

COMMUNAUTÉ

ORGANE MENSUEL DES COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL

11^e ANNÉE. — N° 1

JANVIER 1955

ADMINISTRATION

— REDACTION —

10 bis, rue de Charenton
PARIS-12^e - T. DOR. 99-44

C.C.P.

Entente Communautaire
Paris 628-559

NOS PROBLÈMES

La nouvelle année trouve les militants des Communautés de Travail faisant face à un certain nombre de problèmes.

Pourquoi ne pas le dire ? : 1955 s'est achevée pour plusieurs d'entre nous dans le pessimisme. Certes, les motifs de découragement ne nous ont guère été épargnés.

C'est le « Mouton Jaquemard », à Taninges, qui a cessé ses activités, c'est « L'Habitat », à Lyon, qui n'a dû qu'à une série de mesures draconiennes (aboutissant, en fait, à sa mise en tutelle) de pouvoir continuer, c'est la vieille communauté du « Bélier », à Besançon, contrainte de déposer son bilan, ce sont les groupes de la « Cité Horlogère », de Valence, s'ampulant de deux d'entre eux, c'est la jeune imprimerie parisienne de la « Sopreco » qui, après un départ plein de promesses, abandonna la forme communautaire, c'est enfin « l'Entente Communautaire », elle-même privée de son secrétaire général, contraint de se consacrer à la Secs-Cotram, à Massy...

Difficultés économiques bien sûr communes à la plupart des entreprises ! Mais d'autant plus ressenties chez nous qu'il s'agit d'affaires jeunes dont les responsables ne sont pas toujours, au départ, parfaitement armés pour gérer.

Difficultés morales aussi. Et celles-ci ont énormément pesé sur la vie de la plupart de nos Communautés. Cette année dernière, bien des choses auront été remises en question. Depuis dix ans, jamais nos buts et les moyens que nous comptons employer pour les atteindre n'avaient fait l'objet d'autant de discussions.

— Que sommes-nous ?

— Que devons-nous être ?

— Comment nous situons-nous par rapport à d'autres mouvements qui, dans le passé et aujourd'hui encore, ont proposé une solution aux problèmes sociaux de notre temps ?

La Communauté tentant d'être tout pour les gens qui la composent, visant à une sorte de totalitarisme, voilà une notion qui, si elle présida à la constitution des premiers groupes communautaires, a, en fait, été abandonnée depuis déjà longtemps. Cette notion a été abandonnée mais cela n'a jamais été exprimé clairement et une nouvelle définition de la Communauté de Travail n'a pas été proposée à nos camarades qui s'interrogent.

— Quelles doivent être les règles à respecter pour que soient également compatibles l'efficacité industrielle de nos entreprises et nos principes de propriété, de promotion et de gestion collectives ?

Dans ce domaine, nous n'avons eu jusqu'à présent que des généralités et il est grand temps que nous aboutissions à des choses précises.

— Quelles sont les différences fondamentales entre la Coopérative Ouvrière de Production telle qu'elle existe depuis une soixantaine d'années et la Communauté de Travail ?

Claude BELMAS

(Suite page 2)

LES CRISES DANS LES COMMUNAUTÉS

Au cours de l'année 1955, trois de nos Communautés de Travail ont connu de graves difficultés intérieures.

On est frappé par la similitude des situations, des causes ayant entraîné ces malaises et cette crise morale.

Lorsque l'on veut bien se livrer à une analyse sérieuse des causes et des effets de ces crises, on s'aperçoit bien vite que les problèmes posés sont avant tout d'ordre social et communautaire.

Bien sûr, il ne faut pas nier l'influence du facteur économique, le poids des gênes de trésorerie. Diriger une Communauté en période économique normale est relativement facile.

Actuellement, en raison des difficultés communes à toutes les entreprises petites ou moyennes, la gestion, la direction de la Communauté deviennent une affaire très délicate.

On ne répètera jamais assez que la Communauté n'est pas simplement une entreprise mais qu'elle constitue un groupe d'hommes associés, liés entre eux par une règle écrite et des lois non écrites. Dans ce groupe, il se forme très vite une conscience collective influençant fortement le comportement individuel de chacun des membres de la Communauté. Cependant, la contribution de chaque compagnon à la vie du groupe diffère suivant son passé, son éducation, ses opi-

nions et surtout la manière dont il comprend la Communauté. Cette dernière, par le but qu'elle se propose, les relations de travail et de gestion qu'elle impose, la contrainte qu'elle exerce, joue un rôle puissant d'éducation. Petit à petit, les hommes apprennent à vivre ensemble, à collaborer, à tenir compte les uns des autres, et à adapter leur vue personnelle aux vues de la Communauté. On constate alors chez l'homme travaillant dans la Communauté la coexistence de deux sortes d'opinions : les unes qui expriment la réaction de l'homme en tant qu'individu privé et les autres en tant que membre de la Communauté.

Dans des conditions matérielles et morales satisfaisantes, l'opposition, dans l'homme, de ces deux manières de penser ne pose pas de problème. Les buts de la Communauté, les satisfactions qu'elle donne, font coïncider opinion privée et opinion sociale. Mais que des difficultés surgissent, que des heurts de personnes se produisent, que des maladroites de commandement soient commises, l'homme se laisse entraîner par l'opinion du groupe. Un climat de crise morale prend naissance. Le mécontentement, quelle que soit sa cause, son origine, devient malaise général. Une véritable opinion publique dissolvante, déprimante et puissante règne dans la Communauté. Nous ne sommes plus alors dans

le domaine de la raison mais dans celui du sentiment, de la sensibilité. A ce niveau, la moindre chose prend une énorme importance. Il suffit d'une décision, d'un geste, de quelques mots mal interprétés, de quelques nuances mal saisies pour qu'immédiatement naisse un incident qui fait perdre son équilibre à la Communauté.

Nous pensons bien faire en passant en revue les facteurs qui ont déterminé un état de crise dans trois de nos Communautés :

L'INFLUENCE DE LA SITUATION SOCIALE.

Nos Communautés de Travail baignent dans le climat déprimant et pourrissant du monde capitaliste. Le déséquilibre économique et politique retentit plus douloureusement encore dans la conscience des camarades de la Communauté quand certaines conditions matérielles ne sont plus assurées par la Communauté. Si une éducation communautaire n'a pas été systématiquement faite, si des explications ne sont pas données, une information consciencieusement faite, bien vite les camarades posent les problèmes de la Communauté de la même façon qu'ils posent ceux de l'usine capitaliste. Il s'ensuit une discorde dans la Communauté qui se divise en deux groupes hostiles. Très vite, le ou les responsables apparaissent comme le bouc émis-

saire de tous les maux. Le Chef de Communauté n'est plus le camarade élu, choisi : il devient le « patron ». L'éternelle opposition entre « dirigeants » et « dirigés » devient violente. C'est alors qu'entrent en danse de bons camarades, syndicalistes ou communistes. En dissolvant la confiance dans les principes, les buts et les hommes de la Communauté, la crise morale que traverse la Communauté leur fait transférer cette confiance vers les objectifs plus vastes, certes, du syndicat ou du parti.

Ils oublient alors que, dans la Communauté, le pouvoir appartient démocratiquement à l'Assemblée générale, que les responsables sont élus, que les moyens de production sont propriété sociale et indivise pour ne plus voir dans les responsables élus que des patrons. Malheureusement, la lutte de classe est transposée dans la Communauté.

On ne redira jamais assez que le rôle du syndicat ouvrier dans la Communauté diffère de celui qu'il assume dans l'entreprise capitaliste. On ne peut parler, dans la Communauté, d'exploitation des dirigés par les dirigeants. Les notions de classe, d'exploitation sonnent étrangement dans la Communauté, et cela pour plusieurs raisons bien évidentes.

Marcel MERMOZ.

(Suite page 3)

NOTRE JOURNAL

Après un silence de quelques mois, « COMMUNAUTE » repart. Pendant cette crise intérieure, morale, très sensible surtout au niveau de l'Entente, que viennent de traverser les Communautés, nous avons préféré garder le silence : certaines crises ont besoin de silence pour se résoudre ; le silence seul permet aux vrais problèmes de se poser clairement, comme d'eux-mêmes. Et c'était notre besoin le plus vrai que celui de poser nos vrais problèmes.

Nous n'ignorions pas qu'ainsi nous courions le risque de paraître inactifs, pour ne point dire d'avantage. Nous n'avons pas cessé cependant de travailler, de rechercher obstinément la solution de nos problèmes, une fois ceux-ci clairement posés. Ainsi nous sommes sortis du désarroi que donne l'envie de fuir et que provoque surtout l'amoncellement des difficultés devant de nombreuses communautés.

Au seuil de cette année nouvelle,

c'est avec une vue plus saine et plus sage des choses, et surtout avec une conscience plus assurée de nos modestes moyens que nous tendrons nos forces vers les buts qui restent les nôtres : gestion collective et promotion collective par le moyen de la propriété collective.

Nous pouvons rompre aujourd'hui le silence, en présentant nos meilleurs vœux pour 1956 à tous nos membres et à tous nos amis.

COMMUNAUTE.

UNE JEUNE COMMUNAUTÉ LA "SOMODEL"

La « SOMODEL » se prépare à fêter son deuxième anniversaire, aussi n'est-elle pas encore sortie complètement de cette période incertaine et aventureuse que traverse, je crois, toute communauté naissante.

Précisons cependant que si elle n'a que deux années d'existence légale, ses fondateurs se sont réunis dès 1949, pour étudier et élaborer un projet qui risque de se réaliser.

Ses premiers membres se sont connus dans le cadre des activités « Route » des Eclaireurs Unionistes de France. Travaillant chacun dans une branche professionnelle différente, ils n'avaient de commun, que leur aspiration à la liberté et au respect de la dignité de chaque être, une solide amitié, une certaine expérience du partage, de la mise en commun des moyens pour obtenir, ensemble, un résultat.

L'Electricité ?... Ils en ont appris les premiers rudiments en travaillant, les samedis et dimanches durant toute une année, pour rassembler les fonds nécessaires à un grand et beau voyage au Danemark, en Suède et en Norvège, pendant un mois.

Très tôt, face à l'injustice et au mensonge, à l'exploitation et à la

haine, la résignation leur est apparue la chose à bannir.

Désirer intensément et ardemment ce que l'on croit vrai et juste, voilà l'essentiel ! La revendication doit être constructive. C'est ainsi qu'ils ont été amenés, ensemble, à prendre position vis-à-vis du capitalisme, et que, renonçant à une condition maté-

rielle immédiate indéniablement supérieure, ils se sont engagés dans l'aventure.

Mars 1954 : un maçon, un lunetier, un tuyauteur-soudeur en chauffage, un tourneur, un serrurier, un étudiant, ayant rassemblé, par leur travail préalable, les quelques milliers de francs nécessaires, créent, juridiquement, la « Société Moderne d'Équipement Électrique ».

CINQ membres fondateurs ! Sans argent. Environ fr. 200.000 de prêt. Sans travail. Sans clientèle. Sans référence... Mais grâce à l'appui d'un comité de patronage ils éditent un petit manifeste fort clair, demandant Travail et Argent.

AUJOURD'HUI, la Communauté rassemble 20 travailleurs, dont 10 Associés, 5 Postulants et 5 Stagiaires.

Son chiffre d'affaires de francs 10.800.000 en 1954, a atteint francs 21.600.000 en 1955. Il faut qu'il atteigne 53 millions en 1956.

La « SOMODEL » a pris en charge les travaux les plus divers : équipement d'appartements, de boutiques, installations industrielles, cabine de transformation, télécommandes diverses.

Ses références, nombreuses aujourd'hui, comptent : l'Air Li-



Deux des membres fondateurs



Deux des membres fondateurs

guide, les Cycles et Motos AL-CYON (Ets GENTIL), la S.N.C.F., les PONTS ET CHAUSSEES, l'Aéroport du BOURGET, etc..., et bien sûr, plusieurs communautés de la Région Parisienne : RAL XII, la SECS - COTRAM,

HOIBIAN

(Suite page 4)

LA PRODUCTIVITÉ EN U. R. S. S.

L'ouvrage de N.S. Malowa *Die Arbeitsproduktivität in der Industrie der U.D.S.S.R. Berlin F.D.G.B.* 1953 (263 p.), a été publié en russe, en 1949. La version allemande a été publiée en 1953 à Berlin, avec l'appui du Fonds Culturel de la République Démocratique allemande. Il n'y a pas jusque-là de version française. On peut cependant considérer que sa substance est reprise, équivalentement, dans l'étude de J. Lambert : *La productivité du travail dans la société capitaliste*. (Economie et Politique, janv. 1955, pp. 21-33). En souhaitant et en attendant une version française qui donnerait à l'ouvrage de N.S. Maslowa une audience plus large, on en donnera seulement ici un bref résumé.

Il se compose de deux parties. La première, plus brève (pages 19-81, évoque rapidement l'« Evolution de la productivité du travail dans l'industrie de l'U.R.S.S. ». Quatre périodes sont considérées : 1. avant et pendant la première guerre mondiale. 2. la période révolutionnaire. 3. la période des plans quinquennaux stalinien. 4. la période de la guerre et le plan quinquennal d'après-guerre. Au cours de cette évolution, l'élévation de la productivité du travail demeure un objectif constant ; la ventilation des résultats obtenus allant, dans des proportions variables, selon la conjoncture intérieure ou extérieure, soit à l'augmentation de l'accumulation soit à une satisfaction croissante des besoins de la population. Un chiffre récent de ces résultats peut être trouvé dans l'étude précitée de J. Lambert. (loc. cit. pages 26-28 et passim).

La seconde partie, plus ample (pages 82-266) détaille « les facteurs fondamentaux de l'accroissement de la productivité du travail dans l'industrie de l'U.R.S.S. ». Six facteurs sont ainsi présentés :

1. Techniques nouvelles : Mécanisation du travail. Automatisation.
2. Elévation du niveau de vie de la population laborieuse.
3. Elévation de la qualification des travailleurs.
4. Organisation de la production et du travail.
5. Principe socialiste de la rémunération selon l'activité fournie.
6. Emulation socialiste et mouvement stakhanoviste.

Il ne peut être question de retranscrire le détail de ces dix facteurs dont on peut également avoir un aperçu pertinent et mis à jour dans l'article de J. Lam-

bert (1). Pas question non plus de vouloir ou de pouvoir tenter un démarquage pour le traitement des problèmes de productivité tels qu'ils se posent dans plusieurs Communautés de Travail. Ici et là, non seulement les échelles mais les conditions n'ont pas de commune mesure. En effet, il n'est pas accidentel à la productivité du travail d'être recherchée et pratiquée comme partie intégrante et partie prenante dans une économie socialiste planifiée, insertion qui rend cette productivité à la fois *techniquement nécessaire et socio-psychologiquement possible*. Bien que l'ouvrage de Maslowa ne contienne pas l'analyse circonstanciée de ce jeu dans des éléments monographiques et des « documents humains » qu'on se prend à souhaiter, il ne le rend pas moins manifeste en soumettant chacun de ces six facteurs à une description historique où la politique économique de l'U.R.S.S., y compris ses vicissitudes, apparaît comme une géante expérimentation sociale. Le fait qu'elle forme un tout, — ceci apparaît d'ailleurs dans de nombreuses répétitions de l'auteur — interdit d'en grignoter tel ou tel élément.

On fera cependant une remarque sur un fait semble-t-il assez décisif. Cette liaison de la productivité avec un type d'économie générale (socialiste et planifiée) a pour complément, semble-t-il obligé, une liaison non moins étroite avec les différenciations de l'activité individuelle. D'une part sans doute, la productivité réalise le plan et on sait que ce plan économique, n'étant jamais sans portée politique, fait appel aux motivations du citoyen et à son adhésion, voire son enthousiasme pour les buts à longue échéance fixés au développement du peuple. Mais, d'autre part, cet appétit d'objectifs historiques et universels vient s'encaster dans une recherche organisationnelle minutieuse et opiniâtre pour rendre l'effort individuel immédiatement rentable ; en effet, la mesure du travail, aussi bien dans sa *qualité* que dans sa *quantité*, est le leit motiv d'une telle organisation. C'est elle qui fait abandonner progressivement la rémuné-

(1) Dans le numéro de décembre d'Economie et Politique, Jacques Lambert publie un article très intéressant et très important sur la Productivité en U.R.S.S. Nous en rendrons compte dans le prochain numéro.

ration horaire indifférenciée par une rémunération des tâches effectivement accomplies, recensées et vérifiées ; qui rend préférable le travail de masse ou de série au travail individuel ; qui préside à des plannings journalier et horaire ; qui privilégie la performance individuelle ou collective (émulation socialiste) ; qui fait établir les « normes techniques » à mi-course des normes anciennes et des normes nouvelles atteintes par le stakhanovisme ; elle, enfin, qui fait calculer la rémunération selon l'accomplissement ou le non-accomplissement de ces normes (op. cit., pages 151 et suivantes).

L'ensemble de cette adaptation semble remonter au fameux appel lancé par Lénine dès 1918 :

« L'avant-garde la plus consciente du prolétariat de Russie est déjà assignée la tâche de relever la discipline du travail... Nous devons inscrire à l'ordre du jour, introduire pratiquement et mettre à l'épreuve le salaire aux pièces : appliquer tout ce qu'il y a de scientifique et de progressif dans le système de Taylor, proportionner les salaires au bilan général de telle ou telle production... Apprendre à travailler, voilà la tâche que le pouvoir des Soviets doit poser dans toute son ampleur devant le peuple. Le dernier mot du capitalisme sous ce rapport, le système Taylor — de même que tous les progrès du capitalisme — allie la cruauté raffinée de l'exploitation bourgeoise aux conquêtes scientifiques les plus généreuses concernant l'analyse des mouvements mécaniques dans le travail, l'élaboration des méthodes de travail les plus rationnelles, l'application des meilleurs systèmes de recensement et de contrôle, etc... La République des Soviets doit faire siennes, points par points, les conquêtes les plus précieuses de la science et de la technique en ce domaine. Nous pourrions réaliser le socialisme justement dans la mesure où nous réussirons à combiner le pouvoir des Soviets et le système de gestion soviétique avec les plus récents progrès du capitalisme. » (In : Lénine : Les tâches immédiates du pouvoir des Soviets, 28 août 1918)... Cet appel a été le point de source de toute la recherche ultérieure à laquelle le mouvement stakhanoviste donna une quinzaine d'années plus tard un rebondissement original.

Il s'agit donc d'une recherche de longue durée. Treize ans après l'appel de Lénine, les documents

officiels révèlent encore la nécessité de combattre énergiquement le mythe du « nivellement » égalitaire des individus dans une organisation économique qui se différencie encore malaisément. La lecture du grand discours de J. Staline aux cadres de l'Industrie (*Les tâches des dirigeants de l'industrie*, 4 fév. 1931) est, à cet égard, précise : invitation faite aux militants de maîtriser la technique : « Il est temps, il est grand temps de nous tourner jace à la technique. Il est temps de rejeter le vieux mot d'ordre périmé de la non-immixtion dans la technique, de devenir nous-mêmes des spécialistes, des connaisseurs en la matière... » ; lutte contre l'égalisation des salaires : « Il faut organiser un système de tarifs qui tienne compte de la différence entre le travail qualifié et le travail non qualifié, entre le travail pénible et le travail facile. On ne peut tolérer qu'un rouleau de la sidérurgie touche autant qu'un balayeur ; on ne peut tolérer qu'un mécanicien de chemin de fer touche autant qu'un copiste... » Au contraire, on doit remédier à une néfaste cotation du personnel « en organisant le système des salaires de façon que la qualification du travailleur soit convenablement appréciée... » Et quatre ans plus tard en 1935, cette invitation à discerner la qualité du travail se double d'une invitation à mesurer la quantité de ce travail par la mise au point des « normes techniques » : « Que faire avec les normes techniques en général ? Sont-elles nécessaires à l'industrie ou peut-on se passer de toutes normes ?... Sans les normes techniques l'économie planifiée est impossible... Les normes techniques sont une grande force régulatrice qui organise dans la production les grandes masses d'ouvriers autour des éléments avancés de la classe ouvrière... Les normes techniques nous sont nécessaires, non pas celles qui existent mais des normes plus élevées » (Discours à la première conférence des stakhanovistes...). Au total une révolution de plus de 15 ans pour que l'expérience dans son ensemble prenne acte des liens obligatoires entre organisation et productivité.

N.S.M. indique (page 225) les principaux points d'application de cette rationalisation de la production animée par le stakhanovisme.

- 1) Division du travail ;
- 2) Augmentation du temps ac-

tif des machines par la diminution des temps morts ;

3) Rationalisation de la technologie ;

4) Travail simultané à plusieurs postes de travail ;

5) Coordination des tâches ;

6) Organisation rationnelle du travail et des postes de travail ;

7) Rationalisation de l'outillage ; ainsi que du transport des éléments d'assemblage et de la matière première ;

8) Exploitation intensive de la capacité de travail ;

9) Economie de matière première et des fournitures...

L'originalité des procédés ne réside pas tellement dans leur contenu, mais peut-être essentiellement dans le fait que les travailleurs seraient non seulement les associés mais parfois les pionniers de leur élaboration ; fait qui se répercute naturellement sur le contenu lui-même. Ce fait suppose un changement psychologique : le passage du travail « servile » au travail « pour soi ». Mais une autre originalité de la procédure est sans doute que ce changement psychologique est escompté *non comme la cause mais comme l'effet* d'un changement économique de la structure même de la production. L'appropriation sociale des moyens de production en est la condition nécessaire. Non suffisante. Pas davantage automatique, mais, peut-on dire, *nécessitante* : Productivité du travail tendant tout compte fait à intégrer le travailleur non pas tant comme *objet* d'une observation — aussi développée fut-elle — que comme *sujet* de création. En effet, le socialisme, selon encore un mot de Lénine, doit « créer une productivité du travail nouvelle plus élevée » et celle-ci à l'expérience se révèle ne pouvoir et ne devoir être obtenue que par l'adhésion psychologique non seulement à une rémunération qui — dans la mesure où elle lui est largement proportionnelle — demeure une authentique stimulation mais aussi à ce vis-à-vis de quoi la productivité d'une entreprise est elle-même un chaînon : l'accomplissement d'un plan économique global, le destin d'une population à travers cet accomplissement, une certaine marche du monde et de l'histoire à travers ce destin. Tel est du moins le cadre général qui se dégage de l'analyse de N.S.M. Même si beaucoup de développements demeurent souhaitables, son intérêt est évident.

H.D.

Nos problèmes

(Suite de la page 1)

Voilà encore un point qui doit être éclairci pour nos amis qui appartiennent à la fois à l'ENTENTE COMMUNAUTAIRE et à la CONFÉDÉRATION des S.C.O.P., alors que ces deux organismes font tous deux partie de l'ALLIANCE COOPÉRATIVE INTERNATIONALE.

Ainsi, bien des questions nous sont posées auxquelles il est à présent très urgent de répondre. C'est le travail auquel se sont accrochés et « l'Entente » et la plupart des responsables des Communautés. Résolus à laisser de côté, pour l'instant, toutes les tâches matérielles qui incombaient à notre Organisme Central, nous avons voulu que celui-ci ne soit, pour les mois à venir, que préoccupé par ce travail de mise au point. Précisons que ce ne sera pas la seule-ment une recherche abstraite, mais vivante, en relation très étroite avec toutes nos Communautés et leurs membres.

Je suis, pour ma part, tout à fait convaincu que les Communautés de Travail sauront mener à bien cette tâche et qu'au terme de cette période de recherche, elles connaîtront un nouvel essor.

C. BELMAS.

LA PRODUCTIVITÉ ET LA CLASSE OUVRIÈRE

Supplément à *Economie et Politique*, N° 13, juin 1955, 112 pages.

Sont réunis ici les textes des principales interventions aux Journées d'études marxistes sur la productivité. Le rapport de Jean Baby : *Productivité capitaliste et productivité socialiste* (47-67) est spécialement constructif. Le résumé des exposés des travailleurs et responsables syndicaux est classé selon les principales rubriques : accroissement du rendement, allongement du temps de travail, effets du machinisme, nouveaux systèmes de travail et de rémunération, sélection à l'embauche, licenciements, accidents, maladies, fatigues, mépris du travailleur (69-90). Deux courtes interventions d'ingénieurs (90-94) ont le mérite, souligné dans les conclusions de J. Vermeersch, d'évoquer la complexité du problème posé aux cadres. Des précisions utiles sont présentées dans les rapports du Dr Le Guillant (*Productivité et santé des travailleurs*) et J. Servant (*Comment étudier les variations du rendement ouvrier*). Un rapport d'ouverture de E. Dumoulin (*L'opération productivité*) commente largement le

thème qui fournit le titre de recueil.

Trois conclusion se dégagent de l'ensemble des textes :

— La première est celle de l'équivoque de la campagne productivité et de son optimisme facile. La productivité n'est pas la panacée sociale que célèbrent trop de plaidoyers tendancieux. Le sort de la classe ouvrière — conditions de travail et niveau de vie — peut en sortir non seulement inchangé mais aggravé ; l'important dossier réuni ici vient à l'appui de la thèse de la paupérisation exposée en mars dernier dans l'étude notoire de Maurice Thorez sur « La situation économique de la France ».

— La seconde conclusion est la distinction à établir dans le contenu de la productivité entre, d'une part, l'intensification du travail et l'allongement de la journée de travail et, d'autre part, l'organisation du travail proprement dite et le développement du machinisme : les deux premiers procédés sont de nature à aggraver, les deux derniers de nature à libérer la peine humaine (pages 48-49).

— La troisième conclusion est la condition nécessaire pour que les éléments libérateurs de la productivité l'emportent sur les éléments asservissants : cette condition étant la transformation globale de la structure économique débrayant l'accroissement de la production sur un accroissement méthodique de la satisfaction des besoins humains (production planifiée).

L'ensemble de l'analyse implique une conclusion générale : si la productivité, par une partie de son contenu et par l'ensemble de ses conditions d'exercice en structure capitaliste, joue contre la classe ouvrière, la classe ouvrière ne s'en prononce pas moins pour la productivité dans une partie de son contenu et dans l'ensemble de ses conditions d'exercice en structure économique transformée.

Les journées récusent formellement ce qui serait un nouveau luddisme. « La classe ouvrière n'est pas adversaire de la productivité en général puisqu'elle représente la classe du progrès... » (J. Baby, page 67). « La classe ou-

vière n'est pas hostile au développement de la production dans le sens réel de ce mot, c'est-à-dire pour obtenir un plus grand nombre de produits possibles (J. Vermeersch, page 98). L'allocation de clôture précise même : « La classe ouvrière n'est pas opposée au progrès de la technique, au développement de la production, même en régime capitaliste, en certains cas... lorsque, par exemple, est obtenue la garantie politique que ce développement de la production se ferait en faveur de la classe ouvrière et des masses laborieuses... De ce fait, le procès de la productivité dressé dans ces pages se trouve plaidé non pas au nom d'une obstruction au progrès technique, mais au nom d'un appel à un progrès technique supérieur dont le progrès social, politiquement garanti, est déclaré sans ambages la condition qui ne saurait être éludée.

Sous un volume restreint, ce recueil de débats offre ainsi une importante contribution qui, jusqu'à présent, faisait défaut.

H.D.

LES CRISES DANS LES COMMUNAUTÉS

(Suite de la page 1)

A partir du moment où les responsables sont élus et révocables et lorsque les moyens de production sont propriété collective et indivise, il n'est pas juste d'appliquer dans la Communauté les mêmes conclusions que l'on déduit du fonctionnement de l'usine capitaliste et de ses contradictions de classe. La situation matérielle, économique, sociale, juridique, politique et morale de l'homme dans la Communauté est par trop différente de la situation du prolétaire dans l'usine capitaliste. Il n'est donc pas possible que l'action des communautaires militants ouvriers soit calquée sur celle qu'ils auraient légitimement dans une entreprise de type capitaliste. Au lieu de parler de grève, de raisonnement en position de classe, de diviser la Communauté, les militants syndicalistes de la Communauté feraient mieux d'étudier la situation de la Communauté, de situer chaque événement, chaque fait, chaque incident sur son véritable plan et de lui donner une *réponse adaptée*, en faisant jouer les organismes régulièrement et démocratiquement élus de la Communauté : Commission d'Arbitrage et Assemblée Générale. Une action syndicale juste au sein de la Communauté ne doit pas tendre à dissocier dans l'homme le syndiqué et le communautaire. L'un ne s'oppose pas à l'autre. Mieux encore, dans la Communauté, ils se complètent. Toute action syndicale inadaptée aux principes, à la situation concrète de la Communauté risque de discréditer l'organisation syndicale en faisant prendre aux membres de la Communauté des positions absurdes, inefficaces, contrairement aux intérêts de la Communauté et de ses membres.

L'INFLUENCE D'UNE COMPTABILITÉ MAL TENUE :

Dans la Communauté, on doit pouvoir, à tout moment, connaître l'évolution des différents éléments de la gestion. On doit aussi connaître très vite les résultats, pour les commenter et les expliquer à tous. Bien souvent la comptabilité est négligée, on lésine sur le niveau de qualification du comptable, ou l'on remet de jour en jour le soin de régulariser de multiples opérations qui, parce que non effectuées, faussent les résultats. Alors le responsable manque de clarté sur la situation réelle de la Communauté. Il lui arrive de ne pouvoir expliquer les raisons de tel ou tel déficit dans un secteur donné. Cela crée une terrible impression de malaise. Bien souvent, le responsable a été gagné par l'état d'esprit qui continue à se faire jour chez les ouvriers manuels et qui tend à considérer le bureaucrate, le comptable comme un parasite. On n'embauche pas à temps l'employé qui serait nécessaire ; on surcharge et écrase de tâches le comptable. Comment, dans ces conditions-là, une comptabilité claire et à jour peut-elle exister ? Le responsable lui-même, chargé de tâches qu'il n'a pas su faire exécuter, laisse l'employé à la comptabilité sans contrôle. La personne qui paie est la même que celle qui tient les comptes. Un jour ou l'autre, le laissez-aller, la pagaie entraînent la malhonnêteté. Et lorsqu'un trou inexplicable apparaît dans la caisse, les poursuites contre la personne malhonnête ne suffiront pas à dissiper le malaise. Voici la méfiance installée à demeure dans la Communauté.

La Comptabilité doit être bien tenue, sans équivoque possible. Tout doit pouvoir être expliqué, clarifié, prouvé. Quand cela n'est pas possible, les soupçons, les malaises prennent naissance et s'amplifient en crise, très facilement exploitée d'ailleurs par des camarades dont les intentions ne sont pas toujours très pures non plus.

Non seulement il faut savoir où l'on en est, mais le faire savoir.

Le simple exposé des résultats n'est pas suffisant. Il faut les motiver, les expliquer et apprendre,

petit à petit, aux compagnons les mécanismes complexes des comptes et de la gestion financière. Le camarade qui est derrière sa machine ne comprend pas la nécessité de certains frais et il a tendance à les croire non justifiés ou trop importants. Il faut expliquer cela inlassablement, aussi simplement que le ferait une ménagère, et toujours situer les explications entraînant des discussions à leur niveau. Ces franches discussions valent mieux que de laisser les allusions, les sous-entendus colportés de bouche à oreille sur des comptes mal expliqués ou mal compris.

L'INFLUENCE DES ERREURS DANS LES RELATIONS HUMAINES :

La participation des hommes à la gestion implique des relations humaines d'une nature différente de celles existant dans l'entreprise capitaliste. Les responsables doivent avoir une parfaite connaissance de la *sensibilité* des groupes d'hommes dont, à divers titres, le concours, la collaboration, la discipline, la confiance et les sacrifices seront nécessaires. Méconnaître cette sensibilité, c'est aller au-devant de difficultés, c'est provoquer des crises et courir à l'échec.

L'autorité, l'exercice du commandement requièrent des hommes qui dirigent la Communauté une maturité, une compréhension, un tact, un ascendant sur les hommes qui ne se rencontrent pas toujours, parfaitement dosés, chez tous les responsables de Communautés.

Commander est un acte d'agression d'un individu sur un autre. C'est une nécessité imposée par toutes les associations humaines.

Dans l'entreprise capitaliste, le support de ce commandement, de cette agression, sa justification, c'est la contrainte, la loi du plus fort (au sens capitaliste du terme) puisque le pouvoir c'est l'argent.

Il en va tout autrement dans la Communauté. La source de l'autorité, c'est le dévouement au bien commun, c'est la défense de l'intérêt général. Il va de soi que cela entraîne également des mesures de contrainte, de discipline. Ni tyran, ni démagogue : c'est entre ces deux écueils que doit se situer l'attitude du responsable. Il lui faut aussi *aimer* les hommes au sein de la Communauté. Ces relations d'amitié ne doivent pas entraver pour autant la discipline et l'autorité nécessaires. Au contraire, elles entraînent le responsable à se mettre à la place de l'homme commandé, à le comprendre pour exiger de lui le meilleur. On oublie trop dans les Communautés que pour obtenir la bonne volonté, le zèle, la discipline, un climat de confiance, de compréhension mutuelle, est nécessaire.

Le responsable ne doit pas voir dans son subordonné un ennemi, mais un camarade qui a besoin non seulement d'ordres, mais de conseils, de directives, de contrôle.

S'intéresser à l'homme lui-même, à sa famille, à ses soucis, à ses difficultés, doit être une nécessité pour le responsable. Chacun porte en lui des malaises et les transpose autour de lui, en en créant d'autres. Le Chef est celui qui, du fait de sa fonction, peut créer le malaise le plus grave par son comportement, par ses attitudes, ses contacts avec les autres, sa manière de vivre, son train de vie.

La hiérarchie *nécessaire* des salaires entraîne dans la Communauté des différences de train de vie, qu'on le veuille ou non. La rémunération du travail qui tient compte de la qualité des postes de travail et des responsabilités est dynamique, créatrice d'efforts, de progrès pour les personnes et pour la Communauté. Encore faut-il que le responsable veille à certains dangers qui le guettent. La position de responsable entraîne l'homme à des fréquentations, des habitudes, des attitudes, des manières de vivre qui creusent un

fossé entre le chef et ses camarades. Un train de vie ostentatoire, des attitudes d'orgueilleuse supériorité, des paroles méprisantes envers les moins doués intellectuellement font parfois plus de ravages dans les cœurs que des décisions pénibles ou dures.

L'homme, dans la Communauté, ressent cela avec d'autant plus d'amertume que le responsable est un ancien camarade qui a été promu à son rang et à sa fonction par la Communauté.

Chacun fait de son argent ce qui lui plaît, mais le chef doit savoir éviter les dépenses d'apparat facilitées par de nouvelles habitudes de vie, une rémunération plus large, l'entraînement d'un nouveau milieu et les tentations inévitables d'embourgeoisement. C'est une question de savoir-vivre, d'humanité, de simplicité de vie et aussi de charité.

L'INFLUENCE - DESASTREUSE D'UN MANQUE D'INFORMATION :

Dans les Communautés en cause, cette carence était évidente. Les camarades étaient mal informés ou même pas du tout. Ce qui entraîne fatalement la méfiance et l'incompréhension.

Les affaires d'une Communauté sont complexes. On doit expliquer, éduquer inlassablement. Ce qui n'est pas clair paraît louche et donne prétexte à toutes les déformations. Des acquisitions de machines, des opérations commerciales inhabituelles intriguent les compagnons. Ils ont droit à toute l'information. Bien des malentendus auraient pu être évités si l'on s'en était tenu à cette règle essentielle de la Communauté.

Un des facteurs décisifs de l'esprit communautaire est une information exacte, régulière, et la plus étendue possible sur les affaires et tous les problèmes de la Communauté. L'information sera d'autant plus précise et étendue que le lien de la personne envers la Communauté sera plus étroit. Il est naturel que ceux qui se sont engagés, associés, et qui ont, en outre, la responsabilité du fonctionnement et des organismes de gestion, soient à même d'être parfaitement informés. Je pense aux conseillers généraux qui, à leur tour, doivent informer les autres compagnons. Le responsable doit aussi, en assemblée des compagnons, donner toutes les explications, solliciter les questions, faire en sorte que tout soit compris, expliqué. Ce n'est pas toujours facile, mais avec un peu de patience, de bonne volonté, de discernement, on y arrive. C'est au responsable à bien réfléchir avant de livrer au compagnon des explications qui, en matière commerciale, peuvent être lourdes de conséquence. Pourtant, si la situation est grave, il ne faut pas différer longtemps aux compagnons la connaissance exacte de la vérité. C'est alors la seule manière de sortir la Communauté de son mauvais pas.

Même dans cette perspective, l'information doit toujours être dynamique ; exalter l'effort en montrant comment il semble raisonnable et possible de surmonter la difficulté. Faire confiance à ses compagnons, à ses associés, est encore, pour un responsable, la meilleure manière de s'ouvrir le chemin de leur cœur.

L'INFLUENCE DU NON RESPECT DE LA RÈGLE COMMUNAUTAIRE :

Dans les Communautés en crise, bien souvent le malaise a commencé par un abandon lent d'abord, accéléré par la suite, des principes, et le non respect de la règle communautaire.

La règle communautaire, les statuts, sont les pactes sociaux signés entre le compagnon et la Communauté. Par négligence, par manque de temps, on diffère, ou même supprime, les réunions essentielles où l'on discute, où l'on s'informe réciproquement, où l'on prend contact ensemble. L'individualisme devient florissant et la

Communauté se vide de son contenu. La règle devient formelle, on la transgresse d'une manière permanente. De ce fait, l'insécurité règne dans la Communauté. Et pour en sortir, des camarades font appel à des tribunaux, la bagarre se déclenche et la Communauté tout entière est menacée dans son existence même.

Il faut bien rappeler que de nombreuses crises auraient pu être évitées si les organismes réguliers de la Communauté avaient fonctionné. L'Assemblée Générale des compagnons est toujours là pour discuter et décider. Il faut toujours en revenir à elle et au respect des Règles établies en commun.

L'abandon de la règle d'unanimité au profit de la règle facile et mécanique de la majorité a été une faute majeure dans une des Communautés en cause.

Une majorité, c'est toujours facile à obtenir, mais lorsque majorité et minorité s'affrontent dans les Conseils ou Assemblées avec des chances presque égales, la Communauté connaît l'insécurité, l'incertitude, les luttes stériles et l'immobilisme. L'unanimité, en dépit des difficultés qu'elle présente, permet l'adhésion profonde de tous pour appliquer la décision prise. Il est important de souligner cela.

L'absence de règlement intérieur, précisant les pouvoirs du Chef de Communauté qui, en principe, sont au moins égaux à celui de n'importe quel directeur d'entreprise, a été un lourd handicap. Ce règlement intérieur doit comporter une clause de *mise à pied* pour un temps limité (de 8 jours à 6 mois) pour le ou les compagnons de mauvaise foi qui, abusant de la Règle, l'utilisent d'une manière néfaste pour la Communauté, ou font montre d'un esprit dissolvant. Faute d'une telle clause, il est impossible au responsable de prendre à temps les mesures essentielles de sauvegarde de la Communauté. La contre-partie de ce pouvoir doit être la facilité de recours à l'Assemblée Générale par des possibilités de convocation plus facile et aussi par le fonctionnement des divers tribunaux ou Commission d'Arbitrage prévue. Tribunal de la Communauté en premier ressort et, si les parties ne se mettent pas d'accord, appel à la Commission d'Arbitrage de l'Entente Communautaire.

L'INFLUENCE DE L'ABANDON DE L'ÉDUCATION COMMUNAUTAIRE :

Les crises des trois Communautés ont mis en lumière une grave carence : l'absence d'un programme communautaire.

Une Communauté repose sur une structure particulière qui n'est valable et viable qu'à partir de certains principes de base. La connaissance de ces principes, leur assimilation ne se fait pas toute seule. Il est nécessaire de faire l'éducation des nouveaux, de leur apprendre ce qu'est la Communauté, de leur montrer l'importance et la valeur des principes qui l'animent. Si l'on ne fait pas cela, l'entreprise communautaire, privée de son support idéologique, apparaît comme une construction formelle et vide. Ce qu'on appelle « l'esprit communautaire » est fait de l'adhésion profonde des hommes au but proposé par la Communauté. Cette adhésion doit être obtenue dans la clarté, par l'éducation et l'information les plus poussées. Nos principes ne doivent pas seulement être développés mais encore expliqués, justifiés, démontrés.

Lorsque les membres de la Communauté se sentent liés par quelque chose et pour lequel chose, un état affectif sera créé et poussera les hommes à donner le meilleur d'eux-mêmes en commun. Alors la Communauté existe, elle sent, elle pense, elle agit en dominant à tous un sentiment dynamique, optimiste, réconfortant de force et de puissance.

L'INFLUENCE DU CHOIX DES HOMMES :

Les crises, dans les communautés, ont été aussi gravement influencées par un mauvais choix des hommes, des responsables.

D'abord, bien souvent, on a embauché sans tenir compte des qualifications, du métier. Des hommes travaillent à des postes pour lesquels ils ne sont pas faits, ce qui entraîne des malaises pour eux-mêmes et pour leur entourage. D'autres hommes, au contraire, possédant une bonne qualification ne trouvent pas à l'employer dans la Communauté et rongent leur frein sur des opérations simples et monotones.

S'il est bon de toujours avoir en réserve des hommes pour les promotions futures, il est dangereux d'avoir en surnombre des professionnels que l'organisation industrielle oblige à des travaux parcellaires.

L'embauche sur le plan professionnel doit être judicieuse, réfléchie, adaptée au niveau du poste à pourvoir. Rien n'est plus déprimant pour un homme que d'exécuter un travail que la coutume, le métier, l'habitude réservent à des femmes. L'inverse est vrai aussi. Cet état de chose a contribué aussi au malaise, à la crise de l'une des trois Communautés. A nous d'en tirer des leçons.

Mieux encore : la Communauté, par sa structure et ses principes, requiert des hommes ayant un penchant pour le travail en commun. Quelqu'un qui préfère travailler seul, qui est gêné pour collaborer, fera toujours un mauvais communautaire. Il est nécessaire d'avoir dans la Communauté le plus grand nombre d'hommes qui éprouvent une joie à se trouver ensemble, s'intégrer et à participer à une œuvre collective. De tels hommes existent. C'est au responsable de les détecter, de les choisir. Des hommes de ce genre acceptent plus facilement que d'autres, de leur plein gré, l'effort commun parce que eux un besoin et leur procure de la joie.

Choisir les hommes pour la Communauté, en fonction des postes de travail, en tenant compte des aspirations communautaires de chacun est essentiel si l'on ne veut pas courir le risque de difficultés, de discorde, de crises comme celles qui viennent de se produire.

IL EST POSSIBLE D'ÉVITER CES CRISES...

L'étude des différents facteurs ayant joué leur rôle dans les crises traversées par nos trois Communautés, nous permet d'affirmer que les crises auraient pu être évitées.

Ces facteurs ont, bien sûr, joué d'une manière plus ou moins profonde dans chaque cas. Ce qui est sûr, c'est que ces facteurs ont joué *ensemble* contre la Communauté, en la dissolvant et en l'épuisant.

Puissent ces quelques lignes aider les membres des Communautés où semblent jouer quelques-unes de ces influences à les neutraliser et, surtout, à les inciter à changer de politique et de manière d'agir.

Puissent surtout les chefs de communauté se souvenir de ces mots de Moa-Tsé-Toung :

« Puiser les idées dans la masse et les apporter ensuite aux masses. A chaque fois, ces idées acquièrent plus de vérité, de vie et de valeur ». Le Chef de la Communauté est un peu comme le géant Antée de la légende homérique : combattant avec Hercule, il puisait de nouvelles forces en touchant la terre sa mère. Le Héros Hercule n'en vient à bout qu'en le soulevant, en le coupant de la terre sa mère. Un responsable va à l'échec lorsqu'il se coupe ou se sépare de ses compagnons, de ses camarades.

M. MERMOZ.

LA SOMODEL

(Suite de la page 1)

Les deux plus beaux fleurons de la « SOMODEL » sont :

— L'équipement complet des nouvelles installations de la SECS-COTRAM (I.E.T.M. aujourd'hui), à Massy : Cabine de transformation, distribution force, équipement et protection des machines, éclairage des ateliers (en fluorescent) et bureaux, chauffage, etc...

— L'amenée de courant aux différents ouvrages d'un barrage de régulation sur l'Yonne, avec les télécommandes d'une vingtaine de vannes, d'une pompe, d'un treuil, d'un compresseur, etc., pour l'administration des Ponts et Chaussées et la S.E.C.S. ; plus de 3 km. de câble sous plomb ont été passés au cœur de l'ouvrage, sous l'eau.

Actuellement, la « SOMODEL » dispose d'un bureau d'études (1 ingénieur et 1 technicien), d'un magasinier, d'une secrétaire et d'un directeur, soit cinq « improductifs ». Son personnel « productif » consiste en une quinzaine d'excellents monteurs qui doivent passer à vingt courant janvier 1956.

Elle s'oriente dans deux secteurs professionnels :

a) D'une part, l'équipement de logements en série, type H.L.M. (35 à 40 millions prévus en 1956), profitant d'un marché important dans l'immédiat, pour atteindre le plus vite possible une structure raisonnable.

b) D'autre part, l'Équipement Industriel et les Travaux Publics, où il lui est beaucoup plus difficile de s'introduire (15 à 20 millions prévus en 1956).

Petit à petit, elle espère accroître son chiffre d'affaires dans ces deux derniers secteurs, pour s'y consacrer exclusivement dans quatre ou cinq années, lorsqu'elle s'y sera acquis une solide, durable et fidèle clientèle !

Son recrutement ! Depuis sa fondation, la « SOMODEL » a recruté son personnel selon ses besoins, par le canal normal du bureau de placement. Deux déficiences seulement sont à enregistrer, parmi les stagiaires. Un monteur est parti au bout de huit jours, après s'être fait renvoyer par le client alors qu'il dormait paisiblement dans un coin ; et un aide-monteur, nord-africain incompétent et qui, manifestement ne voulait rien apprendre, nous a quittés de lui-même, au bout d'un mois.

La « SOMODEL » a porté ses premiers efforts à parachever la formation technique et pratique de ses membres.

Il faut bien l'avouer !... A tous les postes, il nous a fallu tout découvrir et tout apprendre, n'étant, les uns et les autres, nullement préparés à gérer une entreprise. Et nous sommes tout à fait conscients de ce qui nous reste à apprendre.

Partis sans moyens, nous avons équipé, par nous-mêmes, et en dehors de nos heures normales de travail, un magasin, un petit

atelier, un hangar et deux bureaux.

La « SOMODEL » ? Qu'a-t-elle de caractéristique, par rapport aux autres communautés ? Rien de bien original sans doute !...

Voici ce qui nous semble essentiel dans sa marche actuelle :

— Nous avons toujours pensé qu'une communauté de travail ne devait pas envahir tous les domaines de la vie de ses membres, et que son terrain de recherche et d'action était avant tout : le Travail.

Chacun d'entre nous appartient à de multiples cellules communautaires. La Famille est, à elle seule, une communauté de vie. La Cité, en est une autre. L'activité professionnelle, les convictions religieuses ou philosophiques en constituent d'autres, etc... Chaque fois qu'une de ces manifestations communautaires cherche à s'annexer toutes les autres, elle s'octroie des pouvoirs qui ne lui appartiennent pas.

Partant donc des préoccupations professionnelles, nous essayons, non seulement de résoudre les problèmes concernant la marche économique de l'entreprise (et ce, dans la perspective particulière des commandes), mais aussi, d'utiliser tous les moyens, tous les éléments contenus dans cette vie professionnelle, pour qu'ils deviennent des moyens de culture. La Culture, n'est-elle pas, au premier chef, l'appropriation de connaissances ?

Par exemple : nous utilisons

nos relations commerciales pour élargir notre horizon professionnel (quel ingénieur de vente refuserait de consacrer une ou deux soirées par an, pour venir entretenir les membres d'une commu-



nauté de travail d'un problème technique débordant l'activité professionnelle de ceux-ci, tout en la prolongeant, ou l'incluant ?).

La gestion de l'entreprise, elle aussi, est source de culture. Tous les quinze jours, un samedi matin, nous étudions la gestion de la « SOMODEL », sa marche économique, et nous organisons des réunions de formation de responsables de chantiers. Ce temps n'est pas rémunéré, car il nous sem-

ble normal que chacun d'entre nous fasse le sacrifice de cette matinée, pour sa formation personnelle, et marque ainsi son intérêt à ce qui le concerne directement, à savoir SON entreprise. Quiconque ne trouve pas le temps de s'intéresser à SON « affaire », n'est pas digne d'en être le gestionnaire.

Ces réunions sont obligatoires pour les compagnons, et les postulants, facultatives pour les stagiaires ; mais tous y viennent très régulièrement.

En vue d'accroître le potentiel de production de notre entreprise, nous expérimentons un système de mise au rendement par équipe, car il faut bien le reconnaître, chacun d'entre nous apporte son effort dans la mesure où il peut en constater les effets. Lorsque les résultats ne nous sont pas perceptibles, nous renonçons à bander nos muscles et à concentrer toute notre attention à notre travail.

Pourquoi une Communauté de travail ne devrait-elle pas avoir un rendement valable ?... Pourquoi chacun ne se considérerait-il pas directement intéressé à l'amélioration du sort commun ?... Pourquoi vouloir méconnaître la nature humaine dans ses limites ? On a beaucoup parlé de sacrifices, dans les communautés. Je crains que l'on ne mélange beaucoup de choses sous ce terme. L'appel au sacrifice pécuniaire n'est-il pas souvent, une excuse à une mauvaise rentabilité de l'entreprise, et à

une mauvaise organisation du travail ? « Si nous ne sommes pas capables de « gratter » aussi bien et aussi vite que les boîtes capitalistes, nous n'avons qu'à aller nous faire rhabiller », disent certains « grands » des communautés, et je crois, pour ma part, qu'ils ont raison. Les communautés ne doivent pas être une école de médiocrité.

Nous voudrions que notre Communauté, à cause de la diversité de provenance ou d'appartenance de ses membres soit un carrefour où les échanges se fassent. Le jour où les membres d'une communauté perdent de vue la nécessité d'apporter quelque chose — le meilleur d'eux-mêmes — à la communauté, celle-ci meurt. Zéro plus zéro à tous jours fait zéro, que je sache, bien que je ne sois pas mathématicien. Si tous pensent recevoir quelque chose des autres, sans songer à donner en retour, alors « la caisse » se trouve bientôt vide. La richesse d'une communauté égale la somme des valeurs particulières que représente chaque membre. Nous ne savons pas encore mettre en commun ce que nous connaissons, ce que nous croyons, ce que nous sommes. Il y aurait intérêt à créer au sein de notre communauté un journal mural où chacun pourrait afficher tout ce qu'il jugerait indispensable de connaître, tant en ce qui concerne les autres membres que lui-même.

Notre carence la plus grande, présentement, est dans le domaine politique. Souvent, le problème a été soulevé par l'un ou l'autre de nous, mais rien de bien positif n'a encore été entrepris. Il nous manque souvent une formation de base. L'Entente ne devrait-elle pas prendre l'initiative de sessions de formation sur ce point précis ? Et une rubrique ne devrait-elle pas être ouverte en permanence dans Communauté, sur ce sujet ? Mouvements ouvriers et Associations ouvrières dans le passé et le présent. Ainsi les plus expérimentés feraient bénéficier les plus ignorants de leurs connaissances, et les plus engagés entraîneraient les plus hésitants.

Et puisqu'une communauté de travail crée des liens entre ses membres il semble bon que de temps en temps, des rencontres extra-professionnelles permettent à ceux-ci de se mieux connaître, de mieux s'estimer et de mieux s'aimer.

Dans une semaine, nous avons notre première fête de communauté, à l'occasion de la fête de la Lumière, le 6 janvier. Or, la lumière cela nous connaît ! Espérons que cette manifestation entrera dans les traditions comme la fête de la Saint Eloi pour les horlogers.

La charte de la communauté s'élabore petit à petit, entre les groupes de quartiers. L'an passé, nous avons surtout défini les droits, responsabilités, devoirs et engagements des Postulants, Compagnons et Stagiaires. Nous avons également cherché à préciser les différentes fonctions dans l'entreprise. Et puis nous avons abordé ce si délicat problème : celui de la rémunération. Pour le moment, nous appliquons les quelques principes suivants :

- Respect des Conventions collectives, fruit de la lutte ouvrière.
- Alignement des salaires professionnels sur la hiérarchie pratiquée dans notre profession.
- Répartition d'une part excédentaire selon les besoins.
- Participation au rendement.

Cette année nous attaquerons le premier chapitre laissé en attente : *Buts et Principes de la Communauté*.

Si vous voulez nous aider : envoyez-nous des clients.

Si vous voulez nous faire plaisir : dites-nous que vous n'êtes pas d'accord sur ce que nous avançons, et expliquez-nous, pourquoi ?

Nous sommes sans prétention, soucieux de mieux définir l'originalité des communautés de travail et leur raison de subsister, préoccupés de travailler avec d'autres.

La FECOPA nous a beaucoup aidés dans le passé ; nous comptons encore sur elle dans l'avenir et aussi, bien sûr, nous nous sentons proches de toutes les autres communautés.

Bonne Année !

Pour la « SOMODEL »

P. HOIBIAN,

qui s'excuse vis-à-vis de ses coéquipiers de ce texte qui ne leur a pas été soumis, faute de temps ; il n'engage donc que son auteur.

A PROPOS DE NOUS-MEMES

— Rendant compte d'une façon très élogieuse de l'ouvrage de nos amis H. Desroche et A. Meister : « Une Communauté de Travail de la banlieue parisienne », le Bulletin Critique du Livre Français (octobre 1955) écrit ces lignes qu'il n'est peut-être pas inutile de livrer à la méditation de tous : « l'ensemble est à la fois émouvant et inquiétant. Émouvant parce que ce sont des hommes qui cherchent, sans savoir toujours exactement quoi, ou pourrait donc dire qui se cherchent, avec le pourcentage d'inquiétude et d'instables que cela implique, à côté des authentiques « pionniers » eux-mêmes très hétérogènes : spiritualistes, pratiquant au non une confession, matérialistes, etc. Inquiétant aussi, parce que c'est une « aventure » qui n'est pas à l'échelle de tous, au point qu'on est même tenté de se demander parfois si elle est bien à l'échelle de l'humanité moyenne et, dès lors, significative, autrement que comme une manifestation de l'éternel appel, à la fois communautaire et libertaire, qui s'est manifesté déjà dans tant de sectes religieuses et dans tant d'expériences socialistes ».

— A la dernière Assemblée Générale de l'Entente, comme Delecho déplorait que la presse ouvrière ne parlât pas des Communautés de Travail, Belmas lui répondit qu'il trouvait l'explication de ce fait dans les paroles d'un représentant du syndicat C.G.T. prononcées, lors de la crise que traverse une de nos Communautés, à l'Assemblée Générale de celle-ci :

« Ne comptez pas sur nous, C.G.T., pour favoriser le développement des Communautés de Travail, parce que nous n'y croyons pas ; nous ne croyons pas que la communauté de Travail soit un élément qui favorise l'émancipation de la classe ouvrière, que la transformation sociale viendra des Communautés de Travail. Ceci posé, nous tenons compte que les communautés de Travail sont une réalisation ouvrière : il faut donc faire tout ce qui est nécessaire pour assurer leur existence. »

Nous, qui avons aujourd'hui tout à fait renoncé à rêver que la transformation sociale vienne des communautés de travail ; nous qui, sur ce point, sommes

tout à fait d'accord avec la C.G.T., souhaitons, à notre tour, que la C.G.T. continue de faire tout ce qui est nécessaire pour assurer l'existence des communautés.

— Dans la revue Esprit de novembre 1955, on aura profité à lire un article de Georges Friedmann : « Le Travail en miettes ». Avec sa probité coutumière, l'auteur examine quels sont les remèdes, de tous ordres, sociaux, politiques, industriels, dont on dispose aujourd'hui pour dépasser les dangers latents dans la spécialisation des tâches. Nous savons tous quelle est la gravité de ce problème. Nous savons tous que pour dépasser ces dangers, nous devrions disposer de tous les remèdes à la fois — ce que reconnaît implicitement Georges Friedmann dans son article.

En nous citant en exemple, Georges Friedmann écrit (pages 1733-1734) : « ...des dirigeants hardis et intelligents ont obtenu de leur personnel un degré élevé d'adhésion à la finalité de l'entreprise. Mention spéciale devrait

être faite ici de l'expérience française, nettement positive, des coopératives ouvrières de production ou Communautés de Travail, dont la plus célèbre est Boimondau, à Valence. Nul doute que les inconvénients des tâches très spécialisées s'atténuent lorsque l'ouvrier se juge bien rémunéré, se sent membre d'une collectivité industrielle démocratiquement organisée, lui offrant des possibilités de s'exprimer et des chances de se promouvoir dans un « climat » détendu et confiant. Il n'y a pas, en cette matière, de réalisations idéales, mais celles, même imparfaites, que l'on peut citer en France, dans une économie capitaliste, démontrent combien sont importantes les relations des travailleurs avec l'entreprise pour atténuer les effets nocifs exercés sur lui par des tâches très spécialisées... ».

De pareils éloges, malgré la restriction finale, nous obligent surtout à nous demander si nous en sommes bien dignes et si nous avons réussi ce que nous voulions réussir. De quelque façon que chacun y réponde, ces éloges ne peuvent, ne doivent que nous encourager à parfaire ce qui semble toujours à recommencer.

DEMOCRATIE ET GESTION ?

Dans un des derniers numéros du *Lien*, organe intérieur de Boimondau, Vannina Morin (Secrétaire dans cette Communauté) nous offre « le point de vue personnel d'un élément de base et quelques observations d'ordre général » sur deux problèmes essentiels : la Démocratie et la Gestion collective.

A propos de ce qu'on pourrait nommer l'équilibre nécessaire entre la pression d'en haut et la pression d'en bas, voici ce qu'elle écrit :

« Je ne suis pas d'accord lorsqu'on dénie à un groupe [qualifié] « d'irresponsables » le droit de peser sur ceux qui ont la charge de la Communauté. Car c'est tout le principe de la démocratie qui est ainsi mis en cause. Un groupe de compagnons exécutants a non seulement le droit, mais le devoir de peser sur les compagnons dirigeants. Pres- sion efficace, utile, d'intérêt commun, bien entendu. Car c'est ça la vraie démocratie, le contrôle collectif de la base sur ceux à qui elle a délégué ses pouvoirs, des mandants sur leurs mandataires. C'est exactement ce que les forces populaires veulent réaliser, sur le plan politique, à l'égard du pouvoir législatif, de leurs députés en particulier... »

« Le jour où la base communautaire ne pèserait plus sur l'équipe de Direction, ça voudrait dire que les compagnons se désintéresseraient totalement de l'entreprise et abandonneraient, en même temps que leur propre sort, celui de l'expérience à une poignée de compagnons. Ces derniers auraient alors le sentiment, la certitude même, d'une désertion collective devant les difficultés et porteraient alors le lourd fardeau de la solitude. Il se creuserait alors entre dirigeants et exécutants une crevasse où risquerait de s'abîmer toute l'expérience... »

A propos de la « Gestion collective » voici enfin ses réflexions :

« Je suis d'accord avec ceux qui rappellent le devoir impérieux qui incombe à chacun de nous de tout mettre en œuvre pour assurer le succès des plans tracés en commun, lorsqu'ils déplorant les discussions et la perte d'énergie qui en découle. D'accord aussi lorsqu'ils exaltent la nécessité de l'autorité et de la discipline dans l'exécution des tâches. »

« Mais est-ce bien pleinement la faute des compagnons si leurs possibilités de gestion ne cadrent pas avec leur état d'esprit ? Nous devons reconnaître que « ceux qui savent » n'ont pas fait grand-chose jusqu'ici pour initier « ceux qui ne savent pas » à l'art difficile de la gestion d'une entreprise. »

« La lecture d'un volumineux rapport truffé de chiffres n'apporte rien aux compagnons qui, généralement, baillent ou bavardent en l'écoutant. »

« Ne pourrait-on envisager d'ouvrir des cours portant sur les problèmes essentiels de la gestion afin de doter chacun d'un bagage susceptible de l'aider à mieux comprendre certains aspects de la vie économique ? »

« Chacun y trouverait son compte. La collectivité aussi. »

FORMATION

Comme suite à la journée d'études, un groupe de camarades prépare, au niveau de l'Entente, des journées d'études en vue de la formation à la gestion.

Communauté.

LE POIDS DE LA CHAÎNE...

Il est vain de nier le double poids de la nature et de la société qui pèse sur l'homme. C'est dans le travail parcellaire en usine que ce double poids est le plus sensible et le plus lourd. Il est vain de croire que, quelle que soit la forme juridique, politique ou sociale des entreprises et des sociétés, nous ayons aujourd'hui le moyen de supprimer jusqu'à le faire évanouir ce double poids de la nature et de la société. Ceux d'entre nous qui ont nourri cette illusion se sont un jour éveillés comme écrasés sous ce poids devenu insupportable et dont ils n'étaient pas li-

8 h. du matin, un jour comme les autres, disons un lundi, le contraste sera plus sensible avec les occupations de la veille...

La pendule du Terminage marque l'heure, vite le tablier, le doigt impératif du veilleur de service a déclenché le clackson qui se confond avec le vacarme de « laspiro » mis en route par Fourquet.

A tour de rôle, entraînant leurs courroies, les moteurs tournent ; un tumulte puissant et rythmé emplît l'atelier et, par là-dessus, bruit anachronique, un pas-doble endiablé vous donne le rythme... productif !

Le travail attend, B. 31, C. 18, 31.189, etc..., tout se ressemble, 100 pièces brillantes dans un plateau, 20 plateaux sur le comptoir et, pour chaque pièce, 3 gestes indéfiniment répétés ; prendre la carrure, la frotter sur le disque, la reposer dans le plateau, c'est simple !...

Trois gestes : prendre, aviver, poser — prendre, aviver, poser... Trois gestes, pas un de plus, pas un de moins, l'esprit est neuf, reposé, le corps est dispos, ça va !... prendre, aviver, poser, temps de repos.

8 h. 13 minutes, un plateau fini, 100 pièces et déjà 300 gestes, juste ce qu'il faut, pour prendre conscience de cette sourde rumeur qui s'insinue en vous, vous enveloppe jusqu'au soir.

Mon chef d'équipe arrive : «... Le tout poli est urgent, à prendre en premier... » d'accord... Prendre, aviver, poser, prendre, aviver, poser, le boulot se fait bien, les copains au diamant ont bien travaillé...

Deux plateaux, trois plateaux, prendre, aviver, poser, une fade odeur de pâte à lapider règne dans l'atelier, une fine poussière d'éméri voltige autour des « tanks ». Je regarde vers Bourne, en pleine forme le lundi. Prendre, aviver, poser, qu'on le veuille ou non, votre regard fixe le disque, s'y attache !...

Le plus dur est fait. Les réflexes délaissés reviennent, les mains s'habituent, Rovetta, Barthelot, le dos courbé, se battent déjà avec « le chrono »... Prendre, aviver,

bres, cependant, de se débarrasser.

L'article que nous présentons ici est de Roger Pagon, manœuvre spécialisé à Boimondau, et qui s'est formé lui-même en usant des moyens que la Communauté lui offrait. Dans cet article, Roger Pagon exprime d'une façon très simple les sentiments de l'homme soumis au poids dont nous parlons.

St-Exupéry a prétendu que le coup de pioche du bagnard et le coup de pioche de l'homme libre, bien qu'ils soient le même coup de pioche, n'ont point le même sens. Cela paraît l'évidence même. Cet homme libre est cependant

poser, attention... Clac ! une carrure folle a « pété » dans le carter, et quand la corne vous tape dans l'ongle... Ça arrive.

Trois gestes, temps de repos, ça me rappelle Donguy : « Je compte sur toi pour un article, Le Lien reparait... » Voilà qui est fait...

Les mains obéissent toujours, l'esprit peut réfléchir, un article, deux si tu veux, prendre, aviver, poser, trois gestes, penser ça peut se faire, d'autant plus que moi je ne peux pas rester sans penser... Mais qui peut ne pas penser ?

Je travaille, trois gestes, temps de repos, 6, 7, 8 plateaux, les mains aveugles mais sûres obéissent au rythme de la production, mais l'esprit, lui, vagabonde malgré les limites étroites qui lui ont été imposées.

10 h. Re-musique. 10 minutes toutes les deux heures. Ça suffit pour créer un climat, mais allez écouter avec cet aspirateur qui hurle aux oreilles.

Ça me rappelle Belmas qui me demandait, après une audition de Mouloudji, ce que j'en pensais, manifestement choqué par ma réponse, oubliant peut-être les conditions d'écoute de ce concert ; pour moi, la musique, ça s'écoute les pieds dans les pantoufles... chez soi.

Il fait beau, déjà tiède sous les tabliers de caoutchouc, Montand chante, ô ironie... « J'aime me promener sur les grands boulevards ». Moi aussi, hélas c'est 10 h. 10... Trois gestes, prendre, aviver, poser... Trois gestes seulement.

Midi sonne, coup de clackson, le silence succédant au vacarme produit un effet de stupeur, l'atelier au repos semble soudain vide.

Je suppose que c'est pareil pour les autres, je sens le vide dans ma propre tête et perçois avec une sonorité extraordinaire les voix des copains dans le vestiaire.

Ça dépend un peu du rendement fait, bien sûr, mais on se sent fatigué comme si on avait fait un travail pénible.

14 heures. Le tintamarre reprend, trois gestes, temps de repos, pren-

soumis au travail qui, pour le plus grand nombre d'entre nous, est le travail parcellaire en usine. Nous ne pouvons donc aujourd'hui concevoir l'homme libre comme un homme ayant sauté du domaine de la nécessité dans celui de la liberté. Mais il nous est permis de le concevoir comme un homme qui, de la nécessité même, tire un chant, qu'il soit de peine, de douleur ou de joie. Du cœur et de la tête, il dépasse alors sa condition. Nous croyons que l'article que voici est une tentative de cet ordre, dans cette direction/

COMMUNAUTE.

dre, aviver, poser, prendre, aviver, poser, quel est le poète imbécile qui parlait de « la chanson des moteurs »... De nouveau à la recherche de la matière à penser, prendre, aviver, poser, prendre...

16 heures. Musique du soir, le rythme a changé, 2 tangos s'accrochent avec votre état d'âme, mais la production, elle, marche toujours au pas militaire... au pas des chasseurs !... Trois gestes, prendre, aviver, poser...

Le concert est fini, l'ennui reprend le dessus, ça commence à faire long, changeons le cours des pensées, ah !... hier à la même heure où étais-je ?

Fuyons vers l'extérieur, un carré de ciel offre son bleu à travers la lucarne... Je me suis souvent demandé comment une communauté d'hommes libres » pouvait tolérer un atelier avec un barreau vertical tous les 15 cm.

Comprenez qui voudra ! prendre, aviver, poser, prendre, aviver, poser, trois gestes !

Tiens un petit événement bi-mensuel, la fiche des primes, il est 5 h. 30. De 60 à 80 toute la gamme des rendements, d'accord, pas d'accord, grincements de dents, discussions éternellement renouvelées...

« Allo... Allo... Ce soir à 20 h. 45 réunion... » Ça va ; on verra, dernier plateau, dernier morceau de musique, même en usine tout commence et finit par des chansons. Prendre, aviver, poser, bilan de la fiche, repos !...

40 séries, à 100 pièces la série : total 4.000 pièces, à 3 gestes chacune, 12.000 gestes en 8 heures. Par semaine, 50, 60.000 peut-être ?

De nouveau le silence. A deux pas, le foyer et son calme reconfortant, le journal, un livre... lire, lire, apprendre... L'esprit est long à se dérouiller, les paupières cillent, les yeux papillotent, et, devant soi, défile la chaîne ininterrompue des pièces brillantes, pas besoin de chloroforme, on s'endort, on ferme sur l'émission de radio, le livre (à peine commencé)... Demain une autre journée.

Roger PAGON

REGARDS SUR LES MÉTIERS

Dans la très vivante collection « Peuple et Culture » éditée aux Editions du Seuil qui nous a donné des ouvrages aussi intéressants que *Regards neufs sur la Lecture*, *le Cinéma*, *le Sport*, *la Chanson*, etc... paraît *Regards sur les métiers du bâtiment*. C'est le dixième ouvrage de la collection et sa présentation, une fois de plus, est à tout point de vue remarquable. Cette Collection nous a habitués à une conception audacieuse dans le domaine de la présentation. Ici la photographie, la chanson, le document, ne viennent pas aider le texte mais forment avec le texte un montage qui aide à mieux sentir, à mieux comprendre et, en définitive, à mieux juger.

Regards sur les métiers du bâtiment traite pourtant d'un sujet difficile. Quand nous voulons connaître les métiers du bâtiment et ceux qui les exercent, où trouver les témoignages, les textes littéraires, les renseignements techniques, les enquêtes, les photographies, les statistiques, les chansons sur chaque métier ?

Ce livre a su grouper tout cela sous forme de montage et nous donne sur le maçon, le charpentier, le menuisier, le plâtrier, le terrassier, le peintre, le paveur, le couvreur, le plombier, l'ingénieur, etc... une vue d'ensemble. Beaucoup de textes sont inédits. Nous voyons vivre devant nous les métiers et c'est aussi un des grands mérites de cet ouvrage.

Il est complété par des études sur la profession qui nous aident à la mieux comprendre. En particulier le chapitre sur l'apprentissage examine les problèmes posés par la connaissance des métiers du bâtiment et nous donne la liste de tous les centres, écoles, groupements professionnels, etc., qui organisent, en France, l'apprentissage. Ce document est extrêmement précieux et c'est la première fois, à notre connaissance, que de tels renseignements sont groupés dans un ouvrage.

L'industrie du bâtiment est également étudiée dans son ensemble et certains chiffres de la construction de logements, par exemple, nous donnent une idée précise de ce qui a été fait et de ce qui reste à faire.

Enfin, un montage de textes de Sully Prud'homme et de François Coppée nous laisse rêveurs sur les vœux que certains poètes de la fin du siècle dernier pouvaient avoir sur les ouvriers du bâtiment.

L'ouvrage se termine par une brève présentation de quelques romans et films qui peuvent nous aider à mieux connaître cette profession.

Cet ouvrage a été réalisé par B. Caceres. Nous connaissions déjà son roman *La Rencontre des Hommes* et *Regards Neufs sur le Mouvement Ouvrier*, montage de textes autour des grandes périodes du mouvement ouvrier.

Ajoutons que la couverture en couleur présente un tableau de Fernand Léger *Les Bâtisseurs*, et nous espérons vous avoir donné l'envie de lire ce livre.

1 ouvrage : 192 pages, 41 illustrations, 480 francs. En vente dans toutes les librairies et, en particulier, à l'Entente Communautaire.

A PARAÎTRE EN JANVIER

COMMUNAUTÉ ET VIE COOPÉRATIVE

Cahiers d'Histoire et de Sociologie de la Coopération

Juin-Décembre 1955

N° 3

Etudes sur la tradition française de l'association ouvrière

Au sommaire :

Charles Fourier : Inédits.

J. Gaumont : De l'utopie phalanstérienne à l'associationnisme français en 1948.

XXX : L'Association ouvrière en France au XIX^e siècle jusqu'à la fondation de la Chambre consultative des Associations ouvrières de production. Note bibliographique.

A. Meister : La démographie des groupes coopératifs de production depuis 1884.

H. Desroche : Mémoire sur la nature et l'évolution contemporaine des types d'association ouvrière.

1. Les coopératives de production.
2. Les communautés de travail.

Bulletin bibliographique.

Pour tous
vos imprimés

SOPRÉCO

24, Rue de Ménilmontant

— PARIS-20 —

Tél. : MEN. 65-20

UNE JOURNÉE D'ÉTUDES

(Suite de la page 8)

3° La volonté de poursuivre l'établissement et la croissance du réseau des communautés de travail, non pas sur une base idéologique, mais sur le principe *politique* de la coexistence pratique et active des idéologies qu'elles soient, dans une unité de gestion et d'action et sur l'exigence *psychologique* d'une unité maxima réalisée par le développement et l'approfondissement des convictions et des capacités de chacun.

4° La fidélité pratique au schéma :

- propriété collective,
- gestion collective,
- promotion collective,

comme au minimum commun réalisant, dans la conjonction et dans les possibilités de vies des travailleurs industriels en milieu urbain, le maximum des principes de solidarité, d'entraide et d'union transmis par la tradition ouvrière de l'association.

5° La résolution de ne jamais faire d'une réalisation la fin d'intérêts individuels ou collectifs limités, mais de toujours poursuivre cette réalisation en connexion avec les objectifs poursuivis par l'ensemble du mouvement ouvrier.

Ces lignes générales étant admises et demeurant constantes, l'effort à long terme se définit comme une instauration, un élargissement, un développement de la suppression d'une forme d'exploitation de l'homme par l'homme dans un domaine précis : l'antagonisme du capital et du travail dans la cellule de production.

Ce qu'on peut prévoir et souhaiter à long terme, c'est l'avènement d'une société où la lutte contre cet antagonisme puisse se conjuguer avec d'autres luttes contre d'autres antagonismes complémentaires, celui du travail de direction et des travaux d'exécution, celui du travail industriel et celui du travail agricole, celui de la production et de la consommation, celui de la production hautement rationalisée et de la production des pays ou des couches sociales sous-développées, celui des appareils de direction bureaucratique et de la volonté inorganisée, inexprimée ou simplement inerte des hommes ou des groupes de base. Et d'autres encore...

Sur tous ces points, des achèvements ou des dénouements progressistes sont la condition du progrès de notre propre effort. Et, inversement, notre propre effort peut, à sa mesure modeste mais réelle, être un élément d'accélération vers de telles issues. La chose pourrait être manifestée en détail.

Les problèmes soulevés par cette corrélation sont de dimensions assez monumentales pour échapper assez largement à nos prises directes. Mais aussi, leur point d'impact ou leur choc en retour sur nos propres problèmes sont trop flagrants pour que nous puissions nous en désintéresser. A ces problèmes à long terme doivent correspondre une formation et une action à long terme : *autres, d'ailleurs, que la formation ou l'action politiques, idéologiques ou religieuses demandées et reçues par chacun dans l'obédience qui a sa préférence ou sa conviction*. A ces problèmes qui sont de groupe doivent correspondre une formation ou une action de *groupe*. Cette formation de groupe demande la mise sur pied du programme dont il a été question dans une autre partie de ce rapport. Cette action de groupe semble devoir s'inscrire dans l'intervention de l'ENTENTE ou de ses délégués dans le champ des relations inter-coopératives mondiales (entre branches, entre pays), dans le champ des relations interorganisationnelles (entre organisations coopératives et autres organisations ouvrières, ou travaillistes, ou socialistes, sur le plan national ou international), dans le champ possible aussi de notre apport aux théories, aux programmes ou aux aspirations d'un secteur coopératif dans l'économie dominante.

Dans ce paysage, notre chemin semble tracé par notre structure. Notre participation de groupe à une organisation mondiale à lon-

gue échéance réside dans notre appartenance de groupe à l'A.C.I., soit directement en tant que Fédération française (Entente Communautaire), soit indirectement par notre participation au Comité Auxiliaire International des coopératives de production. C'est par ce dernier organisme qu'il faudrait commencer l'agrandissement des perspectives quand, à plus ou moins longue échéance, on aura consolidé les positions internes.

On peut raisonnablement penser — et plusieurs y pensent, dans le mouvement coopératif anglais, par exemple — que, dans un proche avenir, devraient être préparées des journées d'Études internationales des coopératives de production pour apprendre là, sur des rubriques précises, l'originalité, les structures, les difficultés, les solutions des expériences étrangères, esquisser des relations plus éclairées et plus substantielles.

TÂCHES A COURT TERME

Les difficultés ou les revers des communautés à une date récente conditionnent toutes perspectives à long terme par un effort de reconsidération ou de consolidation à court terme. On peut essayer une première approximation d'un tel effort. Et, en conclusion, on peut évoquer sa méthode en délimitant le rôle et la fonction de l'Entente.

Cet effort suppose des tâches internes et des tâches externes. Les unes et les autres impliquent des tâches *économiques* et *sociales*. On ne s'occupe ici que des tâches sociales.

a) Tâches internes.

Elles sont centrées sur l'application du schéma tripartite :

- propriété collective,
- gestion collective,
- promotion collective,

dont la complexité a été analysée dans une autre partie du rapport.

Elles supposent une claire conscience de la mue en cours,

— l'élimination de toute forme de conscience malheureuse ou fallacieuse devant cette mue,

— l'abandon au moins momentané et immédiat non pas des perspectives multifonctionnelles de la communauté, mais du projet de les réaliser en champ clos (les activités sociales relevant de ces perspectives étant, au contraire, autonomisées par rapport à la communauté),

— la liquidation de toute prétention à faire d'une, ou mieux de « la » communauté le nombril de la révolution mondiale, et donc la distinction nette entre les possibilités micro-sociologiques et les rêves macro-sociologiques,

— la volonté d'un contrôle rigoureux tant sur la gestion économique que sur la vitalité coopérative des groupes. Et, corrélativement, une recherche d'autant plus serrée de la communauté de travail, au travail et dans le travail selon le triple cadre mentionné plus haut, ainsi que, d'autre part et pour ce faire, l'établissement ou la consolidation d'un responsable ou d'un service susceptible d'assumer aussi bien le dispositif de promotion et de formation que le système de liaison avec les organismes extérieurs ou autonomisés.

Peut-être, en l'état actuel des choses, faut-il distinguer :

— entre un travail préparatoire et général : élaboration plus précise de cette auto-critique collective pour laquelle le présent rapport n'offre que des suggestions ; enquête auprès de toutes les communautés pour connaître leur situation ou leurs aspirations concernant en particulier le schéma tripartite ; fabrication de la documentation générale nécessaire à la compréhension du problème d'ensemble ; préparation d'une Assemblée Générale sur la base de cette auto-critique, de cette enquête et de cette documentation.

— et un travail appliqué. Concernant ces trois points, n'est-il pas possible de discerner deux ou trois types de communautés (âge, taille, degré d'organisation, recrutement, etc...) et de retenir dans chaque type ou série une communauté acceptant plus spé-

cialement d'être, pour un an ou deux, une sorte d'expérience pilote : tous les moyens en hommes et en ressources convergeant alors sur cette expérience ?

Les opérations pourraient comprendre, d'ailleurs, dans chaque type d'expérience des démarches communes :

— réglage du mode de rémunération : abandon conscient et volontaire des formes de la rémunération « sociale », alignement des rémunérations sur les conventions collectives ou les propositions de la centrale syndicale représentative, gentleman's agreement » entre organismes coopératifs et organismes syndicaux a existé dans le passé et a failli même être repris après la Libération. D'autre part, il y a eu des amorces locales à Boimondau, à Massy, à Rochebrune, à l'occasion de la définition des échelles de salaires).

— Consolidation ou revalorisation du compagnonnage. Affectation méthodique des répartitions non salariales à la formation individuelle ou collective des compagnons. Mise en place progressive des conditions de fonctionnement et de contrôle de cette formation. Fabrication ou repérage des instruments ou des méthodes demandés par cette formation au plan local.

— Réglage progressif et conscient de la démocratie interne. Recherche d'un maximum d'expression dans les élections ; d'un maximum de discipline dans l'exécution.

— Poursuite systématique des opérations d'organisation avec recherche spéciale des conditions ou des méthodes « émulative » demandées pour une saine adhésion collective et active aux opérations d'organisation et à l'accroissement de la productivité.

— Recherche et mise sur pied d'une procédure régulière, intensive et légère pour assurer les « communications » : maximum de communications (informations, consultations, formation, délibérations), dans un dispositif impliquant le minimum de temps, de lenteur, de peine, de personnel, de formalisme, etc..., etc...

L'articulation entre ces travaux localisés et appliqués doit, en outre, se donner un dispositif souple de liaison réciproque. Il demande moins la participation de l'expérience locale à des réunions générales que la présence périodique et « sur le terrain » de ceux qui poursuivent plus spécialement le travail général (à l'échelon de l'Entente par exemple).

b) Tâches externes.

La diversité des tâches externes tient à la diversité des groupes avec lesquels la Communauté est en relations. Si l'essentiel de la tâche interne consiste, pourrait-on dire, à constituer quelque chose comme un « bureau de relations humaines », en intégrant et en dépassant à la fois cette technique dans une structure de gestion collective, l'essentiel de la tâche externe consiste à accomplir la même intégration et le même dépassement pour quelque chose comme un « bureau des relations publiques ». Inutile d'insister sur le fait que, pour l'une comme pour l'autre de ces deux procédures, l'ébauche expérimentale de ces deux services dans les communautés pilotes doit être, sinon précédée, du moins accompagnée d'une étude préalable des investigations et des expériences correspondantes, tant dans les contextes capitalistes que dans les sociétés travaillistes ou socialistes.

A l'échelon de la communauté locale, les tâches externes doivent finalement s'établir de groupe à groupe (même si elles passent par une filière individu-individu, elles doivent être répercutées dans le groupe d'une manière ou d'une autre par une procédure de communication : affiche, journal intérieur, meeting d'information...).

Elles comprennent naturellement et immédiatement les relations ordinaires prévues classiquement :

— avec la clientèle ou le consommateur,

— avec les organismes ou personnes assurant le crédit ou les prêts nécessaires,

— avec le public : soit occasionnel (visiteurs), soit réguliers (amis de la communauté).

— avec les groupes analogues, professionnellement, ou socialement (autres communautés).

Et déjà, chacun de ces partenaires peut faire l'objet d'une étude systématique et d'un programme standardisé (à courte échéance).

Ensuite, et du fait même de l'autonomisation progressive des activités sociales multifonctionnelles, il s'agira de relations (organiques ou contractuelles) avec les autres types de groupement auxquels on envisage de transférer ces activités. Une bonne manière de les repérer sans décoller du réel serait d'analyser la nature, le rythme et les motivations de ces transferts dans un cas-type comme celui de Boimondau, et cela à partir de la situation où cette communauté a été au maximum multifonctionnelle. On verrait ainsi successivement le transfert de l'intérieur à l'extérieur de la communauté :

— de l'activité coopérative d'auto-construction,

— de certains services sociaux, cantine par exemple,

— de l'activité éducative : cours,

— de l'activité sportive, etc...

On aurait peut-être là justement le cas-type de la mutation en cours dans les communautés et on pourrait s'interroger avec exactitude sur la nature et la valeur (ou éventuellement sur l'existence) des *contre-parties* de tels transferts. Du même coup, (et peut-être en complétant par l'analyse sur d'autres groupes), on verrait se dessiner les types de groupements extérieurs avec lesquels la communauté entre ou devrait entrer en interconnexion :

— *coopérative d'habitation*. C'est un fait que, dans l'évolution communautaire, le développement coopératif d'habitation s'est fait plus ou moins en interconnexion avec les communautés « de travail », par exemple à Boimondau, à Rochebrune, et, d'une manière plus générale, avec l'activité de M. Anselme après son Secrétariat Général de l'Entente.

— *coopératives ou associations culturelles*. Par Boimondau aussi s'est amorcé avec Belmas un lien avec l'activité du P.E.C. par exemple.

— *autres organismes de gestion ouvrière*. On pense naturellement aux Comités d'entreprises qui, par la seule gestion des œuvres sociales d'une grande entreprise (chez Renault par exemple) se trouvent en conditions de gestion ouvrière. Et, réciproquement, la communauté n'est-elle pas quelque chose comme un Comité d'Entreprise qui assumerait déjà des tâches de gestion économique ? Des rapprochements sont-ils possibles ?

— *coopératives de production*. Cela toujours au plan local (puisque au plan fédéral des liens existent). Y a-t-il existence ou possibilité de liens avec les coopératives de production : échanges ou services sociaux, actions en commun, ententes économiques ?...

— *Associations familiales d'obédience ouvrière* : soit pour la formation familiale, soit pour des services communs d'entraide ou d'éducation (école des parents), (entraide coopérative)...

— *coopératives de consommation* : soit au plan local pour y trouver fournitures, soit au plan fédéral ou national pour y trouver clientèle. L'expérience anglaise est évidemment exceptionnelle, mais elle est instructive.

— *coopératives rurales*. Des relations d'échange, commercial ou non, sont-elles possibles ? Penser aux ententes entre municipalités de banlieues et villages, etc..., à l'organisation des vacances de citadins par des coopératives rurales...

— *sections sociales de mouvements de jeunesse*. Penser au précédent formé par les stages annuels d'étudiants, organisés par Régis, et comportant généralement stages dans des communautés de travail ou exposé général sur les communautés. Penser aussi

à la *coopération scolaire*. Aux présentations possibles de la communauté de travail dans les différentes branches d'enseignement. Sait-on que les instituteurs et les militants coopérateurs se sont retrouvés régulièrement aussi bien dans l'essor de la coopération que dans celui de l'enseignement primaire en France ? (Jean Macé et Pauline Roland par exemple).

— *unions locales ou sections locales des syndicats* et, éventuellement, leurs services de formation.

— *associations de sports ou de loisirs*.

— *organismes de formation ou d'enseignement, ou d'éducation des adultes* : Centres d'apprentissage ou de formation professionnelle. Cours par correspondance. Bibliothèques publiques. Cours du soir. Conservatoires locaux.

— *bureaux d'organisation*, de psychologie appliquée, de psycho-technique, de sélection professionnelle... dans la mesure où existent des problèmes communs à leur recherche théorique et à la pratique communautaire.

— *sections locales d'organismes patronaux* ouverts sur la réforme de l'entreprise... même si l'échange ne doit pas dépasser la controverse, ce qui peut n'être pas toujours le cas. Exemple R.G. à Paris.

— *sections locales des différents partis*. Relations centrées sur les points d'interférence de leurs programmes et du programme socio-économique de la communauté : réforme de l'entreprise, rôle des Comités d'entreprises, conventions collectives, budget-type, minimum vital, S.M.I.G., etc...

— *commune et services communaux* préposés aux différents équipements du territoire : administratif, scolaire, sportif, social, sanitaire, etc...

L'ensemble de ces relations extérieures et des activités ou filières correspondantes pourrait prendre l'allure standardisée d'un diagramme à plusieurs entrées à partir :

a) d'une enquête sur les types de groupements existants, à l'échelon local ou régional,

b) d'un inventaire sériel des besoins humains à satisfaire pour un éventuel « épanouissement » ou « développement » des membres du groupe. Soit besoins exprimés directement par le membre. Soit besoins décelés par le groupe.

c) un schéma-type plus général élaboré à l'échelon national par l'Entente.

d) un tableau historique des relations déjà effectivement nouées à un moment ou à un autre par telle ou telle communauté avec tel ou tel groupement...

Dans ce diagramme — dont la base serait finalement le face à face de deux nomenclatures-types : l'une de l'offre des groupes, l'autre de la demande des besoins — il serait alors possible de définir des parcours ou des connexions entre tel ou tel besoin individuel ou collectif et tel ou tel type de groupement susceptible de le satisfaire. Le département des « relations publiques » devenant essentiellement table d'orientation ou « dispatching » au sein de la multiplicité et de la multifonctionnalité des appartenances qui en découlent.

Un même et complémentaire travail d'élaboration devrait être accompli au sein de l'Entente, comme il a été esquissé plus haut.

Par la suite, ces connexions inter-groupes pourraient sans doute trouver à s'articuler à l'échelon supérieur dans un dispositif souple d'association, au moins pour l'examen des problèmes communs. Il y a déjà des amorces.

Enfin, à travers les inévitables déchets de ce genre d'opérations, il n'est pas impossible que se dessine une zone d'expansion diffuse de l'influence communautaire, en tout cas une zone de complémentarité d'autant plus nécessaire à la vitalité du groupe que celui-ci se centrera pendant le même temps sur les tâches internes de la mise sur pied, à l'intérieur de lui-même, d'un réseau de relations sociales dans le vif de sa santé et de son développement économique et technique.

H. DESROCHE.

NOUS AVONS VU POUR VOUS LES FILMS

● « La Grande Aventure ».

Un film suédois.
d'Arne Suckdorff.

Utti, la loutre, héroïne de « La Grande Aventure », est adoptée par Kjell et Anders, deux petits enfants qui, après lui avoir sauvé la vie, la nourrissent tout un hiver. Les acteurs de « La Grande Aventure » sont des renards, des coqs de bruyère, un lynx. Les hommes apparaissent comme des ennemis qui ont perdu le sens véritable de la vie en devenant des adultes. Nous sommes avec les renardeaux contre les chasseurs, car ces animaux nous font pénétrer dans un monde dont la cruauté n'est jamais gratuite alors que celle des hommes l'est si souvent. Les étangs gelés, la neige dont les cristaux étincellent comme autant d'étoiles, rendent au noir et blanc de ces photos toute sa valeur et ne nous font pas regretter la couleur. Le commentaire souligne admirablement la poésie des images, leur pureté, leur enchantement. Et une certaine émotion douce et triste vous étreint plus d'une fois. Aucun de ces effets de fête foraine auquel ne peut résister Walt Disney (malgré d'incontestables mérites), aucun de ces ricanements qui tendent à faire de l'animal une caricature de l'homme. Seule une grande ferveur devant la nature, dont le résultat est un film dont la qualité a valu à l'auteur six grands prix.

● « Marcelino pan y vino » (Marcelino Pain et Vie)

Une bien jolie histoire et qui, à mesure qu'elle se déroule, fait lever toutes les craintes que son scénario nous avait fait concevoir :

Les douze moines d'un monastère espagnol ont trouvé devant leur porte un bébé abandonné qu'ils ont appelé Marcelino. Celui-ci grandit sous l'œil bienveillant et attendri de ses douze « pères ». A ce charmant petit garçon turbulent et vif, ils n'ont défendu qu'une seule chose, parce qu'il faut bien, dit un personnage, « que Marcelino ait peur de quelque chose » : ouvrir une porte qui est celle du grenier et où, lui a-t-on dit, « il y a un homme... ». Naturellement, la curiosité l'emporte sur la peur et Marcelino, désobéissant, un jour monte au grenier et ouvre la fameuse porte. Il y a là dans l'ombre un vieux Christ abandonné sur la croix. Il le croit vivant et, le premier moment de terreur passé, se met à lui parler. Un miracle se produit : le Christ lui répond, descend de sa croix pour accepter le pain et le vin que le petit garçon amical lui apporte chaque jour. Enfin, comme le plus grand désir de Marcelino est de voir sa mère, le Christ exaucera ce vœu. Et les Pères inquiets, qui espionnent Marcelino, le trouveront un jour comme endormi dans les bras du Christ descendu. Cette histoire aurait pu n'être qu'édifiante : elle est tout autre grâce au talent du metteur en scène Ladislao Vajda. Tout le merveilleux est réalisé avec beaucoup d'art et nous le voyons avec les yeux de Marcelino (Pablito Calvo) dont le visage rend vraiment présent le monde des enfants.

● Un très bon René Clair :

« Les Grandes Manœuvres ».

Vers 1900, une petite ville où est cantonné un régiment de dragons. Les femmes sont toutes amoureuses du lieutenant De La Verne (Gérard Philippe). Au cours d'un dîner avec ses camarades, ce dernier fait un audacieux pari : avant leur départ pour les grandes manœuvres, il séduira une des femmes de la ville dont le nom sera désigné par le hasard. Le lendemain, le lieutenant au cours d'une soirée de bienfaisance, rencontre sa victime : Marie-Louise Rivière (Michèle Morgan), jeune divorcée établie depuis peu comme modiste. Mais ce qui n'était qu'un jeu devient une affaire sérieuse. Les médisances et les jalousies des bonnes dames délaissées s'en mêlent.

La Verne ne peut se résoudre au mariage, un Don Juan ne devient pas ainsi, du jour au lendemain, un bon mari. Marie-Louise aurait pu épouser M. Duverger (Jean Desailly), mais elle n'en veut plus. C'est alors que celui-ci lui apprend le pari dont elle est l'enjeu. Le lieutenant y a renoncé, mais sans mettre ses camarades dans la confidence : les apparences sont contre lui. Le jour du départ pour les grandes manœuvres arrive. Marie-Louise n'ouvrira pas sa fenêtre (signal de réconciliation) sur le passage des dragons.

Sur cette image mélancolique malgré le tintamarre de la fanfare militaire, s'achève le film de René Clair, histoire d'amour où le mariage devient passion, aussi charmante qu'habilement contée. Nous commençons par rire, à la fin nous sommes émus.

Couleurs nuancées, interprètes dirigés par ce maître qu'est René Clair. Un film à ne pas manquer.

Cécile AGAY.

Et nous avons lu ALLEMAGNE

par Joseph ROAN (Ed. du Seuil)

Allemagne par Joseph Roan est le septième volume de cette excellente collection intitulée « Petite Planète ».

Le sujet était complexe, et pourtant en 192 pages exactement, l'auteur parvient à approfondir plus d'un point sur la psychologie de l'Allemand (résultat de sa situation géographique, de son histoire, de son tempérament, fait de contradictions plus violentes que chez d'autres peuples et de ses éternels recommencements). Il met au point, avec une lucidité très objective et en même temps d'une façon très personnelle, tous les lieux communs qui courent sur l'Allemand. Enfin, il nous montre les deux visages de l'Allemagne actuelle, coupée en deux par ses occupants, l'énergie qu'elle déploie à se relever et l'inévitable succès de la politique d'Adenauer. Le chapitre « culture » est intéressant et très à jour.

C'est un livre passionnant, où la langue est vive et qui est illustré avec esprit par des photos qui ajoutent vraiment quelque chose au texte ou le soulignent avec originalité.

C.A.

J'AURÈS, CLAUDEL et PÉGUY

(Suite de la page 8)

Les conséquences visibles ne se font pas attendre.

La vie de l'ainé comme celle du cadet, tout au long dramatique et risquée, se termine tôt et tragiquement.

La vie du troisième est toute droite, paisible, le pain quotidien est assuré sans difficulté, le tragique ne se trouve que dans ses livres et sa vie privée. Dramaturge né, Claudel a vécu en spectateur quand ses deux illustres contemporains se faisaient acteurs dans le drame historique de leur pays.

A la retraite, mais jeune encore, Claudel eût pu être le grand souffleur, le grand maître des poètes de la Résistance. Il ne l'a pas été.

Imagine-t-on un seul instant Péguy laisser ainsi la place vacante ?

Claudel a seulement vécu le drame de l'homme éternel, celui de l'amour et de l'au-delà. En le traduisant à sa manière, il a servi l'art éternel, en a atteint les sommets, et a inscrit son nom dans la lignée des grands poètes de tous les pays et de tous les temps.

A l'égal de Bergson, son camarade de promotion, Jaurès aurait pu inscrire le sien dans la lignée des grands philosophes. Son esprit était universel — il est allé, quand il le fallait, jusqu'à étreindre les problèmes militaires comme aucun de ses collègues de la Chambre ne l'a fait à l'époque. Cet aspect de son incessante activité est souvent et bien curieusement passé sous silence. Il était à la mesure des Roosevelt, des Churchill, et s'il n'était disparu si tôt, il eût été comme eux un grand homme d'Etat international.

Par le déchainement haineux de la presse bourgeoise et cléricale, Jaurès savait depuis longtemps qu'il risquait sa vie. Oblation de sa vocation de penseur — oblation de sa carrière — oblation de sa personne. Au service de sa foi, son oblation fut totale.

Péguy n'avait pas ce don de la parole qu'avait Jaurès — c'est sans doute la raison pour laquelle son immersion dans l'action fut moins complète — il n'est pas descendu aussi profondément dans l'arène politique, il n'est pas allé jusqu'à s'insérer dans un parti, il n'a pas tenté d'en créer un nouveau — il n'a pas eu à légiférer au Parlement.

Il lui était donc plus facile de manier l'intransigeance et la pureté. Au reste, c'était sans doute la part qui lui revenait, mais les violents dissentiments, entretenus avec son aîné, viennent en partie de la distance même qui les séparait dans l'action.

Le phénomène est courant. Ne voit-on pas de nos jours nos meilleurs journalistes manier l'intransigeance avec une involontaire assiduité ? Si nous mettions le meilleur d'entre eux à la tête du Gouvernement, je ne suis pas sûr qu'il ferait beaucoup plus ou mieux que le meilleur de nos députés, et, pour aller plus haut, notre intrinsèque Général de Gaulle a préféré se retirer, il n'a pas su se mêler — Péguy non plus.

M. Daniel Rops écrivait en 1933 que Jaurès s'était trompé. En est-il bien sûr ?

Dès le début, ce qui avant tout importait à Jaurès, c'était de sceller l'unité des ouvriers opprimés. L'histoire sociale a montré depuis que, sans cette unité, les ouvriers n'auraient pas obtenu des milieux possédants le peu de justice qu'ils ont d'ores et déjà acquis. Ce serait, par ailleurs, une erreur de croire qu'il n'en a pas coûté à Jaurès de renoncer temporairement à quelques-unes de ses tendances profondes. Il est mort trop tôt pour tenter de les faire ressurgir dans l'unité de son parti.

Jaurès avait donc raison contre Péguy, qui n'avait au même degré ni ce sens de l'unité, ni ce sens du possible qui est par essence le sens politique.

La vocation de Péguy était surtout celle d'agir par l'écriture. Il a vécu pleinement cette tension constante, exténuante entre l'en-

gagement et le dégageant que reprendra plus tard E. Mounier ; et c'est ainsi qu'il réussit, sans calcul d'ailleurs, à sauvegarder sa place dans la postérité.

Sa mort prématurée n'est pas seulement un accident, un impondérable. C'est intentionnellement qu'il se gardait en bonne forme physique pour être mobilisable, disait-il, jusqu'à 45 ans. A l'heure de la crise qu'il sentait venir, il tenait à être là, debout parmi le commun, au premier rang. Il présentait sa fin prochaine « Rien ne vaut de périr inachevé... ».

Il s'est battu — il est mort en héros.

Au service de sa foi, son oblation à lui aussi fut totale.

Dans la vie profonde de ces trois hommes, une très nette gradation apparaît.

Claudel, muré dans sa tour d'ivoire dont aucun drame de la communauté ne l'a fait descendre ;

Péguy tendu en permanence entre l'esprit et la chair, la contemplation et l'action ;

Enfin, Jaurès, projeté dans l'événement par un tempérament de titan jusqu'à vouloir arrêter, presque à lui seul, un conflit mondial.

On a écrit : Claudel, grand témoin de la foi — témoin de son drame unique et universel, résolu dans une foi sereine et rayonnante, certes. Mais la foi — du moins celle délibérément portée dans le monde — me semble devoir aller beaucoup plus loin ; car cette foi est amour communautaire et cet amour-là, la communauté (1) doit le voir à la mesure même de l'esprit qui l'anime.

Il semble aux jeunes d'aujourd'hui, qu'une certaine dynamique de l'esprit fasse étrangement défaut à la plupart de nos illustres contemporains. De la longue liste de nos académiciens, scientifiques ou littéraires, combien de noms pouvons-nous sortir, de ces noms qui ont servi ou servent la communauté autrement qu'à la manière de Claudel, autrement que dans le merveilleux accomplissement de leur métier, volontairement et égoïstement érigé en vocation exclusive.

Si les grands esprits n'animent pas l'esprit de la communauté dans les problèmes importants qu'elle a à résoudre immédiatement — ceci apparaît sans équivoque aux heures de crise — c'est qu'en définitive ils n'ont jamais été pleinement de la communauté.

D'en haut, en fait, c'est le silence qui a pesé sur nous de 1940 à 1945. Nous aurions aimé voir de nombreux noms illustres signer des pages comme en ont signées le Général de Gaulle, Emmanuel, Aragon, Eluard, Mounier et bien d'autres !

D'où viendra donc l'exemple de cette incarnation communautaire de la foi, de la mystique et de l'amour ? et comment s'étonner de la démission civique généralisée des petits ? cette maladie, sans doute la plus grave, de notre vieille république.

Faire la constatation de cette carence, c'est, en fait, faire le procès d'une société décadente où les meilleurs restent des individualités murées — et c'est expliquer la désaffection, voire le mépris qu'entretiennent les humbles agissants envers les intellectuels, ce terme étant pris dans son sens exact.

L'esprit n'est pas l'amour et seul l'amour appelle l'amour.

Il se peut que Jaurès, que Péguy même, se soient trompés — Jaurès trop tolérant, Péguy trop exclusif — mais ils n'étaient pas des risque-peu et c'est en cela qu'eux deux seuls sur les trois restent véritablement de grands témoins de leur foi.

J'aimerais que les chrétiens honorent Jaurès comme ils honorent

(1) Il s'agit ici d'une façon très évidente d'une communauté beaucoup plus large que communauté de travail (N.D.L.R.).

Péguy et, réciproquement, que les athées honorent Péguy comme ils honorent Jaurès. Ils sont comme les deux pôles entre lesquels une jeunesse à la fois lucide et fervente doit rester tendue. Ils incarnent à eux deux quelque chose de précis et de précieux de la France éternelle.

Claudel, lui, est à la fois en-deçà et au-delà.

Il est en-deçà parce qu'il n'a pas témoigné de ce qu'il y avait d'éternel dans la France de son siècle.

Il est au-delà parce qu'il parvient à témoigner de l'homme hors du temps. Cependant, Claudel a plus regardé que contemplé ; l'homme éternel est certes de l'éternel mais n'est pas l'Eternel. Pour témoigner véritablement de l'Eternel, il faut aller jusqu'au bout de la contemplation — il faut se mettre complètement hors de la vie et de ses joies comme l'a fait cette petite fille née cinq jours avant Péguy, cette petite fille qui, elle aussi, écrivait de la prose et de la poésie magnifiquement, qui lavait les parquets et peignait des fresques sur les murs de son Carmel, cette petite fille morte sans bruit à 24 ans et qui, canonisée en 1925, prit le nom de Sainte Thérèse.

Le peuple de France, ce peuple d'aujourd'hui, fait de chrétiens et d'athées mêlés, a porté les cendres de Jaurès au Panthéon. Depuis ce jour de 1924, Jaurès est devenu pour tous Jaurès de France, tout comme Thérèse Martin est devenue en 1944 pour tous les catholiques Thérèse de France.

Aux extrémités de cette éternelle tension d'amour que sont l'action à l'état pur et la contemplation vécue en toute pureté, nous retrouvons, tout proches de nous, deux noms : celui de Jean Jaurès et celui de Thérèse.

Puissent nos jeunes et authentiques intellectuels, et plus particulièrement ceux qui se sentent déjà destinés aux plus grands honneurs, méditer ces comparaisons, entraîner derrière eux le pays tout entier, et être ainsi les artisans d'une nouvelle renaissance française.

Henri-Marc POMPON.

LES AMIS DE L'ART

Paul Eluard a intitulé un de ses livres *Donner à voir*. C'était sa passion la plus tenace de « donner à voir » les œuvres d'art et le monde.

C'est ce même but que se proposent les « Amis de l'Art ». L'Association « Les Amis de l'Art » a été créée, voici quelques années, pour diffuser dans tous les milieux la culture artistique, développer en chacun de nous le sens et le goût des Beaux-Arts. Son action qui se situe surtout dans le domaine des arts plastiques est, en somme, analogue à celle des jeunes artistiques dans le domaine de la Musique.

Pour atteindre le but qu'elle s'est assigné, l'Association utilise tous les moyens de propagande que les techniques modernes mettent à sa disposition : conférences, visites de musées et d'ateliers, séances de cinéma, expositions fixes et circulantes...

Elle offre, en outre, à tous ses membres — contre le versement d'une cotisation annuelle minimum (800 francs) — les avantages suivants :

— Entrée gratuite à ses conférences, ses séances de cinéma, et ses expositions.

— Réduction de 50 % sur le prix des entrées aux grandes expositions officielles et dans divers musées.

Pour tous renseignements, téléphoner à LEC. 57-23 de la part de Communauté.

A propos de l'humain

Qu'est-ce au juste qu'un homme ?

Sais-je seulement ce qu'est un homme ?

Sais-je seulement qui le sait ?

Je ne sais ce qu'est un homme.

Je ne connais que son prix.

Bert Brecht

"Chanson du marchand"

DE LA RÉVOLTE A LA GESTION

Emmanuel Mounier s'étonnait un jour « qu'il faille rappeler si souvent ce lieu commun qu'on ne pèse sur la nature, et notamment sur la nature humaine, individuelle ou collective, qu'en lui obéissant ». Chacun de nous pourrait pour sa part, s'étonner qu'il ait dû et qu'il doive si fréquemment encore se souvenir lui-même de ce même lieu commun.

On mesure mal le gaspillage effrayant d'énergie que causa dans les communautés ce mépris de la réalité de la nature humaine, individuelle et collective.

Seul, un fou peut croire qu'en se jetant par la fenêtre et méprisant la pesanteur, il s'envolera ou simplement se posera au sol sans dommage. Combien d'entre nous, cependant, ont cru qu'il suffirait aux opprimés de se réunir en un groupe animé d'une passion communautaire et libertaire, animé d'une révolte collective très légitime contre le capitalisme industriel, pour sauter du domaine de la nécessité dans le domaine de la liberté ? Contraints bientôt de reconnaître que tous les problèmes, loin d'être résolus, étaient souvent aggravés d'un poids d'autant plus insupportable qu'on imaginait mal qu'ils puissent encore se poser, ceux-là dont je parle tombèrent dans le désespoir ou s'enfuirent des communautés de travail comme chassés par l'ardeur même qui les avait poussés à y entrer. On serait effrayé si l'on établissait le compte de ceux qui ont ainsi traversé notre ciel comme des aéroolithes.

Nous devons bien avouer que, presque tous, nous nous sommes fixé la tâche particulièrement difficile de créer une entreprise industrielle, propriété collective d'un groupe d'hommes qui la gèrerait collectivement pour le plus grand bonheur de tous, sans toujours exiger de nous-mêmes les ressources et les moyens indispensables à l'accomplissement de cette tâche — nous devons bien avouer que nous avons voulu sans être en mesure de pouvoir — que nous nous sommes souvent satisfaits d'une adhésion de principe à un devoir abstrait (donner à chacun selon ses besoins), que nous avons compté sur cette adhésion au lieu de compter sur nous-mêmes, que nous avons méprisé la réalité au lieu de lui obéir pour peser sur elle.

Lors de chaque crise, on s'interrogeait, se demandant parfois quelles fautes avaient commises ? « Presque toutes les fautes qu'il était possible de commettre », est la réponse correcte, à peu près dans tous les cas. Ceux qui ne veulent point ainsi se condamner eux-mêmes, se condamnent à la superstition avant de désespérer. La « communauté » devient le mot magique qui doit supprimer tous les antagonismes sociaux, qui sont les passions du corps social, résoudre tous les problèmes du travail, donner à chacun selon ses besoins pour permettre à chacun de s'épanouir pleinement, le tout, malgré les difficultés qu'on rencontre à le croire, devant aller de soi dans une société, dans un système dont les

buts sont tout autres. Et le grand travail, l'unique et épuisant souci, devient d'en persuader les autres.

Nous devons bien reconnaître aujourd'hui avec tristesse, mais avec calme et lucidité, que, dans la plupart des communautés on a eu la prétention folle de résoudre tous les problèmes politiques, sociaux et industriels par une passion communautaire et libertaire qui s'exaspérait à mesure qu'elle rencontrait des résistances ou se heurtait à des murs (1). Nous devons bien reconnaître surtout que, dans le même moment, par un manque presque total d'attention, on créait une situation telle qu'elle rendait presque insoluble tout problème. Et voici encore que, dans le même moment, cette communauté humaine que devait être fatalement l'entreprise industrielle, était contrainte pour survivre de s'organiser d'abord efficacement et sévèrement en une entreprise industrielle, en un mécanisme ne tolérant point le désordre ni l'anarchie. Voici que la révolte collective d'un groupe d'opprimés devait s'incarner en une entreprise industrielle très semblable en bien des points à toutes les entreprises industrielles dont nos raisons de vivre étaient de dénoncer, de réformer et d'abattre les tares.

Il faudra bien que nous fassions un jour le procès de cette confusion capitale de la Justice et de la Nécessité que nous avons faite constamment. Il faudra bien que nous mettions au net nos idées et nos sentiments sur le drame du pouvoir et sur la force nécessaire du pouvoir, que nous ne pouvons nommer juste mais que nous sommes contraints de déclarer nécessaire, car cette force du pouvoir est une question de vie ou de mort pour toute collectivité.

Toutes les révoltes, qu'elles soient individuelles ou collectives, traversent cette crise, ce drame. Pour l'individu, ce drame éclate lors du passage de l'adolescence ou de la jeunesse à la maturité. C'est de tous le plus grave. Il faut mûrir sans vieillir. Mais il faut d'abord mûrir, sous peine de demeurer un gamin toute sa vie. Cependant, celui qui passe d'un âge à un autre sans sauvegarder la foi et l'amour de sa jeunesse est perdu. Si même il a réussi parfaitement ce passage, il a connu la tentation de désespérer de tout.

Tous ceux qui ont voulu transposer en toute pureté dans l'action ce que leur esprit et leur cœur leur commandaient, quand ils furent contraints de reconnaître que cela n'allait point de soi, ont connu la tentation de perdre l'espérance et lui tordre le cou. C'est alors qu'il est fécond de critiquer sévèrement ses propres actes, et de renoncer à ses illusions et à ses rêves. Ainsi, seulement, on peut trouver le difficile courage de vivre, souvent déchiré, entre ce que l'on peut faire et ce que l'on veut faire.

Si le courage ne consistait qu'à défendre une opinion droite, nous serions tentés de l'estimer facile. Pour nous, il consiste à tenter obstinément de rendre réel

tout ce que nous jugeons désirable, avec une claire conscience des difficultés et de certaines impossibilités. C'est de tous le plus difficile. Cependant, si nous avons durement appris à obéir à la pesanteur, si nous avons acquis la prudence et la sagesse nécessaires, alors nous sommes armés pour peser sur elle. Et, une fois le pouvoir central suffisamment fort, de la révolte collective, nous passerons, très lentement et très prudemment, à une gestion collective qui ne sera plus une anarchie collective, avec des sursauts plus ou moins brusques et violents d'oligarchie ou de technocratie, toutes deux méprisantes par désespoir ou par exaspération.

Robert VALETTE.

P. S. — Certains de nos amis s'étonneront peut-être que nous posions comme nouveaux, en émettant la prétention de les résoudre, des problèmes qu'à d'autres moments nous prétendions bien connaître pour les avoir résolus. Sans doute auraient-ils raison s'ils parvenaient à négliger la fragilité de toute œuvre dont chaque crise semble remettre en question l'existence même. Mais peut-on la négliger ?

JAURÈS, CLAUDEL et PÉGUY

Des trois, Jaurès était l'ainé et Péguy le cadet. Moins d'une génération, exactement quatorze ans, sépare les extrêmes et Claudel, qui vient de disparaître, s'insère dans l'intervalle à neuf ans du premier.

Nul — je pense — ne contestera ce qu'ils avaient en commun : le génie.

Jusqu'en 1914 où deux d'entre eux disparurent tragiquement, ces trois géants vécurent le même contexte historique, préface et prémisses de la France d'aujourd'hui.

Si je les rassemble, c'est que j'aime également le cadet et l'ainé, que j'admire le troisième et que, de la comparaison de leur comportement dans la vie, la jeunesse peut tirer leçon. Rien n'apparaît à la jeunesse comme impossible, rien ne l'attire autant que les géants tout proches d'elle. Les jeunes s'intéressent à eux, non pas en esthètes ou en critiques comme leurs aînés d'âge mûr, mais en découvreurs de modèles ; n'étirant pas encore en toute plénitude la vie difficile qui leur est faite, ils cherchent instinctivement dans ces modèles comment vivre.

C'est donc la manière dont nos trois grands hommes ont servi leurs semblables et leur siècle qui m'intéresse ici.

Pour essayer d'être juste, je rappellerai une constatation sur laquelle Péguy a beaucoup insisté : l'inévitable dégradation de la mystique dès qu'elle s'incarne en politique, loi de nature, loi d'entropie.

Toute pensée, — tout idéal — toute foi subit dans sa traduction

en actes une dégradation entropique plus ou moins grande suivant la qualité de l'acteur et du milieu. On peut choisir de vivre en ermite ou en cloître, mais réciproquement dès l'instant où l'on accepte de vivre dans le milieu, la qualité de l'acte mesure dans celui-ci à la fois la qualité de l'homme et celle de sa mystique.

Une brillante carrière universitaire s'ouvrait à Péguy comme à Jaurès. Tous deux l'ont refusée dès l'origine — Péguy plus impatient que son aîné.

Claudel choisit la diplomatie et s'y maintint jusqu'à l'âge de la retraite. Plus que le professorat et plus qu'aucune autre activité, le métier de diplomate est un métier de neutre ; il permet de ne pas prendre parti, de ne pas se marquer.

Cette réserve, ce retraitement — qui a gêné Jaurès comme Péguy — n'a pas gêné Claudel qui fut tout au long un bon ouvrier.

Quelques instants avant de rendre à Claudel un dernier hommage, le R.P. Riquet disait : « la liberté, c'est le pouvoir d'accepter ou de refuser, de s'engager ou de se dérober, dans un oui ou dans un non où l'âme exprime sa totale adhésion ou son total refus. »

Ainsi donc, dès l'orée de l'âge adulte, on voit deux grands esprits prêts à assumer pleinement leur mystique dans le siècle et le troisième se refuse implicitement à la traduire en actes, ou du moins admettre déjà la dérobade comme possible.

Pour Jaurès et pour Péguy, la dérobade était impossible.

(Suite page 7)

H.-M. POMPON.

UNE BONNE NOUVELLE

L'Entente communautaire vient de recevoir le don de cinq millions qui lui a été fait par un ami anonyme, après qu'elle eût soumis à celui-ci un plan d'utilisation de ce don.

Que notre généreux ami trouve ici l'expression de notre joie et de notre reconnaissance.

UNE JOURNÉE D'ÉTUDES

A la suite de plusieurs réunions de responsables communautaires organisées à l'Entente, des responsables des cinq Communautés de la Région Parisienne avaient décidé de se rencontrer pour une journée d'études. La matière de la journée fut fournie par un long rapport préparatoire rédigé à leur demande par H. Desroche et le B.E.C.C. sous le titre : « Nature et Evolution des Communautés de Travail ». Ce rapport a été ro-néotypé à une centaine d'exemplaires et fera sans doute l'objet de réunions d'études semblables ailleurs, dans les premiers mois de l'année. Une partie en sera imprimée dans les Cahiers « Communauté et Vie Coopérative » actuellement sous presse. Une autre partie concerne les trois traits fondamentaux de la structure communautaire : propriété collective, gestion collective, promotion collective. Son élaboration a été amorcée par trois groupes d'études constitués au cours de la journée et dont l'activité sera relatée ultérieurement ici. Enfin, une dernière partie proposait à l'examen de cette journée quelques perspectives à long terme et quelques tâches à court terme. C'est cette partie qui est publiée ici.

Ce développement s'inscrit dans la constatation circonstanciée d'une évolution communautaire actuelle. Evolution qui se caractérise par le transfert de rôles sociaux multiples, à d'autres types de groupement, et le resserrement de la communauté elle-même sur son rôle économique ; évolution qui ne peut être ni purement niée ni purement entérinée. Mais qui doit être collectivement contrôlée.

PERSPECTIVES A LONG TERME

Ne pas poser aux « messies » d'un régime mondial nouveau : car dans le passé et dans le lointain, il y a beaucoup de choses semblables à nous ; et dans l'avenir, celui-là même que nous pouvons souhaiter, il y a beaucoup de choses dont nous dépendons indirectement et qui, pourtant, ne dépendent pas de nous directement. Récuser toutes les surenchères qui tendraient à nous faire jouer des personnages sublimés et plus ou moins mythologiques. Certes. Mais ceci étant, il y a des points essentiels sur lesquels il n'y a pas à broncher :

1° L'espérance qu'un régime glo-

bal de justice et de fraternité, liquidant dans les relations sociales toute forme d'exploitation de l'homme par l'homme, s'établira par le développement complexe des organisations et des expériences à travers lesquelles les travailleurs tentent de faire ou de refaire leur propre histoire.

2° L'attention pour le rôle à jouer dans ce développement par la croissance et les interconnexions des organisations coopératives et communautaires, cette attention même nous portant :

a) à délimiter, à préconiser ou à défendre, dès maintenant et dans tout régime économique et social, un domaine spécifique.

b) à rechercher les types de relations entre groupes à l'intérieur de ce domaine aussi bien que les types de relations entre ce domaine spécifique et le régime présent ou à venir où il doit s'inscrire.

c) pour autant à souhaiter et à rechercher, chacun selon ses convictions ou l'approfondissement de ses convictions, les modifications ou les changements de régime nécessaires.

Henri DESROCHES.

(Suite page 6)

Le gérant,

Claude BELMAS.

SOPRECO,

24, rue de Ménilmontant, PARIS.

(1) Boimondau est sans doute la seule communauté qui, lentement mûrie pendant des années, a su trouver sa stabilité, sinon son équilibre.