4. oct. 63

S. E. P.

Société d'étude des questions de personnel

section neuchâteloise

Procès-verbal de la séance de lundi 30 septembre 1963
à 20h15 au Restaurant Beau-Rivage à Neuchâtel

* * *

"Le rôle du chef du personnel dans l'entreprise
et l'organisation de son service"

M. Marguet, président de la S.E.P., ouvre la séance et donne la parole à M. Hervé Giovannoni, chef du personnel des Usines Paillard de Ste-Croix et Orbe, qui nous entretient de la fonction du chef du personnel. Il la définit dans ses grandes lignes comme suit :

- Le chef du personnel a pour mission de traiter de toutes les questions se rapportant au personnel d'entreprise au point de vue économique, social et psychologique
- Il doit être en contact avec l'extérieur en vue de se tenir au courant de toutes les réalisations du domaine social et en matière de gestion de personnel
- Il se guidera, dans son activité, sur une politique de personnel bien définie et cohérente. Au besoin, il établira lui-même cette politique qu'il discutera et fera admettre par la direction.

Activités

- Détermination des besoins en personnel d'entente avec les responsables des départements intéressés
- Recherche, sélection et engagement du personnel
- Formation et instruction du personnel et des cadres
- Mutations et promotions
- Accueil des nouveaux et information
- Rémunération et classification des postes de travail
- Qualification du personnel
- Entretiens avec le personnel
- Relations avec les représentants du personnel (Commission ouvrière, syndicat)
- Prévention des accidents
- Développement des oeuvres sociales (fonds de prévoyance, prêts, secours, transports, logements, assurances)
- Disposition à prendre en cas de licenciement ou de retraite
- Respect des dispositions légales et des conventions prises avec les syndicats.

Pour l'accomplissement de sa tâche, le chef du personnel est souvent secondé par un ou plusieurs employés et on parle alors du service du personnel. Il peut être constitué de diverses façons, selon l'importance de l'effectif et de l'organisation de l'entreprise.

Position hiérarchique du chef du personnel

Le chef du personnel doit être subordonné au directeur général ou au directeur administratif, ce qui lui donne une liberté d'action dans tous les départements.

La dénomination de chef du personnel est impropre car celui-ci est exclusivement chef de son service, mais il n'a pas de compétence de commandement direct dans les autres secteurs de l'entreprise. En effet, toute personne travaillant dans l'entreprise est subordonnée directement à son chef, et elle n'a, pour respecter un principe important de direction qui s'appelle l'unité de commandement, d'ordres à recevoir de personne d'autre. Le chef du personnel joue plutôt un rôle de conseiller, de coordinateur et d'animateur.

Le chef du personnel doit-il défendre les intérêts de la Direction ou du personnel ?

Il doit faire preuve de mesure et de justice tout en tenant compte des besoins permanents et des intérêts supérieurs de l'entreprise à brève et longue échéance.

Or, à longue échéance, l'intérêt du personnel est identique à celui de la Direction, et l'entreprise n'est viable que si les problèmes de personnel sont résolus en tenant compte de l'intérêt général.

Après l'exposé de M. Giovannoni, la discussion est ouverte afin de permettre aux membres présents de poser les questions que l'exposé a pu soulever. M. Giovannoni répond en se référant à ce qui se fait chez Paillard S.A.

Comment fonctionne la Commission ouvrière ?

La Commission ouvrière a le droit de délibérer seule et de se réunir une fois par semaine pendant les heures de travail.

Le président prend ensuite contact une fois par semaine avec le chef du personnel pour lui soumettre les demandes et voeux exprimés par les membres. Selon l'importance du cas, le chef du personnel traite le problème avec la Direction. De plus des assemblées paritaires périodiques réunissent des représentants de la Direction et de la Commission ouvrière.

Classification et rémunération du personnel

Le chef du personnel fixe les salaires d'engagement de tout le personnel ouvrier et employé. En accord avec les chefs directs des différents services de l'entreprise, il propose à la direction les augmentations de salaire.

Il est directement chargé de la classification des postes de travail des employés. Par contre, chez Paillard S.A., c'est le service des méthodes, plus précisément le bureau d'étude des temps qui étudie la classification des postes de travail des ateliers.

Contact avec la Direction

Les chefs du personnel de Paillard S.A. discutent régulièrement avec le directeur administratif des problèmes importants dont les sélutions doivent être identiques pour toutes les usines.

Prévention des accidents

Un responsable de la prévention des accidents, de formation technique, s'occupe de l'analyse des accidents et des mesures à prendre pour les prévenir. Il ne fait pas partie du service du personnel, mais son travail est supervisé par le chef du personnel.

Comment résoudre les plaintes du personnel contre les contremaîtres?

Les plaintes que les ouvriers peuvent avoir contre leur contremaître doivent être résolues si possible avant tout par la voie hiérarchique directe; ceci signifie que le plaignant doit exposer son grief d'abord à son chef et que s'il n'obtient pas satisfaction sa plainte sera portée auprès du chef de service. Si le problème subsiste, le chef du personnel pourra alors intervenir.

Sélection des cadres

Les futurs cadres (par exemple contremaîtres, chefs d'équipe) sont soumis à un examen psychotechnique sur proposition de leur chef direct. L'examen a surtout pour but de déterminer si le candidat a les qualités nécessaires pour occuper un poste dont les exigences sont parfois très différentes de son poste actuel. Il permet en outre de comparer les candidats venant de secteurs différents et proposés par des chefs plus ou moins sévères ou indulgents. Expériences faites, il y a avantage à choisir un candidat selon cette méthode plutôt que de mettre un poste au concours par voie d'affiche.

Personnel étranger

Il est difficile de dire si le personnel d'une certaine nationalité est en général meilleur que celui d'une autre. Des différences individuelles existent aussi parmi le personnel suisse. Le principal problème est plutôt celui de la proportion du personnel étranger en Suisse. Etant donné l'importance de cette proportion, il faut penser à donner des possibilités d'emploi et de promotion intéressantes aux ressortissants étrangers qui donnent satisfaction et qui sont en Suisse parfois depuis longtemps.

Le 4 octobre 1963

Pour le procès-verbal :
Mlle G. Portmann