

VERS LA GESTION OUVRIERE

par Pierre BERNARD

LES théoriciens du socialisme scientifique ont appliqué leurs efforts à l'analyse des formes sociales offertes par l'histoire ou qui leur étaient contemporaines.

Nous savons, pour nous, quelle est la volonté de libération des masses opprimées. Ce que nous apprend l'analyse sociale, ce sont quelques grands principes auxquels doit satisfaire l'action de ces masses pour atteindre leur but — et non pas lui tourner le dos.

Nous savons, par exemple, que l'existence d'une couche sociale privilégiée est incompatible avec cette libération. Qu'une telle couche naît inévitablement de la division sociale du travail, de la spécialisation de certains hommes dans les fonctions dirigeantes de la société, et particulièrement de l'économie. Que lorsqu'elle existe, elle renforce l'Etat, qui n'est que le moyen pour une classe d'opprimer les autres classes. Que les antagonismes sociaux dont cet Etat est le signe ne disparaîtront qu'avec cette division sociale du travail.

C'est dans la ligne de ces prévisions qu'on a pu dire qu'au gouvernement des hommes, il fallait substituer l'administration des choses. Cette administration pouvant être le fait de tous ceux qui participent à la production, la division sociale du travail se trouverait abolie. C'est dans la même ligne que Marx a pu parler de la « forme enfin trouvée » devant les tentatives fédéralistes de la Commune de Paris, remettant aux ouvriers le soin de leurs propres affaires.

Car c'était bien évidemment aux intéressés à construire les formes mêmes de leur émancipation. Le caractère expérimental de cette construction, qui avait échappé aux utopistes, est présent à l'esprit de tout socialiste réellement formé à l'école scientifique. Il implique une spontanéité du prolétariat, qui a souvent été contestée.

Cette spontanéité n'a pas en effet un caractère général ni toujours apparent. Ce n'est pas chose aisée que d'imaginer des formes nouvelles, et l'esprit humain, qui va d'abord au plus facile et tente plutôt d'accommoder de vieilles recettes. Mais l'expérience de leur inefficacité le conduit fatalement à en expérimenter parfois de nouvelles. Et il suffirait de laisser jouer une sélection naturelle parmi celles-ci pour que les formes valables se dégagent.

Mais il s'agit là d'un tableau idéal: la sélection naturelle ne joue pas librement. Les représentants des couches sociales privilégiées, ou tendant à l'être, ont intérêt à troubler ces expériences, à les faire avorter pour conserver leurs positions acquises ou préserver celles qu'ils tendent à acquérir. L'expérience de la Commune n'a pu hélas, porter tous ses fruits. Non plus que d'autres plus récentes.

A ce stade, le théoricien a le droit de revenir en scène. Il ne s'agit plus pour lui d'imaginer utopiquement des formes sociales nouvelles. Il s'agit de dégager les enseignements des expériences incomplètes, de vérifier si elles sont compatibles avec les lois grossières qu'il a pu établir, d'indiquer dans quel sens on peut recommencer l'expérience, avec le maximum de chances de réussite.

C'est ce que je vais tenter de faire pour cette « forme enfin trouvée » pour l'époque présente que proposent les Comités de gestion, et les Comités d'entreprises qui constituent leur état embryonnaire.

Les délégués ouvriers

Le contrôle ouvrier n'est devenu une revendication réellement sentie par les masses qu'assez tard, et de façon limitée. En 1936, il se trouvait voisiner avec les quarante heures et les congés payés — sans parler des conventions collectives.

Le contrôle ouvrier exprimait alors une nécessité de la lutte revendicative, nécessité sentie plus que réfléchie, et formulée en termes imprécis. Le patronat refuse de satisfaire à des revendications légitimes, en arguant de l'état de ses affaires. Nous ne pouvons le croire sur parole, après avoir été si souvent trompés : contrôle ouvrier ! Pour déclencher un mouvement, il faut connaître la position de l'adversaire, l'état de ses stocks, de son carnet de commandes ? contrôle ouvrier ! L'adversaire utilise ses moyens financiers pour soutenir la lutte anti-ouvrière, les ligues factieuses, les syndicats jaunes : contrôle ouvrier ! Et ainsi de suite.

Mais la revendication encore imprécise, insuffisamment mûre, est facilement dévoyée. Le droit, pourtant modeste, de regard, est escamoté par le droit... d'être entendu. Les délégués ouvriers auront des pouvoirs strictement limités par la loi. Trop souvent absorbés par les tâches de politique générale, ils se soucieront de battre l'ennemi de classe en Espagne, mais non point dans leurs propres usines. Le feu de la lutte s'éteint sous la douche d'il faut savoir terminer une grève, de M. Thorez, avant qu'un des objectifs essentiels fixés au départ soit atteint.

Il faut bien avouer d'ailleurs que le premier essai de contacts réguliers entre les délégués ouvriers — quelles que soient leurs attributions — et le patronat, révèle des lacunes. On s'attarde parfois à certaines qui sont de peu de conséquences. Les vrais périls étaient ailleurs que dans les fautes d'orthographe des délégués.

Des militants qui, dans l'exaltation de la bataille, savaient parler haut et net, briser des adversaires qui ne voulaient point plier, se laisseront amollir par des contacts trop fréquents, et plus courtois. Une forme étrange de corruption s'installe parfois : le patron découvre que cet homme, en qui il ne voyait qu'une unité de production, n'a pas été choisi au hasard par ses camarades, qu'il a des capacités réelles, et c'est parfois avec innocence qu'il tentera de l'utiliser mieux dans la production, de lui donner de l'avancement. Bien entendu, des tentatives volontaires de corruption se manifestent aussi.

Le délégué rencontre, d'autre part, des problèmes que la simplification violente dans laquelle il vivait ne lui laissait pas soupçonner. Il faut un certain courage pour continuer à se battre sans défaillance, une fois qu'on s'est mis « dans la peau de l'adversaire » ; et c'est à quoi invite la discussion. Un esprit borné, buté, ne risquera rien ; mais aussi bien n'obtiendra-t-il que rarement des succès de négociation. Et la modération réclame beaucoup plus de force profonde que la violence.

C'est enfin un autre type de corruption, et qui s'aggravera pour certains avec le temps, que le contact avec un style de vie à peine soupçonné. Les

uns, réagissant sainement, tenteront d'abrèger ces entretiens au cours desquels on les plonge dans les fauteuils profonds, on tente de les noyer dans une conversation de bon ton, éloignée de l'objet revendicatif. D'autres, plus rares heureusement, mais plus en évidence, se détacheront de l'atelier, et chercheront dans la carrière de bureaucrate syndical la normalisation de périodes au cours desquelles ils ont le sentiment d'une ascension sociale strictement personnelle.

Il n'était pas sans intérêt de déceler ces premiers enseignements négatifs de l'institution des délégués ouvriers — qui en a tant comporté de positifs. On ne trouve de remèdes aux maladies qu'à condition de les connaître. Ces maladies, nous les avons retrouvées aggravées dans les Comités sociaux; elles se perpétuent dans les Comités d'entreprises. Elles vicieront toutes les tendances vers la gestion ouvrière si nous n'en trouvons l'antidote.

Il est parfaitement vrai que l'homme qui est apte à représenter utilement ses camarades de travail, et a fortiori à exercer un contrôle sur la gestion patronale, est également apte à des fonctions de maîtrise.

Il est inadmissible de laisser au patronat ce moyen de corruption qu'est la promotion ouvrière « au choix », tout autant que le moyen de pression qu'est la menace du licenciement ou du sous-classement. C'est seulement dans la fixation de règles automatiques, échappant à l'arbitraire patronal, et dans lesquelles se peuvent combiner les données psychotechniques et le jugement de ses pairs, que la promotion ouvrière peut trouver une assiette saine.

Il faut, d'autre part, que les véritables révolutionnaires comprennent le danger des simplifications polémiques, et tentent d'avoir du monde une conception honnête et réaliste. On a vu, en 1940, des hommes hésiter à reconnaître le vrai visage du fascisme, dont on leur avait présenté une caricature. Et pourtant, dans sa réalité, était-il plus beau? Il serait à tous égards périlleux de prendre les militants ouvriers pour des fétiches.

Enfin, le problème de la corruption proprement dite, de l'accession à un niveau de vie supérieur par le canal des responsabilités militantes, doit être tranché dans le vif. Il faut voir clairement que la prolifération des permanents, l'impossibilité de leur recrutement en un nombre suffisant pour assurer leur remplacement fréquent, résultent de facteurs créés artificiellement par les bénéficiaires de cette situation. Leur multiplication tend à les transformer en une nouvelle classe sociale, non moins parasitaire que la classe bourgeoise, plus dangereuse à beaucoup d'égards, ne serait-ce que parce qu'elle tend à vider le prolétariat de ses meilleurs éléments. Dans le problème du contrôle ouvrier, le caractère accessoire, parallèle à la production réelle, de la fonction de contrôle, doit permettre d'éviter, tout permanent; les tâches techniques étant dévolues à des employés, non élus, agissant uniquement comme techniciens.

Naissance du contrôle

Dans le même temps que les délégués ouvriers subissaient une certaine éclipse — ils sont loin d'ailleurs d'avoir reconquis leur position de 1938, supplantés dans les faits par les bureaux de sections syndicales — le contrôle ouvrier faisait ses premiers pas, comme un petit enfant tendrement aidé par...

Eh bien, c'est trop drôle: par la Charte du Travail!

Il est vrai que le temps avait fait mûrir les choses; un temps qui tournait très vite sous la pression des événements. La démocratie anglaise donnait, en 1932, aux J.P.C. (Joint Production Committees; voir « Nos Cahiers »; bulletin du C.E.T.E.S., n° 1) des pouvoirs de contrôle réels et efficaces, encore que passibles de critiques graves. Dans le même temps, un affreux mélange d'utopistes, de technocrates, de militants ouvriers dévoyés et de théoriciens fascistes construisaient, en France, l'édifice hétéroclite de la Charte. D'abord conçu sur le mode strictement autoritaire, il était aussitôt lézardé par l'introduction de l'élection libre des délégués au Comité social.

Un premier droit était reconnu dès l'origine au Comité de contrôle (tournant parfois à la gestion complète) des organismes d'assistance, de solidarité, de ravitaillement collectif. Devant la pénurie de main-d'œuvre et les difficultés de la vie, une des formes de salaire noir les plus répandues avait été la constitution de cantines et de coopératives de ravitaillement, largement subventionnées par le patronat. Il ne s'agissait pas de petites sommes; je puis citer un cas où les avantages en nature correspondaient à un doublement des salaires moyens. Et la manipulation de ce mécanisme fournissait au paternalisme une arme efficace.

La gestion, le simple contrôle même, des œuvres sociales, constituait une première expérience de portée très grande. La présence du patron dans le Comité social ne permettait pas de conserver d'illusion sur les liens, non encore rompus, du système avec la propriété privée des moyens de production. Mais l'apprentissage des réalités économiques, des techniques de la gestion, se faisait en vraie grandeur, sinon de façon autonome. Le pilotage avait lieu en double commande, ce qui était une utile école de début. Et souvent, les délégués élus prenaient rapidement le manche tout seuls.

Une autre amorce de contrôle existait, celle-là directement reliée à la production. Il s'agissait en droit de l'économie des matières premières et du travail. Parfois, cela n'avait pas plus de portée sociale que le système des boîtes à idées. Parfois, cela permettait à des délégués plus dynamiques de mettre leur nez là où on ne sollicitait nullement leur présence. Sous la menace d'une pénurie de certains matériaux qui pouvait signifier le chômage, c'est-à-dire le S.T.O., une collaboration de classe s'établissait assez facilement, qui n'était pas totalement saine. Les Comités d'Entreprises la normaliseront, sous le signe de « Produire d'abord » et de la Renaissance française.

Car, en somme, on retrouvera les mêmes éléments dans la première forme des Comités d'Entreprises légaux, ceux de l'Ordonnance de février 1945. Si l'on s'en tient au texte promulgué, ces Comités ne conservent pas tous les droits que la pratique avait sanctionnés dans nombre de cas pour les Comités sociaux. Les liaisons inter-entreprises disparaissent et cela constituera un lourd handicap. Les Comités d'entreprises n'existent même pas dans tous les cas où fonctionnait un Comité social. A bien des égards, il s'agit d'une régression.

La loi Gazier, en reprenant le texte original de la Consultative, devait (à une exception près, mais significative, et que nous retrouverons plus loin) mettre fin à cette situation paradoxale. Elle étend très largement les pouvoirs de contrôle, par les facilités qu'elle donne (encore qu'insuffisantes) de pratiquer des vérifications comptables. Elle permet enfin pratiquement l'inter-

connexion des Comités d'entreprises diverses, faute de laquelle l'institution est sans efficacité, en levant explicitement l'objection du secret professionnel (aux secrets de fabrication près, mais la restriction est sans danger).

Mais, de ces pouvoirs de contrôle, quel usage a-t-il été fait dans la pratique? En dehors des œuvres sociales, presque aucun. Pourquoi?

Il y a de petites raisons, qui ont leur valeur. Il faut un certain temps pour mettre en place le dispositif, ne serait-ce que pour attendre un bilan, une assemblée générale d'actionnaires. On est obligé de partager les rares militants entre le bureau de section, les fonctions de délégués et le Conseil d'entreprise; sans parler des commissions variées aux échelons supérieurs; la multiplicité des tâches fait que certaines en souffrent. Il y a en outre une période d'éducation à franchir.

Il y a l'hostilité de plus en plus ouverte du patronat à un système dont il voit les prolongements, et qui même dans le présent est susceptible de le gêner considérablement. Mais, cette opposition, c'est le pain quotidien de la lutte syndicale, et nous avons des armes, naguère, pour passer outre.

Ce qui est plus grave, cent fois, c'est l'opposition sourde, et parfois explicite, à l'approfondissement et à l'extension du rôle économique des Comités, émanant de la bureaucratie syndicale politisée. C'est aussi, résultant de causes que nous devons établir, un certain désintérêt de la part des ouvriers.

Le freinage a des prétextes, et il a des raisons. Ceux qui s'y livrent n'exposent évidemment que les premiers, et encore avec discrétion. Leur arme essentielle est une force d'inertie qui, en stérilisant partiellement l'institution, engendre le désintérêt constaté. Elle est beaucoup plus dangereuse qu'une attaque directe. Il faut tout de même examiner les prétendus arguments.

Les travailleurs sont-ils compétents ?

M. Milliard fut un grand créateur d'affaires. M. Milliard eut un fils, puis mourut. M. Milliard, fils, héritier du nom paternel et des participations, par surcroît, se trouve parmi les principaux porteurs de titres de dix sociétés. Il en est, de ce fait, administrateur.

Certes, Milliard fils a été nourri dans le sérail. Il a, depuis son enfance, entendu jargonner d'option, de compt. nostro, d'arbitrage, de syndicat, de lancement, de choix d'un homme de paille. Mais la vérité oblige à dire que ce qui entrait par une oreille sortait par l'autre, occupé qu'il était de son bachot, puis de Mile Pomponette, des chances de Rossignante III, des performances de l'Impérial-12 et des cache-cols suprêmes de Dupont-Dupont. Je suis généreux en admettant qu'il n'y a qu'une chance sur dix pour que Milliard fils soit un imbécille et qu'il y a une chance sur dix pour qu'il soit réellement la classe d'un dirigeant de société. Car, à ce titre, il faudrait supposer que dans une usine de mille ouvriers, il y en a cent qui seraient en mesure de l'administrer, ce dont je ne suis pas sûr.

Dans le premier cas (celui de l'imbécillité complète), il y a des chances pour qu'en quelques années Milliard, fils se soit fait éliminer dans l'âpre lutte pour la vie. Dans les huit cas moyens, l'expérience montre qu'il s'en tire à peu près bien. Cela tient à ce qu'il s'est trouvé agrégé à une machine qui marchait à peu près, qu'il a fait ses classes en regardant agir ses collègues.

qu'il a appris peu à peu l'essentiel de ce qu'il faut savoir, et qui n'est pas sorcier.

Il n'est d'ailleurs pas, à cet égard, aussi bien placé que le simple ouvrier de son usine, qui a sur lui l'avantage de savoir, dans un secteur très limité certes, mais concrètement, de quoi il retourne. Celui-ci ne s'en tirera pas plus mal s'il accepte de prendre la leçon des faits, de s'assimiler quelques problèmes dont il n'a pas encore la moindre notion, mais qui n'exigent aucun génie.

Par ailleurs, si l'on suppose que le choix de ses camarades s'est porté sur lui, non pas parce qu'il « pense bien » et qu'il est docile à ses supérieurs de parti, mais parce qu'il est sensé et de bon jugement, le délégué est en moyenne mieux placé que l'administrateur courant. Ou plutôt il le sera quand il aura fait ses classes.

Bien sûr, il y a le problème de la compétence technique. Il n'est pas vrai, sauf exception rarissime, que le travailleur du rang puisse se substituer à l'ingénieur en chef. Seulement, l'administrateur n'est pas non plus l'ingénieur en chef. Il lui trace son programme, il ne peut pas le remplacer. La compétence administrative est tout autre chose que la compétence technique.

Le drame des Comités d'entreprises, c'est qu'on ait essayé de les faire se substituer à la direction technique. Augmenter la production et le rendement, c'est bientôt dit. Cela paraît plus à la portée de l'homme de l'atelier que la tâche administrative. Dans le premier cas, il paraît être question d'outils, de montages, de répartition des aides; dans le second, il y a cette chose effrayante qu'est un bilan, des histoires d'avals bancaires, de caisse des marchés, de cahier des charges.

L'augmentation du rendement, à moins que les techniciens de l'affaire ne soient inférieurs à leur tâche — auquel cas il faut les remettre à leur place, et c'est rôle d'administration — est affaire de ceux-là. A des détails près, les suggestions et apports des délégués syndicaux à cette tâche se sont traduits exclusivement par une augmentation de la peine des travailleurs, c'est à-dire par un procédé qui est bien connu des techniciens, mais auquel ils répugnent à juste titre.

C'est à l'autre domaine, bien que moins familier en apparence, qu'il faut s'attaquer. Et sans complexe d'infériorité. Là, des succès sont rapidement possibles. Oh, non pas des succès du même type, visant seulement à accroître le profit patronal à travers l'augmentation de la production. Mais des succès en profondeur, et d'abord la création d'une couche large de militants accoutumés à des problèmes qui ont été trop longtemps la chasse gardée de l'adversaire. Puis aussi une normalisation des transactions, rendant impossibles, ou du moins difficiles certaines pratiques. Des informations solides, recoupées d'une industrie à l'autre, permettant de barrer la route des spéculations, des hausses de prix, d'armer les travailleurs dans leur lutte pour un mieux-être. Les premiers linéaments, enfin, d'une planification qui vienne des usines, et non des technocrates.

Que cela demande du travail, je l'accorde. Que ce travail soit impossible avec les éléments dont on dispose, je suis sûr du contraire.

Un mot encore: il est évident que, pour faciliter la période de formation, il faudra envoyer dans les Comités d'entreprises une proportion peut-être anormalement élevée de techniciens. Non pas, je le répète, que les problèmes

à résoudre soient techniques, mais parce qu'ils se trouvent un peu mieux préparés à les aborder ne serait-ce que par la pratique des chiffres, le maniement des rapports, quelques vagues notions comptables d'école.

Mais il faut que le contact reste étroit entre les délégués techniciens et les délégués ouvriers faute de quoi ceux-ci ne se formeraient pas du tout. Cela exige que ces délégués ouvriers soient réellement choisis comme je l'ai supposé, en fonction de leurs qualités de jugement et de bon sens. Si l'on s'obstine à envoyer des soliveaux ou des perroquets, la partie est perdue.

La qualité du contact dépend également de la politique syndicale à l'égard des techniciens. Mais cela ne rentre pas dans mon propos de vitupérer ici les sottises accumulées dans ce domaine.

La politique du pire

Une autre tendance officielle, au nom de laquelle on sabote l'action des Comités d'entreprises, c'est celle à « laisser ses responsabilités au capitalisme. »

La Révolution n'est pas faite, nous dit-on. Elle ne peut se faire au détail, par conquête de points déterminés. Il faut même abandonner les secteurs déjà occupés, supprimer les Comités de gestion, saborder les coopératives ouvrières (je n'invente rien, pas même la forme!) pour ne prendre aucune responsabilité dans un régime qu'il faut détruire. Quant à cette destruction, elle sera faite par l'Etat. Certes pas l'Etat bourgeois d'aujourd'hui, un Etat conquis par les forces révolutionnaires, peut-on supposer.

La seule responsabilité que l'on accepte, c'est ainsi l'augmentation des profits. C'est celle de se substituer à l'agent de maîtrise qui refuse de prendre une attitude qu'il juge anti-ouvrière, pour réclamer l'introduction du salaire aux pièces, l'augmentation de la cadence, l'allongement de la durée du travail. Pour le reste, on s'en chargera après la Révolution. Les dirigeants administratifs que l'on prétend ne pouvoir former aujourd'hui, ils se trouveront tout prêts demain. D'où viendront-ils donc? Patientez un peu, je vous le dirai.

Je ne suis pas de ces naïfs qui croient à la pénétration lente et pacifique du capitalisme, puis à son effacement spontané devant des hommes qui auront fait la preuve de leur capacité à opérer la relève. Seulement, j'y crois encore moins par le canal de la pénétration des institutions d'Etat que par celle des usines.

Ce que l'Histoire, commentée par divers auteurs et Marx en particulier, m'a appris, c'est que les institutions d'Etat d'une classe dominante assimilent aisément ceux qui tentent de les parasiter. La symbiose que nous voyons se tenter dans l'Etat ne peut que consolider le régime.

Dans l'usine, je ne nie pas le péril, et j'ai indiqué à propos des délégués d'atelier des précautions indispensables. Une solidarisation des membres du Comité d'entreprise avec leur patron s'est déjà rencontrée, dans les problèmes de prix de vente par exemple. Il est tout à fait indispensable de vaincre cette déviation, mais cela est très possible. Le remède repose sur une solidarisation plus étroite des délégués avec la base, d'une part; et surtout sur le message d'un réseau extrêmement serré de connexions d'une entreprise à l'autre, dans la même branche, dans la même localité d'autre part, et entre

fournisseurs et clients. Je ne compte pas pour rien la représentation effective des consommateurs auprès des délégués des producteurs, même dans les entreprises privées, au moins à titre de contacts officiels organisés en dehors de l'entreprise.

Au surplus, dans l'entreprise, les contacts entre les délégués du C. E. et le patron ne procèdent pas, comme dans la machine d'Etat, de négociations et de compromis. Ils prennent tout naturellement le caractère d'une lutte, au cours de laquelle la symbiose n'est pas possible. Et c'est même la condition essentielle d'une vie saine des Comités d'entreprises: une liaison étroite avec la bataille revendicative.

Si l'on tient à laisser tout le pouvoir économique au capitalisme, au moins dans les domaines non nationalisés, à « respecter l'autorité patronale », ce n'est pas, je suppose, en vertu de ces engagements qui ont été pris par un leader qui ne pouvait engager que son parti, et non pas la classe ouvrière.

On tient beaucoup plus à enracciner cette idée que c'est d'une opération d'état-major que dépend le sort de la révolution prolétarienne. Que des hommes providentiels s'en occupent. Que l'initiative des troupes ne pourrait que gêner les plans sagement délibérés de ces hommes dont la perspicacité historique a été démontrée par l'Histoire.

En fin de quoi la révolution en marche en 1936 a été torpillée parce qu'il fallait une guerre pour fournir des armes au prolétariat. Les armes en mains, il lui a été conseillé de les saboter pour ne pas faire le jeu de l'impérialisme anglais dans sa querelle avec le bon ami d'entre Rhin et Vistule. Puis l'insurrection nationale devait faire le lit de la révolution sociale. Le peuple s'étant saisi des usines, on l'a invité à les lâcher pour courir au front, pétoires en mains à la suite de la gigantesque machine de guerre américaine. Et demain, on raserait gratis.

Leçons d'une nationalisation

Nous ne sommes pas encore au fond du problème.

L'évolution du capitalisme a fait que ses privilèges réels actuels sont fort différents de ceux qui ont marqué ses débuts. Ils ne sont pas tellement attachés à la propriété juridique des instruments de production, mais à leur possession de fait. Ils consistent en combinaisons très variées et très souples, qui peuvent fort bien bénéficier à des dirigeants n'ayant nullement la propriété légale.

Ces privilèges peu connus dans leur mécanisme, une ingérence sérieuse de la base, par le canal de ses délégués contrôlés et rendant compte de leur mission, peut les démasquer et les rendre impossibles. En même temps d'ailleurs qu'un corps de remplacement, susceptible de remplir la même fonction dans la production que les administrateurs, mais sans participer à ses tâches, se constituerait dans le pays.

D'aucun ne l'entendent pas de cette oreille. Il ne s'agit pas pour eux de supprimer des privilèges, mais de chasser (en partie; pour certains on peut s'arranger, et on l'a prouvé) les privilégiés en place. Pour s'asseoir dans leur siège, et continuer leurs pratiques.

Le corps de remplacement? Mais il est prêt! Sa compétence administrative, toute relative, se forme dans les affaires politiques. De surcroît une

concentration que la technique ne justifie pas toujours permet de réduire les états-majors de décision. Un transfert à l'Etat, c'est-à-dire à l'état-major politique et techno-bureaucratique proprement dit, de la plupart des responsabilités, s'il augmente le gaspillage en réduisant la compétence, facilite encore l'opération.

Je ne suis pas dans l'abstrait ni dans l'hypothétique. La marche des entreprises nationalisées de l'Aéronautique préfigure déjà l'opération. Les Comités d'entreprises y sont dépouillés de leurs attributions économiques, et réduits au rôle social de Comités de la Charte qui auraient été émasculés. Les C. M. P. (Comités mixtes à la production) recueillent celles des attributions des Comités sociaux qui tendaient à améliorer le profit. Dans l'opération, le contrôle ouvrier est resté en route, égaré.

Cependant, on a fait mieux avec la nationalisation de l'Electricité et du Gaz. Là, les Comités d'entreprises sont tout simplement interdits. Il s'agit d'une Nationalisation, dans laquelle les producteurs n'ont pas leur mot à dire dans l'usine! Les instances supérieures dont la sophistication est assurée par des règles dont aucun texte légal n'accepterait la responsabilité (le vote à main levée dans les assemblées; par exemple), sont en principe chargées de la représentation des travailleurs. Il ne s'agit d'ailleurs pas, même dans la forme, d'élections des divers représentants de catégories, mais de désignation par le ministre.

Dans ce cas, même les pauvres institutions sociales de la Charte sont mises au rancart. Il s'agit d'une régression directe et inconcevable sur les lois de Pétain, lesquelles assuraient tout de même une certaine représentation, en dépit de la continuité de vues sur la nécessité de faire nommer les représentants aux instances dirigeantes par les maîtres de l'Etat.

Dans ces conditions, il ne faut pas s'étonner de voir s'amorcer une manœuvre des plus étranges: à plusieurs reprises, des responsables syndicaux qu'on pourrait croire qualifiés, et jusqu'à la tribune du Congrès confédéral, ont annoncé que « le Trust d'Eugène Mercier était nationalisé ». Ce dont, par parenthèse, on ne pourrait que se féliciter en dépit de la campagne de conférences et d'articles philo-soviétiques du même Mercier.

Seulement, il y a confusion (involontaire?), Mercier était accessoirement dans une des sociétés de production électrique. Le trust d'Eugène Mercier s'occupe de constructions électro-mécaniques et se porte fort bien, derrière ce rideau de fumée. Et les programmes flamboyants d'équipement électrique, dont je ne conteste nullement l'intérêt, ces programmes aux chiffres grandioses claironnés lors de la discussion du projet de loi de nationalisation, quel en serait le fournisseur?

On aimerait le savoir. Par l'intermédiaire, en particulier, des Comités d'entreprises de la production électrique, dès que l'inadmissible exception dont ils sont l'objet aura disparu. On aimerait aussi que ces Comités se missent en rapport avec ceux de l'entreprise fournisseur, afin que les détails des contrats fussent examinés en commun. On aimerait d'être assuré par un contrôle à la base qu'il ne s'agit point d'une formidable opération de racket.

A la lumière de cet exemple, avez-vous mieux saisi la nature profonde de l'opposition sourde ou avouée que rencontre le renforcement des Comités d'entreprises?

L'Expérience des comités de gestion

Si cette opposition est clairement comprise, elle est surmontable. Encore faut-il que les masses ouvrières attachent un intérêt réel à ces mêmes Comités d'entreprises, et j'ai dû constater que ce n'était pas entièrement le cas. Et pourtant...

Et pourtant, spontanément, au lendemain de la Libération, des Comités de gestion pouvaient éclore sur de nombreux points du territoire, dans les industries les plus diverses. Une attention passionnée les entourait : ils étaient la promesse et le premier pas d'un pouvoir ouvrier autonome.

Les circonstances s'étaient prêtées à cette création. Des patrons, trop compromis dans leurs fructueuses affaires avec l'envahisseur, avaient fui ; d'autres étaient emprisonnés ; certaines affaires étaient entièrement allemandes. Et il fallait que ces usines tournent.

La forme enfin trouvée du pouvoir ouvrier, résultant de l'initiative populaire devant des circonstances qui ne s'étaient jamais présentées, et sans qu'aucun mot d'ordre ait été lancé par quiconque, semble-t-il, ce fut les Comités de gestion. Les techniciens, les cadres, dans leur ensemble, acceptèrent sans difficulté une solution qui ne heurtait ni leurs intérêts, ni leur profond désir d'assumer leurs responsabilités techniques dans des conditions sociales progressives.

Des difficultés étaient nombreuses. Techniques d'abord : l'absence des administrateurs ne devait en rien gêner leur solution. Economiques ensuite : la technicité étant en général moindre dans le maniement des mécanismes, financiers, et même commerciaux. Sociales bientôt : les entreprises gérées par les ouvriers coexisteraient avec d'autres, qui avaient conservé la vieille forme capitaliste. Politiques enfin : le pouvoir d'Etat voyait sans plaisir s'amorcer une révolution qui, pour être faite dans l'ordre, n'en était que plus dangereuse. Et les forces réactionnaires classiques qui avaient vu le danger tout de suite reçurent bientôt le renfort dont les paragraphes précédents ont expliqué les soucis.

Toutes ces difficultés pouvaient être résolues, et la preuve est qu'elles l'ont été lorsqu'on s'est donné la peine de le vouloir, par exemple chez Berliet, dont on lira plus loin l'émouvante histoire. Et pourtant, pris entre les tenailles de très puissantes affaires privées et d'une usine étatisée (la Règle Renault) Berliet ne devait avoir aucun des secours que les unes et l'autre rencontraient, tant sur le plan financier que sur celui des matières premières.

D'autres Comités de gestion ont obtenu des résultats non moins démonstratifs, sur des bases plus restreintes. Beaucoup, par contre, ont dû lâcher pied. Dans certains cas, la collaboration des techniciens avait été découragée, et eux-mêmes n'avaient pas su construire leur instrument syndical.

Celui-ci avait été un des facteurs décisifs du succès Berliet. Sait-on que le syndicat des techniciens des métaux de Lyon avait été des plus actifs pendant l'occupation ? Que l'ordre impératif de fusion avec le syndicat ouvrier n'a reçu qu'à Lyon une interprétation qui sauvegardait quelque peu la démocratie. Le succès Berliet est un peu dû à cet esprit syndical...

Dans nombre d'autres cas, cependant, les techniciens souhaitaient collaborer franchement avec leurs camarades de travail. J'en puis citer un (Silar,

à Bagvolet), où l'administrateur provisoire se proposait de transformer l'usine en coopérative ouvrière et garantissait le financement. Les responsables ouvriers se sont opposés à ce que la question fût soumise au référendum du personnel, et ont exigé que l'affaire fût rendue au capitalisme privé.

Il est bien vrai d'ailleurs que nombre de comités de gestion ont succombé faute de liaisons entre eux, faute d'une extension de la formule. Que n'a-t-on fait usage d'une solidarité ouvrière qui s'est manifestée, lorsqu'on l'a requise : Berliet, par exemple, ne pouvait obtenir d'un de ses fournisseurs habituels la livraison de produits indispensables. Des dirigeants syndicaux se sont tout simplement rendus auprès des ouvriers de l'entreprise fournisseuse, et leur ont expliqué le problème. Aussitôt, par dessus les ordres de la Direction, la livraison était assurée. Les factures furent établies, transmises sans opposition de la Direction paritoise, et le circuit normal rétabli. Telles étaient les promesses d'une collaboration ouvrière par-dessus les barrages capitalistes.

Et pourquoi pas les comités d'entreprises ?

Et cependant, la forme atténuée qu'offrent les Comités d'entreprises ne rencontre plus le même enthousiasme. Pourquoi ?

D'abord parce qu'elle est atténuée. Dans le Comité de gestion, les travailleurs voyaient à juste titre une réalisation immédiate. Le Comité d'Entreprise constitue, au mieux, la promesse de résultats futurs.

~~Au mieux, d'ailleurs. Souvent, le Comité d'entreprise leur paraît transcrire les préoccupations du capitalisme à l'intérieur du mouvement syndical. C'est le cas en particulier lorsque la préoccupation d'augmenter la production se traduit par un forçement des cadences, un allongement des horaires, une régression dans les systèmes de salaires (réintroduction du salaire aux pièces, etc...).~~

Bien au contraire, si le Comité d'entreprise veut se lier aux travailleurs qu'il représente, il doit associer dans son travail les préoccupations revendicatives aux préoccupations constructives.

Ce qui faisait la valeur inestimable du Comité de gestion, ce qui peut faire l'efficacité de véritables Comités d'entreprises, c'est qu'ils constituent un prolongement de l'action revendicative usuelle. C'est en quoi ils ne sont pas des organismes utopiques, mais répondant effectivement à la question jusque-là posée en vain par l'histoire : comment les ouvriers se saisiront-ils du pouvoir économique ?

L'activité revendicative spontanée des travailleurs a construit des organes de pression que l'on peut temporairement dévoyer, mais qui restent le seul instrument de l'action directe, seule génératrice de progrès : ce sont les syndicats. Et plus précisément, les sections syndicales d'usines, agissant spontanément, mais fédérées et coordonnées pour obtenir la plus grande efficacité possible.

C'est dans ces cellules de base de la lutte ouvrière que le prolétariat acquiert une connaissance directe des problèmes qui lui sont posés, en les résolvant lui-même. Mais, jusque-là, l'activité syndicale était restée purement revendicative.

La construction de la société humaine restait réservée à des théoriciens plus ou moins bien intentionnés, et sans contact direct avec les faits. Or,

voici que la cellule de base de la construction sociale, prise à ses fondements économiques, peut être directement appréhendée par les travailleurs. Cela ne se passe pas dans les cabinets ministériels, dans l'hémicycle sans fenêtre, mais à portée de sa main et de sa compétence, dans l'usine même.

Qui plus est, ces cellules de base ne sont pas nées dans l'abstrait; elles sont un prolongement, un développement tout naturel de la section syndicale d'entreprise. Ou tout au moins peuvent et doivent l'être. En face des constructions utopiques, partant d'idées a priori, quelque raisonnables qu'elles puissent être, voici une construction réaliste, fondée sur l'expérience quotidienne, celle de la production comme celle de la revendication, et liée à toutes deux.

Ces réflexions marquent de façon formelle dans quelles conditions peuvent se développer les Comités d'entreprises: ils doivent être, comme dans les Comités de gestion, des organes directement liés aux préoccupations et à la compétence des travailleurs. De tous, et non pas seulement de délégués qui travailleraient en vase clos. Et ce lien doit s'exprimer de façon vivante, par des contacts bilatéraux, avec les simplifications nécessaires pour ne pas se perdre dans les détails.

Comment cela peut-il se faire?

A l'échelle de la compétence

~~Un des facteurs frappants de l'expérience Berliet, à laquelle il faut revenir pour conserver le contact des faits, c'est la décentralisation de ce contact, et de la gestion elle-même.~~

Il est parfaitement exact qu'il y a, dans la direction d'une affaire de quelque importance, des problèmes qui dépassent actuellement la compétence de la majorité des travailleurs. Mettre aux voix les modalités d'une opération financière serait absurdement démagogique.

Par contre, les hommes qui composent un groupe défini, et pas trop étendu, de la production, connaissent concrètement les problèmes qui se posent à eux. Pas question de leur faire répéter des formules creuses: ils savent de quoi il s'agit, ont une opinion fondée, et ne s'en laissent pas conter.

Regardez les participants d'une réunion syndicale. On parle du fascisme en Grèce; non que les souffrances des travailleurs hellènes soient indifférentes aux travailleurs français, mais ils ne sentent pas directement le problème et ils pensent sans doute un peu qu'à beau mentir qui vient de loin. L'ordre du jour passe à la répartition des bleus ou des pneus vélo: les corps se redressent, les visages se tendent. Simplement parce que leurs intérêts sont en cause? Pas du tout: pas mal les ont sacrifiés, et fort loin, pour prendre le maquis. Mais ils sont « dans le coup ». Le problème est de leur compétence.

Un découpage des questions, en éléments tels qu'on ne soumette aux débats d'un groupe que les questions qui sont de la compétence des hommes que le composent, est un élément indispensable au bon fonctionnement de tout régime démocratique réel. Cette démocratisation économique que doivent construire les Comités, de gestion ou simplement d'entreprises, doit être fondée sur ce découpage en groupes humains restreints.

Dans chacun de ces groupes, les délégués peuvent effectivement rendre

compte du détail de leur mission. Leurs camarades peuvent apprécier leur conduite, leur bon sens, leur moralité aussi. Ces délégués eux-mêmes acquièrent une compétence supérieure par les responsabilités qu'ils prennent, responsabilités réelles parce que jugées sur des faits contrôlables par leurs mandants.

A l'échelon supérieur, les responsabilités à prendre ne sont plus, en dehors de principes très généraux, de la compétence de tous. Mais cet échelon est composé justement des hommes dont la compétence s'est élevée par l'exercice de responsabilités, dont le choix a été assuré par un contrôle effectif. Ils peuvent ainsi de leur côté choisir en connaissance de cause et contrôler leur mandataire. La pyramide, aussi haut qu'elle monte, est assurée de ses bases, et solidement maçonnée.

Il est par ailleurs certain que, actuellement, on ne trouverait pas aussitôt, partout, non pas des hommes ayant la compétence suffisante pour suivre la routine capitaliste, mais des responsables d'une classe suffisante pour aller au delà sans risquer la catastrophe. Raison de plus pour ne pas tarder à les former.

Il importe peu d'ailleurs que la structure que j'indique ne soit pas prévue dans la loi. Celle-ci ne l'interdit même pas, et rien n'empêche de la créer. Quant aux techniques à utiliser pour animer réellement les structures de base, elles sont classiques et je n'ai pas dessein de les développer: réunions-express d'atelier dans l'usine même, journal mural, etc...

Programme d'action concret

S'il n'est pas possible de soumettre à des débats détaillés l'action des délégués au Comité proprement dit, il n'en faut pas moins que cette action ne perde pas le contact avec les préoccupations de la base.

Je néglige le cas où le Comité trait volontairement à contre-courant des volontés revendicatives, par préoccupation partisane ou parce qu'il aurait subi la déformation patronale. Je crois sincèrement qu'une animation démocratique laisse peu de possibilité à de telles opérations.

Il lui faudra aborder des questions, qui d'ailleurs contribuent à le former à ses responsabilités futures, mais ne sont point d'intérêt immédiat pour la base: il ne doit pas s'y laisser enliser.

S'il n'est pas possible d'épuiser la liste des questions que le Comité doit traiter pour satisfaire aux préoccupations ouvrières, on peut en indiquer quelques-unes.

Dans une production d'objets de consommation, il y aura lieu de rechercher quelle est la marge entre le prix usiné et le prix de détail, et comment elle se justifie. Il sera important de vérifier que la totalité de la production entre bien dans le circuit commercial normal. La prise de contact avec les organisations de consommateurs ou de commerçants pourra être à conseiller.

Sans être directement de consommation ouvrière, les produits de l'entreprise peuvent la déterminer indirectement, s'ils entrent dans le circuit agricole par exemple. C'est l'occasion de contrôler, avec les coopératives paysannes, que les livraisons se font aux usagers réels, et à des prix normaux. Une réunion générale du personnel permettra d'expliquer l'incidence de ces préoccupations sur le ravitaillement.

D'une façon générale, les mouvements commerciaux importants doivent donner lieu à des échanges de vues et de renseignements entre les Comités d'entreprises du client et du fournisseur. Ce ne seront pas seulement les prix qui seront examinés, mais les délais, les conditionnements, les qualités.

Les contacts entre les Comités d'entreprises dont les patrons sont concurrents éviteront de transposer cette concurrence entre les producteurs eux-mêmes, et au contraire favorisera une coopération. La confrontation des conditions de travail, prendra la son véritable caractère, en situant ces conditions dans leur cadre économique complet.

Ces rapports nécessaires entre divers Comités d'entreprises ont également leur sens sur le plan de la localité, en particulier pour la coordination des œuvres sociales, ou des initiatives culturelles et récréatives. Ils doivent être normalisés par une structure très souple, prévoyant par exemple des échanges périodiques de renseignements, des représentations mutuelles à des séances non officielles, des comités permanents de coordination dans les cas justifiés.

Ces mêmes rapports supportent aisément des exposés simplifiés de leurs résultats devant des assemblées générales. Ils marquent de façon claire que le rôle du Comité d'entreprise n'est pas de solidariser les travailleurs avec leur patron, mais de construire une société à l'usage de tous, où la coopération libre des efforts remplacerait la concurrence et le désordre.

Enfin, sont également justiciables des assemblées générales, des rapports succincts sur les bénéfices, leur répartition et leur utilisation. Les travailleurs sont sensibles à l'état de désinvestissement de leurs entreprises. Ils souhaitent bien avoir à leur disposition des machines plus modernes, à haut rendement, moins pénibles à conduire. Mais il est vraisemblable qu'ils n'oublient pas non plus l'autre face du problème, celle qu'on leur a dissimulé trop souvent jusqu'ici.

Ils n'oublient pas que le mauvais état de leurs machines passe après le mauvais état de leur santé, et que la machine humaine est, de toutes, celle dont le bon fonctionnement importe le plus. Que d'autre part, s'ils acceptent de prendre sur le fruit de leur travail une part pour rééquiper leur usine, c'est à la condition que leur droit de propriété sur ce rééquipement soit bien établi.

Il va de soi que si une telle réforme était possible, elle transférerait rapidement et sans autre complication le pouvoir économique aux travailleurs. Il est non moins certain que le capitalisme n'acceptera pas tout benoîtement ce transfert, et que par conséquent, celui-ci ne sera que la conséquence d'une lutte dont la sévérité ne peut échapper.

Mais, pesé sous cet angle, le problème est concret. Il ne présente pas un objectif lointain, résultant de manœuvres astucieuses et de chemins détournés, dont on ne sait pas au juste où ils conduisent. Le but et ses moyens sont à portée de la main, vérifiables. Les obstacles ne sont pas des mythes, des entités, mais des hommes et des institutions qui se mettent en travers d'une volonté claire et ferme. Surmonter ces difficultés exige certes une lutte, mais une lutte que l'on comprend.

La gestion ouvrière, le pouvoir économique ouvrier, la démocratie économique sont les objectifs qui peuvent, et peuvent seuls, animer une lutte révolutionnaire consciente et directe.

Pierre BERNARD.

PRENDRONS-NOUS LES USINES ?

par Suzanne CHARPY

I. — Produire à tout prix...

Certes, un pays ne peut longtemps consommer plus qu'il ne produit. Mais encore les travailleurs ne peuvent-ils accepter de produire dans n'importe quelles conditions, et en particulier au mépris de leur dignité et de leur santé. C'est pourquoi ils se sont, dans le passé, opposés à ce qui mettait en péril ces conditions: systèmes de rémunération au rendement, manque d'hygiène, heures supplémentaires, discipline caporalisée, etc... En 1936, ils ont obtenu à ces fins le premier pas vers le contrôle ouvrier qu'étaient les DELEGUES.

C sont les intérêts des classes laborieuses, leurs aspirations et leurs besoins qui doivent inspirer l'action quotidienne du socialisme.

« Certes, la renaissance économique du pays demeure liée au développement de la production et de la circulation des richesses. Si les destructions accumulées en France pour la troisième fois en 15 ans imposent à notre économie une production intensive, celle-ci ne doit pas être réalisée au détriment de la classe ouvrière. Faisant siennes les revendications des travailleurs et opposé à tout ce qui les divise, le Parti Socialiste entend substituer aux primes de rendement individuelles, les primes collectives, établies après consultation des intéressés dans chaque atelier et bénéficiant à l'ensemble du personnel. »

« En attendant la souhaitable remise en vigueur des conventions collectives, le Parti estime indispensable de garantir aux travailleurs des villes, des champs et de la fonction publique au moins un minimum vital, établi en adaptant périodiquement les taux des salaires aux indices de la production et des prix de manière à maintenir d'abord une puissance d'achat constante, puis à accroître celle-ci au fur et à mesure de la reconstruction économique. » (38^e Congrès National du Parti S.F.I.O., Août 1946.)

Par cette résolution, le congrès national a ainsi manifesté sa préoccupation de ne pas dissocier les obligations économiques présentes de la condition humaine. Il a également affirmé son attachement à l'unité et à la démocratie ouvrière non pas par des phrases, mais en s'opposant à une politique économique qui divise en fait les ouvriers.

Il est d'un grand intérêt de confronter cette attitude avec les conséquences de la politique de la production à tout prix dont le Parti Communiste s'est fait le champion.

L'édition spéciale de la *Vie ouvrière* du 2 février 1946 publiait un article intitulé « PRODUIRE POUR RENAITRE »; son auteur, Albert CARN, secrétaire de l'Union syndicale de la métallurgie de la région parisienne, disait notamment:

« Seule une production accrue peut améliorer le niveau de vie de la population, liquider le marché noir, rétablir un certain équilibre entre l'offre et la demande. »

Et le secrétaire de l'Union des Syndicats tire quelques conclusions:
1° *Qu'il faut produire pour déjouer les manœuvres des trusts;*
2° *Qu'il faut produire pour sauvegarder notre liberté;*
3° *Qu'il faut produire pour améliorer les conditions d'existence de l'ensemble des travailleurs.*

Certes, nous n'ignorons pas la situation dramatique de l'économie française et que cette situation place au premier plan de nos préoccupations la nécessité impérieuse de produire. Nous savons que c'est là une des conditions indispensables à la satisfaction des besoins essentiels de la population. Mais nous savons également que le standard de vie des travailleurs ne pourra s'élever qu'en fonction d'une reprise économique réalisée par des moyens de production modernes.

Il faudra donc nous efforcer d'obtenir un développement de nos exportations afin de nous procurer les devises indispensables à l'achat de moyens de production, d'outillage et de matières premières destinés au rajeunissement de notre équipement national. Nous pourrions ainsi fabriquer à des prix comparables à ceux des grandes puissances industrielles et *obtenir un accroissement important du rendement et de la productivité par tête d'habitant sans avoir recours à une précipitation inconsidérée de l'effort humain.*

C'est dans cet esprit qu'à la lumière des faits, nous examinons les conséquences de la politique de la prime au rendement individuel.

Des travailleurs des mines de la Boule, à St-Elcy-les-Mines (Puy-de-Dôme) nous ont exposés les faits suivants:

Nos chevaliers de la « production à tout prix » pour qui produire est une « arme efficace contre les trusts » (*sic*) ont mis au point la Grande Taille.

L'on fit appel à une équipe d'ouvriers pour qui sécurité et solidarité importent peu, pourvu qu'on extraie du charbon en quantité, et qu'on fasse la leçon aux piqueurs « arriérés et sans foi ».

La taille avait une longueur de 18 mètres. Au premier poste, 140 bennes (20 bennes à l'homme).

La taille est en retard au deuxième poste, les arrières travées non remblayées. Quant au boisage, les buttes posées sur une petite couche de charbon sans semelles, des garnis à 10 centimètres des remblais de tête, remblais dépravés par les eaux du remblayage hydraulique. Plusieurs vieux piqueurs qui ont vu ce travail ont fait cette réflexion: « *Demain, tout sera plein! Pourvu qu'il n'y reste pas de tibias.* »

Au deuxième poste, on commence tard, l'arrière travée n'est pas encore remblayée. Qu'importe! c'est de la production qu'il faut. Les « coups de mines » sont percés depuis le matin. On tire et on commence de charger, 8 heures et 130 bennes de charbon.

L'ingénieur jubile, le chef de taille devient arrogant et ses « lanciers » foncent pics en avant; le jour de gloire est arrivé.

Hélas, au moment où cette fièvre de production bat son plein, la musique change de cadence. Les remblais de tête non calés, commencent à se lézarder dangereusement, des buttes s'enfoncent, certains chapeaux sont attachés au garnissage par des fils de fer sans aucune butte dessous.

C'est l'heure de partir, chacun prend sa musette et remonte. On envoie quelques boiseurs du poste de 10 heures pour mettre la taille en ordre. Comme ils arrivent, la musique joue la charge et quelques instants après la taille s'éboule sur une longueur de 8 mètres...

Leurs conclusions. — Le travail de la mine est dangereux. La sécurité du mineur doit être une préoccupation de tous les instants. Le bon boisage et le bon entretien des chantiers peuvent seuls assurer une production suivie. Le piqueur consciencieux qui assure journalièrement une production moyenne, a chargé, au bout de l'année, beaucoup plus de charbon que le « lancier » qui

fait ébouler son chantier toutes les heures et qui, victime de son imprudence folle, collectionne les cartes de blessures et de maladie.

Ce n'est pas d'ailleurs le seul scandale des mines et le syndicat, sous l'influence communiste, en est en grande partie responsable. Ainsi, le tarif syndical était, pour les ouvriers du fond :

244 fr. 80 par jour pour le premier piqueur; 224 fr. 80 pour le second piqueur; 204 fr. 20 pour le manoeuvre, (Il a été augmenté de 25 %, mais les proportions restent les mêmes.)

Pour encourager la production, des primes individuelles de rendement sont allouées aux ouvriers piqueurs chargés de l'extraction de la houille. Grâce à cela dans les bonnes mines, ils réussissent à gagner 700 à 800 fr. par jour, tandis que les manoeuvres chargés de remplir les bennes et qui ont d'autant plus de travail que les piqueurs produisent davantage, continuent à gagner 204 fr. 20. C'est le cas notamment dans les mines du Nord, du Pas-de-Calais et même de Montceau-les-Mines, ainsi que dans les mines de fer des bassins de Longwy et de Briey.

Quant aux mines pauvres, comme celles d'Auzat, de la Combelle, de la Boule, etc., les filons étant mauvais les piqueurs réussissent difficilement et dans des conditions d'hygiène déplorable à gagner 325 fr. par jour.

Dans les aciéries de l'est

Je suis allée assez souvent dans le bassin de Longwy, j'ai eu l'occasion d'être en contact durable avec les ouvriers des mines et des hauts-fourneaux. J'ai pu constater dans quelles conditions d'hygiène et de sécurité ils travaillent.

J'ai visité la Senelle Maubeuge, à Longwy. Ce n'est pas l'usine la plus importante, mais elle est, paraît-il, une des plus modernes de la région. Elle a, comme particularité que, de la mine jusqu'à la fin de la fabrication, les transformations se font au fur et à mesure du parcours.

J'ai vu des ouvriers protégés par des masques et des gants chaussés de sabots, jouer avec le danger. La chaleur était tropicale, la fonte en fusion magnifiquement dorée entourée de joyeuses étincelles sortait du haut-fourneau et coulait en rigole dans la poche. J'ai eu la chance de voir également une coulée d'acier des fours Martin. C'était un magnifique feu d'artifice. Une rivière de diamants roses aux reflets bleutés se jetait dans la poche et s'éparpillait autour d'elle.

Des poches circulaient automatiquement, se balançant dans le vide, belles des nacelles, et j'ai appris que quelques semaines avant ma visite, une poche avait déraillé et carbonisé un ouvrier. « Quand on a pu le retirer, il était grand comme ça », me dit mon guide, mettant ses mains à peu de distance l'une de l'autre.

On se préoccupe peu de la sécurité des travailleurs dans les aciéries, nous expliquent les ouvriers du bassin, quoiqu'on en dise dans le règlement intérieur des aciéries de Longwy, de la Division de Mont-Saint-Martin. Bien que nous lisions dans l'article 30 :

« Les mesures prescrites par la direction en vue d'assurer ou de maintenir la sécurité et l'hygiène au cours du travail et spécialement la prévention contre les accidents et l'incendie font l'objet de règlements et consignes applicables à toute la division ou spéciaux à chaque service. »

« Dans leur propre intérêt et aussi bien pour sauvegarder leurs camarades de travail que pour favoriser la prospérité de l'entreprise, tous les membres du personnel sont tenus de se conformer strictement et consciencieusement à ces règlements et consignes. »

J'ai eu l'occasion de voir les vestiaires, un poème! Quelques planches crasseuses, mal jointes, fermées par une porte mal cadénassée. Et là encore, je lis dans l'article 12 du règlement le passage suivant: « La Société n'assure pas la conservation et ne répond pas du vol des effets et objets particuliers du personnel, même s'ils sont placés dans un vestiaire ou garage. »

J'ai vu également ce qu'on appelle le réfectoire. Vous le prendriez pour une porcherie. Et ceci n'est pas spécial à la Senelle Maubeuge. Cependant, nous lisons à l'article 31 dudit règlement: « Le personnel est invité à transmettre à l'un quelconque des membres du Comité de Sécurité tous les desideratas ou toutes les suggestions qui lui paraîtraient de nature à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans un service quelconque de la Division. »

Les travailleurs sont peu écoutés de la Direction très combattive de la sidérurgie française et les délégués sans grand crédit.

Autre scandale: Des locaux d'habitation sont alloués aux travailleurs; examinons les contrats précisés à l'article 36: « Toute cessation ou rupture de contrat de travail quel qu'en soit le motif, met fin de plein droit à la jouissance du logement que le salarié s'engage à libérer dans le délai fixé par la convention d'occupation (48 heures) ou, à défaut dans la huitaine. »

Signalons d'ailleurs que la direction des aciéries possède dans bien des cas des villes entières et que même dans certains lieux, elle est propriétaire des mairies et des gendarmeries. C'est ainsi que les ouvriers, quelque soit leur volonté, se sentent liés à la direction, ce qui permet à celle-ci de dire:

« Article 21. — Tout en se conformant aux dispositions des conventions collectives, la Société applique les formules de salaires et de traitements qu'elle juge les mieux adaptées aux conditions de travail considéré. »

« Les ouvriers seront payés soit à l'heure, soit à la journée, soit à la tâche, soit aux pièces, soit à la prime. »

« Article 29. — L'absence justifiée d'un membre du personnel à la suite de maladie ou d'accident, n'interrompt pas en principe le contrat de travail, compte tenu des conventions particulières des conventions collectives, lequel se trouve simplement suspendu, mais il en va autrement si les nécessités du service entraînent le remplacement de l'intéressé, notification en est faite à ce dernier. (Cette notification peut être faite par lettre recommandée). »

Tels sont les règlements que les membres du Comité d'entreprise des aciéries de Longwy, à Mont-Saint-Martin, ont accepté de signer:

Ces délégués sont: Aubert, Hartert, Poli, Volpi, Birkel, Vigier et Collignon tous communistes adhérents ou sympathisants.

Tous ces faits résultent d'une politique fautive qui a perdu de vue les intérêts essentiels de la classe ouvrière qu'elle prétendait défendre. Il est vrai que bien souvent les travailleurs ne s'intéressent pas suffisamment à la marche de leur Comité. Il appartient précisément aux organisations syndicales et politiques de la classe ouvrière de faire un effort d'éducation systématique et tenace, de rendre publiques les réalisations, d'appeler les ouvriers à prendre conscience de leurs responsabilités, en provoquant des réunions où les membres du Comité exposeront leurs travaux et viendront s'inspirer des suggestions et revendications de la base.

Fort heureusement, des exemples positifs nous montrent ce qu'il est possible d'obtenir lorsque des hommes conscients de leurs devoirs prennent en mains les intérêts collectifs. C'est ainsi que le Comité d'entreprise des mines de Blanzy, dans le cours de l'année 1945, a fonctionné à la satisfaction générale. Il s'est réuni régulièrement chaque mois, procédant à l'examen du travail accompli, fixant l'ordre du jour du mois suivant, répartissant les tâches de chacun. Il a envoyé plusieurs de ses membres faire une visite dans les puits, apportant leurs remarques et critiques sur le matériel, portant leur

attention sur la modernisation de l'outillage, sur l'emploi du remblayage pneumatique, la mise en place de bandes transporteuses, se préoccupant du dépoussiérage. Le Comité s'est également intéressé à l'approvisionnement du matériel et des matières premières. Les principales commandes, concernant notamment les bois de mine, le fer, les explosifs et amorces lui ont été communiquées.

Dans le domaine des œuvres sociales, le champ d'action est infini: La coopérative des mines, dirigée jusqu'à ce jour par la compagnie, est prise en charge par le Comité. Une caisse de secours est constituée, le service médical réorganisé, le préventorium de Crepey remis en état. L'organisation des sports et loisirs, d'une bibliothèque et d'une école d'apprentissage retient également toute son attention et est l'objet de tous ses soins.

Sans nous étendre davantage, il est clair que les travailleurs doivent s'intégrer dans la marche de l'entreprise, participer à son contrôle, s'acheminant ainsi vers la gestion les rendant aptes à la transformation de l'économie capitaliste.

II. — Production et lutte de classes

Il n'est pas non plus question de produire n'importe quoi et n'importe comment, mais avant tout les produits nécessaires à la satisfaction, directe ou indirecte, des besoins populaires. L'augmentation de production doit profiter aux travailleurs, et non aux privilégiés. Cela exige l'immixtion des premiers dans la gestion des entreprises, en particulier pour que l'augmentation des rendements corresponde à une augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs et non des bénéfices capitalistes, distribués ou investis. D'où les Comités d'Entreprises.

Il est bien évident qu'on ne peut engager des luttes ouvrières pour exiger un partage de richesses qui n'existeraient pas. Pour que ces richesses existent, il faut les créer, pour les créer il faut disposer d'un certain appareil producteur et le mettre en œuvre, c'est-à-dire produire.

Mais, *prenons garde*, si cette condition est nécessaire elle n'est pas suffisante. Un accroissement de richesses résultant du travail de toute la population n'implique pas nécessairement une amélioration des moyens d'existence des travailleurs. Pour l'obtenir, il faut que non seulement ils s'organisent *mais qu'ils combattent, car dans une Société capitaliste, tout est rapport de forces et la lutte de classe est inséparable du problème de la production.*

Lorsque l'on oublie ces vérités premières, ce sont les travailleurs qui en subissent les conséquences; en voici la preuve:

Aux ateliers aéronautiques de Colombes, en janvier 1945, eut lieu le renouvellement de la section syndicale et de la commission exécutive.

Par suite d'un mot d'ordre général, les socialistes et indépendants furent évincés systématiquement des leviers de commande et ceux-ci furent pris par une majorité communiste. Nous assistâmes alors à une propagande financière pour la production à tout prix: La section syndicale demanda une diminution considérable des temps d'usinage, dans les procès-verbaux des réunions du Comité, on peut lire à l'adresse de certains services et ateliers, des « rappels à l'ordre » allant même jusqu'à la dénonciation d'ouvriers n'apportant pas suffisamment de zèle au travail de rendement.

Grâce à cette attitude en août 1945, 200 productifs furent sans travail. Ils furent alors versés dans les bureaux et magasins, perdant ainsi 10 % de leur salaire, puis en avril 1945, ils furent bonnement licenciés. Ils auraient pu espérer que le syndicat prendrait contre cette décision une attitude de soutien envers eux. Illusion !... Aux côtés de la direction, les responsables de la section syndicale étaient signataires des feuilles de licenciement...

A cette même période, les cadres, qui étaient d'environ 40, montent à 120. Leurs salaires varient de 17.000 à 55.000 fr. par mois. Les ouvriers protestent, la section syndicale se fait. Petit à petit, les syndiqués écourés délaissent les réunions syndicales. Sur 4.000 salariés, 250 à 300 y assistent pour entendre toujours le même refrain: *Produire!*

La moindre critique vaut à son auteur d'être traité d'hitléro-trotskyte. Tandis que des motions de confiance sont votées à TILLON et que MM. les ministres communistes viennent rendre compte de leurs mandats.

En juin dernier, autre tactique. Suppression des primes individuelles. Les ouvriers sont autorisés à faire un boni illimité, afin de leur permettre de toucher les primes du boni collectif. Mais les temps sont trop courts, les horaires ne peuvent régler leur bon.

Au même moment, une prime au rendement est attribuée à la maîtrise. Le 20 août, les techniciens l'obtiennent à leur tour, elle est basée non seulement sur le rendement général de l'usine, mais également sur d'autres usines plus favorisées. Les ouvriers, comprenant enfin qu'ils avaient été dupés, déclenchent spontanément la grève, les responsables syndicaux essaient de la boycotter, ils sont hués.

Le directeur demande des précisions sur les revendications. Le secrétaire du syndicat déclare avec gêne que la section syndicale a fait suivre avec honnêteté le mot d'ordre de la production, ce qui a amené des réductions successives de temps et que maintenant, malgré la prime collective, les ouvriers se trouvent lésés.

En tant que directeur, réplique celui-ci, il me serait difficile de faire augmenter ces temps uniquement dans le but de vous faire gagner davantage, car je suis dans le cadre des accords de la Fédération des métaux.

Une visite fut alors faite à TILLON. Le ministre déclara avoir compris cet effort, que probablement ils obtiendront une prime spéciale, mais qu'il faut avant tout voir le Ministre des Finances!

Tous ces faits démontrent que les animateurs de la politique du Parti Communiste aident au succès de la volonté patronale. En fait, leur action aboutit au ralentissement du rendement moyen et à la multiplication des accidents du travail. En outre, elle divise les ouvriers, en les rendant individuellement concurrents sur le lieu du travail; elle les démoralise. C'est un essai de transplanter, comme dans les mines, le stakhanovisme en France.

Cette méconnaissance des nécessités impérieuses de la lutte de classes n'est pas occasionnelle. Le 26^e Congrès de la C.G.T. du 8 au 12 avril 1946, devait en apporter la preuve éclatante.

Lorsque COCHINARD, de l'Union départementale de la Marne, a parlé de l'insuffisance des salaires et a affirmé que la situation de la classe ouvrière est loin d'être brillante, son intervention fut accueillie par des huées et par un déchaînement inattendu des ex-unitaires (communistes), contre notre camarade Champenois.

Lorsque VALIÈRE, des instituteurs, constata qu'après avoir fait les frais de la guerre, la classe ouvrière était obligée de faire ceux de la reconstruction, lorsqu'il demanda au ministre, et au secrétaire de la C.G.T. s'ils croyaient au blocage des prix, ce ne fut pas du goût de la nouvelle direction.

Lorsque RAUX affirma que la grève, si elle ne doit être décrétée qu'à bon escient, n'en doit pas moins rester l'arme ultime des travailleurs pour la défense de revendications justifiées, il fut sifflé.

Puis, trois jours avant les élections de juin 1946, la C.G.T., aux ordres du Parti Communiste, demanda une augmentation de salaires de 25 %, donnant pour raison que l'accroissement de la production avait atteint le niveau prévu. Il était cependant manifeste que celui-ci était déjà réalisé 2 mois avant lors du Congrès national de la C.G.T. Il ne faut s'étonner de rien. Le parti communiste a l'habitude des tournants et des pirouettes. Mais la classe ouvrière se lassera un jour de ces hypocrisies.

Les staliniens devaient se démasquer lors de la grève des P.T.T. et nous prouver, une fois de plus, qu'ils ne sont pas les véritables défenseurs des travailleurs. Bien que lancée pour des fins électorales, la revendication des 25 % fut suivie avec attention par les postiers, car leur situation était particulièrement médiocre. Ils demandèrent donc une intervention rapide. Sous leur pression, le Bureau fédéral fut obligé de lancer le mot d'ordre de grève. Celle-ci, limitée, était sans objectif précis et devait avoir lieu le 30 juillet, de 4 heures à 14 heures. Malgré l'ordre de cessation de la grève, le bureau fédéral fut bientôt dépassé. Le mouvement se propagea rapidement et eut les suites heureuses que l'on sait.

De ce mouvement remarquable, se dégage un avertissement: la base des syndicats des P.T.T. a affirmé sa volonté de ne pas voir ses intérêts subordonnés à des buts politiques incontrôlés et ne veut plus subir la dictature de cadres ayant bien souvent accédé à des postes responsables au mépris de la démocratie ouvrière la plus élémentaire.

Une direction ouvrière digne de ce nom, doit savoir s'incliner devant la volonté des travailleurs et compter parmi les meilleurs animateurs de leurs combats. Le Comité national de grève, né de ceux-ci, s'est substitué tout naturellement à la direction fédérale défaillante. C'est une des grandes leçons de ce magnifique mouvement et cette leçon ne vaut pas seulement pour les postiers.

Arguments de nos adversaires

Le P.R.L. et le M.R.P., hostiles aux revendications ouvrières, prétendent que si vous exigez une augmentation de salaires, vous précipiterez la hausse des prix et en dernière analyse, au bout de 2 ou 3 mois, votre situation ne sera pas améliorée, mais aggravée, si vos exigences sont un obstacle au développement de la production. Si cela était vrai, toute la lutte menée depuis plus d'un siècle par la classe ouvrière pour améliorer son sort, eut été vaine.

Comment, dans les circonstances actuelles, pouvons-nous obtenir le maintien, puis une augmentation effective du pouvoir d'achat de la population?

L'Union des syndicats a pris une heureuse initiative: celle de commissions locales d'assainissement des prix; elle a obtenu quelques résultats appréciables en ce qui concerne le ravitaillement. Tout en soutenant et en participant à cet effort, que nous jugeons utile, nous considérons qu'il est nettement insuffisant. Il faut qu'il soit accompagné d'une lutte efficace contre le mal à sa source même.

Ce contrôle doit s'étendre aux produits d'origines diverses, s'exercer sur la production et sur les grandes entreprises commerciales.

Le prix de vente à la production d'un objet est fait de son prix de revient augmenté du bénéfice patronal. Si le prix de revient augmente du fait de la hausse des salaires, les autres conditions économiques demeurant les mêmes, le prix de vente pour rester stable, doit s'accompagner d'une diminution du bénéfice patronal.

Or, dans les circonstances actuelles, la production s'étant accrue, nous constatons que la marge bénéficiaire laissée au Patronat sur les mêmes bases

qu'au moment de la très grande pénurie, les bénéfices de celui-ci se trouvent anormalement augmentés.

Et les défenseurs du capitalisme de nous répondre: A une époque où l'on demande chaque jour la modernisation de l'économie française, vous ne pouvez vous opposer au maintien des marges bénéficiaires du patronat, indispensables à l'achat de machines modernes exigeant un important investissement de capitaux, sans donner immédiatement des bénéfices correspondants. D'ailleurs, la hausse générale constatée sur les prix homologués par le Ministère ne justifie pas l'importance des revendications ouvrières.

Répondons à cette argumentation spécieuse, que nul n'ignore que les prix réellement pratiqués sur le marché ne correspondent pas aux prix fixés par les décrets ministériels. Par ailleurs, l'Etat accorde des subventions aux industriels dans de nombreuses branches de l'économie, ce qui exige le prélèvement d'impôts supplémentaires essentiellement payés par les travailleurs. Les sacrifices demandés aux travailleurs et qui leur seraient demandés même si une révolution socialiste avait eu lieu, sont-ils employés à la fois en faveur du rajeunissement de l'appareil productif et en faveur des travailleurs eux-mêmes.

Nous savons que les richesses accumulées sont loin d'être employées au redressement économique de la France. Des masses importantes de capitaux demeurent encore sans emploi. De nombreux industriels estiment qu'il est de leur intérêt de se limiter à la fabrication de pièces de rechange destinées à leur ancienne clientèle. Ils fabriquent quelque peu d'appareils neufs; mais rares sont ceux qui s'engagent dans la voie de la recherche et de l'amélioration systématique de leurs matériels. En l'occurrence, ce sont donc les capitalistes qui s'opposent pratiquement au redressement national et non pas les travailleurs auxquels on prétend faire payer les conséquences de cette politique d'impuissance.

Enfin, il est surprenant que nos camarades communistes et Albert CARN; oublient qu'il est reconnu que la lutte revendicative des travailleurs a été, dans le cours de l'histoire de l'économie, un élément des plus favorables au développement du progrès technique.

Il est donc indispensable que le développement de la production s'accompagne d'une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs et non pas seulement d'une augmentation de salaires qui peut être fictive. De tels résultats ne seront atteints que par le contrôle sur la marche des entreprises, non seulement par le gouvernement, mais surtout par les travailleurs grâce à leurs Comités d'entreprises.

Il est donc utile que le personnel des entreprises obtienne: Un contrôle sur les finances de l'entreprise permettant la limitation des bénéfices patronaux en exigeant qu'une partie de ceux-ci soit réellement employée à la modernisation de l'affaire.

Un contrôle sur la production, afin d'obtenir une augmentation du standard de vie, actuellement fonction de l'augmentation de la production.

Les travailleurs ne sont-ils pas en droit, en effet, de contester aux dirigeants des entreprises la liberté de disposer de capitaux provenant en grande partie des sacrifices consentis par eux, pour les voir consacrer à des affaires qui n'ont pour vertu que de garantir au patronat des bénéfices faciles et substantiels, sans se préoccuper de l'intérêt collectif. Les sacrifices consentis par la classe ouvrière ne doivent-ils que concourir à l'augmentation des bénéfices du patronat en le dotant de moyens de production modernisés dont il disposerait en toute liberté.

Les travailleurs ne peuvent se contenter d'une élévation de leurs moyens d'existence obtenue au prix d'une consolidation momentanée de l'économie.

capitaliste, faisant inévitablement réapparaître les crises économiques et les dangers de guerre. Il est évident que si leurs efforts de production n'aboutissaient qu'à ce résultat, ce serait une effroyable duperie. Il est indispensable, dans les circonstances nationales et internationales actuelles, que les travailleurs participent au contrôle de l'activité de leurs entreprises par les Comités d'entreprises et s'acheminent ainsi vers la gestion collective.

III. — Les comités d'Entreprises

Les Comités d'Entreprises ont également pris, pour les œuvres sociales, la succession des Comités sociaux de Vichy. Ils ne doivent pas en conserver l'esprit paternaliste, fût-ce en faisant du paternalisme de parti. Ils ne doivent pas non plus considérer cette activité comme la plus importante, mais comme un moyen d'asseoir leur activité économique. Celle-ci doit faire usage de tous les moyens ouverts par la loi Gazier et la déborder autant qu'il est possible.

LES Comités d'entreprises sont reconnus par la loi qui leur a tout d'abord accordé un rôle d'assistance très limité.

Mais l'ordonnance du 22 février 1945 a été modifiée le 16 mai 1946. Son article premier a été remplacé par les dispositions suivantes :

Il sera constitué dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, dans les sections de répartition et dans les organismes dits « Comités d'organisation » employant habituellement au moins cinquante salariés, des Comités d'entreprises.

Les travailleurs à domicile font partie du personnel de l'entreprise.

Quelles sont actuellement les tâches principales d'un Comité ? Les voici résumées :

Il doit coopérer avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel.

Il doit étudier les suggestions émises soit par la Direction, soit par le personnel, dans le but d'accroître la production et d'améliorer le rendement de l'entreprise.

Il est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale.

Il a obtenu également un droit de regard sur les finances, puisque maintenant il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut même émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Le Comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur la situation financière de l'entreprise et formuler des observations.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le Comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable pris sur une liste établie dans le ressort de chaque Cour d'Appel, par arrêté du Ministre du Travail et du Gardes des Sceaux, Ministre de la Justice, sur la proposition du procureur général.

Dans les sociétés anonymes, deux membres du Comité d'entreprise, délégués par le Comité et appartenant l'un à la catégorie des employés et ouvriers assisteront avec voix consultative, à toutes les séances du Conseil d'administration.

Les Comités d'entreprises sont habilités, pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

En principe, c'est la section syndicale qui présente la liste des candidats soumis au vote du personnel.

Des candidatures individuelles peuvent se faire jour, mais c'est seulement lorsqu'une forte opposition se manifeste et que les élections ne peuvent aboutir.

Les camarades du Parti Socialiste se sont efforcés d'animer, de coordonner, d'orienter ce travail. Ils concourent à faire prévaloir une politique de réorganisation moderne de l'entreprise et bien souvent ils ont dû dénoncer le mauvais fonctionnement de certains Comités. Saint-Etienne nous offre un des cas les plus typiques de mauvaise gestion, d'incapacité, d'inquisition et de corruption politicienne.

Manufacture d'armes de Saint-Etienne

La Manufacture d'armes de Saint-Etienne étant usine d'Etat, a un Comité de production. Celui-ci est chargé de discuter, d'organiser et d'orienter la fabrication; il est entièrement entre les mains des camarades du Parti Communiste. Cela n'en va pas mieux, au contraire! Et la première constatation qui s'impose est que la production a diminué malgré que les travailleurs de la Manu, qui étaient au nombre de 6.000 avant guerre, soient maintenant 8.000.

Nos camarades ont été témoins de la mauvaise volonté ou l'incapacité de ce Comité qui n'a pas repris rapidement la fabrication d'avant guerre (meubles de cuisine, machines à coudre, vélos, etc..) et qui, devant l'inactivité du personnel, n'a pas craint de demander des volontaires « pour faire à domicile les travaux ménagers » avec salaires maintenus (note de service du 17 décembre 1945). Puis, fin février 46, le Comité crée un atelier de raccommodage dont les revenus allaient au service social de la manufacture, et toute l'aide aux membres et aux sympathisants du Parti Communiste. Chose d'autant plus scandaleuse qu'une retenue est faite, comme en Russie, à chaque paye des ouvriers, ce qui est une atteinte flagrante à la liberté. Cet argent sert également à une certaine propagande: Parrainage d'une unité d'aviation; Offre d'un « magnifique fanion au cours d'une brillante cérémonie » aux 7 compagnies du bataillon Maury; Dons en argent et nature aux familles nécessiteuses du 2^e bataillon du 99^e R.I.A.; Envoi d'une quarantaine d'ouvriers qui « sont allés pendant 10 jours vivre la vie parfois dure, mais combien pleine de charme (sic) des jeunes soldats ».

Il serait cruel d'insister, nous nous bornons à constater.

Gestion militaire

Nous constatons malheureusement autre chose, c'est la pagaille semée par les militaires dans de nombreux arsenaux. L'opinion publique est déjà au courant des commandes de matériel faites par les Allemands et exécutées après la libération.

Que se passe-t-il, notamment, à l'Arsenal de Roanne?
Un ouvrier tourneur nous écrivait en février 1946:

« Le personnel s'intéresse peu au Comité de production qui est entre les mains des communistes et qui a pieds et poings liés à la Direction. Rien n'est fait pour l'organisation du travail. Incompétence et sabotage règnent en maîtres. On place et on déplace les machines à longueur de journées. On envisage, à l'heure actuelle, la fabrication de tracteurs agricoles; cela fait deux mois qu'on en parle et on dit qu'il faudra bien trois ou quatre mois pour commencer. Les bureaux sont archi-combles et on trouve toujours ciment, chaux, briques pour en construire de nouveaux. »

« Une maîtrise en surnombre, par endroits, trois chefs pour quatre ouvriers, des officiers en quantité fantastique, deux officiers par service (capitaine et lieutenant). Il y a trois lieutenants-colonels et un colonel à la direction, ceci évidemment en dehors des cadres sus-indiqués. »

En résumé, il faut réadapter les ouvriers professionnels casés ça et là, « planqués » en bon nombre, mettre à la production un grand nombre de manœuvres spécialisés qui ne font que du travail improductif à l'heure actuelle (1.000 au moins), reclasser la maîtrise, organiser le travail rationnellement en tenant compte des machines, des moyens, des ouvriers et en diminuant notablement la paperasserie.

IV. — Les comités de gestion

L'Expérience Brun, à Grenoble

Il y a un défaitisme de l'action prolétarienne qui prétend que les ouvriers n'ont pas la compétence pour contrôler efficacement la gestion capitaliste. C'est en forgeant qu'on devient forgeron, en gérant que l'on apprend à gérer. Il faut commencer tout de suite, parce que les problèmes se compliquent plus vite que les hommes n'évoluent. La classe ouvrière ne sera pas demain plus apte au pouvoir qu'aujourd'hui, si elle ne fait pas tout de suite l'effort nécessaire. D'ailleurs, la collaboration des techniciens et des cadres facilite la prise de contact, comme le démontre l'expérience Brun.

Je ne manque jamais d'affirmer la nécessité de travailler à la transformation des Comités d'entreprises en Comités de gestion. Cela me vaut certaines questions. C'est ainsi qu'à Troyes, un ouvrier bonnetier, secrétaire de son Comité, me dit :

— Comment voulez-vous que nous arrivions à la gestion puisque la loi nous l'interdit ?

— N'oubliez pas, camarade, que les travailleurs n'obtiennent des conditions d'existence convenables que dans la mesure où ils commettent des actes contraignant le patronat à faire des concessions. Celles-ci seront d'autant plus grandes que l'action menée aura une ampleur collective; la loi est la consécration juridique de ce qui existe et le point de départ pour de nouvelles conquêtes.

A Saint-Etienne, un auditeur m'interpelle :

« — Je ne pense pas que les Comités d'entreprises puissent être transformés en Comités de gestion, car les travailleurs ne seront jamais capables de prendre la direction d'une entreprise. »

« — La gestion ouvrière, répondis-je, comprend des délégués choisis parmi les ingénieurs, techniciens, maîtrise, ouvriers, employés, etc.... Toutes les branches de l'activité de l'entreprise sont donc représentées et les membres du Comité de gestion doivent apporter leur expérience et leur compétence personnelles nécessaires à la bonne marche de l'établissement. »

Il n'est d'ailleurs pas de meilleurs arguments à l'appui de ce qui précède que de citer l'expérience vivante de la gestion démocratique de Bériet, en signalant toutefois les caractères particuliers de cette entreprise.

Je me souviens d'une réunion publique où, ayant traité de ce sujet, je subis la contradiction amicale du secrétaire de la section communiste de Jarny, petite cité ouvrière de Meurthe-et-Moselle. Ce camarade me dit avec bonne foi : « Nous ne sommes pas, en principe, en désaccord avec les Comités de gestion, mais nous considérons que la classe ouvrière n'est pas prête et que la situation actuelle ne nous permet pas d'inciter les travailleurs à se lancer dans une telle aventure. C'est quand l'Economie sera redevenue normale que le Parti communiste dira aux travailleurs de prendre les usines. »

Cette réponse appelle une réserve expresse sur les illusions du camarade : le P. C. ne fera jamais prendre les usines par les ouvriers mais par ses bureaucrates asservis ; elle dénote, en outre, une grande incompréhension du mouvement social. Car nous savons et nous disons à nos camarades communistes que ce n'est pas en concourant à la consolidation du capitalisme que ce dernier sera disposé à faire des concessions à la classe ouvrière.

C'est dans le cours même de la renaissance de l'Economie que les travailleurs doivent faire leur apprentissage de gestion en collaborant étroitement à la vie des Comités d'entreprises et en exigeant au fur et à mesure qu'ils acquièrent des capacités et prennent conscience de leur rôle, une participation grandissante à la direction de leur maison.

Madame Darre-Touche, ancienne propriétaire des biscuiteries Brun, à Grenoble, pendant la guerre a mené une activité telle en faveur de l'occupant que le personnel, dès la libération, a pris en main la direction de l'entreprise.

Quelle est l'organisation actuelle de l'usine ?

1°) Un Comité directeur chargé de la gestion technique et financière de l'entreprise ;

2°) Un comité restreint groupant les représentants des ouvriers, des employés et des directeurs ;

3°) Un Comité de gestion élargi à l'ensemble du personnel.

Une fois par semaine, le personnel est mis au courant de l'activité de la maison ; les cadres et la maîtrise se sont associés à celui-ci pour le bon fonctionnement de l'ensemble des activités.

La production des Usines Brun n'a pas encore atteint la production d'avant-guerre. Les attributions de farine étant réduites et une des quatre usines ayant été démolie pendant la guerre. Malgré cette situation, aucun membre du personnel n'a été renvoyé et tous perçoivent leurs salaires intégralement. Le mois double a été donné en fin d'année. Des primes de rendement de 14 à 18 % ont été allouées au personnel ; elles sont en voie de devenir collectives, mais pour l'instant elles sont données par équipes de travail qui comprennent chacune cinq ou six ouvrières.

Les bénéfices sont employés à l'agrandissement de l'entreprise, à l'amélioration de l'outillage, au perfectionnement des services de recherches et

au développement des œuvres sociales. Les conditions d'hygiène dans les cours et à l'intérieur de l'Usine sont excellentes; plus d'odeurs désagréables occasionnées par les amas de débris. Les cours sont maintenant nettes et propres. Les salles sont claires et spacieuses et très propres.

Les œuvres sociales sont particulièrement bien organisées. Une crèche ultra moderne, où les enfants qui y séjournent ne sont visibles qu'au travers de grandes vitres. Assistantes sociales et médecins sont continuellement sur les lieux. Des douches sont également installées. Une magnifique coopérative qui fonctionne avec un chiffre d'affaires qui dépasse 100.000 francs; elle a son comité de gestion propre élu démocratiquement par le personnel.

Il y a également un foyer collectif avec bureau pour les différentes sections syndicales, bibliothèque, salle de rédaction du journal d'entreprise, salle de jeux, bar, salles de conférences, salle pour les groupes artistiques, terrain pour le groupe sportif. Rien ne manque à l'organisation sociale de la maison. Deux millions ont été engagés pour la réalisation de ces projets.

Le personnel étant presque essentiellement féminin, les femmes ont prouvé par leur activité qu'elles pouvaient jouer un rôle important dans la gestion des entreprises. Elles ont également, sur le plan syndical, plus de responsabilités chez Brun et cette expérience nous offre un champ d'études remarquable de par sa qualité et sa composition.

V. — L'Expérience Berliet

Les Comités de gestion ont rencontré des difficultés: Peut-on en déduire que les travailleurs sont inaptes à gérer leurs affaires? L'expérience Berliet démontre entièrement le contraire. Il s'agissait en effet d'une entreprise importante, placée dans des conditions qui étaient loin d'être favorables. Les difficultés ont été vaincues parce qu'elles ont été prises de front, dans un véritable esprit démocratique, ce que n'avaient justement pas fait ceux des Comités de gestion qui ont échoué.

La famille Berliet, bien connue pour son comportement anti-social, avait opposé déjà en 1936 un lock-out à une grève qui avait éclaté à propos de diminution de salaires et de licenciements. Malgré cela, de fortes sections syndicales s'étaient constituées. Au cours de l'occupation, la direction provoquait le départ des ouvriers et techniciens en Allemagne, traquait les résistants, collaborait au mieux avec les autorités allemandes. Le père et les quatre fils furent arrêtés à la libération. La Société Berliet fut mise en administration-séquestre. Le Comité de confiscation de profits illicites condamnait la société à verser au Trésor la somme de 143 millions.

Le personnel demande que le prélèvement soit fait sur la fortune des coupables et ne vienne pas paralyser les efforts de la nouvelle gestion.

Que de difficultés ont eu les travailleurs de l'usine pour maintenir cette gestion démocratique:

Coalition de la sidérurgie pour empêcher l'aboutissement d'une telle expérience.

Mauvaise volonté du gouvernement qui ne tenait pas à la réussite des Comités de gestion.

Mauvaise volonté de la part des communistes qui, pour des raisons particulières, préfèrent voir Berliet régie nationale, ainsi que le confirme l'article intitulé: « Marcel Paul nomme M. Mosnier administrateur provisoire des Usines Berliet », paru dans l'Humanité le 3 août 1946.

Et pourtant, de l'expérience Berliet nous pouvons tous puiser des enseignements applicables à nos entreprises.

Quelles ont été les tâches et quelles sont les tâches de la gestion démocratique Berliet?

« Cette gestion, a dit Alfred Bardin, directeur technique de chez Berliet et secrétaire du Syndicat des techniciens de la région Lyonnaise, dans une conférence qu'il fit à Boulogne-Billancourt le 22 février 1946, a dû assurer en même temps que le démarrage de fabrication, la reconstruction des bâtiments détruits ou endommagés. Pour assurer la couverture et la fermeture de tous les ateliers, il fallait plus de 75.000 mètres carrés de verre, 3.500 tonnes de tuiles, plus de 1.000 tonnes de bardoux. Pour refaire les murs et les installations, 2.000 tonnes de ciment et plusieurs centaines de tonnes de profilés. Le 7 septembre 1944, l'usine était ouverte; treize jours après, le premier camion Gazo-bois de 6 T 5 est sorti dans l'enthousiasme de tout le personnel; vingt camions sortent en septembre; soixante-dix en octobre. La production se stabilise à huit véhicules de 5 et 7 T par jour ouvrable; ils se répartissent en gazo-bois et essence. Dans le deuxième semestre 45, le démarrage des moteurs Diesel est assuré. La production actuelle est de dix véhicules par jour en 5 et 7 T et en cars. Dans deux mois, les camions 10 T s'ajouteront à ce programme et la cadence s'accroîtra pour passer à douze, puis à quatorze par jour. Pendant ce même temps, le tonnage des pièces de rechange fabriquées mensuellement a été augmenté pour atteindre présentement 300 T. Il est supérieur de 50 % à la moyenne des années précédant la guerre. Les effectifs du personnel qui étaient de 3.200 en septembre 1944, sont maintenant de 6.500.

« Voici exposée très rapidement la question de la production. Notre activité a été évidemment en partie absorbée par l'étude de la modernisation des installations. Il faut adapter les ateliers au programme de fabrication, qui ne comporte plus de voitures de tourisme et de véhicules utilitaires de petits tonnages, moderniser en outre l'outillage. Les 5.880 machines-outils ont en moyenne un âge dépassant 25 ans. »

Nouvelle gestion

« Vous connaissez maintenant le cadre dans lequel évolue la nouvelle gestion. Comment se caractérise-t-elle? Comment la démocratie y est-elle organisée?

« Voilà deux questions auxquelles je dois répondre avec précision.

« Tout d'abord l'ancien Comité social a été dissous, tandis qu'un Comité d'épuration, présidé par une personne n'appartenant pas à l'usine, décidait des séparations rendues indispensables par des comportements individuels inacceptables. Rapidement, ce Comité cessa de fonctionner, après avoir prononcé des sanctions absolument irréprochables, se gardant de donner suite à des frictions antérieures personnelles.

« Les délégués élus par le personnel, conformément aux dispositions des conventions collectives, étaient remis en fonctions; avec leur collaboration il fut aisé de faire cesser les injustices et d'appliquer les directives générales sur les salaires et appointements;

« Parallèlement à cette institution, et après une période de tâtonnements, des « Comités de bâtiments » étaient créés, permettant d'associer étroitement tous les travailleurs à la marche de chaque grand service. 14 Comités de bâtiments fonctionnent aux fonderies, forges, à l'emboutissage, à la carrosserie, aux pièces détachées, dans les grands bureaux, etc...

« Chaque Comité de bâtiment est présidé par un cadre supérieur chef de service considéré. Les délégués ouvriers, techniciens et employés sont élus au vote secret.

« Le Comité est informé par le chef de service de la gestion du bâtiment; les membres du Comité formulent leurs critiques ou suggestions. Par l'intermédiaire des délégués tous les travailleurs sont donc entendus et sont mis au courant de toutes les questions relatives à la gestion: programme de travail, approvisionnements, prix de revient, difficultés diverses.

« Pour coordonner l'action des Comités de bâtiments, un Comité central d'entreprise a été organisé, se composant de 14 représentants des Comités précités, plus deux représentants des cadres et ingénieurs et un jeune. Le premier mercredi de chaque mois, le Comité central est informé par l'administrateur séquestre entouré du COMITE DE GESTION, de la situation financière, des projets généraux, ainsi que de la marche de l'entreprise. Les problèmes dépassant les cadres d'un service sont examinés et des solutions sont adoptées. Il faut noter le rôle important des cadres qui s'imposent par leur expérience et leurs connaissances.

« Dix Commissions de travail sont présidées par un membre du Comité central; elles sont contrôlées par une délégation de quatre membres au point de vue gestion et trésorerie. Celle-ci est assurée par un versement mensuel égal à 0,5 % du salaire de chacun; la trésorerie de l'Usine donne une somme égale à celle des versements individuels.

« Les dix Commissions sont les suivantes: ravitaillement, cantines et cercles, sports et loisirs, jardins ouvriers, formation professionnelle, action sociale, hygiène et sécurité, entraide, gestion de la ferme de 220 hectares, cités ouvrières. Bien entendu, ces Commissions ne sont pas pléthoriques; elles comportent de 8 à 10 membres, parmi lesquels figurent des conseillers techniques.

« Enfin, au sommet, un Comité consultatif a été créé dès la mise en administration séquestre de l'entreprise. Ce Comité se réunit tous les matins avec l'administrateur. A l'origine, il était constitué par un représentant des techniciens, deux secrétaires des sections syndicales des Usines Venissieux et de Lyon, et un représentant des pouvoirs publics qui ne tarda pas à ne plus siéger. Actuellement, le Comité de gestion est composé de deux ouvriers, un technicien et un cadre.

« Pour compléter cet ensemble, un journal intitulé « Contact » apporte chaque mois des informations et des articles, intéressant tout le personnel, en même temps que le compte rendu de la réunion du Comité d'entreprise. L'école d'apprentissage dispose d'un autre organe spécialement réservé aux apprentis et fait par eux avec l'aide des moniteurs.

Le climat

« Un climat favorable était créé dès le début de l'expérience. Systématiquement, sans heurt, en parfait accord les uns avec les autres, nous avons repris une à une les questions laissées en suspens, parfois depuis plusieurs années par l'ancienne direction. L'arbitraire définitivement écarté, avec l'aide des délégués de toutes catégories de travailleurs nous avons patiemment recherché les solutions satisfaisantes, s'inspirant uniquement de l'intérêt général.

« L'édifice social de l'entreprise est maintenant clair. Salaires et appointements sont équilibrés. Les cadres et les ingénieurs ont vu leur situation établie. Ceux qui cachaitent souvent leurs conditions insuffisantes se sentent plus à l'aise, ils se comprennent mieux entre eux et ont moins d'appréhension à se rencontrer avec les autres catégories.

« Ce climat s'est traduit par une augmentation générale de la productivité individuelle. Nous avons vu, au cours de l'hiver 44-45, les ouvriers et les agents de maîtrise travailler dans des ateliers sans toits et il a fallu que la température descende au-dessous de -12° pour que, pendant une semaine, l'activité soit arrêtée. Le pourcentage des absents a diminué progressivement et le nombre des accidents s'est réduit sérieusement.

« Je ne vous citerai pas tous les cas individuels de dévouement; chaque mois « Contact » en signale de nombreux:

« Noël 1945, 2.000 jouets furent distribués par les ouvriers:

« Dans cette atmosphère, il a été facile d'effectuer quelques réalisations sociales. Le corps médical et les assistantes sociales apportent à la Commission d'entraide leur précieux concours pour dépister les cas nécessitant la solidarité de tous. Les travailleurs mobilisés reçoivent régulièrement des secours.

« La Commission des sports et des loisirs a organisé un club sportif; elle prend l'initiative de sorties au cours desquelles on se rencontre avec des groupes d'étudiants ou de travailleurs d'autres usines.

« Les cantines et le cercle en gestion directe offrent pour 25 francs un repas d'autant plus apprécié que la gestion de la ferme est plus judicieuse.

« Il s'agit maintenant de créer une colonie de vacances pour les enfants du personnel et une de repos pour les convalescents. Pour ce faire, le Comité central dispose d'une trésorerie qui a été gonflée de cinq millions en fin d'année, prélevés sur les bénéfices destinés à être répartis.

La répartition des bénéfices

« Une partie des bénéfices a été réservée en fin décembre 1945 pour l'amélioration de l'outillage; l'autre a été répartie entre les membres du personnel.

« La répartition s'est faite sur la base d'un règlement établi en accord avec les délégués. Chacun fait l'objet de quatre coefficients. Les coefficients sont les suivants: un coefficient fonction de l'effort personnel variant de 0,75 à 1,20, un coefficient d'assiduité variant de 0 à 1, un coefficient d'ancienneté allant jusqu'à 1,2 au-dessus de quinze ans de présence dans l'entreprise, un coefficient de responsabilité allant de 1 pour le manoeuvre à 8 pour l'ingénieur en chef. Le produit de ces coefficients sert à déterminer la part individuelle.

« La somme touchée par chaque membre du personnel est donc variable et a souvent dépassé la valeur d'un mois de salaire.

« Malgré cette situation, les conditions générales ne sont pas très favorables: le personnel est agité par le problème du ravitaillement et des salaires. Ces questions sont d'ordre général et dépassent le cadre de notre expérience. Elles ne mettent pas en cause la valeur de la gestion ouvrière.

Malgré ces magnifiques résultats, peut-être à cause même de ces résultats, l'expérience Berliet subit de violentes critiques.

Certains affirment que ce n'est pas une gestion ouvrière, d'autres affirment le contraire. Mais tout le monde est d'accord pour considérer qu'elle a été une réussite.

Nous avons pu constater qu'elle a permis d'accroître chez les travailleurs de toutes catégories le sens des responsabilités; elle a démontré qu'il est possible de diriger une entreprise sans faire appel à l'autorité patronale.

Une nationalisation est-elle souhaitable. Nous ne le croyons pas. Si le Parti communiste lance avec insistance le mot d'ordre de Régie Nationale pour Berliet c'est que, d'une part, il s'inspire en toutes circonstances de l'Economie russe très centralisée et que, d'autre part, il espère par l'intermédiaire de son ministre de la Production Industrielle, s'emparer de la direction de cette entreprise qui ne lui appartient pas.

Ces exemples de Comités de gestion sont une riche source d'enseignements pour les militants syndicalistes et politiques. Il est évident que la confirmation de leur caractère suppose la transformation de toute l'économie qui n'est elle-même possible que par la victoire de la Révolution Socialiste. Mais ils indiquent le sens de l'évolution permettant de fixer et d'orienter nos tâches d'actualité. Leur développement progressif est très étroitement lié au succès et à la réussite des nationalisations.

VI. — Les nationalisations

L'expérience Berliet démontre qu'il faut faciliter l'accès aux responsabilités par le découpage de celles-ci, qui facilite le développement de la compétence, et le contrôle effectif de la base. Sans cela, à la démocratie, qui n'est que formelle, se substitue une technocratie réelle. Le courant doit s'établir du bas vers le haut, associant les consommateurs aux producteurs contre la prédominance du centralisme de l'Etat ou des sphères centrales. C'est la Nationalisation industrialisée, telle que l'avait proposée le mouvement syndical opposé à l'Etatisme. C'est aussi la leçon du marxisme, défigurée par les tenants honteux du lassalisme...

CEST sur l'insistance du Parti socialiste, que le Parti communiste finit par accepter d'inscrire dans son programme d'action immédiate, la lutte pour les nationalisations. Il objectait alors, dans les réunions du Comité d'Entente qu'il ne « fallait pas faire peur » et dans sa propagande publique, il expliquait que l'expropriation des trusts ne saurait se faire avec indemnités. C'est en mars 1945 qu'il accepta une déclaration commune dont le principal rédacteur fut Jules Moch.

Depuis lors, profitant de la présence de Tillon au ministère de l'Air, il contribuait à précipiter la nationalisation des Usines Gnôme-et-Rhône, moyennant une attribution de 500 millions à l'ancienne Société.

Cette nationalisation n'est pas une réussite; elle le doit non seulement à maints facteurs économiques, qui ne sont pas toujours de son ressort, mais également au fait de la mainmise des communistes sur tous les postes de commande ainsi qu'à toutes les directions syndicales, délégations, comités d'entreprises, par des procédés qui témoignent d'un souverain mépris pour la démocratie ouvrière, ce qui a provoqué le départ ou le rejet de compé-

tences techniques indispensables, ainsi que de nombreuses demandes d'indemnités de licenciement. Il a été créé de nombreux postes destinés aux amis politiques. La création d'un tel climat humain est extrêmement préjudiciable à la bonne marche de l'usine.

Nous ne pouvons pénétrer dans le détail du fonctionnement de la nationalisation du Crédit ou des expériences de régie nationale. Ce qui est regrettable, c'est qu'en général il est accordé fort peu de place aux initiatives du personnel; celui-ci prête donc peu d'intérêt à ces institutions dans lesquelles il n'aperçoit pas de modifications majeures.

Les réformes de structure, pour ne pas être artificielles, doivent non seulement répondre aux nécessités économiques de l'heure, mais encore préfigurer l'avenir. C'est à cette condition que l'évolution ultérieure les consacrera. Il est donc indispensable que nous ayons dans ces domaines des vues à longue portée.

Les Communistes voient dans les réalisations russes un prototype de la Société économique future; ils s'inspirent de ses exemples, c'est pourquoi ils préconisent une étatisation et une centralisation cutrancières.

Les Socialistes voient, à juste titre, dans le centralisme bureaucratique de l'U.R.S.S., le danger essentiel pour les libertés humaines, l'expression défigurée de la Révolution d'Octobre. S'inspirant des caractères probables de l'évolution, ils pensent que l'organisation d'une économie socialiste confiera d'intérêt général notamment transmissions, communications et transports, l'aménagement, le contrôle et l'encadrement des organismes économiques, le crédit, l'énergie, l'édification du plan de sécurité sociale, à une institution centrale, étroitement associée aux organismes économiques de base.

C'est dans ce cadre que s'inséreront les associations de producteurs, jouissant d'une large autonomie d'exécution. C'est pourquoi les Socialistes recommandent à juste titre la création de secteurs autonomes de production, modeste préfiguration de l'avenir.

CONCLUSION

Nous avons eu pour souci de prouver que c'est « par la base » que se réalisera la démocratie prolétarienne, que les Comités d'entreprises sont une étape essentielle sur la route de la libération sociale. Nous avons démontré par les faits les néfastes conséquences de la politique de division imposée aux militants communistes par la subordination de leur parti aux impératifs changeants d'un pays étranger. Ces conséquences sont allées en s'aggravant et c'est du sens des responsabilités et de l'ardeur au combat dont font preuve les militants syndicalistes et socialistes, dans les entreprises et dans les syndicats, que dépend le redressement général du mouvement ouvrier.

Nos responsabilités sont donc graves. Tous les militants socialistes doivent comprendre qu'ils ne peuvent se contenter d'éduquer, mais que, prêchant d'exemple, ils doivent s'engager résolument dans la voie de l'activité pratique.