

CONSEIL D'USINE DU VAL-DES-BOIS



LETTRE A UN INDUSTRIEL

Par M. Léon HARMEL



AVRIL 1894



CETTE ÉDITION

Le texte est reproduit en entier, d'après l'édition de 1894. Il a été recomposé dans l'esprit de l'original : pages de titre et titres suivent la mise en page du livre. L'orthographe et la ponctuation de l'époque sont conservées ; une coquille évidente de l'imprimeur a été corrigée.

Les notes numérotées sont celles de l'ouvrage ; elles sont numérotées ici à la suite, du début à la fin.

Léon Harmel, le Bon Père du Val-des-Bois

leonharmel.com

Transcription établie d'après l'exemplaire numérisé par la Bibliothèque municipale de Lyon (numelyo). BmLyon | numelyo (SJ Y 24/4, 15 bis), Licence Ouverte.

Document original : https://numelyo.bm-lyon.fr/f_view/BML:BML_00GOO0100137001105544899

Version du 1er octobre 2026.

LETTRE A UN INDUSTRIEL

SUR LE CONSEIL D'USINE

Val-des-Bois, 2 avril 1894.

Cher Monsieur,

Vous nous demandez de vous entretenir du « Conseil d'usine. » Nous vous dirons comment cette institution a pris naissance au Val-des-Bois, quel est son esprit et sa méthode, comment il est composé et choisi, quelles sont ses attributions. Nous assisterons ensuite à son fonctionnement par des extraits de procès-verbaux.

I

Nous ne sommes pas arrivés du premier coup à l'entente professionnelle ; les esprits ont été préparés tout d'abord par une action religieuse, puis par une action économique.

C'est en 1861 que nous avons commencé les associations ouvrières. Notre premier but a été de reconstituer la famille chrétienne en réunissant ensemble, tout en tenant compte des âges, ceux qui ont au foyer les mêmes fonctions : les pères, les mères, les fils, les filles.

Nous avons appliqué nos efforts à la restauration religieuse de notre population. L'apostolat du semblable sur le semblable nous est apparu comme le moyen le plus pratique, dans notre centre, où les agglomérations ouvrières nombreuses, et la demande incessante du travail rendaient l'influence patronale directe difficile.

C'est pourquoi les conseils ouvriers ont été appelés, dès les premiers jours, à une action importante et continue.

L'organisation religieuse a été complétée en dix années, nous avons ensuite commencé le côté économique : les fournisseurs privilé-

giés, la coopération, les achats directs, etc.

Dès 1875, nous avons établi, sous le nom de *Corporation chrétienne du Val-des-Bois*, une association religieuse et économique comprenant les familles des patrons et des ouvriers¹.

Il n'y avait plus qu'un pas pour arriver au côté professionnel. Nous y avons été amenés par le développement progressif et naturel de notre organisation. Nous avons constitué en 1883 le Conseil professionnel (ou conseil d'usine) composé de délégués, désignés parmi les plus anciens, en nombre suffisant pour que chaque salle soit représentée. Cette institution a été codifiée dans les statuts du syndicat mixte du Val-des-Bois du 2 août 1885.

II

Quel est l'esprit et la méthode de notre conseil d'usine ? Il se ressent de l'atmosphère familiale qui est vraiment l'atmosphère de nos œuvres.

Il nous semble qu'on peut classer les méthodes diverses, qui ont présidé aux institutions humaines, sous deux dénominations : la méthode parlementaire et la méthode familiale.

La première que nous désignons sous le titre de parlementaire est le triomphe de la loi écrite. Elle s'inspire de la défiance qui anime les adversaires. Elle suppose partout des intérêts opposés qui doivent être défendus dans l'égalité des moyens. Ainsi dans la famille, quand le chef vient à mourir, il y a un monsieur qui s'interpose, sous prétexte de défendre les enfants contre leur propre mère. L'odieux se joint au ridicule dans cette intervention législative, dont le résultat fréquent est la ruine des orphelins qu'on est censé protéger. Ainsi, dans le monde du travail, les intérêts sont préjugés contraires, et les organisations officielles, qui prétendent viser à la paix, n'ont, le plus

1. Voir le *Manuel d'une Corporation chrétienne*.

souvent, pour effet que de fomenter la guerre, et par conséquent de nuire aux intérêts des uns et des autres.

La méthode que nous appelons familiale est basée sur la coutume. Sans doute, il faut de la persévérance pour la rétablir là où elle n'existe plus. Mais nous devons admettre avec M. Le Play que le rétablissement des coutumes, dans les ateliers, est le meilleur moyen d'assurer la paix entre les différents facteurs du travail.

La méthode familiale préjuge les intérêts distincts mais solidaires les uns des autres. Elle cherche tout d'abord à établir la confiance mutuelle, source de tout accord, comme la défiance l'est de la discorde. Nous croyons que les patrons et les ouvriers d'une même usine forment une famille ouvrière, nom donné par analogie avec celui de famille domestique pour le foyer². Ils peuvent être divisés sans cesser pour cela de faire partie de la même famille, comme au foyer peut régner la guerre, sans que ceux qui le composent cessent de former une unité sociale. Les liens entre le patron et les ouvriers se forment au moment du contrat d'engagement, et de ce jour-là existe une communauté supérieure d'intérêts. En effet la ruine de l'industrie entraîne la ruine des ouvriers, tandis que sa prospérité permet au patron, qui a conscience de son devoir, d'assurer la prospérité des ouvriers.

Quel est le lien de confiance ? Ce sont tout d'abord les rapports directs et personnels que rien ne peut suppléer. Ce sont ensuite les sentiments de justice et de fraternité inspirés par l'Evangile.

Les rapports personnels ont commencé avec les œuvres, par le moyen des conseils, qui ont eu des séances régulières, où patrons et ouvriers échangeaient leurs pensées avec un abandon tout familial. Cette pratique des conseils nous a déjà formés nous-mêmes. Nous avons constaté avec quel tact et quelle discrétion le patron doit agir, quand il veut encourager l'initiative ouvrière, combien facilement il

2. Voir *Le Catéchisme du patron*, Bureaux de la *Corporation*, 262, Boulevard Saint-Germain, Paris.

pourrait l'amoin­drir, sans le vouloir, s'il ne faisait pas, pour ainsi dire, abnégation de son autorité. L'expérience nous avait également montré avec quelle délicatesse agissent les conseils ouvriers, quand ils sentent dans le cœur du patron un cœur d'ami.

Dès lors, nous n'avions qu'à appliquer aux intérêts professionnels la méthode pratiquée depuis tant d'années. C'est ce que nous avons fait. Celui de mes fils qui est chargé du conseil d'usine m'a dit souvent : « Je n'ai qu'un rôle dans le conseil, celui de noter les demandes, et d'y donner satisfaction le plus tôt et le plus largement possible. »

III

Comment le conseil d'usine est-il composé et choisi ? Quelles sont ses attributions ? Il est composé d'un ouvrier par salle, désigné par le Conseil syndical parmi les plus anciens. Ses réunions avec un patron ont lieu tous les quinze jours. La périodicité absolue des séances est la condition d'une action féconde. Si le patron chargé de ce conseil est absent, un employé le remplace, afin qu'il n'y ait jamais d'interruption. Les présents signent sur le registre, et le procès-verbal est fait, séance tenante, en style télégraphique.

Les attributions du conseil sont définies par l'article 2 du règlement général de l'usine : « Il est particulièrement chargé de veiller à prévenir les accidents, en signalant les choses défectueuses, en veillant à la marche des appareils de ventilation, d'hygiène, de sonnerie pour la mise en marche et l'arrêt. Il constate les accidents et leurs causes.

« Il est l'interprète des camarades pour ce qui peut intéresser chacun d'eux dans les questions professionnelles, et il entretient le bon esprit dans l'atelier, en cherchant à rendre service, sans altérer la discipline nécessaire à la bonne marche de l'usine.

« Enfin il s'occupe de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel. »

Le conseil d'usine étant composé uniquement d'hommes, nous avons pensé devoir le compléter par un conseil spécial, composé d'une ouvrière par atelier de femmes. Les conseillères d'atelier se réunissent tous les mois chez les Sœurs, sous la présidence d'un patron ou d'une dame patronne. Elles s'occupent notamment de l'apprentissage et des services à rendre à leurs compagnes. (Art. 3 des règlements de l'usine.)

IV

En étudiant les procès-verbaux, nous y trouvons une variété de sujets traités, que nous classons sous les titres suivants :

1° *Prévenir les accidents.* Des ventilateurs ont été établis, dans presque toutes les salles, suivant la désignation du conseil. Des sonneries communiquent avec le chauffeur et permettent à celui-ci de donner des signaux dans les salles. Engins protecteurs pour les engrenages, pour les moteurs, engrenages à couvrir, plancher ou pavage à remettre en état.

Autrefois nos ouvrières étaient très fatiguées de la chaleur à la préparation ; on est arrivé, au moyen d'humecteurs et de ventilateurs, à une température supportable. Les ouvriers ont demandé une organisation pour chauffer les aliments du petit déjeuner, et en général le café ou une boisson chaude (autre que vin ou liqueur) dans la journée ; on l'a organisé. Pour les cabinets, désinfection par le chlore, salubrité, moralité. Eau potable dans toutes les salles. Dernièrement on a réclamé un masque pour le scieur de campêche ; il en a été muni la semaine suivante.

Le secrétaire prend connaissance, avant la séance, du *Bulletin de l'Association des Industriels pour les accidents* (6, rue Chaussée d'Antin, Paris) et donne lecture des passages intéressants. Il fait de même pour le *Bulletin de la Société de protection des apprentis*.

2° *Discipline*. Nous trouvons grand intérêt à ne prendre aucune mesure sans consulter notre conseil. Il peut également en proposer. C'est sur sa demande que, depuis dix ans, les barbiers sont admis le samedi dans l'usine, pour éviter les inconvénients moraux signalés à cause de la barbe le dimanche. Aussitôt la promulgation de la loi de novembre 1892, le conseil en a étudié l'application à l'usine, et c'est avec lui qu'a été fait notre nouveau règlement. En ce moment on commence à étudier le décret sur l'hygiène dans les usines. On parle, à l'occasion, des sorties et des rentrées pour une meilleure organisation. La sortie des ménagères a été établie depuis longtemps une demi-heure avant l'heure.

3° *Services à rendre*. Le nombre important des conseillers ne permet pas toujours de parler des camarades en séance générale, outre que certains aiment mieux le faire en particulier. Le patron, qui s'occupe du conseil d'usine, a un carnet spécial sur lequel il inscrit les demandes qu'il cherche ensuite à satisfaire par lui-même, ou par l'entremise de l'employé du personnel. Exemple des demandes : pour les apprentis, il y a une gradation de minimum de salaire de 13 à 18 ans, le comptable peut oublier les âges. Le travail aux pièces peut être défavorable pour diverses raisons, dont plusieurs peuvent être évitées : coupage ou changement de partie, montage défectueux du métier, courants d'air, etc. Il peut y avoir intérêt pour un ouvrier à un changement de métier ou de voisin. On veille à ce que les membres de la même famille soient rapprochés et puissent s'aider dans le travail. Enfin certains ouvriers se croient, à tort ou à raison, lésés par le contremaître ; le conseiller étudie l'affaire et donne son avis au patron.

4° *Apprentissage*. Nous tenons beaucoup à ce que les jeunes gens soient formés, et deviennent habiles dans le métier. Pour cela il faut veiller à ce qu'ils soient enseignés par des ouvriers intelligents qui leur portent intérêt. A la forge, à la menuiserie, aux fileurs, comme dans les ateliers de femmes, les conseillers d'usine cherchent à inté-

resser des camarades à leurs protégés. Cette question est agitée à chaque réunion, chacun rend compte des apprentis de sa salle.

Comme vous le voyez, cher Monsieur, le conseil d'usine, tel qu'il fonctionne depuis onze ans au Val-des-Bois, est tout différent du conseil d'arbitrage et du conseil de conciliation : c'est plutôt un conseil de famille. Les relations de confiance et d'affection sont maintenues par la régularité et la fréquence des réunions d'un côté, de l'autre par les rapports individuels que chaque conseiller peut avoir facilement avec le patron, ou, à son défaut, avec l'employé du personnel.

Les malentendus n'ont pas le temps de produire leurs fâcheux effets. Les abus, si souvent reprochés aux contremaîtres, sont singulièrement atténués sinon tout à fait supprimés, et ceux-ci ont reconnu, par expérience, que leur autorité n'a rien à redouter de cette organisation. La paix règne dans notre petite société, et la limpidité des regards y montre partout le calme des esprits.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'assurance de mon affectueux dévouement.

Léon Harmel.