



QU'EST - CE

QU'UNE COMMUNAUTÉ

DE TRAVAIL ?



QU'EST-CE
Q'UNE COMMUNAUTÉ
DE TRAVAIL ?

NUMÉRO SPÉCIAL
Supplément à la Revue " COMMUNAUTÉ " n° 6-7

UNE Communauté de Travail est une entreprise témoin tendant à expérimenter, à partir d'une activité économique, la possibilité de rapports sociaux fondés sur le respect de l'homme, et à démontrer que ces rapports humains permettent tout à la fois l'épanouissement des individus et la prospérité du groupe, et préparent ainsi l'avènement de la justice sociale .

ENTREPRISE

L A Communauté de Travail peut avoir une activité commerciale, rurale ou industrielle.

Certaines Communautés ont un rôle de **distribution**, similaire à celui d'une entreprise commerciale ordinaire, telle qu'une épicerie, un magasin de nouveautés avec voitures et réseau de vente adapté aux besoins de la région.

Qu'elles soient des entreprises transformées ou créées, les unes et les autres s'efforcent d'avoir, avec leurs clients, des contacts étroits.

Des **Communautés rurales** se sont constituées, elles sont ou bien composées d'un groupe exploitant un domaine, ou bien formées par des cultivateurs locaux prenant conscience de l'intérêt d'unir leur travail. Ces Communautés rurales tendent, en outre, à coordonner les efforts sur le plan du village, voulant ainsi prouver que la commune rurale, redevenue vivante, serait une véritable Communauté.

Mais, c'est sur le **plan industriel** que les Communautés de Travail sont les plus nombreuses.

Certains, qui les connaissent mal, pensent qu'elles ont leur terrain d'élection dans les secteurs habituellement réservés à l'artisanat. Il n'en est rien. En effet, cherchant des solutions aux problèmes actuels, les Communautés ne peuvent ni les ignorer, ni les éviter. C'est ainsi que, non seulement, elles devront accepter le machinisme, mais encore, elles devront l'utiliser au maximum pour l'émancipation des travailleurs. Il en est de même pour l'organisation scientifique du travail. Les Communautés mettent le progrès, sous tous ses aspects, au service de l'homme.

Par ailleurs, dans une Communauté, il n'y a pas de travailleurs occasionnels, ni même de salariés ordinaires. Lorsqu'un travailleur est entré dans la Communauté, qu'il y a fait un stage, au cours duquel ses compagnons et lui-même ont pu s'apprécier mutuellement, et, qu'après quinze à dix-huit mois, il est admis comme compagnon-associé, il ne peut plus être question de le débaucher en morte saison ou en cas de crise économique. Son sort est lié à celui de la Communauté et celle-ci doit lui assurer son existence, même après sa retraite ou en cas de maladie, de même elle prend son foyer en charge, s'il vient à disparaître.

Certes, outre les organismes de Sécurité Sociale auxquels elle est rattachée, elle peut, pour cela, faire appel à une organisation de solidarité inter-communautaire ou à des organismes de protection mutuelle, mais de toute façon, elle doit assurer à ses membres une sécurité qu'aucune entreprise de type classique n'accorde à son personnel. Pour cette raison, la Communauté doit donc compren-

dre un nombre suffisant de membres (lorsqu'elle a atteint son stade de développement normal, bien entendu), nombre qui l'oblige à avoir une organisation technique et administrative du type industriel et non artisanal. D'ailleurs, la Communauté qui veut expérimenter des rapports sociaux fondés sur le respect de l'homme, doit comporter un nombre d'éléments suffisant pour que chacun puisse assumer, à un titre quelconque, une responsabilité qui corresponde à ses possibilités. L'expérience nous a prouvé que, tant que la Communauté n'atteindra pas un effectif minimum de vingt-cinq personnes, les tempéraments divers s'affronteront sans se compléter, chacun voulant, à tout moment, être au courant de tout, et l'on aboutira à une caricature de démocratie et non à une organisation rationnelle.

Par contre, si la Communauté dépasse cent cinquante personnes, celles-ci ne se connaîtront plus. L'anonymat, rendant la démagogie possible, faussera les données de la gestion collective.

Mais alors, nous dira-t-on, comment appliqueriez-vous vos méthodes à une grande entreprise ?

A cela, nous répondrons :

out d'abord, nous ne prétendons pas posséder une formule adaptable, telle quelle, à tous les cas.

Ensuite, les grandes entreprises, sous leur forme actuelle, sont-elles nécessairement la conception intangible de l'avenir ?

Enfin, nous livrons les résultats de notre branche « horlogerie » :

En dix ans, nous avons atteint, pour l'ensemble des Communautés horlogères, le chiffre de 420 travailleurs, alors que cette industrie en emploie 8.000 dans toute la France. Sur les 420 personnes, 380 fabriquent des boîtiers de montre contre 1.500 travailleurs répartis dans une cinquantaine d'entreprises pour cette branche. Ainsi, dans cette spécialisation qui nécessite un équipement industriel considérable, cinq Communautés groupent un quart du personnel total et fabriquent toute la gamme du boîtier de haute qualité, depuis le métal chromé jusqu'à l'or. Elles assurent une production annuelle d'un million de pièces, soit plus de 50 % de la catégorie. Elles font donc, prises ensemble, et, compte tenu du métier, figure de « grande entreprise ».

Or, chacune de ces Communautés a gardé son visage propre et son autonomie totale sur le plan économique, financier et social. Malgré une certaine spécialisation, la concurrence joue entre elles, maintient leur vitalité, et les liens qui les unissent ne sont destinés qu'à aider chacune d'elle à se mieux développer, selon sa ligne propre.

Certaines autres branches, comme celle du bois, qui compte une dizaine d'entreprises, tendent à s'organiser de façon analogue.

Sur le plan industriel et technique, les Communautés peuvent avoir comme base une usine, un bureau d'étude, une entreprise de construction.

Peut-on concevoir des Communautés dans les services publics ?

Rien ne s'y oppose. Il est certain que si les nationali-

sations étaient conçues d'une façon rationnelle, on pourrait très bien envisager des Communautés exploitant des services publics ; les moyens de production n'étant pas alors, à proprement parler, la propriété collective de la Communauté, mais étant mis à sa disposition par la ville, le département ou la nation, aux termes d'un contrat qui sauvegarderait la pleine liberté de la Communauté en même temps qu'il définirait ses devoirs vis-à-vis de la collectivité supérieure.

En résumé, la Communauté de Travail étant un groupe de personnes réunies à propos de leur travail, assure leur existence et celle de leur foyer.

Elle doit donc :

Exercer un métier économiquement rentable,

Etre bien gérée et bien équipée,

Comprendre des éléments compétents professionnellement et techniquement, afin de permettre une production de qualité à un prix de revient convenable.

Elle doit être une entreprise saine pour que son témoignage soit valable.

A l'origine, une Communauté de Travail peut être :

Soit une **entreprise existante qui se transforme ;**

Soit une **entreprise en création.**

Le problème de la vitalité économique se pose différemment, selon le cas.

Dans une **entreprise existante,**

Le marché existe ;

L'équipement est là ;

La gestion a fait ses preuves ;

Les cadres et les ouvriers ont déjà montré leurs compétences ;

Les possibilités de production sont connues, ainsi que la place du produit sur le marché.

Lorsque l'entreprise est **en création**,

Il faut faire la mise au point dans tous les secteurs à la fois.

Sauf dans certaines circonstances et à certaines époques comme celle qui a suivi la guerre et dont certaines Communautés ont profité), ce deuxième cas présente des difficultés qui ne seront peut-être pas insurmontables, mais qui risquent d'user la résistance de ceux qui auront tenté l'expérience, et de la faire finalement échouer.

La Communauté de Travail ne doit jamais être une improvisation, ni une traite tirée sur l'idéal théorique de ses membres. Elle doit toujours être mûrement, posément étudiée et mise au point sous tous ses aspects, surtout, lorsqu'il s'agit d'une création d'entreprise.

Depuis plus de dix ans, de telles entreprises existent en France, en Suisse, en Italie ; elles vivent, elles prospèrent et elles constituent, par une expérience toujours renouvelée et approfondie, un témoignage en faveur d'une gestion collective sagement conçue.

ENTREPRISE HUMAINE

La Communauté de Travail ne pourra résoudre seule les problèmes posés par une économie mondiale qui ne tient compte des hommes, que dans la mesure du profit qu'elle en tire.

Bien plus, elle reste tributaire de cette économie, dont elle condamne la plupart des principes, puisqu'elle doit fonctionner dans son sein.

Néanmoins, la Communauté de Travail cherchera par ses buts et par ses moyens, dans toute la mesure du possible, à respecter

L'HOMME EN TANT QUE PRODUCTEUR

en se fixant comme objectif le développement humain complet de ses membres, par le moyen d'une organisation des rapports entre producteurs, qui ne laisse à l'argent aucune initiative et permet à la valeur de chacun de se dégager, de s'employer au maximum sur les divers plans de l'activité.

Par l'homme en tant que producteur, nous entendons l'homme dans l'exercice de l'activité qui lui permet de se

nourrir et de nourrir les siens. A cette activité, il ne peut se soustraire, mais le plus souvent, il la subit, s'efforçant d'exister en dehors d'elle et malgré elle, car lorsqu'il l'exerce, il est tributaire d'une organisation qui ne lui laisse aucune initiative, celle-ci étant, même si ce n'est pas évident, détenue par l'argent et ceux qui le possèdent.

Quand nous parlons de producteurs ou de travailleurs, nous voulons désigner tous ceux, du directeur au manoeuvre le moins qualifié, qui apportent leur travail personnel.

Pour créer un climat humain dans l'entreprise, il faut, d'une part, que l'argent n'y ait plus l'initiative, d'autre part, que celle-ci appartienne aux travailleurs.

Pour que la détention des moyens de production ne crée pas de droits sur le travail, il faut que ce soit le travail qui, de façon indivise et collective, détienne les moyens de production. C'est ce que nous obtenons juridiquement, soit par les statuts de coopérative à forme communautaire, soit par la création d'une association de travailleurs de l'entreprise qui détient la quasi-totalité des parts de la société anonyme ou de la société à responsabilité limitée.

Dans un cas comme dans l'autre, le capital ne rapporte pas d'intérêt et est, sauf les quelques parts individuelles prévues par la législation, légalement détenu par l'ensemble des travailleurs (Comité d'entreprise ou Association selon la loi de 1901).

Les réserves sont automatiquement propriété du groupe.

Le financement se fait, en dehors de l'auto-financement, par emprunt, comme dans une entreprise ordinaire.

Dans certains cas, la jouissance des biens de production sera possible sans propriété proprement dite, au moins immédiate, par location-vente ou par un contrat sauvegardant irrévocablement les droits des travailleurs.

Tout travailleur agréé comme compagnon-associé détient ses pouvoirs dans le cadre de l'**Assemblée Générale**. Celle-ci se réunit, au moins, une fois l'an. C'est elle qui élit les responsables : chef de Communauté et membres des différents Conseils. Elle fixe la règle et l'orientation générale de la Communauté. Elle prend ses décisions à l'unanimité. Que faut-il entendre par là ? L'expérience nous a montré qu'un vote obtenu à la majorité devait être ensuite accepté par la minorité pour être appliqué par tous sans arrière-pensée. Si la minorité ne s'y rallie pas, la décision peut être rediscutée, amendée ou même laissée en suspens. Loin de freiner la Communauté, cette méthode entraîne, dans les discussions, un souci constant de compréhension mutuelle pour le bien du groupe.

Le **Chef de Communauté** est élu par l'Assemblée Générale pour trois ans, il est rééligible, il dispose de pouvoirs très étendus, mais l'Assemblée Générale peut toujours lui retirer son mandat, si elle juge, à l'unanimité, telle qu'indiquée ci-dessus, que sa présence à la tête de la Communauté n'est plus souhaitable pour celle-ci.

Le responsable de la Communauté désigne le **Conseil de Direction** composé des chefs de services techniques qui doivent être acceptés par l'Assemblée Générale. Il est assisté du Conseil Général ou **Conseil d'Administration** qui comprend le Conseil de Direction et un certain nombre de membres élus par l'Assemblée Générale directement.

En outre, une **Commission de Contrôle**, élue par l'Assemblée Générale, veille à la bonne tenue de la gestion financière. Une **Commission d'arbitrage**, également élue par l'Assemblée Générale, est chargée de régler les différends pouvant survenir entre les membres de la Communauté et de fixer les modalités de tous les dépôts, qu'ils soient volontaires ou par exclusion (celle-ci ne pouvant se motiver que par une faute grave).

Les différents services de la Communauté sont organisés en sections et en équipes avec responsable et Conseil à chaque stade, les responsables étant élus par les membres de la section ou de l'équipe. D'ailleurs, à tous ces échelons, les nominations se font à la double confiance, c'est-à-dire qu'il faut, pour occuper un poste, avoir l'accord de ceux que l'on dirigera et de ceux dont on recevra les directives.

En dehors de l'Assemblée Générale et des Conseils ou postes auxquels ils pourraient être élus, les membres de la Communauté sont tenus au courant de la marche générale par les **Assemblées de contact** ouvertes à tous, stagiaires et compagnons, ou par les **Assemblées de compagnons**, réservées à ces derniers ; ce sont des assemblées d'information, sans pouvoir de décision, pouvant seulement soulever des problèmes qui devront être résolus à l'échelon responsable.

Enfin, des sujets d'étude destinés à préparer l'Assemblée Générale ou à consulter la Communauté sur une décision à prendre sont soumis, soit aux **groupes de quartier**, soit, quand ceux-ci n'existent pas, aux **groupes d'étude entre producteurs**.

Les groupes de quartier sont la réunion de plusieurs foyers qui se retrouvent par affinité ou par voisinage, une fois par mois, par exemple.

En effet, selon la conception communautaire idéale, lorsqu'une personne devient membre de la Communauté, son foyer le devient avec elle ; le foyer étant la cellule intermédiaire entre l'individu et la Communauté, il ne peut être ignoré de celle-ci qui tend à permettre l'épanouissement de l'individu. Dans les groupes de quartier, c'est le foyer qui s'exprimera. L'Assemblée Générale, qui accepte comme compagne l'épouse du compagnon restant à son foyer, reconnaît également le rôle du foyer en donnant un droit de vote personnel à l'épouse.

Toutes ces Assemblées et Conseils ont pour but de faire prendre conscience à chacun de ses possibilités et de faire porter par le groupe les responsabilités qu'il peut confier à chacun.

Dans une Communauté, à côté du service industriel, du service commercial ou de l'administration, il existe une fonction assumée le plus souvent par le Chef de Communauté, mais qui, dès que possible, devrait avoir un responsable distinct, chef de service. Il s'agit du « social », mais d'un « social » bien particulier, qui ne consiste pas en des activités d'assistance ou d'entr'aide, **mais dont le rôle est de trouver, dans la Communauté, la place où chaque membre pourra, à la fois, le mieux s'accomplir et être le plus utile au groupe.**

Le responsable social est le responsable du facteur humain. Il devra veiller à ce que le professionnel n'écrase

jamais les hommes, sous prétexte du bien général. Il devra aussi veiller, si un individu ne trouve pas dans son activité professionnelle le moyen de révéler à lui-même ses possibilités, qu'il lui soit confié sur le plan du groupe une responsabilité extra-professionnelle : culturelle, spirituelle, sportive, artistique, de solidarité, afin qu'il puisse s'essayer et donner sa mesure.

Le travail à la chaîne, la mécanisation à outrance ne peuvent, dans le monde actuel, être supprimés ; ils doivent être utilisés et la place laissée libre, dans l'attention des travailleurs, par la monotonie du geste, peut et doit être prise par des préoccupations concernant les responsabilités dans le groupe. C'est le rôle du responsable social de créer ces préoccupations, de les alimenter et, lorsque les lacunes de chacun apparaîtront, de lui donner le goût et les moyens de les combler, notamment en lui libérant du temps pour le faire pendant l'horaire habituel du travail professionnel, grâce à un machinisme toujours plus perfectionné.

Tout acquis personnel d'un individu producteur ou d'un membre du foyer d'un producteur est un enrichissement pour le groupe qui se doit donc de l'encourager.

Les tendances spirituelles ou intellectuelles les plus diverses ont leur place dans la Communauté qui considère cette variété comme une richesse.

La gestion saine d'une Communauté, comme celle de toute entreprise, tendra à prévoir l'avenir et à se tenir toujours au niveau des progrès techniques, donc à réserver une part de travail à l'épargne collective, sous forme d'investissements ou de fonds de roulement.

La partie du chiffre d'affaires disponible sera distribuée sous forme d'acomptes mensuels entre les foyers des producteurs. Ainsi, la rémunération sera fonction du chiffre d'affaires selon un pourcentage établi d'avance et variable selon les professions.

Certaines Communautés versent une répartition analogue au salaire classique (barème syndical ou supérieur) quitte à le ramener à un salaire égalitaire de base en cas de nécessité, le solde pouvant être différé ou annulé, quitte aussi à verser une répartition supplémentaire, en fin d'année, si les résultats et les nécessités des immobilisations le permettent.

D'autres font dépendre, purement et simplement, toute la répartition des résultats mensuels, avec échelle hiérarchique.

D'autres, enfin, ont fixé un salaire de base égalitaire toujours versé et l'échelle hiérarchique ne joue que sur la partie de répartition qui dépasse ce salaire.

Certaines Communautés n'ont pas d'échelle hiérarchique, mais la plupart l'ont toujours prévue ou l'ont rétablie. Son éventail est très différent d'une Communauté à l'autre.

Pour encourager la participation des épouses à la vie de la Communauté, les préoccupations extra-professionnelles des producteurs et les responsabilités assumées par eux, la Communauté tient compte, selon les modalités très diverses d'une Communauté à l'autre, des possibilités et des efforts de chacun dans le secteur hors-production ;

c'est ce qu'on appelle la rémunération de la valeur humaine.

La rémunération globale du foyer, professionnelle et de la valeur humaine, tend à rendre manifeste la concordance entre le bien de la Communauté et celui des foyers et des individus.

Prospère, la Communauté assure la sécurité de ses membres, mais cette sécurité qui est le contraire de l'anxiété, n'exclut pas le risque ; elle est humaine, en ce sens, qu'elle tient compte des besoins, mais aussi des moyens et des efforts qui devront être mis en œuvre pour le bien immédiat du groupe et celui, indirect mais certain, de ceux qui le composent.

La Communauté respecte

L'HOMME EN TANT QUE CONSOMMATEUR

En s'interdisant des métiers ne correspondant pas à des besoins véritables et reposant sur la spéculation ou sur une publicité tendancieuse.

En livrant une **production de qualité** à des **prix justes**, non pas, selon une conception idéaliste du « juste prix », mais compte tenu des conditions économiques indépendantes de l'entreprise, auxquelles elle ne peut se soustraire.

En établissant, avec les usagers des services de la Communauté, des **rappports humains et non d'intérêts opposés**.

Ces usagers seront : des entreprises utilisant, comme éléments de leur propre fabrication, les produits de la Communauté de Travail, des commerçants vendant ces

produits, des personnes, des administrations ou des entreprises, usagers de ces produits au stade final.

Dans ce dernier cas, certains voudraient instituer une dépendance de la production par rapport à la consommation.

Les Communautés de Travail considèrent, elles, que c'est à partir de son rôle de producteur que l'homme peut et doit développer sa personnalité et non en tant que consommateur. En conséquence, la production doit demeurer libre à l'égard de la consommation, tout autant qu'à l'égard de l'argent.

Néanmoins, plusieurs Communautés de Travail livrant directement à la consommation réalisent une liaison avec les consommateurs. Réunion d'information, demandes de conseil, intéressement dans les résultats font que la notion du bien commun s'insère dans les rapports Communauté de Travail-Utilisateurs et confère à ces rapports « un visage humain ».

La Communauté respecte

L'HOMME EN TANT QU'EPARGNANT, APPORTEUR DE CAPITAUX

Comme toute entreprise, la Communauté de Travail a besoin de fonds qui devront, surtout à l'origine, être apportés de l'extérieur, soit sous forme de numéraire prêté, soit sous forme de moyens de production vendus à tempérament ou loués.

En effet, si nous posons comme principe que la Communauté devra être collectivement détentrice de ses moyens de production pour permettre véritablement l'épanouisse-

ment de ses membres, nous savons que cette détention ne pourra pas toujours être immédiate, et qu'il faudra parfois passer par le stade de la jouissance collective de biens prêtés, loués ou acquis grâce à des emprunts.

Peu à peu, une gestion saine et avisée devra consacrer une part importante des fruits de la production aux investissements, au fonds de roulement de la Communauté et au remboursement des sommes dues.

Mais l'auto-financement ne peut et ne doit pas être le seul moyen d'assurer les ressources de la trésorerie. Or, si elle fait appel à des capitaux extérieurs, la Communauté de Travail se refuse à donner à ces capitaux un droit de gestion. Elle se refuse aussi à leur donner une part des bénéfices, car s'ils les ont peut-être rendu possibles, ils n'en sont, tout au plus, que l'une des conditions et non la cause.

Par contre, la Communauté de Travail estime que, de même qu'à une entreprise quelconque, des capitaux à elle confiés courent des risques de perte pouvant surgir de l'extérieur ; dévaluation de l'intérieur : aléas de la marche de l'entreprise.

Résultant de l'appauvrissement de tous les citoyens par suite de celui de la Nation, le risque de dévaluation peut être partiellement évité par l'épargnant, dans certains cas : achat d'or, de terrain, etc. Il s'agit donc, pour une Communauté emprunteuse, non pas de le supprimer totalement, mais de proposer une atténuation raisonnable, analogue à celle qui pourrait être trouvée dans un autre

placement, basée sur un indexage, par exemple, d'après le tarif des salaires dans la profession de la Communauté.

La proportion de la somme sur laquelle portera cet indexage devra être fixée entre le prêteur et la Communauté, afin de permettre à celle-ci d'assumer le risque de dévaluation sans compromettre son existence.

Pour être juste, cet indexage devra valoir également dans l'autre sens, si le franc se revalorise par baisse des prix.

Les risques qui viennent de l'entreprise ne sont pas calculables mathématiquement, mais ils peuvent être estimés d'après les conditions dans lesquelles se trouve la Communauté, au moment de l'emprunt (équipement, marché, qualification des responsables et des travailleurs). Le pourcentage de risque admis d'un commun accord et réparti sur la durée du prêt pourra alors modifier le montant de la somme due.

Cette notion n'est plus celle de l'intérêt obligatoire, ni du profit des actionnaires, elle est une recherche de justice dans les rapports des prêteurs et des emprunteurs.

Non seulement ce contrat doit être loyalement exécuté, mais il doit encore prévoir que les prêteurs soient pleinement respectés, c'est-à-dire :

Qu'ils ne soient pas inconnus de la Communauté emprunteuse ;

Qu'ils ne soient pas traités par elle en anonymes.

La Communauté devra donc envisager :

Des réunions d'information en présence des prêteurs ;

Des réunions de prêteurs au cours desquelles des conseils leur seront demandés pour la bonne marche et la vie de l'entreprise ;

Et de façon générale, une liaison régulière entre la Communauté et les prêteurs avec :

Soumission des résultats économiques ;

Informations sur les réalisations et résultats extra-professionnels.

S'il se trouve que des apporteurs soient en même temps des membres de la Communauté, la structure de la Communauté devra être telle que cette double qualité ne puisse intervenir dans la vie de Communauté et en fausser la marche.

La Communauté respecte

L'HOMME EN TANT QUE TEL

Ainsi, la Communauté respecte

L'homme producteur dans chacun des membres de son groupe ;

L'homme consommateur dans chacun de ses clients ;

L'homme épargnant dans chacun de ses prêteurs.

Mais avant tout et par-dessus tout, elle respecte et, dans la mesure de ses moyens, entend faire respecter tous les hommes, en particulier ceux qui, dans la société actuelle, sont victimes d'injustice ou mis dans l'impossibilité de s'épanouir, d'être pleinement eux-mêmes.

Par son exemple et par ses efforts constants pour créer, en dépit des servitudes que lui impose le régime écono-

mique actuel, un climat de justice social en son sein et autour d'elle, la Communauté tend à démontrer ce qu'il serait possible de réaliser à l'échelon de la société.

Son action témoigne que des hommes, quelle que soit la diversité de leur origine sociale et de leur formation préalable, peuvent, dans le cadre de l'exercice de leur métier, instaurer un type de rapports humains permettant une gestion collective qui assure la prospérité de l'entreprise et le bien-être de ses membres.

Encourageant la montée de tous les travailleurs, la Communauté n'accepte pas de se limiter à une réforme de l'entreprise ou à procurer le bien-être à quelques-uns, sous une forme quelconque. Elle fenda toujours à rester en contact avec les syndicats, les organismes de culture ouvrière et généralement avec tous ceux qui travaillent à la suppression des injustices sociales et de leurs conséquences.

Elle se considère comme un des éléments d'avant-garde du combat mené pour soustraire les hommes à la domination de l'argent.

Elle démontrera, par sa réussite, celle de ses membres, et par sa solidarité avec les autres hommes que, sous certaines conditions, l'intérêt général peut être compris des individus et provoquer leur effort, qu'ils y trouvent toujours leur profit et que, les individus comme les groupes, ne peuvent s'estimer satisfaits de leur propre bonheur, tant qu'il existera, de par le monde, des injustices et des victimes de ces injustices.

G. RIBY.

— : GIEN : —
Imp. Jeanne-d'Arc

BIBLIOGRAPHIE

Pour bien connaître le Mouvement Communautaire, vous devez lire :

"COMMUNAUTÉ"

L'organe mensuel de l'Entente Communautaire, Fédération des Communautés de Travail, permet de suivre la vie et l'évolution des Communautés de Travail. Abonnement : 1 an : 750 fr. Abonnement de soutien : 2.000 fr. Etranger : 1.200. Tous les abonnements partent du 1^{er} janvier.

"BOIMONDAU"

Cet ouvrage, publié à l'occasion du X^e anniversaire de la Communauté Boimondau, retrace l'histoire de cette Communauté. Le volume illustré : 490 fr. ; franco : 520 fr. Etr. : 620 fr.

"COMMUNAUTE 51"

Un exposé des principes communautaires, accompagné d'une monographie des différents types de Communauté : entreprises transformées, expériences ouvrières, communautés rurales. Le volume : 150 fr. ; franco : 170 fr. Etr. : 200 fr.

"CELLULES D'UN MONDE NOUVEAU"

(Pierre DROUIN)

Une grande enquête sur les Communautés, réalisée par le journal « Le Monde ». Témoignage impartial d'un observateur étranger au Mouvement qui apporte la preuve de la place prise par les Communautés dans la vie sociale et économique du pays. Le volume : 100 fr. ; franco : 120 fr. Etranger : 150 fr.

Ces ouvrages sont en vente à l'ENTENTE COMMUNAUTAIRE

4, rue Cochin — PARIS (5^e)

C.C.P. 628-559 Paris

