

# la Révolution prolétarienne

REVUE SYNDICALISTE REVOLUTIONNAIRE

Possibilités d'une politique  
ouvrière

par R. HAGNAUER

De l'action revendicative  
à la gestion des entreprises

par R. LE BRAS

Le mouvement Poujade

par F. CHARBIT

Le chronométrage du rendement  
humain n'est que du charlatanisme

par J. GUIBÉ

# LA RÉVOLUTION PROLÉTARIENNE

Revue syndicaliste révolutionnaire  
(mensuelle)

## CONDITIONS D'ABONNEMENT

FRANCE, ALGERIE, COLONIES

Six mois ..... 600 fr.  
Un an ..... 1.000 fr.

EXTERIEUR

Six mois ..... 700 fr.  
Un an ..... 1.200 fr.

Le numéro : 100 francs.

ADRESSER LA CORRESPONDANCE

concernant la Rédaction  
et l'Administration à la  
Révolution prolétarienne

14, rue de Tracy — PARIS (2<sup>e</sup>)  
Téléphone : CENTRAL 17-08

PERMANENCE

Tous les soirs, de 18 à 19 heures  
le samedi, de 17 à 19 heures

UTILISER POUR LES ENVOIS  
DE FONDOS

notre compte chèques postaux  
Révolution prolétarienne 734-99 Paris

## Sommaire du N° 93 - Avril 1955

Possibilités d'une politique ouvrière . . . . .	R. HAGNAUER
De l'action revendicative à la gestion des entreprises . . . . .	R. LE BRAS
Le mouvement Poujade . . . . .	F. CHARBIT
La vérité sur le contre-terrorisme au Maroc : dirigé contre des Français, dirigé par un maquereau marseillais.	
Le chronométrage du rendement humain n'est que du charlatanisme . . . . .	Jean GUIBÉ

### Parmi nos lettres

Le calvaire d'un vieil ouvrier agricole (du Midi).

### Propos irréguliers

La grève des enseignants du 23 mars. — Le bolchevisme, fils du syndicalisme révolutionnaire ? ! — Défense laïque, syndicaliste et indépendante . . . . .

R. H.

### Notes d'économie et de politique

Politique : Formose ou de l'influence des classes sur la politique étrangère. — Le colonialisme incapable de réaliser l'unité du monde. — Economie : L'impôt et le prolétariat. — La Russie devra-t-elle aller, elle aussi, vers le collectivisme ? . . . . .

R. LOUZON

### La vie des cercles

#### Cercle Zimmerwald

La démission de Malenkov. — Grève chez General Motors . . . . .  
La Yougoslavie nouvelle à la lumière du cas Djilas . . . . .

P. MONATTE

GUILLORE

# LA LIGUE SYNDICALISTE

La Ligue syndicaliste se propose :

1) De travailler à la renaissance du syndicalisme révolutionnaire en faisant prédominer dans les syndicats l'esprit de classe sur l'esprit de tendance, de secte ou de parti, afin de réaliser le maximum d'action contre le patronat et contre l'Etat ; d'unir les militants de bonne volonté à quelque organisation qu'ils appartiennent ; de leur rappeler que le syndicat est le groupement essentiel de la classe ouvrière et son meilleur outil pour la revendication et pour la révolution ;

2) De défendre l'indépendance du syndicalisme à l'égard du patronat et du gouvernement comme à l'égard des partis. La charte d'Amiens vaut en 1952 comme en 1906. La théorie de la direction unique du parti et des syndicats, c'est-à-dire du rôle dirigeant du parti, conduit la C.G.T. à n'être qu'un instrument entre les mains du parti stalinien et par là de l'Etat policier totalitaire russe. La politique de la présence sans mandat ni garanties rend la C.G.T.-F.O. et la C.F.T.C. dépendantes du gouvernement et les fait participer à son impuissance ;

3) De rappeler que l'unité syndicale brisée aujourd'hui se refera le jour où les travailleurs auront repris en main leurs organisations, mais qu'elle implique une maison confédérale habitable pour tous les syndiqués, la démocratie syndicale étant respectée du haut en bas de la Confédération, les fonctionnaires syndicaux ne se considérant pas comme une bureaucratie omnipotente et ne regardant pas les syndiqués comme de simples contribuables ;

4) De participer à l'œuvre d'éducation syndicale en procédant à l'examen des problèmes pratiques et théoriques posés devant le mouvement ouvrier, en préconisant la formation de Cercles d'études syndicalistes ; en démontrant, dans la pratique journalière, qu'étudier et bien se battre ne s'excluent

pas, au contraire. L'expérience de ces trente dernières années devrait avoir appris à tous que l'expropriation des expropriateurs ne suffit pas à assurer l'émancipation des travailleurs ; qu'il faut poursuivre en même temps, selon la formule de Peloutier, « l'œuvre d'éducation morale, administrative et technique nécessaire pour rendre viable une société d'hommes libres » ;

5) De lutter contre le chauvinisme qui déferle jusque dans les diverses Confédérations et les diverses Internationales syndicales. La place des travailleurs n'est ni derrière l'impérialisme américain ni derrière l'impérialisme russe. Elle est derrière une Internationale syndicale ne confondant pas plus son rôle avec celui du Kominform qu'avec celui du Bureau international du Travail ou de l'Organisation des Nations Unies. Une Internationale qui appelle avec plus de force qu'il y a cent ans les prolétaires de tous les pays à s'unir, qui n'attende pas le fracas de la troisième guerre mondiale pour renouveler le geste de Zimmerwald. Chaque effort donné à une institution gouvernementale est un effort volé au syndicalisme et à l'internationalisme prolétarien ;

6) De rappeler sans relâche que le syndicalisme ne peut s'édifier avec puissance que sur les triples fondations de l'indépendance, de la lutte de classes et de l'internationalisme ; qu'il n'a pas le droit de trahir, le jour où il a grandi, les espérances qu'il avait fait briller aux temps de sa jeunesse ;

7) Enfin de ne pas permettre que soit confondu le monde socialiste à forger avec le bague policier du soi-disant pays du socialisme ; de maintenir vivant le précepte de la Première Internationale : l'émancipation des travailleurs ne sera l'œuvre que des travailleurs eux-mêmes.

# Possibilités d'une politique ouvrière\*

Il semble paradoxal d'avoir confié le rapport sur les possibilités d'une politique ouvrière à un militant syndicaliste qui n'appartient pas à la classe ouvrière des industries privées.

Les organisateurs de la conférence de Pâques espèrent sans doute, avec quelque imprudence, qu'un vieil observateur des actions ouvrières particulières (qui fut et reste un modeste acteur dans les entreprises générales) peut tenter la synthèse de ses observations et expériences, comme conclusion du débat introductif et propositions soumises aux discussions futures.

## PRINCIPES D'UNE POLITIQUE OUVRIÈRE

Il convient préalablement de définir ce que nous entendons par politique ouvrière. Nous employons le terme *politique* dans le même sens que dans l'expression *politique économique*. C'est-à-dire que nous n'entendons pas — comme les partisans de toutes obédiences — placer la politique — telle qu'ils la conçoivent — au terme de notre effort. Il s'agit simplement de chercher une orientation générale de l'action ouvrière qui permette le développement de la capacité ouvrière et le renforcement de l'organisation ouvrière.

Nous insistons sur ce point, car c'est le critère déterminant selon lequel il convient d'apprécier tout ce que l'on propose aux militants ouvriers. C'est pour nous, aujourd'hui, la seule doctrine que nous voulons respecter. Si nous avions à choisir entre un plan « révolutionnaire » de construction socialiste supprimant théoriquement l'exploitation ouvrière — et un programme réformiste à objectifs strictement limités favorisant la lutte ouvrière — nous opterions, sans aucune hésitation, pour le second terme de l'alternative.

Une politique ouvrière se définit donc par les objectifs suivants :

le rassemblement et l'organisation de toute la classe ouvrière ;  
le développement de la conscience ouvrière ;  
le développement des responsabilités ouvrières, moyen et justification de l'émancipation ouvrière totale.

Mais une autre définition s'impose, justement parce que nous voulons éviter tous les abus du verbalisme. Les politiciens ne se gênent guère pour tirer des bénéfices concrets de « l'abstraction » : classe ouvrière.

La bohème intellectuelle du second empire, si rudement malmenée par Karl Marx, sévit aujourd'hui avec beaucoup moins de virulence que la caste déjà constituée par les mandarins et les super-techniciens qui, solidaires malgré la concurrence des firmes dont ils se réclament, aspirent tous au « rôle d'organisateur » dans la révolution accomplie au nom de la classe ouvrière avec la chair et le sang des ouvriers.

Il convient donc de définir la classe ou-

vrière par les éléments humains qui la constituent. D'abord, évidemment, *tous les travailleurs manuels, salariés de l'industrie, du commerce et de l'agriculture*. On y ajoutera, bien sûr, *les employés et les agents d'exécution* dans les services publics et les administrations d'Etat.

Ce sont là les frontières « horizontales » de la classe ouvrière. Mais ne convient-il pas d'établir une limite sur le plan vertical, c'est-à-dire selon l'échelle des rémunérations ? Reconnaissons qu'il est quelque peu excessif de considérer comme salarié le fonctionnaire ou le directeur technique d'une entreprise, qui s'essouffle — alourdi par ses 150.000 francs mensuels — à rejoindre le cortège des « damnés de la terre ».

Il n'est pas facile de fixer cette limite. Mais puisque l'on a accepté la notion si dangereuse de *minimum vital* on peut fort bien calculer le multiple de ce minimum qu'un salarié ne doit pas dépasser pour rester « syndicable » dans une organisation ouvrière.

Une politique ouvrière doit développer la conscience ouvrière et les responsabilités ouvrières. Mais c'est là encore du verbalisme, si on n'ajoute pas cette précision lourde de sens : que la politique ouvrière implique *exclusivement tout ce qui peut être résolu par l'action ouvrière propre*. Pour nous il ne peut donc y avoir de politique ouvrière menée sous la direction d'un parti dit révolutionnaire, ou sous le signe de l'étatisme.

Ajoutons encore cette précision qu'une politique ouvrière doit rejeter énergiquement toute forme de paternalisme. Sans aller jusqu'à la fameuse devise : *vivre dangereusement*, il est bien certain que la responsabilité individuelle ou collective contrarie le désir de sécurité auquel on a subordonné toute volonté ouvrière pendant de longues années. La bataille des indices, des coefficients, l'automatisme des augmentations, légalisées par le Statut de la fonction publique, tout cela marque le « tassement » et la décadence du syndicalisme. C'est donc dans un sens diamétralement opposé qu'il faut orienter la politique ouvrière.

D'autres précisions sont encore nécessaires.

Lorsque nous parlons des possibilités d'une politique ouvrière, nous nous plaçons, évidemment, sur le plan d'une centrale nationale. C'est à une C.G.T. libre de mener cette politique, pour laquelle nous n'envisageons aucun moyen hors de l'organisation syndicale. Mais le terme *nationale* peut prêter à confusion.

Nous n'entendons pas, d'une part, limiter aux frontières nationales les ambitions et les actions ouvrières. Ce serait contraire à l'une de nos préoccupations majeures. Il faut souhaiter l'organisation d'une action ouvrière dans le cadre des secrétariats professionnels internationaux et des institutions européennes.

D'autre part, que la politique ouvrière soit menée par une centrale nationale n'implique pas que nous n'envisagions plus d'actions ouvrières dans le cadre de l'industrie, de la localité, de l'entreprise. Bien au contraire, nous regrettons la tendance actuelle à une généralisation souvent artificielle des revendications.

(\*) Rapport présenté à la Conférence de Pâques 1955.

Mais c'est bien sur le plan de la centrale nationale que l'on peut efficacement exécuter les tâches prescrites par les organismes internationaux et européens.

Et c'est aussi la centrale nationale qui doit donner à un mouvement localisé toute sa valeur, non seulement par la solidarité effective, mais aussi en lui assurant une résonance nationale. Il est évident qu'une grève chez Michelin, ou chez Renault, ou dans la R.A.T.P. prend beaucoup plus d'importance qu'une résolution de congrès confédéral.

Sans doute plaçons-nous la grève, la stratégie des grèves, l'organisation de la solidarité au premier plan de l'action ouvrière. Nous restons sur ce terrain, irréductiblement fidèles au syndicalisme de 1906. Nous savons que d'autres méthodes peuvent être envisagées, que l'on peut longuement discuter sur les bénéfices réels d'une grève. Mais ce qui demeure invariable, ce qui n'a pas diminué, au cours de ce demi-siècle, c'est la valeur morale de l'action directe par laquelle chacun engage sa responsabilité personnelle. La classe ouvrière n'a droit qu'aux biens qu'elle peut conquérir et conserver. Si l'on n'en est pas convaincu, on peut rêver d'une politique pour les ouvriers, on peut appeler une politique sur les ouvriers, on n'est pas capable d'une politique ouvrière.

Il faudrait insister davantage sur la renaissance de la spontanéité. C'est peut-être là que réside l'essentiel d'une opposition « non conformiste » aux bureaucraties syndicales, unies dans la probité de cette spontanéité.

Au contraire, une direction confédérale devrait s'imposer de l'encourager, et de la réveiller. Nous ne pouvons concevoir de politique ouvrière à laquelle la classe ouvrière n'adhère pas spontanément, dont l'inspiration et le moteur ne naissent pas de la spontanéité ouvrière.

Il appartient à une C.G.T. libre de créer le climat favorable aux revendications ouvrières. Il lui appartient aussi de constituer une documentation immédiatement utilisable. En particulier, il importe de connaître les comptes de l'Etat et des entreprises. Les techniciens et les fonctionnaires, en traduisant en langage clair les formules volontairement obscurcies par les spécialistes, prouveront leur attachement sincère à la cause ouvrière.

## L'ACTION POUR LES REVENDICATIONS

Ce sont là des principes dont l'énoncé ne suffit pas, il faudrait les éclairer par des explications plus concrètes.

Mais nous n'entendons présenter ici qu'un schéma introductif.

C'est dans le même esprit que nous indiquerons les caractères permanents d'une politique ouvrière.

Nous nous en tenons au parallélisme fondamental du syndicalisme français dont l'une des originalités réside dans la double base d'adhésion par les Unions départementales et les Fédérations d'industries.

L'action des fédérations se place sur le terrain de la revendication et de la technique.

Certes, toute action fédérale si limitée soit-elle constitue l'un des éléments d'une politique ouvrière. Il est évident cependant que celle-ci, pour être efficace — d'une efficacité permanente — doit entraîner les ouvriers de la métallurgie, du bâtiment, des secteurs na-

tionalisés et les agents des grands services publics. Dans la période actuelle, la condition essentielle pour la renaissance d'un syndicalisme libre, c'est le recrutement des travailleurs de la métallurgie et du bâtiment.

Les discussions qui s'engagent, au plan européen, sur les comparaisons entre les pouvoirs d'achat des différentes classes ouvrières nous paraissent obscurcies par une confusion préalable.

Les représentants de la France tirent quelque fierté des avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs français. Nous voulons bien reconnaître que certains de ces avantages correspondent à des conquêtes syndicales. Ainsi, l'application de la fameuse devise : « A travail égal, salaire égal ». Mais on favorise la pire confusion en ne distinguant pas le salaire professionnel au salaire dit « social ».

Il est aujourd'hui démontré que la masse salariale française demeure en valeur absolue approximativement égale à celle de 1938 : c'est-à-dire que l'augmentation des charges sociales correspond à une diminution relative du salaire professionnel.

Or celui-ci doit être non seulement revalorisé, mais majoré, compte tenu des progrès techniques.

Il importe également de maintenir strictement la notion de salaire minimum interprofessionnel, dans le cadre de la législation sociale, au même titre que la réglementation du travail des enfants, ou du travail de nuit.

Il ne faut pas se dissimuler que l'appel constant aux pouvoirs publics, pour la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel, prouve incontestablement la modestie de la revendication ouvrière et l'affaiblissement du syndicalisme ouvrier.

Nous entendons bien les appels à la productivité, la condamnation des entreprises marginales, l'affirmation que la revendication ouvrière ne doit pas s'opposer aux progrès techniques.

Malheureusement, pour certains organisateurs, l'histoire ne confirme guère leurs espoirs d'un progrès humain provoqué par le progrès technique. Depuis le temps du « miracle grec » coexistant avec le régime de l'esclavage, c'est toujours la revendication qui a provoqué non seulement le progrès humain, mais le progrès technique même.

C'est donc dans les entreprises capables de supporter les progrès techniques qu'il convient de porter d'abord la revendication ouvrière, soutenue par l'ensemble des organisations ouvrières.

Dans une conférence réunie pour préparer la renaissance du syndicalisme, nous pouvons déplorer notre ignorance quant aux changements techniques qui bouleversent les industries et les métiers. Des militants ouvriers ignorent ce qui est déjà réalisé, alors qu'ils devraient connaître ce qui s'annonce pour des lendemains proches. C'est un complexe fait de résignation et de crainte dont il importe de se délivrer.

Nous ne savons rien des effets de l'accroissement considérable de l'électricité hydraulique, utilisée ou potentielle. Nous voyons mal les applications de la machine « intelligente ». Nous ignorons même les nouvelles techniques appliquées dans la construction.

Les animateurs des fédérations sont-ils mieux informés que nous ? On le souhaite. Mais si cette information ne rayonne pas, si elle n'oriente pas l'action dans les entreprises,

on peut fort bien aboutir à une politique ouvrière soumise au « fait accompli » et — dans le meilleur des cas — se cristallisant sur des positions condamnées par le progrès technique.

Toute industrie comporte actuellement des métiers qualifiés et une masse de manœuvres spécialisés ou non. Il y a une évolution — quelquefois rapide — des métiers qui appelle une grande souplesse dans la revendication. Il faut, d'autre part, sortir le plus grand nombre possible de travailleurs de la « spécialisation ». C'est un problème lié à celui de l'organisation de l'apprentissage. La formation de la main-d'œuvre impose aux fédérations une vigilance et une activité constantes. C'est d'ailleurs le meilleur moyen de gagner la jeunesse ouvrière. La rationalisation a abouti à de redoutables dégradations des travailleurs. On a tenté — avec succès assez souvent — d'humaniser la chaîne. Mais la rationalisation peut aboutir également à une stabilisation technique, donc à un arrêt du progrès. La main-d'œuvre rationalisée provoque une résistance passive à l'évolution exactement comme l'esclavage antique. A quoi bon transformer les installations et l'outillage, lorsque l'on peut faire tourner les machines avec une masse dont la docilité est entretenue par la crainte du chômage. Là encore, la revendication est facteur de progrès.

On doit envisager sérieusement le transfert des industries, la décentralisation et peut-être la dispersion. Et c'est encore là un moyen d'utiliser la mobilité de la jeunesse ouvrière, séduite par des déplacements et des mutations.

Il est cependant d'autres questions singulièrement graves qui appellent sur le plan revendicatif l'attention des militants et des syndicats.

C'est d'abord le problème de la hiérarchie des salaires. Il est évident qu'un syndicaliste ne peut accepter une hiérarchie des salaires correspondant à une artificielle hiérarchie des valeurs. Du point de vue syndical, trois éléments peuvent constituer le salaire professionnel :

1° *La satisfaction des besoins humains*, étant bien entendu que la multiplication, l'enrichissement et l'extension de ces besoins constituent les points de repère d'un véritable progrès social. On a souvent établi que l'étude d'un budget ouvrier était révélateur du progrès social dans la mesure où il indique une diminution en pourcentage des dépenses de nourriture et à l'intérieur de la part réservée à l'alimentation, la diminution de la consommation du pain et des pommes de terre (nourriture pauvre par excellence).

2° Le deuxième élément représente *la qualification professionnelle*. Qualification qui ne peut être mesurée qu'en années d'apprentissage.

3° Le troisième élément constituera *l'ancienneté dans l'entreprise*. On discutera de la légitimité de cet élément du salaire qui peut paraître injuste aux jeunes et préjudiciable aux vieux dont le patronat aura intérêt à se débarrasser le plus vite possible. L'ancienneté ne peut être admise qu'en contrepartie d'un véritable droit de propriété du travailleur dans l'entreprise et de l'institution du « *salaire annuel* » garantissant tous les travailleurs contre les risques de chômage.

Le premier élément ne signifie nullement l'acceptation du fameux salaire minimum in-

terprofessionnel. Il faudrait au contraire choisir comme base interfédérale le salaire du manœuvre le plus favorisé non seulement en France, mais dans tous les pays de l'Europe occidentale.

Quant à l'élément représentant la qualification professionnelle dont on peut fort bien prévoir l'annulation future, on ne peut l'accepter que comme terme d'une somme et non comme facteur d'un produit. Ce qui signifie que le coefficient hiérarchique doit jouer non sur l'ensemble du salaire, mais sur *un volant mobile ajouté au salaire*.

On dit avec raison que le salaire doit augmenter selon l'augmentation de la production. Mais cette échelle mobile doit s'appliquer à la partie du salaire équivalente pour tous les travailleurs : le manœuvre devant bénéficier de l'augmentation de la production au même titre que l'ouvrier qualifié et le technicien.

Le deuxième grand problème est celui de la longueur de la journée du travail. Quels que soient les motifs invoqués, les « heures supplémentaires » prouvent à la fois une défaite ouvrière et une victoire de l'immobilisme technique.

Il n'est pas de méthode plus efficace de lutte contre les entreprises marginales que le déclenchement d'une nouvelle campagne pour *la diminution de la semaine de travail*.

Il convient encore d'envisager sérieusement le contrôle ouvrier sur le financement des entreprises. Non seulement parce que c'est une condition de la revendication efficace, mais parce que c'est également une préparation à la gestion ouvrière des entreprises.

A ce sujet, il serait nécessaire de procéder à un examen rétrospectif, complet et loyal des expériences de gestions ouvrières entreprises depuis un demi-siècle. On passe rapidement sur des échecs que d'aucuns inscrivent, sans autre examen, au passif de la classe ouvrière. Celle-ci a droit à la vérité si brutale et si humiliante qu'elle soit. Nous avons connu — pour ne pas parler des coopératives de production qui ont souvent réussi dans le Livre et dans le Bâtiment — les expériences de la Verrerie Ouvrière d'Albi, de l'A.O.I.P., de la régie Berliet, du familistère de Guise, des communautés Barbut. Quels sont les résultats positifs de ces expériences ? Quelles sont les causes de l'échec total ou relatif ? Faut-il en condamner le principe ? Faut-il, au contraire, déceler les lourdes erreurs commises dans l'application d'un principe que l'on veut maintenir. C'est peut-être de la réponse à une telle question que dépendent les véritables possibilités d'une révolution ouvrière.

## CARACTERE SOCIAL D'UNE POLITIQUE OUVRIERE

Une politique ouvrière se définit et se caractérise plus encore par son aspect social que par son aspect purement revendicatif.

Or il est impossible d'envisager une politique de classe, si l'on ne se place pas sur le terrain choisi par Fernand Pelloutier, là où se réalise le groupement de tous les travailleurs hors des métiers et des industries, *dans les Bourses du Travail*.

C'est à dessein que nous reprenons le terme historique préférable à l'expression administrative d'union départementale.

Il se produit à une cadence de plus en plus

rapide un phénomène de déplacement des industries et des populations qui serait même beaucoup plus accentué, si des résistances passives et des institutions archaïques ne s'y opposaient. Phénomène qui, bien entendu, n'est pas limité par les frontières nationales, qu'il faut étudier sur le plan européen. Il n'est pas mauvais d'ailleurs de rappeler incidemment que la guerre a provoqué des transports massifs de populations, perpétrées dans des conditions déshonorantes pour l'humanité tout entière.

Ces déplacements, sans avoir un caractère aussi dramatique, deviennent cependant de plus en plus fréquents et restent le plus souvent ignorés du public (dans ces dernières semaines, il s'en est produit dans les régions industrielles du Nord et de l'Est).

On assiste aussi à un mouvement plus lent mais continu qui se vérifie par les résultats du dernier recensement. Il est des départements dont le dépeuplement s'accélère. Il est des centres industriels qui meurent. Il en est d'autres qui naîtront avec le développement de nouvelles forces motrices.

La permanence de l'organisation ouvrière ne peut donc être assurée que par les Bourses du Travail qui peuvent jouer le rôle de centres de rassemblement, de centres d'accueil, de centres d'organisation.

Dans chaque union départementale, on devrait se préoccuper actuellement de dégager les éléments constants et les éléments variables du peuplement départemental. Nos camarades des unions F.O. de la Loire et de la Loire-Inférieure ont déjà étudié ces problèmes. C'est un exemple à suivre.

La rapidité des transformations provoquées par l'évolution des techniques pose avec acuité le problème des adaptations humaines aux phénomènes économiques :

Adaptation des conditions matérielles de logement et de ravitaillement aux mouvements de population ;

Adaptation de l'apprentissage à l'évolution des métiers ;

Réadaptation des travailleurs atteints par le chômage technologique ou l'usure individuelle.

C'est en consacrant la plus grande partie de leur activité à la solution de tels problèmes que les unions de syndicats reprendront la place primordiale que leur réservait Fernand Pelloutier dans l'organisation ouvrière.

Une politique ouvrière se distingue essentiellement des agitations provoquées par des rassemblements hétéroclites comme ceux de consommateurs et de contribuables. Il n'est pas interdit cependant aux groupements sociaux de la classe ouvrière d'intervenir sur le plan local ou départemental, afin de lutter contre les féodalités, les privilèges et les abus. Mais pour qu'une telle action relève d'une politique ouvrière, il faut qu'elle prenne le plus souvent possible la forme de réalisations directes et d'initiatives ouvrières.

Pour ne prendre qu'un exemple, c'est par la création de *points de vente concurrentiels* qu'on luttera contre le mercantilisme.

Mais de la Bourse du Travail doivent partir aussi les mouvements d'opinion, les appels, les mots d'ordre, les formules qui créeront le climat de solidarité et de fraternité humaine.

Il est quelque peu douloureux de constater que des militants ouvriers en certaines régions voient sans les entendre des travailleurs nord-africains et immigrés accablés par la misère et la déchéance pire que la misère. Leur venir en aide, réclamer pour eux l'égalité de salaire, les mêmes avantages sociaux qu'aux autres travailleurs, des logements convenables, ce n'est pas seulement un devoir humain, c'est aussi les intégrer dans la classe ouvrière, c'est supprimer leur complexe d'infériorité, c'est libérer les travailleurs français des préjugés nés de la nation, de la religion ou de la race.

Roger HAGNAUER.

---

## De l'action revendicative A LA GESTION DES ENTREPRISES

Chargé de rapporter sur la gestion ouvrière à la conférence de Puteaux, je voudrais soumettre ici, à l'intention des participants, quelques éléments d'étude et de discussion.

Posons d'abord sans équivoque le problème de l'économie. *Par qui sera dirigé l'économie et au profit de qui ?*

*Pour une bureaucratie ? NON.*

*Placer les moyens de production entre les mains des ouvriers eux-mêmes ? OUI.*

*S'agit-il d'envoyer quelques représentants syndicaux dans les conseils d'administration des entreprises nationalisées ? NON.*

*S'agit-il de militer sur le plan de l'usine, du chantier, du bureau, du magasin ? OUI.*

*S'agit-il de centraliser la gestion des entreprises ? NON.*

*S'agit-il de décentraliser cette gestion, de la mettre à l'échelle humaine ? OUI.*

Le premier objectif du mouvement ouvrier est d'arracher des augmentations de salaire. Nos économistes distingués appellent cela une

nouvelle répartition du revenu national. Mais cette formule ne nous satisfait pas. Pour les ouvriers, il se pose une question de moralité, de dignité. Il faut que disparaisse l'exploitation de l'homme par l'homme. Ce que traduit l'article premier des statuts de la vieille C.G.T. : *Abolition du salariat et du patronat.*

### L'action ouvrière internationale

On a vu naître à ce sujet toute une littérature et des conceptions idéalistes allant de l'autorité la plus absolue au libéralisme parfait. Mais ce n'étaient là que travaux de penseurs et idéologues.

Les militants ouvriers ont pu assimiler les données réalistes de toutes les doctrines : du socialisme utopique, du *Manifeste communiste*, des thèses proudhoniennes, même des idées vaticanes du *Rerum Novarum*.

Mais la classe ouvrière fait sa propre histoire, qui n'a rien d'une idylle à petites fleurs

bleues, qui est marquée par une lutte incessante — ralentie à certaines périodes, volcanique à d'autres, écrasée dans le sang comme en 1847 et 1871, tantôt ouverte, tantôt clandestine — mais constante dans son double but d'améliorer les conditions de vie et d'atteindre le but final : *la gestion ouvrière*.

La classe ouvrière ne se limite pas aux frontières. Elle est internationale. Son inspiration est la même à Detroit, à Liège, à Milan, Saint-Etienne, etc. Lorsque des ouvriers de diverses nationalités se rencontrent sur les lieux de travail, leur première réaction est de poser des questions sur les horaires de travail, le salaire horaire, le rapport du salaire avec le prix des légumes, des vêtements, etc.

C'est donc une lutte internationale pour obtenir dans tous les pays une législation professionnelle du travail, la reconnaissance des syndicats ouvriers par le patronat et les gouvernements.

Lorsque la classe d'un pays se trouve à l'avant-garde du progrès social, sa lutte éclaire les autres mouvements nationaux.

L'exemple des Trade-Unions a inspiré les militants français de la Première Internationale. Pendant longtemps, les organisations anglaises et allemandes ont servi de modèle. La Révolution russe a influencé plusieurs générations d'ouvriers français.

1936 n'est pas seulement une date historique pour les ouvriers français, mais pour toute l'Internationale : des grèves ont éclaté dans le monde entier.

En France, lors de l'occupation des usines, l'ouvrier couche dans l'entreprise, entretient sa machine, et ce possessif marque peut-être l'éveil du sens de la propriété collective.

A des milliers de kilomètres, au cours d'une bataille plus rude, le même phénomène se produit dans la grande firme d'automobiles : *la General Motors*.

Mouvements parallèles menés en France et aux Etats-Unis dont nous pouvons après dix-neuf ans comparer les résultats. Aux Etats-Unis : avance importante de la classe ouvrière. En France, recul. Tant que le mouvement français ne sera pas indépendant, tant qu'il ne sera pas maître de son destin, tant qu'il sera dominé par des idéologies extérieures, *il n'avancera pas*.

## Russie et Yougoslavie

Il est deux expériences de gestion ouvrière qu'il faudrait étudier : celle de la Russie et celle de l'Allemagne.

En 1917, la classe ouvrière russe, spontanément, s'empara des usines. En Allemagne, après la révolution, un mouvement syndical beaucoup plus puissant, mais se heurtant à des difficultés beaucoup plus lourdes, obtint cependant des avantages fort appréciables, supérieurs à ceux des mouvements ouvriers des autres pays d'Europe.

Mais en U.R.S.S. le contrôle ouvrier sur la production n'a duré que du 14 novembre 1917 au 5 décembre 1917. Aujourd'hui, les salariés de l'Etat russe n'ont vraiment rien à envier quant à leur exploitation aux salariés des libres entreprises dans les pays capitalistes.

Histoire de rire, je pose quelquefois cette devinette à des copains d'atelier :

*Salaire aux pièces + tarif progressif + primes diverses, où applique-t-on ce système de*

*rémunération ? — Chez Renault ou Michelin, répondent quelques-uns. — Ça, disent quelques autres, c'est une invention des « Ricains » pour faire suer le burnous.*

Je reconnais bien volontiers que les patrons « Ricains » savent s'y prendre pour transformer la sueur ouvrière en profit capitaliste. Et ils ne sont pas les seuls.

Mais la réponse à la devinette, on la trouve dans la revue *Economie et Politique*, n° 3, 1954 (publication du P.C.F.).

On nous indique, en effet, le salaire mensuel d'un fondeur d'acier russe se décomposant ainsi :

Salaire aux pièces au tarif ordinaire : 1.268 roubles.

Mais il faut ajouter la majoration au tarif progressif, 522 roubles ; 260 pour la réparation du four, 164 pour l'entretien du four, 218 pour l'économie d'énergie électrique, 621 pour l'économie de combustible, 169 de primes diverses. Soit au total pour 1.268 roubles de salaire, 1.961 roubles de primes et majorations diverses.

Nous nous battons en France depuis très longtemps pour réduire le nombre de catégories professionnelles dans la même industrie. Or en U.R.S.S. ce nombre est plus grand qu'en France et ne tend pas à diminuer.

L'ouvrier russe, salarié de l'Etat, ne participe nullement à la gestion, n'intervient pas dans le calcul des normes de rendement. L'ouvrier russe associé dans une coopérative de production s'occupe de la gestion économique de sa coopérative. Mais le nombre de coopératives de production est insignifiant.

Ne parlons pas du problème allemand de la cogestion que connaissent les militants syndicalistes. Examinons l'expérience tentée chez un autre peuple qui se place à l'avant-garde.

Notre camarade Louzon, dans la *R.P.* de mars 1955, pose ainsi le problème : *Vers une Yougoslavie collectiviste ?*

Il importe, en effet, que nous nous penchions sur cette expérience afin d'en tirer des enseignements.

Dans un discours prononcé le 25 juin 1950 à l'Assemblée nationale, Tito présentait la législation sur les entreprises sous le titre : *les usines aux ouvriers*.

Dans la revue : *Questions actuelles du Socialisme* (janvier, février 1952), paraissait un article de Boris Kidrich sous le titre *Des socialistes utopistes aux Conseils ouvriers*, dans lequel l'auteur évoque un siècle et demi de luttes ouvrières, et cite le décret du 16 avril 1871 comme exemple typique de gestion ouvrière.

Selon les dirigeants de la Yougoslavie, il s'agirait de passer du régime capitaliste, en passant par le communisme d'Etat, à un régime socialiste où les entreprises appartiendraient aux travailleurs.

D'après la législation yougoslave sur les entreprises, la nomination du directeur par l'Etat peut être soumise à l'assemblée des ouvriers. Dans le conseil de gestion, les trois quarts des sièges reviennent aux représentants des travailleurs.

Bien entendu, une loi ne suffit pas pour changer la mentalité des individus. La presse yougoslave relate les conflits entre le directeur, membre d'une caste technique, et les ouvriers pour qui cette nouvelle législation est un moyen de sortir de la condition prolétarienne. Ce qui nous intéresse, ce sont

justement ces réactions humaines et leur influence sur la marche de l'entreprise, la production et la répartition des bénéfices (1).

### L'expérience des comités d'entreprise

Les comités d'entreprise existant depuis dix ans, la C.G.T.F.O. a réuni pendant une semaine, le mois dernier, des militants appartenant à ces organismes, pour confronter leurs expériences et délimiter la part du social et de l'économique dans le travail des comités.

Il est indiscutable que ce sont les œuvres sociales qui prédominent. Les comités d'entreprise possèdent des fonds dont ils disposent librement. Ainsi dans une usine de cinq mille salariés, le comité d'entreprise possède un budget annuel de 60 millions. Et aucun expert comptable n'en vérifie la comptabilité. Aussi peut-on trouver dans les dépenses une subvention de 100.000 francs pour les joueurs d'échecs et de 75.000 francs pour les collectionneurs de timbres-poste.

C'est évidemment ce que désire le patronat : diriger le comité d'entreprise vers la voie de garage des œuvres sociales. On s'occupe de la coopérative, de l'arbre de Noël, qui coûte, dans l'entreprise citée ci-dessus, 3 millions par an.

Dans une autre usine de même importance, une grève éclate qui entraîne une centaine d'ouvriers et d'ouvrières. Un jeune, retour du régiment, vivant seul, reçoit des tickets de cantine à valoir sur sa première paye. Mais la grève éclate et le comité d'entreprise ne peut plus l'aider, son atelier étant touché par l'arrêt de travail. Tout ce qu'on peut lui accorder c'est l'encouragement moral des membres ouvriers du comité d'entreprise qui, évidemment, souhaitent le succès de la grève.

Les ouvriers des autres ateliers se sont spontanément cotisés pour nourrir les grévistes et, par lettres adressées aux sections syndicales C.G.T., F.O., C.F.T.C. et aux secrétariats du comité d'entreprise, ils ont demandé que celui-ci fournisse les repas du soir aux grévistes et à leurs familles. Ces lettres restèrent sans réponse. Notons que sur la centaine de grévistes, sept adhéraient à la C.G.T., cinq à la C.F.T.C., deux à F.O. et que le responsable était inorganisé.

Ainsi le comité d'entreprise dépensera des centaines de milliers de francs pour le ping-pong, pour le chant, pour les heures de travail perdues par les joueurs de football qui s'entraînent... Mais il n'accordera rien pour soutenir des grévistes. On aboutit donc à un paternalisme analogue à celui du patronat détournant les travailleurs de la lutte.

Et voici une histoire digne de Labiche ou de Courteline. Les comités d'entreprise distribuent des layettes aux nouveau-nés. Un jour,

(1) La presse yougoslave publiée en France indique quelques exemples « de bagarres » entre le directeur et la collectivité ouvrière. Dans une usine, l'assemblée ouvrière décide de prélever sur les bénéfices le prix d'achat d'un camion. Le directeur veut une automobile pour lui, afin d'impressionner la clientèle. Je ne connais pas l'issue du conflit.

Dans une autre usine, sous prétexte de baisse dans la production, le directeur veut licencier certains meneurs. La collectivité ouvrière s'y oppose.

Comme sources de conflit il y a encore : le pourcentage de personnel administratif sur le total de la main-d'œuvre. Ou le refus du budget par l'assemblée ouvrière parce que celle-ci entend participer à l'établissement du prix de revient.

un heureux papa se présente avec les pièces justificatives à l'assistante sociale qui, après les compliments d'usage, lui donne un paquet bien ficelé. « Mais, fait remarquer l'heureux papa, je suis doublement heureux car je viens d'avoir des jumeaux, et une layette ne suffit pas ». « Le règlement dit une layette, répond la dame, je m'en tiens au règlement ». « Alors les deux bébés ne pourront pas sortir ensemble. On en sortira un les jours pairs et l'autre les jours impairs ? ».

Il fallut réunir d'urgence le comité d'entreprise et discuter longuement pour résoudre ce point crucial.

### Pour un syndicalisme gestionnaire

Le comité d'entreprise doit être l'outil d'émancipation des travailleurs.

Il doit se fixer les buts suivants :

#### A. — Formation des militants syndicaux.

L'éducation ouvrière doit changer ses méthodes de travail. Ce n'est plus aux ouvriers d'aller vers le centre de culture, c'est au centre de culture d'aller vers les usines.

Si l'on trouve normal que des ouvriers soient payés pour taper dans un ballon pendant les heures de travail, on ne trouvera pas anormal de prélever sur le budget du comité d'entreprise le paiement des heures consacrées à l'éducation des militants syndicalistes, sur le plan de l'usine.

Dans chaque entreprise importante, il y a quatre représentants ouvriers :

Le délégué ouvrier ; le délégué au comité d'entreprise ; le délégué à la sécurité et à l'hygiène ; le responsable syndical.

Chacun doit bénéficier d'un enseignement général et d'un enseignement spécialisé selon la fonction qu'il remplit.

#### B. — Promotion ouvrière.

La spécialisation industrielle a créé une masse d'ouvriers sans connaissance professionnelle. Seront-ils condamnés à rester toute leur vie des manœuvres spécialisés alors qu'ils sont capables d'acquérir des connaissances professionnelles ?

#### C. — Commissions de travail spécialisées.

Nous envisageons les commissions suivantes :

Salaires ; prix de revient ; méthode d'organisation ; auto-financement ; étude du bilan ; production.

Je conclurai cet article par un examen pris dans les expériences d'une section syndicale d'usine, dans le contrôle de la production et des salaires.

Le directeur d'usine, salarié lui aussi, lança cette boutade très significative : « Le soviet suprême s'est réuni ce matin ». C'était tout simplement la réunion mensuelle des délégués élus par les ouvriers, les employés, les techniciens et les agents de maîtrise.

Un camarade répondit à la boutade par cette phrase non moins significative : « Mais Nom de Dieu ! c'est le soviet suprême qui fait tourner l'usine ».

Eh oui, c'était le soviet suprême qui faisait tourner l'usine et qui la fait tourner encore pour le profit d'actionnaires que l'usine ne connaît pas, qui ne connaissent pas l'usine et qui ne sont préoccupés que par les cours de la Bourse.

René LE BRAS.

