

COMMUNAUTÉ

ORGANE MENSUEL DES COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL

11^e ANNÉE — N° 3
AVRIL-MAI 1956
ADMINISTRATION
— REDACTION —
10 bis, rue de Charenton
PARIS-12^e - T. DOR. 99-44
C. C. P.
Entente Communautaire
Paris 628-559

Ni anges, ni bêtes

« Mais, en somme, que nous est-il arrivé ? »

Malgré nos réponses à cette question, celle-ci continue de se poser à nous, avec une insistance qui prouve peut-être que, dans notre conscience, ne s'est pas encore réfléchi notre faute essentielle.

« Que nous est-il arrivé ? Et pourquoi cette crise qui ébranla les Communautés jusque dans leurs fondements mêmes ? Et pourquoi surtout avons-nous été tentés de penser que tout était manqué, que tout était perdu ? »

Il faut ainsi poser la question. Nous nous sommes ressaisis. L'homme qui sort d'une maladie grave, entre dans une convalescence où il retrouve lentement son sang-froid, l'usage de son intelligence, ainsi que celui de son imagination. La réalité à nouveau pèse sur lui et, s'il a retrouvé quelque force, il peut la PESER, la PENSER, sans craindre que son poids ne l'écrase.

A cette question, nous avons fait diverses réponses, économiques, sociologiques et politiques. Il faut aujourd'hui tenter une réponse psychologique et morale. Ce n'est pas la plus facile. Et, pour notre amour-propre, c'est sans doute la moins agréable.

« Ce qui nous est arrivé ? C'est très simple. C'est ce qui est arrivé à tout idéaliste révolté, dont l'orgueil n'est pas le moindre défaut et qui, ayant du mal une conception aussi simpliste qu'il a du bien une vision utopique, abat ou croit abattre tout ce qu'il nomme mal, puis qui entreprend la construction du royaume du bien,

où ne subsisterait nul problème; y trouvant avec stupeur un mélange de bien et de mal, où, par sa faute, le mal l'emporte sur le bien, ne sachant plus distinguer l'un de l'autre, indifférent même au bien parce que fasciné soudain par le mal qu'on lui montre et qu'il voulait nier, il est pris de panique, veut tout jeter bas ou s'enfuir, pour proclamer enfin, accablé, que le « rendement » est une idole impossible à déboulonner de son socle et que mieux vaut donc, comme les autres, l'adorer ».

Si on remplace « mal » par « capitalisme » et « bien » par « communauté », on comprendra sans doute mieux ce que je veux dire sans que j'aie besoin d'insister davantage.

Pour ce passé, aussi riche d'imprudence que de présomption, il ne faut sans doute pas être trop sévère; il faut en porter le poids qui pèse sur nous : il est nécessaire d'acquiescer à la patience qui nous manque. Mais il convient d'être très sévère pour ceux d'entre nous qui, aujourd'hui encore, interrogent nos actes, nos structures, nos institutions, qui se couent en somme nos actions pour qu'elles leurs révèlent, enfin, comme d'elles-mêmes, en une propopée, le SENS de notre travail et son excellence. Aurions-nous perdu toute faculté, toute capacité de penser et d'imaginer ? Sommes-nous écrasés sous le poids dérisoire d'un rêve qui est mort ?

Robert VALETTE.

(Suite page 3).

Les Ateliers R. G.

Voici une entreprise industrielle qui, dans la fabrication de cadres d'art et d'objets de décoration, est la plus grosse entreprise française.

Ancienne entreprise artisanale, elle fut reprise par le fils du fondateur qui la transforma en Communauté de travail puis s'en retira, voulant ainsi laisser à une gestion ouvrière la possibilité de faire ses preuves.

A l'inverse d'autres Communautés qui furent des créations ouvrières spontanées, celle-ci naquit du besoin ressenti, par son propriétaire, M. Gault, de rendre juridiquement réelle la communauté naturelle des hommes qui travaillent dans l'entreprise.

Elle se distingue donc de ces autres Communautés par le fait que, grâce à son existence antérieure sous forme patronale, sa direction possédait une connaissance suffisamment grande des problèmes économiques, financiers et commerciaux pour éviter à la Communauté les crises graves qu'ont traversées la plupart des Communautés spontanées.

En un mot, sans traverser de drames intérieurs et sans commettre de fautes grossières, cette Communauté qui est faite d'hommes mûrs et de très jeunes gens, a mûri sans heurt.

Tout ce que l'Entente a reconnu nécessaire et a décidé de tenter aujourd'hui, y est pleinement et parfaitement possible.

SAUVER UN MÉTIER

Dans un monde qui s'industrialise de plus en plus, qui rêve d'automatisation, au moment même où il fait du travail une poussière de gestes, cette Communauté veut sauver un beau métier d'art.

Elle veut prouver que le monde de demain aura besoin qu'on lui conserve son potentiel artisanal, que l'on sauve tous ceux de ces métiers qui peuvent être sauvés, qui sont nombreux en France et où le souci de la beauté et du travail bien fait sont tout. Et elle prouvera, peut-être, (et ce ne sera pas son moindre mérite) en ressuscitant ainsi le compagnonnage d'antan, que ce n'est que sous

cette forme d'association à base de travail et d'idéal artistique, qu'on peut sauver ces métiers.

« Nous avons, me dit Rehor (Chef de Communauté) le souci de bien encadrer parce que nous sommes convaincus de l'importance de cet encadrement, parce que nous sommes sûrs que le cadre est au tableau ce que la mise en scène est à une œuvre dramatique. C'est ceci qui soutient notre effort dans un milieu où ce goût risque de se perdre, et où il faut lutter pour imposer ses idées et ses goûts, alors qu'il serait très facile de tout laisser aller ».

(Suite page 4).



Un métier d'art

Les chemins du Socialisme

Jusqu'en 1871, la riche expérience du mouvement ouvrier dans le monde, admettait comme un fait, l'existence de diverses voies pour la réalisation du Socialisme.

De 1820 à 1870, nombreuses furent les tentatives de réalisation coopératives et communautaires où des hommes, assoiffés de justice et rêvant d'une société libre et fraternelle, essayaient de réaliser une structure sociale meilleure. Divisés sur les moyens de bâtir la société sans classe, ces hommes acceptaient l'idée que bien des chemins mènent au Socialisme.

Toute société porte en elle-même les germes, l'amorce des structures qui doivent la continuer et la remplacer. En ce sens, les tentatives et les réalisations coopératives et communautaires se situent dans le sens de cette évolution normale des sociétés.

En 1871, cette acceptation de voies différentes pour accéder au Socialisme se trouve mise en question. MARX, qui jusqu'alors se bornait à dire que la classe ouvrière devait accéder au pouvoir, analysant l'expérience de la Commune précisa que la classe ouvrière devait s'emparer, d'une manière violente, de l'appareil de l'Etat en vue de la transformer. C'était la condamnation de l'expérience des associations ouvrières en tant que chemin conduisant au Socialisme. ENGELS, dans les conditions économiques et sociales de son époque, faisait dans « l'Anti-büchring », la critique aigüe et pertinente du Socialisme utopique. Plus tard, LENINE, dans son ouvrage célèbre « l'Etat et la Révolution » insistait sur l'inéluctable nécessité de la dictature du Proletariat et du dépérissement de l'Etat. Tout cela était juste, dans les conditions de l'époque considérée, en tenant compte du développement des forces productives et des rapports de classe entre le capitalisme et le prolétariat.

Mais les tentatives d'association ouvrière, les communautés, les coopératives ne cessèrent de vivre, de subsister. Elles correspondaient à une aspiration fondamentale du mouvement ouvrier, aspiration renforcée, soutenue par la transformation qui s'opérait dans la structure et l'évolution du capitalisme. Ce sera certainement un des plus beaux fleurons du mouvement ouvrier français d'avoir maintenu et suscité sans cesse de nouvelles expériences de gestion ouvrière.

Cette continuité du mouvement des associations ouvrières et des coopératives de production est d'autant plus remarquable que, dans la partie avancée de la classe ouvrière, l'idée dominante était qu'il n'existait plus qu'un seul chemin pour accéder au Socialisme : la prise du pouvoir par la classe ouvrière au moyen de la révolution violente.

Il était certainement nécessaire à cette époque que le mouvement ouvrier lutte contre l'illusion réformiste. Mais les réalisations coopératives n'étaient pas du réformisme. Au contraire, elles étaient la transformation radicale de la cellule de production que représente l'entreprise. L'association ouvrière, comme la coopérative de production dans ses principes, en faisant des travailleurs des associés, supprime, à l'intérieur de la coopérative, l'exploitation de l'homme par l'homme. En mettant les moyens de production à la disposition des travailleurs, en en faisant une propriété sociale, la base même de l'exploitation de l'homme par l'homme avait disparu au sein de la coopérative. La faute des coopérateurs a été d'accepter trop facilement l'idée qu'ils étaient des réformistes. Ce faisant, ils écartaient inconsciemment de la coopérative les militants ouvriers qui voulaient trans-

M. MERMOZ.

(Suite page 2).

Remarques

Le caractère expérimental des groupes communautaires a pu être oublié ou discuté. Discuté dans le sens où il aurait pu laisser croire à un amateurisme : « Nous faisons une expérience ». Oublié dans la mesure où contraire où la « Communauté » s'est laissée prendre au battage publicitaire fait autour d'elle... Mais dans le sens où il demeure une volonté de modestie et de réalisme, c'est au contraire par là qu'il a suscité l'intérêt le plus perspicace. C'est en tout cas une règle

par Henri DESROCHE

de franchise et de liberté vis-à-vis de soi-même, règle formulée maintes fois dès les débuts de la Communauté en France et proclamée comme fondamentale.

**

Des possibilités objectives existaient et continuent d'exister. L'absence ou le déclin des possibilités subjectives sont le facteur qui remet tout en question. La question est celle-ci : après une conception mythique de la Communauté s'est élaborée, ou du moins dessinée, dans une expérience de dix ans, une conception sociale rationnelle où l'effervescence des enthousiasmes primitifs peut se décanter et se muer en convictions réfléchies; le dilemme n'est plus ou bien revenir à une conception mythique ou bien en rester à cette conception rationnelle amorcée : l'un et l'autre sont impossibles. LE DILEMME EST : OU BIEN PROLONGER ET ELABORER CETTE CONCEPTION POLITIQUE DE LA COMMUNAUTÉ DANS LE MONDE D'AUJOURD'HUI, OU BIEN SE REPLIER SUR UNE CONCEPTION PROSAIQUE.

(Suite page 2).

La prime d'ancienneté à Boimondau

Pour la première fois, le problème d'une prime d'ancienneté a été soumis à la discussion d'un organisme communautaire : la commission d'études communautaires, réunion de fin février dernier.

L'intérêt de cette question n'avait pas échappé aux compagnons qui s'étaient rendus plus nombreux qu'à l'accoutumée à cette réunion.

Très objectivement, Mermoz a présenté tous les aspects d'application et d'interprétation d'une prime d'ancienneté chez nous et la discussion qui suivit amena très vite un durcissement de positions opposées, aboutissant en fait à un statu quo.

La première position défendue par Matras se réfère aux Conventions Nationales lesquelles stipulent que seuls les cadres bénéficieront d'une prime d'ancienneté, Matras ajoutant que dans le cadre de Boimondau, elle serait élargie à tous les compagnons mais... hiérarchisée !

L'autre position incarnée avec courage par Marcel Courtial qui a défendu le principe d'une « ré-

compense » égalitaire plus conforme à l'esprit de l'entreprise et qui seule récompense un ancien de façon substantielle sans que celui-ci ait l'impression de recevoir une aumône, ce qui serait si elle était hiérarchisée...

R. PAGON.

(Suite page 6).

Par décision du Conseil Général, et pour remplacer l'Assemblée Générale reportée à la fin de l'année,

UNE ASSEMBLÉE D'INFORMATIONS

réunissant le Conseil Général de l'Entente, ainsi que tous les Chefs de Communauté, accompagnés d'un ou plusieurs délégués,

aura lieu le SAMEDI 23 JUIN 1956 à 9 heures, aux « Cadres R.G. », 52, rue Bichat — PARIS - X^e.

Remarques

(Suite de la première page)

« Il faut que la Communauté devienne ou redevienne un centre de pédagogie active et fonctionnelle ».

Le problème interne et spécifique de la Communauté, même limité à celui d'une effective démocratie industrielle en milieu urbain, demeure donc un problème général et, en un sens, historique. Ce n'est pas se rapetisser que de s'en tenir à lui. Il est d'ailleurs tel que sa solution implique un programme et une politique de promotion collective susceptibles, à partir du travail, d'épanouir l'humanité dans un homme.

Le jeu normal de la Communauté suppose des membres, ou du moins des compagnons dont l'intelligence et la volonté à la fois DÉBORDENT LEURS PROBLÈMES INDIVIDUELS pour aborder lucidement et courageusement les problèmes du groupe, et aussi DESCENDENT DES PROBLÈMES GÉNÉRAUX ou idéologiques pour traiter avec précision et réalisme ces mêmes problèmes de groupe. En même temps, on peut être convaincu qu'ils n'adopteront cette problématique du groupe QUE SI CELUI-CI DE SON CÔTÉ ADOPTE A LA FOIS LES INCIDENCES DES PROBLÈMES INDIVIDUELS ET LES INCIDENCES DES PROBLÈMES GÉNÉRAUX dans la mesure où ces problèmes sont importants pour les consciences individuelles. Le tout, compte tenu des diversités théoriques (idéologiques, obédiences religieuses ou politiques), ou concrètes (tempéraments, capacités), à fondre dans une unanimité pratique. Et compte tenu que la promotion à envisager demeure centrée sur l'homme au travail et ne peut partir que du travail pour revenir au travail (1).

Le programme de formation, encore une fois, demeure et doit demeurer strictement centré sur l'homme au travail et dans des conditions déterminées. Il ne répond pas à lui seul à « l'épanouissement humain des membres ». Et cela volontairement comme il a été dit. Cet épanouissement humain ne peut être trouvé par l'homme que dans les possibilités conjointes d'autres types de groupement auxquels il lui appartient, ou non, d'adhérer. La Communauté elle-même ne peut être qu'une plaque d'auillage vers de tels groupements.

Peut-être vaut-il mieux déclarer résolument que nous ne tenons pas la Communauté pour la panacée de tous les maux du monde et la formule magique pour son salut. Et même pour s'en tenir à la seule transformation économique et sociale, déclarons nettement que nous n'en sommes pas à attendre que l'économie mondiale se « mettra en communauté », ni à supputer une communautarisation des régimes dont les tenants et les aboutissants nous échappent. Le dépassement et le réglage des multiples contradictions sociales d'aujourd'hui dépendent de multiples efforts, et l'effort communautaire n'est que l'un d'entre eux, fragile et mince. Nous n'avons pas à nous poser en

(1) Nous devons bien prendre garde à ne pas enfermer l'homme dans son travail. Bien que le travail soit l'activité essentielle de l'homme, quand toutes ses facultés peuvent être engagées dans son travail, il faut craindre d'asservir la pensée de l'homme au travail, de soumettre l'homme à l'économique — ce qui ne signifie pas que rien ne doit être soumis à l'économique, mais qu'il faut lui soumettre ce qui doit lui être soumis et rien de plus —. Le travail n'est qu'un des plans de l'activité humaine. L'homme, même s'il travaille dans une Communauté de travail, vit et travaille dans la société française qui, elle-même...; il vit aussi et travaille dans la nature et il vit et travaille dans l'Univers. Mais, à ce terme, il ne s'agit plus d'économique. Ch. Péguy : « Ils disaient, pour embêter les curés, que travailler, c'est prier, et ils ne croyaient pas si bien dire ». (N.D.L.R.).

prophètes d'un régime mondial nouveau : CAR DANS LE PASSÉ ET DANS LE PRÉSENT IL Y A BEAUCOUP DE CHOSES SEMBLABLES A 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. Et nous devons récuser toutes les surenchères qui tendraient à nous faire jouer des personnages sublimés et plus ou moins mythologiques.

Les tâches immédiates et internes qui sont centrées sur l'application du schéma tripartite : propriété collective, gestion collective, promotion collective, 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 des pers-

pectives multifonctionnelles de la Communauté (les activités sociales relevant de ces perspectives étant autonomisées et détachées de la Communauté), la liquidation de toute prétention à faire de la Communauté le nombril de la révolution mondiale, la distinction nette entre les possibilités micro-sociologiques et les rêves macro-sociologiques, et 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.

H. DESROCHE.

Les chemins du Socialisme

(Suite de la première page)

former réellement et totalement la société. On ne dira jamais assez que les réalisations coopératives et communautaires ont besoin de la ferveur militante. Sans cette ferveur, sans cet élan, sans cette conscience d'une participation à l'évolution sociale, la coopération se réduit à un praticisme borné qui ne peut satisfaire ceux qui cherchent avant tout la justice sociale et la libération des travailleurs. Cette coupure de la coopération et du mouvement ouvrier a été préjudiciable également à ces deux moyens de réaliser le socialisme. Nos coopératives ont beaucoup souffert parce que la relève du mouvement coopératif par des militants ouvriers ne s'est plus faite. Le recrutement de coopérateurs par le syndicat a été tari. Seuls entrent dans les coopératives des militants usés par de décevantes expériences ou des hommes qui viennent simplement à la coopération pour gagner leur vie. Ce n'est pas ainsi que notre mouvement coopératif pourra se renouveler, prendre de la force et de la vie, rayonner et marcher de l'avant.

Ce désintéressement des militants ouvriers pour la coopération et les associations communautaires était d'autant plus surprenant que la structure des moyennes entreprises dans les pays socialistes (U.R.S.S., démocraties populaires, Chine, Yougoslavie, etc...) était très proche ou même semblable à nos coopératives de production et communautés de travail.

Les coopératives de production yougoslaves, soviétiques ou tchèques sont organisées sur des principes de fonctionnement identiques à nos réalisations françaises. L'organisation des pouvoirs, le contrôle démocratique, le partage des fruits du travail, sont semblables dans les Kolkoz comme dans les communautés de travail. Cette similitude de forme d'organisation aurait dû entraîner les meilleurs de la classe ouvrière vers la coopération. Pourquoi cela ne s'est-il pas fait ? Il y a là matière à réflexion et les causes en sont assez complexes. Un grand fait demeure : comme toute chose humaine, le mouvement ouvrier n'a pas échappé au dogmatisme sectaire, à la sclérose d'une pensée qui n'a su s'adapter aux transformations des forces en lutte au sein de la vieille société.

Pendant des années, le mouvement ouvrier a rabâché les mêmes idées, les vieux thèmes sans se soucier de les renouveler et de les adapter à la réalité sociale mouvante. Mais les faits sont têtus. Tôt ou tard les thèses doivent se modifier, s'adapter. C'est ce qui vient d'arriver pendant le XX^e Congrès du Parti Communiste de l'U.R.S.S.

Le XX^e Congrès aura une importance capitale pour l'évolution sociale du monde. Il nous intéresse tout particulièrement à divers titres. D'abord, par l'affirmation plusieurs fois répétée, qu'en raison des changements essentiels survenus dans le monde, les formes de passage au Socialisme peuvent être des plus variées. Ensuite, par l'affirmation de la supériorité de la direction collégiale sur la direction personnelle. Ce problème, à lui seul mérite attention et nous nous proposons d'y revenir pour en tirer des leçons sur notre expérience de gestion collective et de direction d'équipe. Mais la grande novation de ce XX^e Congrès restera bien cette reconnaissance de plusieurs voies, de différents moyens de réalisation du Socialisme. En posant, d'une façon nouvelle, le problème des formes du passage au Socialisme, le XX^e Congrès reconnaît, du même coup, dans les conditions historiques actuelles, la valeur des associations ouvrières, des coopérations ouvrières de production, des communautés de travail comme chemin d'accès, comme voie du Socialisme. La guerre civile n'est plus une condition indispensable de transformation sociale. La voie pacifique, la voie démocratique est désormais possible, à condition que l'Union du Mouvement ouvrier se réalise. Et cette union ne se réalisera pas sans que toutes les organisations progressistes y participent. Ce sera aussi un peu notre tâche à nous, coopérateurs ou communautaires, d'être les pionniers de cette union. Mais cette union nous la voulons dans l'honnêteté et la clarté.

A la lumière de ce revirement fondamental du XX^e Congrès, nous rappellerons sans cesse que « le Marxisme n'est pas un dogme mais un guide pour l'action ». La transformation sociale, la révolution sont le fait d'un processus, historiquement nécessaire, de l'évolution des sociétés. Aucun parti n'en a le monopole, encore bien moins un homme ou un groupe d'hommes. Nous sommes tous sujets à l'erreur. Personne n'est infaillible et nous nous garderons bien d'accabler des hommes ou des partis qui se sont trompés dans l'analyse des événements et des situations, en proclamant certains principes comme vérités intangibles. Mais nous rappellerons sans cesse cette leçon bien oubliée que nous avait donné le poète Eugène POTTIER lorsqu'il composa la strophe de l'Internationale :

« Il n'est pas de sauveur suprême
Ni Dieu, ni César, ni tribun.
Faisons notre bonheur nous-mêmes,
Décrétons le salut commun. »

Mais il est une autre idée essentielle pour la réalisation du Socialisme et qui n'a pas été effleurée au XX^e Congrès : c'est celle du dépérissement de l'Etat. Cette idée sera reprise en son temps, elle est en marche. Le renforcement de l'appareil policier de l'Etat ne se justifiant que dans le climat de l'encerclement de l'U.R.S.S. par le capitalisme, la coexistence pacifique des systèmes amènera ce dépérissement de l'Etat qu'avait envisagé LENINE. Mais n'allons pas trop vite; ne demandons pas aux hommes et aux groupes plus qu'ils ne peuvent réaliser. Ce XX^e Congrès porte en lui-même l'amorce de plus profonds changements encore. Nous devons y prêter la plus grande attention en raison des développements inattendus qui en seront les conséquences. Pour nos coopératives et nos communautés, insérées dans le Mouvement ouvrier, il importe de se ressaisir et de bien comprendre qu'une nouvelle page de l'histoire de l'émancipation ouvrière vient de se tourner. Plusieurs chemins sont désormais possibles pour la transformation de la société. Notre chance est là.

M. MERMOZ.

La propriété collective "verrière ouvrière ou verrière aux verriers"

(Etude d'un cas — Suite) (1)

Voici le commentaire de F. Pelloutier, grand militant ouvrier étroitement lié à l'affaire.

« On s'expliquera aisément, dit M. Pelloutier, la diversité des opinions suggérées par l'œuvre de la verrerie ouvrière de Carmaux, si l'on observe que le Comité chargé de l'accomplir n'a lui-même que depuis peu la conscience nette de son rôle. Pendant plusieurs semaines, il a eu tant d'obstacles à vaincre, tant de surprises à déjouer et (pourquoi ne pas dire ce que « tout le monde soupçonne ? » tant d'indécises manœuvres à éviter, que, ne sachant si ses efforts aboutiraient à un résultat heureux, ni même si les trahisons de la politique ne l'obligeraient pas un jour ou l'autre à se dissoudre, il ne put initier le public à son programme, exposer son but, faire connaître ses moyens d'action. Comme en outre les verriers de Carmaux, sans dénoncer d'ailleurs aucun des promesses faites par eux, évitaient de se prononcer catégoriquement entre le Comité et l'extraordinaire mandataire de Mme Dembourg, le moment vint où l'opinion publique n'eut plus la moindre idée de l'œuvre pour l'accomplissement de laquelle on réclamait son concours.

« Le Comité, en prenant à tâche d'affranchir les verriers de l'exploitation patronale par l'éducation d'une Verrerie ouvrière, avait à résoudre cette première question : La Verrerie sera-t-elle une application nouvelle du système coopératif, autrement dit : Les Verriers en seront-ils les propriétaires et, par conséquent, les bénéficiaires ?

« Sur ce point il n'y eut et il ne pouvait y avoir l'ombre d'une hésitation. Le Comité se trouvait composé à la fois d'hommes hostiles à la Coopération, parce qu'ils savent qu'en la société présente les améliorations, ne pouvant être que partielles, créent dans le prolétariat une hiérarchie de misère, et que si, par impossible, tout le monde (le système capitaliste subsistant) devenait coopérateur, l'amélioration générale produite par la diminution du prix des choses serait immédiatement neutralisée par un abaissement correspondant du taux des salaires ; le Comité comptait, d'autre part, des coopérateurs demeurés convaincus que l'appât de lucre inspiré par la coopération est un obstacle à la solution révolutionnaire du problème social. Il déclara donc dès la première heure, et, pour ainsi dire, sans débats, que la future usine de Carmaux ne serait pas une entreprise coopérative, au sens commun du terme. Il aurait été d'ailleurs surprenant que les négateurs du droit de propriété s'employassent à créer un groupe de propriétaires qui, à ce titre, auraient eu des intérêts différents de ceux de leurs anciens compagnons de labeur.

« Le Comité résolut donc d'abord de faire de la Verrerie une propriété collective, indivisible et, si ses opérations lui assuraient l'existence, inaliénable. Mais quelle rémunération recevraient les hommes chargés de l'exploiter ? Fallait-il et pouvait-on leur appliquer la formule : A chacun le produit intégral de son travail ? On le pouvait, sans doute, mais alors on créait un groupe de travailleurs privilégiés, que l'élévation de leur gain rapprocherait autant de la classe bourgeoise qu'elle les éloignerait de la classe ouvrière; par suite, on supprimait fatalement un certain nombre d'unités révolutionnaires et (nul ne gagnant qu'un autre ne perdant) on aggravait la misère du prolétariat. Alors ?... Alors il fallait concilier tout ensemble l'interdiction de créer des privilégiés et l'obligation de montrer à la classe bourgeoise que les ennemis du parasitisme savent honorer le travail en lui attribuant la plus haute rémunération compatible avec les exigences économiques; et c'est ce que fit le Comité en fixant la rémunération du travail des verriers « aux taux des salaires des plus élevés de l'industrie verrière. »

« A qui donc ou à quoi seraient affectés les bénéfices de l'exploitation ? Iraient-ils grossir l'épargne des actionnaires ?

« Non, car si la crainte d'affaiblir le sentiment révolutionnaire des verriers conduisait le Comité à les frustrer de ces bénéfices, eux qui, en principe, devaient en être les seuls propriétaires, à plus forte raison son refus d'admettre la rente de l'argent devait-il le conduire à refuser au capital la plus minime part des dividendes. La question ne comportait qu'une solution. Comme la Verrerie elle-même, les bénéfices réalisés devaient constituer une propriété collective et, par conséquent, ne pouvaient être affectés qu'à une œuvre collective, d'intérêt évidemment révolutionnaire, et déterminée, non pas par tels ou tels individus, mais par l'ensemble des propriétaires de l'usine.

« C'est ici surtout qu'un conflit était à craindre entre les hommes, divers de tempérament et de doctrines, qui composaient le Comité. Il y avait en nombre à peu près égal des partisans et des adversaires également résolus de l'action politique, et en plus grand nombre des ouvriers qui, sans être hostiles à l'action électorale, ont cessé de croire à la possibilité de la révolution sociale par la conquête systématique du pouvoir et ne considèrent les périodes de scrutin que parce qu'elles permettent de placer des affiches sans timbre et d'organiser des réunions sans frais. Qu'allait entendre le Comité par œuvre d'intérêt révolutionnaire ?

« Or, dès le début des discussions engagées à ce sujet, les partisans de l'action politique acquiescent à la conviction (et ce fut pour certains d'entre eux une leçon sérieuse) que personne n'admettait comme œuvre révolutionnaire la participation aux luttes électorales et ne songerait, par conséquent, à y affecter une part des dividendes de la Verrerie. A la surprise générale, les sociétés coopératives elle-mêmes déclarèrent que leur concours, comme commanditaires et comme clientes des verriers, restait subordonné à la condition que les bénéfices éventuels ne pussent en aucun cas, sous aucun prétexte, servir à fabriquer des députés. Dès lors l'élément politique du Comité avait cause perdue. De l'assentiment même de Jaurès, obligé de faire à mauvaise fortune bon cœur, il fut convenu que « les dividendes seraient consacrés à une œuvre générale d'intérêt économique et social déterminée par l'ensemble des organes intéressés ».

« Ceci admis, il ne restait plus qu'à assurer la liberté et la protection des verriers : devoir important puisque, faute d'être connu, bien qu'accompli, des amis libertaires ont fait au Comité le grief prématuré de despotisme. Le Comité entendait prouver à l'opinion publique qu'en se déclarant « propriétaires » de l'usine projetée, le prolétariat ne songeait pas à affranchir les verriers d'un joug pour leur en imposer un plus insupportable encore. Il voulait, en outre, que, dans l'intervalle des assemblées générales, les verriers fussent protégés contre l'arbitraire possible des hauts employés de l'usine. Il arrêta donc : 1^o) que directeur et ingénieurs seraient choisis par les ouvriers eux-mêmes; 2^o) que le droit de renvoi n'appartiendrait qu'au conseil d'administration; 3^o) que ce conseil, fixé à neuf membres, serait composé de six membres choisis par les ouvriers parmi les verriers appartenant à la Fédération nationale, et de trois délégués de syndicats et de sociétés coopératives actionnaires nommés par l'assemblée générale; 4^o) qu'enfin le renvoi par décision du conseil d'administration serait toujours susceptible d'appel devant l'assemblée générale. Peut-on dire, après cela, que les ouvriers de Carmaux n'aient secoué l'exploitation individuelle que pour subir l'exploitation collective ?

(1) Voir « Communauté », n^o 2, 1956.

INTERVIEW

(Suite de la page 8)

Le monde est mal fait, puisque moi, Français, j'étudie des phénomènes américains et qu'un spécialiste traverse l'océan pour venir étudier des phénomènes français, chacun déplorant la distance qui le sépare de son objet. C'est pour combler cette distance que commencèrent nos relations avec Infield.

— Est-ce que ce que tu appelles « communautés » américaines ressemble aux communautés de travail ?

— Non. Et pour deux raisons. D'abord pour une raison chronologique. Les faits américains qui m'intéressent datent du XIX^e siècle : c'est en gros tout le réseau utopique d'origine française, anglaise et allemande, qui tenta des applications expérimentales dans le Nouveau Monde, et cela depuis le XVI^e siècle d'ailleurs. On peut même dire qu'une large partie de la colonisation européenne de l'Amérique du Nord s'est faite avec cette intention de fonder sur la nouvelle terre une espèce de royaume de Dieu non-conformiste en réaction contre les guerres et les persécutions religieuses de l'Europe.

— Et ce courant là n'embrasse pas l'ouvrage d'Infield ?

— Si. Mais il ne s'en occupe que dans la mesure où il existe des survivances encore observables directement.

— Il y en a ?

— Oui, plus ou moins vivaces. Dans mon livre sur les Shakers, j'ai dressé une première table chronologique de ces réseaux divers. La plupart expirent à la fin du XIX^e siècle. Mais il y en a certains qui demeurent et certains vraiment robustes. C'est ce que Infield appelle « Les liens avec le passé ». Il raconte en particulier son séjour dans les communautés hutériennes du nord Dakota, et ce n'est pas le moindre intérêt de son ouvrage. C'est un réseau qui a 4 siècles d'existence.

— Tu parlais de deux différences ?

— Oui. L'autre différence avec les communautés de travail, c'est que ce qu'on appelle les communautés américaines, anciennes ou récentes d'ailleurs — car il y en a toute une revivescence contemporaine — sont surtout des communautés de vie autant et plus que de travail. C'est plutôt le contraire en France. En Amérique, elles reposent sur une cohabitation et une consommation en commun ; souvent même elles démarrent sur un projet de fondation d'un milieu de vie intégrale en commun. Ce serait plutôt quelque chose comme une cité Castor, s'équipant progressivement de tous les services communs nécessaires à la vie collective, et finalement d'instruments de production collectifs qui lui demeurent indissolublement annexés. Je viens d'apprendre que ce schéma est celui qui a été plus ou moins adopté par l'expérience-mère de Bordeaux.

— Et c'est sur ces communautés américaines que porte l'ouvrage d'Infield ?

— Non, pas spécialement, sauf deux ou trois exceptions pour des grandes fermes collectives fondées soit en vue de l'entraînement sioniste, soit à base d'inspiration religieuse dans le contexte du New Deal. Dans ce genre de communautés ou coopératives communautaires, Infield établit précisément une distinction entre deux catégories ou deux phases, l'une plutôt idéologique, l'autre plutôt économique. C'est à la seconde qu'il rattache la fondation et le développement des grands réseaux agraires : les Kibbutzim palestiniens, les Ejidos mexicains, les Kolkhoz soviétiques. Et son livre, comme le titre américain le suggérerait (*Utopia and Experiment*) se propose de contribuer à ce changement de phase.

— Alors en résumé quelles sont les « expériences » observées par Infield ?

— D'une part donc certaines communautés nord-américaines : Hutériens, communautés dites « inversionnelles » aux Etats-Unis et Coopératives agraires dans les Républiques coopératives du Saskatchewan au Canada. D'autre part, les grands réseaux agraires indiqués, l'un atteint seulement sur documentation, deux observés directement au cours de séjours prolongés : deux ans en Palestine, plusieurs voyages au Mexique. A chacun de ces deux réseaux pa-

lestinien et mexicain, Enfield a d'ailleurs consacré d'autres ouvrages, plus circonscrits. Je prépare en ce moment la traduction française de son enquête sur les Ejidos.

— Toutes ces « expériences » sont à base agraire ?

— Oui, par priorité, cela correspond d'ailleurs à la connivence interne du schéma coopératif avec le mode de production agraire. Il y a cependant grâce à cette coopérativisation ou communautarisation de la production agraire toute une industrialisation qui précisément intervient dans cette production. C'est ce que manifeste un autre livre, celui de J. Shatil, un Israélien, sur l'économie collective du Kibbutz, dont notre ami Guefat vient de m'envoyer le manuscrit. Par ailleurs, le secteur industriel est précisément représenté dans le livre par l'analyse d'une communauté de travail française.

— Laquelle ?

— Elle est nommée du pseudonyme Clermont. Dans sa tournée en France, Infield avait analysé huit communautés auxquelles il avait donné huit pseudonymes : Lamelle, Hilaire, Boussole, Rahaline, Valdieu, Matrae, Clermont... j'ai oublié le nom de la huitième. Il s'agissait — l'un dans l'autre — de : Boimondau, Rochebrune, R.G., Le Bouron, Cotram, la S.E.C.S., le Mouton Jacquemart, l'Habitat... A chacun de s'y retrouver.

— Qu'est devenue cette enquête ?

— Infield se propose d'en publier lui-même les principaux résultats en temps utile. Mais il a laissé au B.E.C.C., en dot de fondation, tous les questionnaires et protocoles, ce qui représente un matériel de consultation portant sur plusieurs centaines de communautés. Le chapitre sur Clermont, dernier chapitre de l'ouvrage, a été précisément écrit à partir de l'un de ces dossiers.

— Et que penses-tu toi-même de l'analyse ?

— Ce serait bien long à commenter. J'ai eu avec l'auteur des échanges oraux et écrits prolongés, sur l'emploi de sa « batterie », dans la communauté de travail. Je ne crois pas qu'elle puisse être utilisée telle qu'elle, du fait qu'elle a été forgée non seulement pour un type de groupe assez différent (milieu à vie intégralement collective) mais aussi pour des contextes culturels différents eux aussi. Il y a un gros travail de rodage et d'élaboration sur lequel Infield est d'ailleurs d'accord. Pour la communauté analysée (Clermont) le diagnostic proposé constate — et déplore — une transformation de la communauté de travail en coopérative de production, avec priorité accordée à l'efficacité économique de l'entreprise sur le développement humain des membres. Le diagnostic est sûrement fondé. La question est de savoir si cette transformation doit être contrée ou entérinée... ou bien assumée dans autre chose... qu'ensemble nous cherchons tous précisément. Mais cela suppose une considération ou reconsidération de tout le mouvement coopératif, aussi bien dans son histoire séculaire que dans sa conjoncture mondiale contemporaine. L'ouvrage d'Infield lui-même n'est pas sans ouvrir des portes intéressantes à cette considération globale.

— Dernière question : Penses-tu que la « batterie » du questionnaire proposé par cette méthode d'analyse soit utile aux communautés ?

— Sûrement, à condition d'être enrobée dans toutes les requêtes spécifiques du contexte social et culturel français. C'est un fait en tout cas que, en quelques jours, sur les huit communautés analysées en France, il y a 4 ans, Infield était arrivé à une connaissance interne de chaque groupe, extrêmement poussée. La question de l'interprétation des résultats était plus difficile. Et une interprétation non contrôlée (après son départ) peut ou a pu donner lieu à des erreurs. Mais dans chaque cas, la configuration interne du groupe a donné lieu à un diagnostic précis, voire chiffré qui a été rarement infirmé par la suite des événements. Je pense par exemple à une scission qui est intervenue ultérieurement dans un des groupes analysés... Cette scission a été partagée le groupe à peu près exactement selon la lé-

NI ANGES, NI BÊTES

(Suite de la première page)

L'homme, n'est-ce donc pas celui qui est capable « d'agir ses pensées et de penser ses actions » ? N'est-ce donc pas celui qui a le courage de ne pas mourir avec ses rêves ? La force d'inventer, pour renaître sans cesse après chacun de ses échecs ?

Allons-nous nous noyer dans toutes nos contradictions, avec un désespoir orgueilleux et vain, incapable et morose ? Allons-nous nous laisser enfermer dans tous les dilemmes, en les créant au besoin si nul ne nous les fournit ?

« Réformistes ou révolutionnaires. Choisissez ! » Nous avions choisi : « La Révolution SOCIALE par la Communauté INDUSTRIELLE. La solution totale et presque immédiate d'un problème national (qui est bien, comme on l'a dit, l'intégration du prolétariat à la nation) par quelques groupuscules impuissants ». On n'aurait su être plus insensé. Et voici qu'aujourd'hui notre éthique révolutionnaire elle-même est mourante. Mais elle est mourante parce qu'elle était infantile et ne pouvait rester infantile et devenir adulte à la fois ! Réjouissons-nous plutôt que, sous cette forme, elle meure !

Il est cependant si simple de lui rendre la vie, en riant à la fois de toute l'imagerie révolutionnaire qui encombrait notre cervelle, en comprenant enfin qu'un véritable réformisme est authentiquement révolutionnaire, qu'un véritable réformisme, c'est une éthique révolutionnaire au travail dans le monde et qui, dans le domaine choisi, fait tout ce qu'il est POSSIBLE de faire. On peut rendre la vie à cette éthique révolutionnaire aujourd'hui mourante, en définissant comme révolutionnaire tout ce qui, dans notre société, au nom du travail ou d'une civilisation du travail, est en lutte contre tout ce qui présente et défend la civilisation de l'argent, qui est pour nous, essentiellement, radicalement mauvaise (1) et dont nous sommes les ennemis, faibles sinon impuissants (en tant que mouvement), mais irréductibles.

Dans les moments de désarroi, on a beaucoup parlé de la nécessité qu'il y aurait de créer une « mystique ». Mais la nécessité, mieux encore l'obligation, est autre : se mettre à l'œuvre et, en créant quelque chose de nouveau, prouver ainsi que cette « mystique » existe et travaille. Car que sommes-nous si cette « mystique » n'existe pas ? Ou si elle paresse ? Mettons-nous à l'œuvre, prudemment, intelligemment si faire

(1) Ne fût-ce que pour nous-mêmes, il faudrait le préciser : une société qui, à tout instant, condamne tant d'hommes à n'être rien dans leur travail, une société qui, à tout instant, sans faute aucune de sa part, peut condamner l'homme au chômage, qui, à tout instant, sans qu'il y ait faute de sa part, peut rejeter un homme dans la misère, une société qui prive, en somme, un si grand nombre d'hommes d'une certaine sécurité qui est essentielle à une vie humaine, est essentiellement, radicalement mauvaise. Cette société est tarée. Cette société n'est pas une société humaine. Mais nous devons immédiatement ajouter alors que la « société communautaire », dans sa forme actuelle, n'est pas beaucoup plus humaine, parce qu'elle se heurte sans cesse à toutes les structures de la société globale qui, enfin, lui impose celles-ci.

zarde manifestée par le sociogramme qui se trouve là...

Au mur du bureau se trouvent épinglés une demi-douzaine de sociogrammes de grand format... Desroche me commente ce qu'il appelle « une espèce de radiographie sociale des relations internes dans le groupe ». En effet, 4 membres fortement reliés entre eux font un ensemble sans communication mutuelle avec le réseau qui unit le reste des membres... D'où la lézarde... possible... qui s'est ultérieurement avérée décisive.

Je voudrais poser d'autres questions... Mais la conversation serait trop longue. Avant de partir cependant je demande une dernière précision.

— Et en quoi a consisté l'adap-

se peut, avec sagesse en un mot.

Peut-être ainsi pourrions-nous acquiescer cette bonne conscience et cet équilibre qui nous manquent si cruellement et qui ont sans doute toujours manqué à tout révolutionnaire porté au pouvoir. Ainsi nous comprendrions enfin que le pouvoir, qui est aussi nécessaire dans une société que l'argent, n'est pas plus que l'argent une chose essentiellement mauvaise : il est le moyen de l'ordre comme l'argent est le moyen de l'échange, ordre et échange étant nécessaires à toute société humaine. Mais ceci posé, qui ne signifie pas que tout ordre et tout échange soient bons, il ne faut pas ignorer les dangers que court l'homme qui a un pouvoir. Nul homme ne peut les ignorer qui a un pouvoir sur d'autres hommes. Ce qui, au monde, est peut-être le plus difficile, c'est de garder, étant au pouvoir, de l'amié pour les hommes que ce pouvoir gouverne, sans laquelle il ne vaut rien, et sur lesquels cependant, dans l'industrie, il tend à s'exercer comme sur des choses, peut-être parce que, dans l'industrie surtout, on a voulu cesser de gouverner des hommes qui travaillent pour ne plus administrer, pour ne plus fabriquer que des choses : on s'y réveille aujourd'hui partout administrant des hommes comme des choses.

Dans une société technocratique dont la cohérence du mépris pour l'ouvrier (j'entends l'homme qui œuvre) est formidable, le pouvoir industriel connaît sans cesse cette tentation de réduire l'homme à une chose ou à un outil. Pour fonctionner efficacement, ce pouvoir connaît sans cesse cette autre tentation de se rendre, humainement, aveugle. Je dis tentation. Je ne dis pas fatalité. Il ne faut point désespérer de cela qui est tragique, mais qui EST. Les problèmes humains dans un monde industriel sont terribles. Que voulez-vous que nous y fassions sinon d'abord ne pas nous dissimuler qu'ils sont terribles, en nous cachant la tête dans le sable et, en offrant la surface de notre derrière pour recevoir les coups que nous mériterions ?

Si nous tentions de nous cacher ces choses, nous en viendrions bientôt, comme tant d'autres, qui sont de véritables imbéciles, à proclamer qu'une politique de hauts salaires est la seule solution totale du problème social.

N'avons-nous pas cru qu'il suffirait de vouloir libérer des hommes qui, dans leur travail, ne sont rien et veulent « tout », tout de suite, s'ils sont vivants, pour le réussir au moment même où nous devions les contraindre au même « travail » qu'ailleurs pour que la Communauté survive ?

Si douloureux cela soit-il, nous devons comprendre en outre que, sur la réalité de l'usine, qui est autoritaire et hiérarchisée, nous avons voulu plaquer une démocratie, disons politique, qui, ici, fut formelle, là, resta d'ambiance, et dans quelques Communautés s'écroula, étant partout (sauf dans quelques petites équipes) sans vrai support ni fondations solides, sans contenu social en un mot.

En d'autres termes, nous devons comprendre que nous avons voulu changer le monde, tout de suite et totalement et que c'est le monde qui nous a changé en quelque chose de semblable à lui-même, et aussi totalement, nous l'avons cru du moins, que nous voulions le faire.

C'est en somme un juste châti-

ment. Nous devons l'accepter, mais l'accepter, si j'ose dire, comme une incarnation dans le « monde industriel » que nous ignorions. Alors, nous pourrions agir, alors, nous pourrions travailler pour en perfectionner et en transformer la partie qui nous est remise parce que nous nous la sommes appropriée.

Nous devons enfin comprendre que la véritable révolution dans l'entreprise n'est peut-être pas celle que nous avons cru accomplir, qu'elle n'est pas celle qui, en rendant collective la propriété des moyens de production, consiste à rendre JURIDIQUEMENT réelle la communauté naturelle des hommes qui travaillent ensemble. Et cela pour la simple raison que, « dans le droit, il y a toujours PLUS que le droit ». C'est ce PLUS qu'il faut aujourd'hui rendre réel.

Ce droit de tous les travailleurs à cette propriété étant proclamé cependant, nous devons comprendre que la véritable révolution dans l'entreprise est à accomplir ; nous devons comprendre que, après nous être soumis aux lois industrielles et économiques que nous reconnaissons, non comme bonnes mais comme RÉELLES, ou plus exactement qu'après leur avoir soumis ce qui doit leur être soumis, nous devons tenter inlassablement de dégager les personnes de l'emprise totale de ces lois, tenter inlassablement d'élever les personnes pour qu'ensemble elles forment ce qu'elles seules peuvent former, une Communauté de travail.

Oui, le travail à faire est immense. Avons-nous les moyens de le mener à bien ? Nous ne le savons pas encore. Il faut poursuivre cet examen. Il faut entreprendre ce travail. Et aujourd'hui de sang-froid.

Il faut donc surmonter notre désespérance. Il faut démonter nos illusions. Il faut rendre d'abord nos conceptions pures de toute utopie, en sachant bien que nous connaissons la tentation constante de confondre Communauté de travail et communauté nationale, l'excellence prétendue de celle-là palliant à tous les défauts patents de celle-ci.

Il faut armer toutes nos passions de techniques qui les serviront, en ayant bien présent à l'esprit que toutes les techniques aujourd'hui ont comme la passion d'asservir les hommes.

Ceci accompli, alors nous nous trouverons en face des véritables problèmes posés par notre civilisation technicienne, que le mouvement ouvrier, héritier sur ce point des illusions du libéralisme, semble méconnaître totalement.

Il faut tout mettre en œuvre pour empêcher que L'ENTREPRISE qui achète, vend, spéculé, fait des profits ou subit des pertes comme n'importe quelle entreprise et qui, dans l'économie que l'on sait, ne peut faire autrement puisqu'elle ne peut représenter que des intérêts sans cesse menacés ; il faut tout mettre en œuvre pour que l'entreprise n'absorbe pas, ne dévore pas, la société de travail, la Communauté de travail (2), comme il faudrait tout mettre en œuvre, dans la communauté nationale, pour que LES entreprises ne dévorent pas cette communauté. Il faut donc, autant qu'il est possible, limiter le pouvoir financier et technique en vue de le soumettre, un jour lointain, à un pouvoir qui serait politique, c'est-à-dire qui gouvernerait des hommes qui travaillent ensemble à une certaine production nécessaire.

Il faut surtout comprendre que la lutte pour la primauté, entre les valeurs « travail » et l'argent se déroule dans les Communautés aussi, comme en chacun de nous, et qu'elle y est plus grave et plus aiguë qu'ailleurs.

Faute de comprendre cela, nous courons des risques qui seraient mortels cette fois comme ils ont failli l'être.

Nous ne pouvons nous laisser tenter une nouvelle fois : nous avons beaucoup trop soigneusement prouvé que qui veut faire l'ange, fait en effet la bête.

Robert VALETTE.

(2) Il faut nettement préciser cette distinction, que nous faisons à la suite d'André Philip, entre société et entreprise. André Philip a sans doute le tort de la pousser jusqu'à une séparation qui peut être mortelle. Elle contient en germe un manichéisme socialiste, et sans doute électoral, qu'il ne faut absolument pas laisser se développer, chez nous du moins.

Premières leçons d'une expérience

(Suite de la page 8)

tions multiples. « Ne plus avoir de patron ! », d'abord; puis : « Travailler entre copains, c'est mieux ». Cette dernière phrase était très sincère, mais quel en était le contenu ? Et quelle idée de la Communauté pouvaient avoir des jeunes (trop jeunes, pour la plupart) qui y étaient jetés presque de but en blanc, du jour au lendemain ? On les avait bien mis en garde contre la tendance à la facilité, on leur avait assez dit que ce serait plus dur qu'avec un patron, qu'il fallait un engagement total de chacun. Ils n'ont pas compris, ils ne pouvaient pas comprendre. Il fallait l'expérience vécue. Voilà, elle a été vécue; elle a été désastreuse. Et, pour la plupart, elle ne sera pas constructive, cette expérience. Partis dégoûtés à jamais, je le crains, sans trop chercher à analyser, ils ont condamné la formule elle-même. Quelques-uns, cependant, en ont tiré d'utiles enseignements, et se disent prêts à recommencer. Tant mieux. Cela prouve que ces derniers croyaient à la Communauté.

Mais ces enseignements sévères doivent être retenus. Et j'essaierai de définir ici quelques-unes des bases essentielles d'une Communauté, que je paie cher d'avoir méconnues.

Il faut d'abord que je fasse mon autocritique. Car au fond, c'est moi qui ai eu l'idée de cette Communauté, qui ai choisi les éléments de départ, qui ai pris des responsabilités vis-à-vis de notre bailleur de fonds et qui ai effectivement été à la tête de cette Communauté pendant trois mois.

J'ai été victime d'abord de trop d'idéalisme, de trop d'enthousiasme. Il faut savoir modérer l'enthousiasme pour voir plus concrètement les problèmes, je le sais maintenant. J'ai cru aussi qu'il était facile de faire partager ces sentiments : enthousiasme et idéalisme. Encore une illusion perdue !

J'ai cru aussi en quelqu'un qui m'aurait effectivement secondé sur le plan matériel général où j'avais trop peu de connaissances. Là, c'est une autre histoire dont je ne parlerai pas ici.

Et puis, je dois le dire aussi : j'ai été un des premiers à croire à la facilité, pensant que la formule « communauté » faciliterait les problèmes de l'entreprise; j'ai toujours voulu que les deux choses fussent liées intimement, alors qu'en fait — c'est là maintenant mon opinion — elles doivent se superposer.

L'entreprise se situe dans un contexte défini, avec des critères généraux pour chaque profession. L'innovation est assez limitée dans ce domaine. Et si elle est possible quelquefois sur le plan du travail et de la technique, elle n'est pas possible sur le plan de la gestion : là, nous sommes devant les chiffres (1).

Il faut donc que celui qui fonde une Communauté soit au fait de la marche générale de l'entreprise. L'enjeu est trop grave pour que l'on puisse s'en remettre au hasard et à la formation « sur le tas », à laquelle je ne crois plus si elle n'est étayée par des connaissances théoriques et pratiques — non seulement sur le plan métier mais, en ce qui concerne spécialement le chef de Communauté, sur le plan comptabilité et gestion. Ses compagnons, eux, doivent avoir la plus solide formation technique au départ, et se former peu à peu à la gestion collective, sans laquelle il ne peut être question de Communauté.

Il faut cette équipe solide matériellement au départ. On ne redresse plus, ensuite, une situation faussée à la base.

Mais là est peut-être un des points essentiels du drame des Communautés : peut-on trouver, dans notre monde actuel, des éléments qui soient à la fois d'excellents techniciens et susceptibles de s'intéresser à l'entreprise à forme communautaire ?

R. MASSUARD.

(1) Il faudrait creuser cela. Car on se trouve toujours devant quelque chose, ici les chiffres, là les matériaux ou les machines, etc... C'est seulement à partir de l'appréciation correcte de ces « quelque chose » qu'on peut entreprendre une action efficace. (N.D.L.R.)

Les Ateliers R. G. Mission de l'Entente

(Suite de la première page)

ARTISANAT ET INDUSTRIE

Chacun est très conscient, aux Ateliers R.G., des contradictions, qui ne sont souvent qu'apparentes, dans lesquelles la communauté doit vivre. Et, tout en cherchant à les unir, chacun est assez sage pour ne pas vouloir en supprimer un des termes.

« N'est-il pas réconfortant, en somme, me dit Rehor en me reconduisant, d'en avoir fini avec le Don Quichottisme qui nous caractérise et de pouvoir enfin nous mettre à un véritable travail ? »

« Qu'avons-nous perdu, en somme, dans la dernière crise, sinon quelques utopies ? Et n'est-ce pas



R. G. encadre Picasso

« Nous savons bien (ce sont eux qui parlent), que nous devons toujours avoir à l'esprit la nécessité d'une productivité indispensable à la rentabilité de l'entreprise en même temps que nous devons garder une production d'une diversité infinie où le détail est tout.

« Nous savons bien que notre métier exige une longue formation et que notre travail est souvent rémunéré au-dessous du tarif qui mériterait cette formation. La jeunesse déserte l'artisanat parce que l'artisanat a perdu son prestige au profit de l'industrie, et parce qu'il ne peut souvent garantir ni payer les mêmes salaires ».

Oui, ce qui est frappant et réconfortant dans cette Communauté, c'est cet équilibre qu'ils ont su garder, c'est cette modestie et ce réalisme, c'est ce sentiment juste qu'ils ont de la place de l'artisanat dans une société industrielle, c'est encore cette appréciation exacte de l'importance du salaire, avec la conviction que l'accent doit être mis d'abord sur le travail.

« LEURS PROBLEMES »

« Nos problèmes, ajoutent-ils, sont cependant, en gros, les mêmes que ceux des autres Communautés. N'avons-nous pas tous ensemble reconnu unanimement que nous devons aujourd'hui unir nos efforts pour parfaire à l'intérieur de l'entreprise, la société de travail qui y existe, pour rendre réelle la gestion collective et la promotion collective ? Pour notre part, nous cherchons plus spécialement comment individualiser la propriété collective, ce que Desroche nous a recommandé de faire ».

Et, en quelques mots, Rehor m'expose ses idées qui me paraissent très originales. Mais je lui laisse le soin de les présenter dans le prochain numéro de « Communauté ».

cela, en définitive, qui est libérateur ? (1)

« Je te demande, ajouta-t-il, d'être notre interprète auprès de toutes les Communautés qui vont lire ce journal pour leur dire qu'après avoir pleuré trop longtemps la perte de vaines illusions, nous abordons tous enfin le tournant où tout peut devenir clair, simple, équilibré, parce que d'abord nous le serons nous-mêmes ».

J. H.

(1) Lors de cette conversation, nous avons convenu, comme on le fit ensuite, à diverses reprises, entre responsables des communautés de travail, qu'on pouvait ainsi résumer le travail à accomplir actuellement dans les communautés : *démystifier la communauté*. A « R.G. », on est parfaitement armé pour cela.

Cette mission de l'Entente fut conçue à partir de la nécessité maintes fois reconnue d'unir les communautés comme de l'impossibilité où l'on, s'est trouvé de réaliser leur union, sur le plan économique, leurs activités n'étant ni semblables, ni complémentaires. Il restait donc à chercher sur quel plan et en quoi les communautés étaient semblables ou pouvaient l'être; ceci reconnu, il restait à projeter leur union en les dotant d'un service commun. Il apparut très rapidement que ce service commun devait être une des missions de l'Entente.

Il est évident que les Communautés sont toutes semblables par ce qu'on pourrait nommer la *société de travail* qu'elles sont, et qu'on peut distinguer de l'entreprise qu'elles sont aussi, entreprise qui, dans l'économie capitaliste de concurrence et de marché, ne peut que se comporter comme une entreprise capitaliste, achetant, vendant, spéculant, faisant des profits si elle le peut, etc... On ne saurait assez insister sur cette distinction très nette entre l'entreprise et la société de travail qu'il faut faire, d'abord pour éviter que l'entreprise n'absorbe, ne devore la société de travail, puis pour tenter de donner la primauté à la société sur l'entreprise (1). Sans doute, faudrait-il encore introduire dans les communautés la distinction très nette que refait J. Vialatoux (« Signification Humaine du Travail ») entre la technique et la politique, c'est-à-dire entre le pouvoir qui s'exerce sur les choses et les machines et le pouvoir qui gouverne les hommes (mais, pour l'heure, ceci reste théorique). Faute de cette distinction, on sait à quelle confusion on se condamne où la mécanisation l'emporte sur les rapports humains. Faute de ces deux distinctions, les communautés qui avaient eu la naïveté ou la prétention de tout, disons « socialiser » ou « humaniser », se sont réveillées un jour comme entièrement, disons encore, « capitalisées » ou « mécanisées ».

Ceci revient à reconnaître et à accepter cette sorte de dualisme des communautés. Ceci revient en somme à bâtir sur ce dualisme, en en tenant évidemment compte.

Il existe encore une conception de la Société globale ou du capitalisme dans lequel doivent vivre les Communautés, et qui est une hypothèse que ce dualisme semble vérifier : « Le capitalisme est le théâtre d'une lutte intestine entre la civilisation de l'argent et la civilisation du travail » (J. Lacroix « Personne et Amour »).

Enfin, et pour jouer soit le rôle de dispatching prévu par Desroche (ce que personne n'a discuté) soit celui d'un centre de « pédagogie active et fonctionnelle », la nécessité d'un service social semble reconvenue par tous au moment même où apparaît ce qui est encore commun à chaque communauté (sauf Boimondau), l'absence d'un service social. Les unes manquent de moyens à cause de leur petite taille et les autres manquent de ressources à cause de leurs difficultés présentes; il semble cependant possible, si elles unissent leurs efforts et leurs ressources, de les doter d'un service commun.

Il faut insister sur la conception de cette union, car c'est d'abord cette conception qu'il faut rendre bien claire, ses structures le deviendront aussi comme son pouvoir, à la condition expresse qu'elle soit pure de toute utopie.

Le vrai but de ce service socio-culturel commun — et son arrière-pensée, si l'on ose dire, qu'il faut dévoiler — sera de prendre part à la vie de ces sociétés de travail, de les animer et d'y créer ensuite une *incitation permanente à la culture* et d'y lancer un appel pressant et constant à chaque homme qui travaille, pour qu'il s'éveille à la réflexion. On voit tout de suite, sans qu'on insiste davantage, sur quel terrain « dangereusement miné » on avance, sur quel terrain *il faut avancer*.

Concurremment, ce service se donne trois tâches à long terme :

- 1) Utilisation du graphique d'Hymans — Définitions des responsabilités — Rattacher par là le Service d'organisation industrielle aux Communautés;
- 2) Développement des attitudes technico-sociales (suivant l'inventaire de ces attitudes par Dumazedier qu'on trouvera par ailleurs);
- 3) Poursuite de l'étude sur la création d'équipes autonomes de production, ou d'équipes effectives de travail, plutôt peut-être que de gestion, la gestion de l'Entreprise restant déléguée au chef de Communauté qui a l'obligation d'informer.

Les tâches immédiates, entreprises cependant en même temps que celles à long terme, seront de stimuler la création de bibliothèques, la parution d'un journal d'entreprise dans chaque communauté, le fonctionnement de quelques cercles d'études sur des problèmes précis, etc., etc...

Le long et prudent travail qui doit précéder le fonctionnement de ce service ne lui permettra vraisemblablement pas de répondre à la demande avant septembre. Cependant, — et si c'est possible — il fera quelques essais avant juillet.

COMMUNAUTE.

(1) Il n'y a là rien de nouveau. Avec un réalisme plus grand, avec une connaissance moins méprisante de la réalité où nous devons vivre, ceci consiste simplement à penser les 2 points essentiels de la Charte, « Epanouir l'homme. Avoir une assise économique saine », en cessant de croire que, le principe posé, cet épanouissement est fatal, surtout quand cette notion d'épanouissement reste merveilleusement vague ou superbement utopique, priorité absolue étant accordée pendant ce temps aux impératifs économiques, après une période utopique pendant laquelle, au nom de « l'humain », on méprisait totalement les réalités économiques.



Ateliers R. G. — Repas en commun après une Assemblée Générale

CADRES - GLACES

LES

ATELIERS
R. G.

52, rue Bichat
PARIS - X^e

✕

Tél. : NORD 49-13

UNE JOURNÉE D'ÉTUDES

(Suite de la page 8)

mais reste limitée aux besoins immédiats de l'entreprise.

La formation culturelle est très limitée, non pas volontairement, mais faute de moyens suffisants et peut-être d'animateurs éclairés.

Une bibliothèque de 600 volumes peu utilisée.

Des visites d'expositions, genre rétrospective PICASSO, ou Ecole de Paris, mais peu suivies.

Des tas de bonnes idées, journal intérieur, groupe de peinture, de photographie, de philatélie, etc., qui n'aboutissent pas, parce qu'elles demandent un animateur, nous y revenons, qui ne doit pas faire cela à la sauvette, mais y consacrer tout son temps, bien que la Communauté n'ait pas les moyens de l'entretenir.

Quant aux aspirations, on ne peut les déceler qu'à travers un programme précis qui permettrait de gravir parallèlement des échelons professionnels et culturels; cette promotion étant sanctionnée par un mieux-être matériel.

Communauté « ROCHEBRUNE » (Paris)

Menuiserie bâtiment
50 membres

Actuellement, pas de réalisations, mais dans le passé, il y a eu des groupes de lecture, des séances de cinéma, des cours d'histoire du mouvement ouvrier organisé par le Comité d'Entreprise, puis il y a eu deux ans d'éclipse suivis d'un redressement de la situation économique qui permet en 1955 d'envisager à nouveau le problème. Mais malheureusement le climat de formation tel qu'il était à l'origine n'y est plus du tout, ce qui ne signifie pas, bien au contraire, que toute tentative soit vouée à l'échec.

Il y a eu une bibliothèque, mais on a jugé préférable d'avoir recours à la bibliothèque municipale à laquelle on emprunte moyennant un budget restreint un ensemble de livres à mettre en circulation.

Pour la formation à la gestion, cela doit certainement se faire sur le temps de travail.

Pour les assemblées, autrefois, on les faisait de 5 à 6 heures payées, et après 6 heures pas payées, mais à ce moment-là les gens s'en vont.

Communauté « REAL XII » (Paris)

Réalésage de moteurs
25 membres

Voici quelques réalisations :

I — Un stage de formation de représentants.

Un cours par écrit de formation de représentants.

II — Un cours d'ensemble sur le fonctionnement général des moteurs pendant deux mois, un soir par semaine, à la sortie du travail.

Les difficultés sont venues du professeur.

III — Une participation à une session d'organisation à BOIMONDAU.

IV — Une cession de Chef d'atelier à la CEGOS.

V — Trois recherches d'un programme de formation avec BREGEON, la CEGOS, PEUPLE et CULTURE. Aucune des trois n'a abouti.

VI — Participation aux Journées des Chefs de Communautés de l'Entente.

VII — Un O.S. a suivi trois cours par semaine en dehors du travail : cours de formation d'ajusteur.

VIII — Deux compagnons suivent pendant 8 jours la session de formation organisée par la Confédération des S.C.O.P.

Pour la formation par l'information, chaque mardi : assemblée de contact.

Participation aux actes financiers. Exemple : chaque compagnon a couvert la caution, donnée par le Chef de Communauté et cela, au total, pour plus de la moitié d'un prêt de 5 millions.

Grande dispersion des responsabilités. A peu près tous ont des responsabilités. C'est d'ailleurs à double tranchant.

Dispersion des études à faire en vue de monter l'atelier.

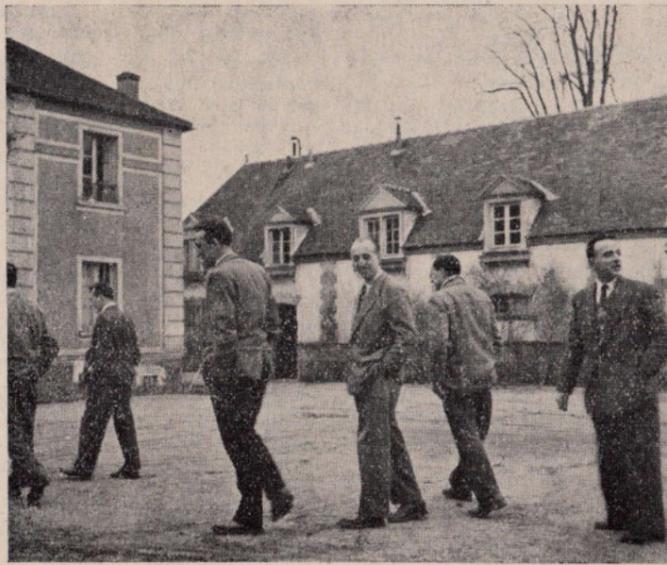
Voyages d'études d'équipes en Allemagne, en Italie et en France.

La diffusion des revues de la corporation.

Les aspirations ? Elles sont réelles. On demande de la formation, mais on sait mal laquelle; on la voudrait limitée aux domaines de la gestion et de la profession.

Les possibilités semblent grandes. Il y a des possibilités pour que, en permanence, quelque chose se fasse, mais il faut :

1) un programme;



Brégon, Chapellier, Maudeix, Desroche, Baudoin, rejoignent la salle de réunion après une pause.

2) un contrôle : peut-être celui de l'Entente, celui du Comité d'Entreprise ne paraissant pas efficace.

Communauté « SOMODEL » (Paris)

Electricité bâtiment et industrie
25 membres

A) Formation professionnelle

Au début tout était à faire dans ce domaine ou presque.

Certains compagnons ont suivi des cours de formation accélérée.

Nous avons organisé un cours technique un soir par semaine, suivi par quelques monteuses durant l'année.

Il y a eu, surtout, formation pratique sur les chantiers, les meilleurs apprenant, tout en travaillant, le métier aux moins compétents.

Nous avons constaté une grande difficulté de transmission des connaissances, et nous avons étudié avec un ami de l'O.S.T. une mé-

thode permettant aux chefs de chantier de former les compagnons travaillant sous leur responsabilité.

Actuellement nous organisons, au siège de la Société, un samedi matin par mois, des séances de formation. Les monteuses sont groupées en petites équipes de travail selon leurs capacités professionnelles (11 « vagues », méthode Hébert et C.P.).

Le programme est établi en tenant compte des travaux à exécuter dans le proche avenir, pour remédier à certaines carences constatées et suivant les demandes des compagnons (boîte à questions).

Nous avons aussi utilisé le concours d'ingénieurs et constructeurs en matériel électrique (fabrication de moteurs, par ex.) pour des exposés techniques.

Nous préparons et éditons des fiches techniques que les compagnons gardent dans leur caisse à outils et qu'ils peuvent consulter lorsqu'ils sont en panne.

Nous utilisons aussi les journaux professionnels et pour les compagnons la publicité faite dans ces journaux par les constructeurs de matériel (les articles eux-mêmes étant souvent au-delà de la portée des compagnons).

Nous projetons des visites organisées chez les constructeurs de matériel (câblerie, moteurs, contacteurs, transformateurs), la connaissance du matériel que nous mettons en place étant très importante pour la bonne exécution même de notre travail.

B) Formation à la gestion

A la création de la SOMODEL et durant l'année, réunion d'information tous les vendredis soir après le travail; durée : 1 h. 30 à 2 heures.

Compte rendu sur la marche de l'entreprise, études et commandes, marche des chantiers, programme de la semaine suivante, etc...

Cette réunion s'est avérée peu efficace, à cause la dispersion des compagnons et du temps considérable nécessaire pour leur retour au siège de l'entreprise.

D'où retard dans l'horaire et fatigue des compagnons.

Cette réunion hebdomadaire a été remplacée par la réunion mensuelle le samedi matin.

Cette matinée, et celle consacrée à la formation professionnelle, ne sont pas rémunérées (question de principe).

Nous limitons le temps réservé à l'information et au compte rendu des chantiers pour étudier, à

chaque réunion, un problème de gestion.

Sujets traités : les grands circuits (fonctions) dans l'entreprise, la détection des marchés, la rémunération.

Sujets projetés : les prêts à court et long termes, la trésorerie, les échéances, etc...

Le programme est établi en tenant compte des problèmes immédiats.

Le Conseil d'administration — 3 membres au départ de la Communauté — vient d'être élargi, avec 2 membres supplémentaires, soit 5 sur 20 travailleurs.

C) Formation humaine générale

Au démarrage de la Communauté, nous organisons une réunion par semaine (le mercredi après-midi) :

— compte rendu de voyage à l'étranger (ex. : Amérique);

— soirée sur la poésie et la musique (avec Valette);

— visite d'un atelier de sculpteur sur bois et d'un artiste peintre (équipe Seignon);

— rencontre d'un constructeur d'orgues et interprète (Maître Alain, à Saint-Germain-en-Laye).

Nous avons dû y renoncer, ce rythme ne pouvant être suivi régulièrement par les compagnons (presque tous mariés et pères de famille !)

Nous essayons une sortie par trimestre (soirée T.N.P., par ex.).

D'une manière générale, nous attachons actuellement moins d'importance à cette formation, d'autres organismes extra-professionnels le faisant dans les différents cercles (politiques, religieux, régionaux) auxquels appartiennent nos compagnons.

Nous cherchons à ce que la Communauté soit un lieu d'échange où les compagnons se sentent parfaitement libres de s'exprimer.

Nous allons essayer d'y parvenir en créant un tableau d'affichage vivant.

— La solidarité doit être un moyen d'éducation et nous avons créé une caisse alimentée par une retenue proportionnelle au salaire des membres associés ou postulants. Cette caisse est gérée par des compagnons nommés à cet effet par l'A.G. (taux : 1 %).

— La recherche d'une plus grande sécurité en commun est également un moyen d'éducation et nous avons contracté une assurance-groupe « maladie-chirurgie-maternité » et une assurance « vie-invalidité ».

— Nous aimerions que l'Entente organise des sessions de formation de compagnons sur les problèmes communautaires et l'histoire des mouvements ouvriers.

Le journal « Communauté » peut jouer un rôle important dans ce domaine.

D) Les aspirations des compagnons

— Elles sont essentiellement d'ordre professionnel et de gestion. Elles correspondent à des besoins précis en ce qui concerne les aptitudes professionnelles. Elles cadrent avec les problèmes économiques présents au sujet de la gestion.

— Nous devons donc toujours partir soit des besoins de l'entreprise, soit de ceux des compagnons pour établir ces programmes.

— D'une manière générale, les membres de la Communauté sont ouverts aux problèmes ouvriers, mais ils n'ont aucune maturité. Tout reste à faire dans ce domaine.

Nous constatons que tous ces problèmes de formation professionnelle, de formation à la gestion, et de formation humaine, étant donné le peu de temps que nous y consacrons, exigent une préparation minutieuse et une méthode d'application rigoureuse.

Ce que nous pouvons faire dans le cadre restreint et limité (quant aux moyens) de la Communauté aura toujours beaucoup plus d'efficacité que tout ce dont nous pourrions bénéficier à l'extérieur de la Communauté dans un cadre général (« formation sur le tas » qui tombe toujours juste).

PRÉCISIONS ET CONSEILS

par J. DUMAZEDIER

Former, c'est développer des attitudes techniques et des attitudes sociales, dont l'ensemble fait la qualification.

ATTITUDES TECHNIQUES :

- 1) Soins apportés au matériel;
- 2) attitude efficace dans le travail (argent, primes, etc.);
- 3) attitude expérimentale;
- 4) attitude inventive (trouver des trucs);
- 5) attitude à l'égard du changement technique (inadaptation ou adaptation trop lente).

ATTITUDES SOCIALES :

- 1) Vis-à-vis de la sécurité et de l'hygiène;
- 2) vis-à-vis de ses supérieurs;
- 3) vis-à-vis des collègues;
- 4) vis-à-vis des subordonnés dans le rôle de chef animateur;
- 5) vis-à-vis des subordonnés dans le rôle de chef éducateur.

Il ne s'agit pas de vouloir donner des connaissances. Il s'agit, en prenant soin d'éviter deux erreurs, le technicisme et l'intellectualisme, de développer cette double attitude technico-sociale.

Mais le mode opératoire et la connaissance des fonctions sont insuffisants. Il faut avoir la connaissance du MILIEU DE TRAVAIL, la connaissance des problèmes de participation à l'entreprise en tant que telle, la claire conscience des normes du travail et du loisir dans les milieux ouvriers, la connaissance du conditionnement social dont les facteurs les plus importants sont les grandes machines actuelles, presse, radio, cinéma, etc...

N'ignorez pas les contradictions auxquelles vous vous heurtez. Elles sont au nombre de trois.

- 1) 80 % des ouvriers ont un niveau d'instruction inférieur au certificat d'études. Ils manquent de technique d'analyse.
- 2) Quand ils ressentent des besoins intellectuels ou connaissent des aspirations à la culture, ils se sentent perdus devant la masse offerte. C'est le drame de l'autodidacte.

3) L'ouvrier qui se propose d'assumer une responsabilité n'a pas de moyen d'expression, bien qu'ayant des choses à exprimer.

DANS CETTE SITUATION, COMMENT DÉVELOPPER CES ATTITUDES TECHNICO-SOCIALES ?

Il faut partir de catégories simples, par un développement progressif.

Cherchez la formation dans deux sens, sur le tas et à la demande. PASSEZ DU TRAVAIL A LA DEMANDE A LA FORMATION DES ATTITUDES. SURTOUT, FAITES D'ABORD L'INVENTAIRE DES CAS DIFFICILES.

Cet inventaire doit précéder absolument l'élaboration de tout programme.

Un dernier conseil : dépassez la formation professionnelle vers la formation générale, loisirs, culture, etc... Vous y serez contraints. C'est en outre une obligation, pour vous.

Notes prises lors de la journée d'études consacrée à la formation.

La prime d'ancienneté à Boimondau

(Suite de la première page)

Voilà donc les deux pôles, je pense, autour desquels se cristallisent les points de vue et l'on se sépara après deux heures de discussions pour rien...

Je ne veux rien ajouter comme argumentation personnelle, on connaît ma position à ce sujet, mais tout de même, en toute logique, dépouillez les points de vue qui s'expriment plus loin, que dégagent-ils... La prime égalitaire, c'est la justice, le bon sens, c'est un climat meilleur, c'est l'ancien récompensé, c'est un appoint appréciable pour le compagnon de la base, etc... et cela à une écrasante majorité, alors... Où est l'intérêt général de la Communauté ?

A Boimondau, gestion collective, une prime d'ancienneté doit revêtir le caractère d'une récompense « désintéressée ». Il est des vertus qui ne se hiérarchisent pas, ancienneté chez nous s'identifie avec fidélité, attachement, dévouement, sacrifices, et ce n'est pas à moi d'insister sur les exigences de ces qualités souvent sollicitées aux anciens pour faire de Boimondau l'entreprise qu'elle est devenue aujourd'hui.

Voilà ce qui ressort de cette gerbe d'interviews que nous avons choisies autant que possible à tous les échelons de la hiérarchie professionnelle.

Roger PAGON.

**

THOMAS Michel (Chef de service), 11 ans 1/2 de présence :

« ...Je me référerai à une argumentation basée sur des raisons de droit. Si je suis pour une prime d'ancienneté hiérarchisée, c'est parce qu'une telle prime a été accordée par la Convention Nationale des Cadres. N'est-ce pas suffisant pour que nous en fassions profiter l'ensemble des anciens compagnons ?

« C'est une prime basée sur les salaires, donc hiérarchisée, on a décidé de se référer aux conventions collectives, le statu quo de la C.E.C. n'est donc pas logique.

« Si on donne une prime égalitaire, on sous-estime l'apport d'un responsable ancien dans la Communauté et qui a contribué, à son échelle, à faire le standing de Boimondau.

« Nous représentons une « unité » et sur le plan social quelle proportion peut-on lui accorder ? Ce ne sont tout de même pas les champions « sociaux » qui seuls ont fait Boimondau (que personne ne voie là une attaque contre le Social) et en core là, faudrait-il faire une hiérarchie, tout est question d'importance entre le professionnel et le social.

« Et si ensemble, nous avons fait Boimondau, nous lui avons apporté des efforts en fonction de nos positions hiérarchiques, et cela depuis le début pour certains, depuis longtemps pour d'autres, il convient donc de ne pas fausser une échelle ».

**

BERNARD Robert (Maîtrise), 11 ans de présence :

« ...Je suis pour une prime d'ancienneté égalitaire. J'estime que les responsabilités étant déjà payées d'après les coefficients, la prime d'ancienneté doit être égalitaire car que ce soit pour un cadre ou un simple compagnon, avec la prime d'ancienneté on récompense l'attachement du vieux compagnon à la Communauté.

« La prime hiérarchisée ne servirait qu'à agrandir l'éventail des salaires à Boimondau ».

**

LU DOT Roland (Cadre), 14 ans de présence :

« ...Pour une prime d'ancienneté hiérarchisée, mais tenant compte des responsabilités, qu'elles soient d'ORDRE PROFESSIONNEL

« NEL OU COMMUNAUTAIRE, à fixer d'après un barème qu'il ne m'appartient pas de développer ici. Ceci afin de compenser une rémunération sociale dont nous avons tous déploré la suppression.

« Ça me paraît être un compromis entre la prime hiérarchisée et égalitaire dont aucune ne ralliera l'unanimité, alors que celui-ci se place dans le cadre d'une valeur, encourage l'effort, qu'il soit professionnel ou social ».

**

BONNARDEL (O.S.2), 12 ans de présence :

« Y a pas de problème ! La prime égalitaire, car si elle est hiérarchisée, qu'est-ce qu'on touchera, nous, les petits coefficients ? Les salaires sont hiérarchisés, ça suffit, je pense.

« D'autre part, y a souvent de vieux compagnons qui se « tirent » parce qu'ils en ont « marre ». Le plus souvent ce ne sont pas les gros coefficients qui font la valise, ce sont les autres qui sont plus ou moins bien payés, alors voilà une bonne occasion de les retenir, de les encourager à rester avec une prime d'ancienneté intéressante ».

**

VERCELLINO Gaston (Cadre), 13 ans de présence :

« Il n'y a pas deux poids et deux mesures... Ou on se place sur le plan syndical ou sur celui des conventions collectives.

« Dans le cadre particulier de Boimondau, alors là ! c'est la manière démagogique... Bien sûr que tout le monde en profite ! Prime égalitaire, mais à condition que ce ne soit pas au détriment d'un autre avantage social... »

**

LEYNIER (Maîtrise) 14 ans de présence :

« Je suis pour une prime d'ancienneté égalitaire, pourquoi ? Parce que nous sommes en gestion collective, donc à responsabilité collective et que la présence d'un ancien lui confère dans ce domaine des droits égaux quel que soit le poste dans la Communauté.

« Cette prime égalitaire traduit simplement le mérite de l'ancienneté. Quand Boimondau a fait ses premiers pas, les compagnons du début auraient haussé les épaules si on leur avait dit que 10 ans plus tard, on hiérarchiserait leur dévouement, leur attachement, et même les sacrifices consentis en commun. »

**

BERNARD Roger (Administratif), 14 ans de présence :

« Pour quelle prime et pour quoi ? Mon vieux, je préférerais la formule égalitaire, ne serait-ce que pour permettre aux petits coefficients de décrocher quelque chose de substantiel.

« Une prime d'ancienneté hiérarchisée, c'est aussi logique si on se réfère aux conventions, mais à Boimondau les salaires sont assez bas, une prime égalitaire serait un encouragement susceptible d'inciter les gars à rester dans la maison ».

**

BUIX Paul (Administratif), 11 ans de présence :

« Il est normal selon les conventions collectives de certaine centrale syndicale qu'elle s'établisse hiérarchiquement. Mais moi, dans la Communauté, je ne suis pas d'accord. On s'emploie, d'une part, à rayer de la Communauté tout ce qui est social (1) et après on s'inspire de ce qui existe dehors alors que nous avions une ligne très progressiste. Il n'y a qu'à rétablir les répartitions sociales. Là, la hiérarchisation n'existe pas... »

**

LAFONT Alphonse (Maîtrise), 14 ans de présence :

« Je pense qu'une prime d'ancienneté devrait sanctionner la fidélité, donc elle doit être égale, et n'avoir aucun rapport avec une hiérarchisation professionnelle. Les salaires sont hiérarchisés, une prime d'ancienneté sur la même formule serait en contradiction avec nos principes et ça ne s'impose pas à mon avis !

« Une prime d'ancienneté aurait pour résultat d'agrandir l'éventail des salaires, il est suffisamment élargi comme ça !

« On doit, par une prime d'ancienneté, sanctionner des valeurs humaines et non satisfaires des intérêts purement financiers ».

**

COURTIAL Marcel (P.2), 15 ans de présence :

« Prime d'ancienneté dans la Communauté, cela représente pour moi autre chose que l'application des Conventions Collectives aux cadres. Pour moi, c'est l'addition de nombreuses années au service de « Notre Communauté » et qui se soldent par une ristourne des peines que nous avons données, certes volontairement, mais peines quand même pour avoir une affaire bien à nous où la justice entre de vrais hommes régnait.

« On parle injustice pour les cadres. Peut-être. Il y en a eu comme pour ceux de la base. Mais dans la vie de notre Communauté, il ne faut pas oublier qu'il n'y avait qu'un seul cadre en place depuis 1941. Ce cadre, c'est Billiet, ingénieur sortant des écoles A. et M. Les autres cadres sont certes arrivés parce qu'ils ont travaillé un peu plus intellectuellement (peut-être) et qu'il y a eu pour faire fonctionner certains postes des élections. On peut dire qu'à B.M.D. les places de cadres ont été tenues par le fil des élections, et sans cela beaucoup seraient entrés à la machine s'ils avaient travaillé à la M.G.M. ou chez Tartempion.

« Je pense, moi, que la prime d'assiduité à Boimondau serait non pas même une récompense mais un état de fait d'années de présence et de travail apporté à titre de COLLABORATEURS, d'ASSOCIÉS, où chacun à sa place a fourni un travail lui revenant. Je me permettrais de rappeler à ceux qui ont la mémoire courte de lire Salle Saint-Moixery les noms qui sont gravés sur un marbre. Ceux-là ont-ils droit à la prime d'ancienneté ? Leurs veuves et leurs enfants ne pourraient-ils pas bénéficier du don de leur personne à la cause communautaire ? Je ne passerai pas sous silence les internés — Bouvet et Mme Goudard, que de longs mois d'internement à Fresnes avaient une autre valeur qu'une prime d'ancienneté à ceux qui ont eu plus de chance pour sortir du rang et se faire une bonne place au soleil.

« Pour moi, c'est l'égalitarisme intégral. Le nombre d'années pour avoir droit à cette prime est à discuter. La somme allouée à chacun aussi.

« Nous sommes tous des collaborateurs puisque les statuts nous donnent, lorsque nous passons compagnons, le titre d'associé. Il n'y a pas de classe de compagnons (ex : compagnons de la 1^{re} classe ou hors classe). Nous sommes tous les mêmes avec un peu plus ou un peu moins de matière grise dans le crâne.

« Mais qui avons tous des bouches à nourrir et un cœur à bien faire les choses ».

(1) Il conviendrait de réfléchir très sérieusement, à ce propos, à la conception « communautaire » du « social » qui est ajoutée et rajoutée à « l'industriel » et qui, ainsi, est sans cesse menacée, dont l'existence est sans cesse mise en question par « l'industriel » pour qui il reste une sorte d'excroissance. (N.D.L.R.).

L'Equipe du Bâtiment et de l'Industrie

(Suite de la page 8)

Dans une ville comme Marseille nous ne représentons que des poussières et il a été très dur de trouver des débouchés.

Fort heureusement notre installation a pu se faire grâce à l'aide de notre ami Henri BERNUS, le spécialiste des Castors, qu'il fait pousser comme des champignons, notre camarade Paul ESCARGUEL, un conseiller très écouté et notre copain, désireux de garder l'anonymat, qui nous a trouvés notre premier boulot aux Tuileries de la Méditerranée (travail qui a duré 8 mois) et qui nous suit de près, toujours là pour nous épauler quand c'est trop difficile.

Après ces neuf mois de lutte quotidienne, on commence à nous prendre au sérieux, et, chose étrange, à avoir quelque sympathie pour ce que nous faisons.

Ce qui nous encourage à continuer, c'est que dans les premiers six mois, grâce à cette Direction collective, nous avons réalisé un bénéfice de 186.000 fr., qui se trouve investi dans nos machines et matériel. Nous avions à régler chaque mois 80.000 fr. pour ces investissements que nous avons commencé à amortir à raison de 20 % par an, donc 10 % en 6 mois, ce qui représente la somme d'amortissements de 107.000 fr. Nous

avons même réussi à rembourser un crédit bancaire de 250.000 fr.

L'effort fourni et encore à fournir est intense. Chacun se sent tellement responsable qu'il y passe tout entier sans restriction.

On peut nous objecter l'extension réduite de notre Communauté, car, aujourd'hui encore, nous ne sommes que 8 compagnons. Lorsque le nombre des gars ira augmentant, les vraies difficultés vont surgir, mais nous les attendons de pied ferme et nous les vaincrons. Tous nos efforts porteront sur l'instruction, l'éducation et la formation communautaire de l'équipe.

Nous sommes malgré tout le résultat de plusieurs expériences. Nous savons qu'il faudra apporter beaucoup d'améliorations à notre système. Que les anciens nous écrivent, nous conseillent, nous ne sommes ni des sectaires, ni des fanatiques. Le seul idéal qui nous anime, c'est une promotion ouvrière véritable, une promotion qui ne reste pas personnelle, individuelle, donc égoïste, mais une promotion collective, pour une fraternité plus grande, une compréhension plus saine des autres hommes, une solidarité plus agissante dans le sens du mouvement ouvrier.

L'EQUIPE.

A VALENCE, DANS LES LOCAUX DE BOIMONDAU, les 20 et 21 Mai prochain (Pentecôte) se tiendra le

XII^e CONGRES DE PEUPLE ET CULTURE

dont le thème principal sera

La Culture Populaire sur le Lieu du Travail

Pour tous renseignements s'adresser à PEUPLE ET CULTURE
14, Rue Monsieur-le-Prince — PARIS-VI^e

Un Institut du Travail à Strasbourg

Partout un immense travail est entrepris pour satisfaire aux besoins de formation qui se manifestent dans le monde du travail.

Voici des extraits d'un article du journal *Le Monde* (20 mars) qui rend compte de la création à la Faculté de droit de Strasbourg, d'un Institut du Travail.

« Toute une série d'enseignements permettent aux travailleurs qui en ont le désir de perfectionner leur qualification. Pour leur formation d'ordre historique, juridique, économique et social, les principales réalisations, indépendamment de quelques récentes initiatives universitaires, émanent des organisations ouvrières. Toutefois, ces « cadres » ouvriers, quand ils ont épuisé les ressources éducatives des organisations syndicales et en dépit de leurs connaissances concrètes des problèmes, manquent souvent encore d'une initiation suffisante aux méthodes scientifiques de recherche. Une information objective au niveau supérieur leur fait défaut. C'est pour répondre à ce besoin que vient d'être créé l'Institut du Travail de la faculté de droit de Strasbourg, officiellement inauguré aujourd'hui lundi par M. Jean Babin, recteur de l'Académie de Strasbourg.

M. le Professeur Marcel David, appelé à la Direction de cet institut, a bien voulu nous en préciser les principes fondamentaux :

« L'Institut, loin de vouloir se substituer aux diverses écoles ouvrières, vise seulement à en compléter l'enseignement au niveau supérieur. Conformément à son caractère universitaire, il demeure sur le terrain de l'objectivité scientifique, qui d'ailleurs n'est pas incompatible avec une attitude de compréhension à l'égard des problèmes propres au monde du travail.

« Pour éviter toute controverse qui ne serait pas purement scientifique, l'Institut, dans l'intention d'atteindre l'ensemble des travailleurs, organise des sessions distinctes. Chacune

d'elles est préparée en collaboration entre la direction de l'institut et l'organisation intéressée.

« Ainsi le sujet de la présente session, en liaison avec la C.F.T.C. est « centré » sur les problèmes relatifs aux conventions collectives. D'une manière plus générale on peut dire que les différents thèmes de réflexion et d'enquêtes relèvent des matières suivantes : histoire du travail, économie sociale, géographie humaine et économique en rapport avec le travail, droit du travail, sécurité sociale et allocations familiales, organisation des entreprises et comptabilité, statistique, méthodes de documentation et d'enquêtes en matière sociale, problèmes internationaux du travail, etc... »

Les méthodes d'enseignement sont à la fois assez proches des travaux de « séminaires », qui tendent à se généraliser au sein de l'Université, et des études en commission suivies d'une discussion générale telles que les pratiquent les écoles de formation syndicales. La direction de l'institut est notamment préoccupée de mêler intimement l'activité personnelle des stagiaires avec les orientations données par les maîtres de recherche et l'aide concrète des assistants.

Pour sa première année de fonctionnement, l'institut organisera d'abord des sessions de trois semaines destinées respectivement à chacune des trois grandes organisations syndicales ouvrières avec un effectif de vingt-cinq à trente stagiaires chaque fois : C.F.T.C., du 5 au 24 mars ; C.G.T., du 9 au 29 avril ; C.G.T.-F.O., du 30 avril au 19 mai. A ce programme s'ajouteront, dès 1956, notamment des stages pour les administrateurs des caisses de sécurité sociale. Quant à l'avenir, et parmi d'autres projets, une activité d'éducation ouvrière sur le plan international en liaison avec l'U.N.E.S.C.O. et le Bureau international du Travail est à l'étude.

Nous avons vu

pour vous

« Il Bidone ».

Les héros de « Il Bidone » (Le Bidon), le dernier film de Fellini (réalisateur de « La Strada »), ont mis au point les meilleures recettes pour détromper les gens, sans jamais cependant, aller jusqu'au crime. Petites escroqueries de petits voleurs qui n'ont rien des gangsters américains et sont typiquement italiens. Leur façon de leur aspect bon enfant les aide à duper de pauvres paysans, des sans logis, des êtres que le malheur a rendu crédules — car il leur faut bien espérer encore. C'est là que la comédie devient amère, pénible. La force de ce film ne réside pas dans les scènes qu'on nous montre mais dans leur signification profonde.

Les trois principaux associés de cette entreprise d'escroquerie sont très différents : il y a le faible et léger « Picasso », peintre raté (Richard Basehart), le joli garçon qui vit des femmes et recherche le luxe tapageur, et enfin le principal héros du film, Augusto (Broderick Crawford), qui, déguisé en Monsignor, se sert du prestige de l'Eglise pour dépouiller les paysans.

Augusto a une fille qu'il aime, qui représente ce qu'il y a encore de non corrompu en lui. C'est un homme vieillissant, qui ne peut plus espérer changer d'existence... jusqu'au jour où il va sortir de son ornière de petit voleur sans envergure d'une manière inattendue et tragique.

Le dernier « coup » a raté. Augusto n'a pu se résoudre, au dernier moment, à dépouiller une malheureuse infirme, du même âge que sa fille, un dernier sursaut d'honnêteté l'en a empêché; ses arguments sont si valables qu'il en vient presque à convaincre ses complices. Nous sommes persuadés, nous aussi, qu'il n'a pu prendre cet argent, qu'il a eu, pour une fois, des remords. Et là, Fellini se montre un maître. Car nous avons été roulés, nous aussi. Malgré ses scrupules, Augusto avait volé l'argent de l'infirme. Cet acte de révolte et de trahison à l'égard de ses complices lui vaudra une mort atroce à laquelle rien ne semblait le destiner, et qui lui donnera une dimension nouvelle, qui le « sauve » et en même temps le perd.

On peut reprocher à « Il Bidone » un manque d'unité et de perfection qu'avait « La Strada », mais c'est malgré tout un film admirable, qui donne à penser. Et quelle satire, quelle vision aiguë des êtres dans des images comme celles de la surprise-party !

« Sept ans de réflexion ».

(En cinémascope).

Il faut, paraît-il, « Sept ans de réflexion », aux maris, pour se lasser d'une fidélité exemplaire. Le héros de cette histoire qui s'occupe d'édition est obsédé par les statistiques d'un célèbre professeur qui commente avec éloquence cette phrase... Il est marié depuis 7 ans, sa femme vient de partir en vacances et sa voisine n'est autre que Marilyn Monroe. Toutes ces circonstances sont favorables pour que ce mari modèle éprouve des symptômes inquiétants pour la paix de son ménage.

Avec habileté, le metteur en scène, Billy Wilder, a tiré de cette histoire, somme toute assez vulgaire, son maximum de drôlerie. Il se moque allégrement de cette banalité. Les scènes d'amour jouées en parodie, deviennent burlesques et l'innocence du héros aussi bien que son machiavélisme sont traités en charge. Les célèbres appâts de Marilyn Monroe font partie du gag et le metteur en scène, prenant le spectateur pour complice, lui fait un malin clin d'œil. On rit de bon cœur et on a la preuve, une fois de plus, qu'il n'y a pas de mauvais scénarios.

« Le Monde du Silence ».

De Jacques-Yves Cousteau et Louis Malle.

Plus on descend dans les profondeurs de la mer, plus la végétation, sous un fort éclairage artificiel, prend des coloris éclatants et les poissons des formes étranges.

Le film de Cousteau, « Le Monde du Silence », est la révélation d'un monde magique, fertile en aventures. Malgré leur caractère insolite, ces promenades sous-marines nous deviennent peu à peu familières grâce à l'aisance avec laquelle l'équipe de la Calypso conduit ses explorations jusqu'à 75 mètres de fond. Leur scaphandre autonome n'est plus une prison comme jadis. Ils ont apprivoisé les poissons et l'épisode de l'énorme mérou, familier comme un gros chien, est très touchant. Le scooter sous-marin est un moyen de locomotion étonnant, la réalité des épaves est enfin vue.

Les épisodes dramatiques ne manquent pas. Le cœur se serre devant le cachalot dévoré par les requins et l'on sent chez l'opérateur une émotion réelle qu'il vous communique.

Il aurait été difficile d'imaginer images plus poétiques que celles de la chevauchée des tortues géantes, de la naissance des bébés tortues ou de la tortue en larmes ? Ce monde sous-marin est plus beau que toutes les fictions. Il représente aussi, il ne faut pas l'oublier, les efforts de 19 années de plongées.

Un film remarquable à ne pas manquer.

« La meilleure part ».

De Yves Allégret.

La construction des barrages : magnifique sujet car ces monuments de notre monde moderne sont comparables, par leur dimension du moins, aux cathédrales du passé. Mais l'élan qui animait les bâtisseurs de cathédrales était différent de celui que possèdent de nos jours les ouvriers du barrage. Chez ceux-ci un fossé sépare les ouvriers des ingénieurs : il faut obtenir la prime de rendement. Ce n'est d'ailleurs pas « le sujet » du film d'Yves Allégret, « La meilleure part », documentaire romancé sur la construction des barrages. Pour l'ingénieur Perin (Gérard Philippe), cette œuvre est une passion à laquelle il sacrifierait jusqu'à sa vie, puisqu'il ne veut pas abandonner son poste malgré la maladie; mais, cette passion, nous ne la sentons pas brûler mais se délayer dans une sorte de grisaille. Chez l'administrateur (Gérard Oury), le souci de préserver l'équilibre de son budget paraît beaucoup plus profond. Quant à ses liens conjugaux que l'éloignement va dénouer, ils nous paraissent aussi peu réels qu'à lui-même. Une seule femme : l'infirmière (Michèle Cordoue) discrète et effacée.

Peut-être a-t-on voulu faire preuve de sobriété, éviter de nous montrer des « héros » mais la vie quotidienne des gens du barrage, vie faite d'efforts ingrats, d'ennui, de renoncement. Ce n'est finalement qu'un tableau assez terne, et peu vivant !

Quant aux ouvriers (qui paraissent plus vrais que leurs chefs), là comme ailleurs, ils défendent leur subsistance. Et le film s'inscrit entre deux accidents mortels dont les victimes sont deux Nord-Africains.

Les photos sont admirables — mais la couleur n'ajoute rien à cette beauté et banalise cette nature grandiose.

Cécile AGAY.

La bibliothèque de la Communauté

Bien souvent, des camarades nous demandent des conseils pour la constitution d'une bibliothèque à l'usage des membres de leur Communauté de Travail.

Nous avons dû mettre sur le papier quelques notes en vue de les aider pour ce difficile choix des ouvrages à mettre dans leur bibliothèque.

LE ROMAN, BASE DE LA BIBLIOTHÈQUE

Aimant parler de ce que l'on aime, on est toujours tenté de proposer ses propres choix.

Nous avons cependant essayé de présenter un choix qui leur permettra de créer rapidement un fonds d'ouvrages pouvant intéresser nos camarades ouvriers.

L'expérience nous a appris, qu'au démarrage tout au moins, le roman doit former la presque totalité du fonds de nos bibliothèques. « Instruire en distrayant »,

à ces maisons et à ces clubs leur catalogue.

— A signaler, aussi, les collections « de livre de poche » et d'autres collections des grands éditeurs (Hachette, Fayard, Gallimard, etc...)

2°) Choix basé sur la qualité du texte. — Beaucoup de textes et d'ouvrages ont été souvent réimprimés et ne cessent de l'être. Bien souvent, à la suite de ces réimpressions, le texte en a été dangereusement altéré ou tronqué. On arrive même à cette su-

— Récits de voyages, exploration, civilisation ancienne, géographie, sciences sociales (sociologie, politique, économie, etc...) — Sciences pures. — Sciences appliquées (mathématique, technologie, mécanique, etc...) — Livres classiques (littérature — philosophes et moralistes). — Histoire — mémoires, correspondance. — Arts, Poésie.

LE CHOIX DES OUVRAGES

Dans un prochain article, nous essaierons de donner des listes d'ouvrages qui pourront aider nos camarades. Mais il est bien évident qu'il est aussi important de consulter les goûts, les désirs des membres de la Communauté.

Au départ, il est pourtant nécessaire d'être guidé dans le choix.

Sans prétendre atteindre une objectivité dans ce choix, nous essaierons de donner, par le roman d'abord, un ensemble groupant sur des thèmes bien déterminés, l'ensemble de la littérature de tous les temps et de tous les pays.

Par la suite, nous présenterons des choix s'étendant à d'autres domaines, et dans l'ordre suivant :

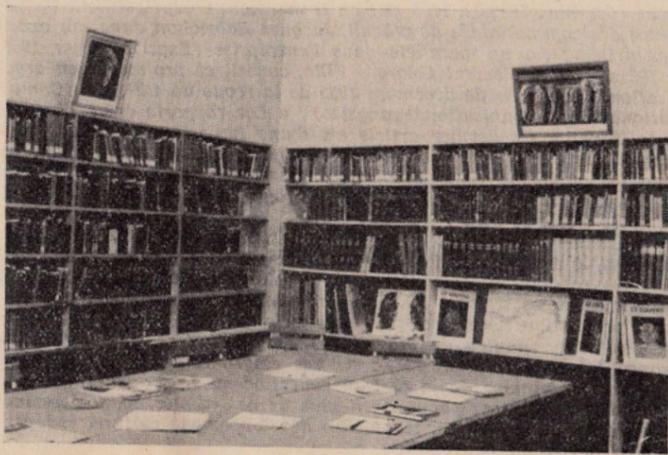
— Récits de voyages, exploration, civilisation ancienne, géographie, sciences sociales (sociologie, politique, économie, etc...) — Sciences pures. — Sciences appliquées (mathématique, technologie, mécanique, etc...) — Livres classiques (littérature — philosophes et moralistes). — Histoire — mémoires, correspondance. — Arts, Poésie.

DERNIER CONSEIL

Il existe de nombreux ouvrages sur « l'art de former une bibliothèque ». Hélas ! ces ouvrages sont vieillissés ou empreints d'une idéologie partisane. De plus, ils s'adressent surtout à des hommes très cultivés et n'ont nullement comme objectifs la constitution d'une bibliothèque s'adaptant à nos milieux ouvriers.

Cette difficulté est en partie vaincue par un ouvrage : « Regards neufs sur la Lecture », édité par « Peuple et Culture » (14, rue Monsieur-le-Prince, Paris-6°), ouvrage collectif, fruit de dix années d'expérience de culture populaire. C'est un livre bien fait, attrayant, qui rendra bien des services. Nous le recommandons à nos camarades.

M. MERMOZ.



BOIMONDAU. — La Bibliothèque

voilà le principal souci du bibliothécaire d'entreprise.

Dans l'immense liste des romans de tous les temps et de tous les pays, tous les sujets ont été traités : histoire, géographie, science, politique, etc... Le difficile, c'est de bien choisir, et pour cela il faudrait avoir lu tous les livres. C'est dire combien une telle liste est sommaire, puisée basée sur une expérience limitée à nos propres lectures, à des goûts qui ne sont pas forcément ceux de tout le monde.

LE NOMBRE DE LIVRES

La bibliothèque peut commencer avec une dizaine d'ouvrages de qualité; le fonds s'accroîtra par la suite avec le budget.

En général, il est bon de prévoir au lancement un nombre de livres égal à la moitié des lecteurs prévus (25 livres, par exemple, pour 50 lecteurs possibles).

LE CHOIX DES ÉDITIONS

La plupart des grands auteurs, tombés dans le domaine public, sont édités par un nombre incalculable de maisons d'éditions. Le choix de l'édition est important, suivant que notre attention est portée vers le prix de l'édition, sa qualité critique du texte ou encore son aspect matériel (format, caractère d'imprimerie, papier). Bien des maisons publient dans des collections bon marché les romans à succès. On peut faire, dans leur catalogue, un riche choix.

1°) Choix basé sur le prix de l'ouvrage. — On est obligé de tenir compte de ce facteur en raison des budgets limités dont on peut disposer. Nous indiquons ci-dessous, quelques adresses de maisons d'édition fournissant d'excellents ouvrages à des prix intéressants :

— La Bibliothèque Mondiale, 8,

prème dérision : « l'ouvrage condensé » à la manière d'un « Digest ».

Le bibliothécaire avisé fera bien de s'inquiéter de cet aspect et de veiller à ce que sa bibliothèque ne comporte pas d'ouvrages tronqués ou altérés. Les tirages des grandes maisons d'éditions sont ceux qui offrent le plus de sécurité.

Pour les romans traduits d'une langue étrangère, la valeur du traducteur joue un très grand rôle. En général, les libraires conseillent l'acheteur.

3°) Choix basé sur la qualité matérielle du livre. — Si l'on n'est pas tenu par un budget trop strict, nous conseillons le livre vendu relié. Tous les grands éditeurs ont des collections reliées.

Depuis quelques années, des « Club du Livre » éditent des livres sur beau papier, reliés d'une manière artistique et à des prix abordables. Il convient de demander les renseignements aux adresses suivantes :

Coopérative « Connaître », à Prégny, Genève (Suisse) — 450 frs le volume.

Guide du Livre, 58, rue Mazarine, Paris (ouvrages reliés toile sur beau papier à 500 frs le volume).

Club Français du Livre, 8, rue de la Paix, Paris (valeur de 600 à 1.500 frs).

Club du meilleur Livre, 3, rue de Grenelle, Paris-6°.

Le Livre Progressiste. Editeurs Français Réunis, 33, rue Saint-André-des-Arts, Paris-6° (volumes de 700 à 1.200 frs).

Club Bibliophile de France, 5, rue de Savoie, Paris (volumes valeur 1.500 frs).

Club des Libraires de France (se renseigner chez un libraire) (volumes valeur 1.500 à 1.800 f.) Nous conseillons de demander

DERNIÈRE HEURE

Un incendie vient de ravager les ateliers des « Chantiers Rochebrune » à Montreuil.

Avec un cœur admirable, tous ces camarades ont fait face à ce sinistre et, trois jours plus tard, ont réussi à remettre toutes leurs machines en route, dans des ateliers provisoires.

INTERVIEW de Ferdinand OYONO

Auteur de « Une Vie de Boy » (Éditions Julliard)

« Une Vie de Boy » est un livre de talent dont l'auteur est un grand gaillard de 1 m. 90, un noir du Cameroun. Il paraît un peu enfantin par certains côtés comme ces adolescents qui veulent avoir l'air plus vieux et plus expérimentés qu'ils ne le sont et qui se déclarent las de tout. Il donne en même temps l'impression d'une grande droiture et m'adresse un sourire confiant. L'homme et le livre se complètent à merveille. Non que le livre soit aimable, il est dur pour ces blancs qui se dépouillent peu à peu aux yeux du jeune noir qui leur sert de boy de toutes les vertus qu'il leur attribuait.

Ferdinand OYONO a 27 ans, son père est fonctionnaire et il se considère comme un privilégié pour avoir pu venir étudier en France. Il termine cette année ses études d'avocat et il voudrait retourner ensuite au Cameroun exercer sa profession. « Mon pays a besoin de moi et il faut que je fasse profiter les autres de la chance que j'ai eue », dit-il.

Lorsqu'il a passé son certificat d'études (il avait 15 ans) il y avait des candidats âgés de 35 ans, c'était avant la guerre et les élèves fréquentaient l'école très irrégulièrement. Maintenant, cela s'est amélioré.

Oyono est un passionné de musique et de danse. Ses auteurs favoris sont Balzac, Maupassant, Caldwell.

« Une Vie de Boy » est un document, un livre où la gaieté, la joie de vivre se mêlent à la douleur, à la brutalité. Comme dans la vie...

C. A.

Premières leçons d'une expérience

La « SOPRECO » est sans aucun doute la seule, la première Communauté qui ait eu pour démarrer tant de facilité, tant d'atouts matériels dans son jeu. Tout : les capitaux nécessaires, dont le remboursement ne nous étonnait pas, une profession florissante.

C'est la première Communauté, sans doute, qui ait vécu si peu, qui ait échoué si lamentablement.

Ceci peut-être à cause de cela : la facilité engendre la facilité. Je me souviens que Belmas m'avait mis en garde contre cette trop belle situation. En effet, si nous avions tous les avantages matériels, il nous manquait, pour en profiter pleinement, l'expérience qu'avaient d'autres Communautés, soit parce qu'elles avaient eu une naissance difficile, une époque héroïque où il avait fallu « suer », mais qui est un terrain favorable pour aguerrir les individus et donner une valeur à une entreprise; soit parce qu'elles naissaient d'une transformation d'entreprise capitaliste en entreprise communautaire, où il suffisait donc seulement de greffer un nouvel esprit sur un corps déjà constitué solidement.

Il faut donc, pour en tirer leçon, définir pourquoi cette Communauté, partie sur de très bonnes bases financières et matérielles, a fait fiasco si lamentablement et si rapidement.

Je ne sais si, pour tous mes compagnons de départ, elle était porteuse d'autant d'espoirs que pour moi. J'en doute. Il pourra peut-être sembler facile, surtout de la part de quelqu'un qui n'a pas été à la hauteur de sa tâche, de jeter la pierre à ses compagnons de la première heure. Si certains de ceux-ci me lisent, qu'ils ne voient pas là, la recherche pour moi d'une excuse. Je ne veux pas méconnaître mes responsabilités.

Mais je crois que la plupart n'ont vu d'abord dans la Communauté que la promesse de satisfac-

R. MASSUARD.
(Suite page 4).

L'équipe du Bâtiment et de l'Industrie

Une Communauté de travail à Direction collective

1, boulevard d'Hanoi-La Viste
MARSEILLE

LA GENESE

Quatre militants ouvriers, après des expériences malheureuses de soi-disant Communautés en collaboration avec des intellectuels bourgeois, ont décidé de réaliser à leur tour une Communauté de travail.

Cette Communauté de travail est issue de toutes ces expériences, et sa grande innovation est la suppression du « CHEF » (1). Si, officiellement, il faut un Président-Directeur général, dans la pratique c'est le quatuor qui prévoit, organise, décide.

Composition :

Voici ce quatuor :

Rosa, Marius, chaudronnier-traceur, responsable de l'atelier, officiellement secrétaire.

Vitulli, Antoine, responsable des chantiers, plombier-installateur, tuyautier, officiellement directeur-adjoint.

Chassy, le comptable et le futur responsable administratif de la Communauté (ne travaille pas encore dans l'Equipe, mais tient bénévolement la comptabilité de la Communauté après ses heures de travail).

De Boissier, André, agent de maîtrise, responsable technique,

(1) L'Entente suit avec beaucoup d'intérêt et de sympathie la jeune vie de cette nouvelle Communauté, sur laquelle elle n'exerce aucun contrôle. Elle n'a pas pris non plus de part, directement, à sa naissance. Quant à la « grande innovation » que proclament ces camarades avec toute l'ardeur de la jeunesse, l'Entente espère que cette suppression du Chef ne signifie pas pour eux suppression de la tête. Elle ne semble pas d'ailleurs le signifier. On le verra plus loin. (« Communauté »).

LA GESTION COLLECTIVE

moyen de rétablir le rapport entre l'homme et son travail

par Jean HEINEMANN

Organisateur-conseil, Marseille

L'article de Robert Valette dans le N° 2 de Communauté (1956) situe bien le problème de la « gestion collective » qui est double.

Au changement du régime doit correspondre en effet un changement de la gestion si on ne veut pas aboutir à une nouvelle structure de classes, que ce soit celle décrite par Burnham dans « L'ère des organisateurs » : Travailleurs d'un côté — les organisateurs ou technocrates de l'autre et enfin les propriétaires ou encore : « Travailleurs » d'une part — membres dirigeants d'un parti unique ou caste des hauts fonctionnaires privilégiés d'autre part dans un pays sans propriété privée des moyens de production. Ces deux exemples prouvent que l'écartement, voire la suppression de la propriété privée, ne suffisent pas à la suppression des classes : dirigeants d'une part, dirigés d'autre part. Valette a donc raison d'insister sur la nécessité d'atteindre une gestion collective par une décentralisation de la gestion et la création de cellules de base responsables sans priver l'ensemble d'efficacité et de rapidité quant aux décisions à prendre pour l'entreprise.

L'autre aspect de la gestion collective, aussi important que le premier, est celui du rapport entre l'homme et son travail. Jean Lacroix, Henri Bartoli, Ricœur et Béguin ont évoqué dans leurs articles de la revue Esprit (N° janvier 1953) traitant de la civilisation du travail, Georges Friedmann, cité d'ailleurs par Valette, dans la même revue (oct.-nov. 1955, p. 1733 ss.) où il mentionne expressément l'expérience des communautés de travail, Jacques Babrichon dans son excellent article : La vie parallèle dans l'entreprise (Esprit, février 1956, p. 192 ss.) et finalement Georges Ville, conseil et professeur en organisation, dans le N° de décembre 1955 de la revue du C.N.O.F. (Comité National de l'Organisation Française) : « Les rapports entre l'homme et le travail ». Ce dernier article est d'une importance d'autant plus grande que c'est le premier qui aborde franchement, et en allant au fond, ce problème dans une revue d'un organisme qui est plutôt l'expression du patronat. Ville critique toute la conception du travail de notre siècle et écrit :

« L'usine ne doit pas être une machine à produire qui utilise des Hommes, le mieux possible à des fins économiques, et avec le seul but de cette production. Elle doit être de plus en plus un groupement d'Hommes où se traitent les problèmes humains à propos d'une certaine production nécessaire par ailleurs. »

Les communautés de travail me semblent être aujourd'hui en France la seule solution réelle de ces exigences, sous condition de respecter le principe de la gestion collective et de n'oublier point la tâche d'offrir aux compagnons en plus de ce premier épanouissement par une humanisation du travail un développement culturel indépendant et dépassant le travail.

C'est là que s'exprime le deuxième aspect de la gestion collective : Donner de nouveau un sens au travail parcellaire en intégrant l'ouvrier dans l'entreprise par la gestion collective.

Nous sommes encore loin d'avoir atteint ce but, car une fraction infime du monde du travail vit dans des communautés de travail et même dans ces communautés il y a du chemin à faire comme le prouve l'article de Roger Pagon : « Le poids de la chaîne » (Communauté N° 1 1956). Mais nous avons des raisons d'espérer en lisant le bulletin de naissance d'une nouvelle communauté à Marseille : « L'équipe du bâtiment et de l'industrie » qui a compris dès son début l'importance du problème de la gestion collective et qui y apporte une solution originale. Nous disons à ces camarades : Bravo et bonne chance.

Jean HEINEMANN.

chargé des relations commerciales, officiellement président-directeur général.

En réalité, ce sont quatre copains qui se réunissent et décident du sort de la Communauté. De Boissier est quand même chargé par ses camarades de la coordination de l'ensemble et de veiller à l'exécution des mesures prises en commun.

Voici le principe de structure : C'est l'équipe de base qui forme la cellule de l'entreprise. Une équipe et son responsable, choisi par elle, responsable qui est l'émancipation véritable de cette équipe. L'ensemble des responsables d'équipe forme le Conseil de Direction. Le cercle est complet : Equipe, Responsable, Conseil de Direction : Décision; Responsable, Equipe : Exécution.

L'équipe est entièrement responsable du travail entrepris. Si c'est un chantier, sa responsabilité ne se limite pas simplement au travail, mais s'étend aussi aux relations normales avec les surveillants ou directeurs des travaux et clients.

Réalisation

Nous irons très lentement dans

l'élaboration de ce système, par ailleurs fort critiqué, nous marchons sur bien des plates-bandes.

Nous ne voulons pas de chef tout-puissant, presque parfait, inaccessible, universel, indispensable, donc irremplaçable, qui, par sa personnalité acquise, par son propre travail personnel, opprime les gars et nuit à leur production, car ce commandement d'un chef, qui lui fut confié par ses camarades, risque de le déformer, de le durcir; il lui enlèvera petit à petit son sens de l'humain, sa spontanéité du cœur.

NEUF MOIS D'EXISTENCE

Nous existons depuis 9 mois, depuis le 1^{er} juillet 1955, date à laquelle l'un de nous s'est détaché pour monter l'atelier et pour préparer la première organisation, aidé à la sauvette par les autres copains. Nous tenons, grâce à notre union et à notre système. Nous faisons de la chaudronnerie, des tuyauteries, des constructions métalliques, des installations sanitaires.

(Suite page 6).

ABONNEZ-VOUS A "COMMUNAUTÉ"

Journal « COMMUNAUTÉ » (6 N°s par an)
Revue « Communauté et Vie Coopérative » (2 N°s par an)

ABONNEMENT COUPLÉ :

un an : 1.000 francs pour la France
1.500 francs pour l'Étranger

Faites des abonnés autour de vous. N'hésitez pas à nous envoyer l'adresse de toute personne susceptible de s'intéresser à nos publications. Nous lui enverrons gratuitement un exemplaire spécimen.

Une journée d'études

Dans la Vallée de Chevreuse, à la Roche-Dieu, eut lieu dernièrement une journée d'études de l'Entente, avec le concours de nos amis Dumazedier, Brégeon, Desroche et Meister, consacra à faire le tour des problèmes de « La Formation ».

On verra, par ailleurs, dans ce numéro du journal, ce que l'Entente en a tiré et qui est devenu une de ses missions.

Nous nous bornerons ci-dessous à résumer le bref exposé que chaque Chef de Communauté de la Région Parisienne fit en réponse au questionnaire qui lui avait été remis sur :

— 1) les réalisations présentes ou passées dans sa Communauté;

— 2) les aspirations de ses compagnons.



LA ROCHE-DIEU, à Bièvres

Communauté « SETRECO » (Melun)

Béton armé — Bâtiment
10 membres

Très bref essai de cours de dessin et de formation communautaire (étude de la règle).

Ces cours avaient lieu le soir après le travail et devaient être payés de façon égalitaire : 100 frs par cours.

Raison de cet échec : problème

INTERVIEW autour d'un ouvrage récent

H. INFELD. *Coopératives Communautaires et Sociologie Expérimentale*. (Adaptation française). Paris, Editions de Minuit 1955, 238 pp., 990 frs.

H. Infeld est connu des communautés. Il passa jadis plusieurs jours dans huit d'entre elles, en compagnie de notre amie Cl. Huchet-Bishop qui l'assistait dans son travail d'analyse, et qui rendit compte elle-même dans la revue d'alors de ce qu'elle appelait « la tournée du médecin des communautés ».

Le livre qui est présenté par les Editions de Minuit est en réalité une adaptation française d'un ouvrage anglais : *Utopia and Experiment* (Utopie et Expérimentation) paru quelques mois plus tôt aux Editions Praeger à New-York. Cette adaptation a été réalisée par notre autre ami H. Desroche. Selon toutes les règles du genre, nous sommes donc allés interviewer dans la sérénité de son « penser » à Gif-sur-Yvette.

— Qu'est-ce qui t'a poussé à réaliser cette adaptation française du livre d'Infeld ?

— C'est une vieille histoire, qui remonte à plusieurs années. J'étais alors lancé, à longueur de journée, dans une recherche sur les expériences communautaires nord-américaines au XIX^e siècle. C'est même de cette recherche qu'est sorti mon ouvrage sur les Shakers américains. Un jour, tout à fait par hasard, je rencontre Riby qui me parle d'un Institut de New-York spécialisé dans une exploration analogue mais portant sur les formes communautaires contemporaines. Il m'apprend que son directeur Infeld est passé quelques mois plus tôt en France, pour étudier un échantillonnage de huit communautés de travail. Nous constatâmes ensemble que

(Suite page 3).

de production à résoudre, éparpillément des hommes sur des chantiers éloignés les uns des autres, présence aux cours, de 50 % seulement des compagnons et autres.

La bibliothèque a été aussi un échec, malgré une assez grande diversité dans les livres.

Nous essayons d'intéresser chaque compagnon à la gestion, en invitant chacun à tour de rôle à assister aux réunions hebdomadaires du Comité de gestion.

On envisage de faire, une demi-journée par semaine ou par quinzaine, une réunion de toute la Communauté, qui serait employée à des études techniques, communautaires et autres. Nous pensons pouvoir donner une indemnité qui reste à fixer.

Nous suivons aussi de très près les cours F.P.A. et dès que nous le pourrons, nous enverrons certains de nos compagnons en vue de former de futurs chefs de chantier.

Sur un tout autre plan, nous allons augmenter progressivement notre capital par des versements des compagnons (provenant des primes que nous leur donnons selon la marge bénéficiaire de certaines affaires).

Sur le plan gestion à nouveau, il y a eu une expérience intéressante d'élaboration et de fixation de prix de revient par les compagnons eux-mêmes. Cette expérience étant poussée pourrait dissiper définitivement le fameux conflit entre productifs et non productifs qui doit certainement exister encore chez nous.

En résumé, il est difficile de juger le passé qui nous a vu fixés seulement sur la production, objectif principal d'une entreprise ordinaire. Et il faut être entreprise tout court avant d'être « communauté ».

Communauté « ATELIERS R.G. » (Paris)

Cadres d'art
Objet de décoration
50 membres

Pour la formation à la gestion, sur 50 membres, 30 sont compagnons associés, 15 ont des responsabilités variées et, dans ce dernier groupe, 10 participent au Conseil Général d'Administration.

C'est, surtout, à travers ces responsabilités et cette participation que se fait cette formation.

Le recrutement étant très difficile dans notre métier, la formation professionnelle y est un besoin impérieux; elle se fait sur le tas et d'une façon permanente,

(Suite page 5).

Le Gérant : Robert VALETTE
Imprimerie Jeanne-d'Arc. — Gien
Dépôt légal 2^e trimestre 1956