

## Pour un travail collectif...

# "Nouvelles Perspectives"

**L**ES nouvelles perspectives ouvertes ces dernières années dans le monde du travail, l'action entreprise dans l'Entente au niveau fédéral (formation, animation, réflexion collective dans de nombreuses assemblées et commissions de travail), la recherche commencée et poursuivie dans certaines entreprises adhérentes à l'Entente sur des points importants (Politiques et objectifs, groupes de base, animation, etc...), le travail de beaucoup de nos camarades au sein de groupements professionnels et au sein de l'ADEPAR ont modifié et renouvelé nos perspectives.

Le Conseil de l'Entente a demandé que soient définies et exprimées dans un texte ces nouvelles perspectives, ces nouvelles finalités comme l'on dit, même si elles apparaissent encore lointaines et pour une part utopiques — mais tout ce qui n'est pas conforme à l'ordre existant n'est-il pas utopique ? —

Cela permettra aux entreprises concernées de savoir où elles en sont, de se situer et de définir leurs politiques par rapport à ces finalités et permettra également à chaque travailleur de savoir à quoi il est convié.

**Tel est l'objectif de ce document : promouvoir une réflexion collective sur ce que sont ces nouvelles perspectives et comment on peut les exprimer.**

Beaucoup se diront qu'il suffit largement de régler les problèmes quotidiens, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de son poste de travail, sans se préoccuper de perspectives à long terme.

Mais beaucoup de camarades dans des entreprises ordinaires qui n'ont pas nos facilités, travaillent à une transformation des conditions et des rapports de production. Ceux-là font l'avenir.

Aurions-nous encore une raison d'être si nous n'apportions à cet effort une contribution efficace ? Aurions-nous moins d'imagination, moins d'ambition, moins d'espérance ?

A chacun de répondre.

*Lors de notre assemblée de Dourdan en mai 1969, il a été décidé trois axes de travail pour les entreprises et pour l'Entente.*

*Trois commissions se sont réunies avant les congés sur :*

- les Politiques et objectifs : instruments d'autogestion ?
- les Structures d'autogestion à mettre en place (groupes de base, rôle et pouvoir des Comités d'entreprises).
- l'Animation des politiques et des structures.

*Vous trouverez dans les trois encarts de la page suivante les principaux points débattus par ces trois commissions.*

*En septembre, le Conseil a travaillé sur les rapports des commissions et a décidé un programme de travail résumé par les trois priorités ci-contre :*

*suite page 2*

**1ère priorité :** Consultation de tous les membres des entreprises adhérentes sur nos finalités. C'est l'objet de cette double page de « COMMUNAUTÉ/Autogestion ».

**2ème priorité :** Une fois nos finalités réaffirmées, comment promouvoir la gestion par politiques dans les entreprises et comment faire pour que l'élaboration, la réalisation et le contrôle des politiques de gestion de l'entreprise, soient le résultat d'une véritable participation de tous ?

**3ème priorité :** Comment faire pour que les Comités d'entreprises deviennent ces organismes d'animation de l'autogestion et comment assurer une animation qui reste indépendante des pressions technocratiques ?



# ce qu'ont proposé les Commissions ...

## 1ère Commission : Politiques et Objectifs

Cette commission a traité trois problèmes :

- 1) celui des finalités qui doivent inspirer les Politiques de chaque entreprise et qui pratiquement se trouveront formulées dans la nouvelle Charte ou plate-forme ;
- 2) celui de la gestion par politiques et objectifs qui est une technique à promouvoir dans chaque entreprise ;
- 3) celui de la participation du plus grand nombre à l'élaboration, à la réalisation et au contrôle de ces Politiques.

## 2è Commission : Les Structures

Ici deux problèmes ont été débattus :

- 1) celui de l'organisation de ces structures d'autogestion pour qu'elles permettent des confrontations sans confusion de rôle des personnes et des groupes participant à l'élaboration, à la décision, à l'exécution et au contrôle de la gestion.

L'institution du Comité d'Entreprise paraît être un bon support pour la recherche des entreprises et de l'Entente.

- 2) la définition des groupes de base, leur compétence et leur fonctionnement en liaison avec le Comité d'Entreprise.

## 3è Commission : L'animation des Politiques et des Structures

Politiques et structures doivent être constamment vivifiées. Comment le faire ?

- 1) Le problème de l'homme ou des hommes.  
Il y a deux problèmes :  
Qui sera l'animateur ? Quel sera son rôle, sa place, sa formation ? etc...
- 2) Le problème des moyens de participation pour l'ensemble des travailleurs.

La Commission a proposé que quatre ou cinq entreprises possédant des Comités d'entreprises entreprennent une expérience d'animation par leur intermédiaire et par l'intermédiaire de la Fédération qu'ils pourraient constituer.

Les deuxième et troisième priorités ne signifient pas que les problèmes doivent être repoussés. Au contraire, dès maintenant nous les mettons à l'étude, et nous aurons l'occasion d'en parler, même avant les prochaines assemblées qui devront faire le point de ces différentes orientations et du travail qui aura été fait.

Donc, tout d'abord nos finalités, sujet de la présente consultation :

- QU'EST-CE QUE NOUS VOULONS ETRE ?
- QUELLES SONT NOS PERSPECTIVES ?

Le Conseil de l'Entente vous soumet les propositions suivantes pour une **plate-forme autogestionnaire**, ou **manifeste**, ou **Charte** (quel terme préférez-vous ?). Ces propositions doivent être critiquées et mises en forme.

Réfléchissez longuement à chaque proposition, reportez-vous à la première Charte des Communautés de Travail (elle date de l'après-guerre) et à la Charte actuelle, qui date de 1959 (déjà à cette époque nous avions senti le besoin de reformuler nos finalités et, comme vous le voyez, les problèmes de renforcement économique de la plupart des Communautés, qui étaient alors les problèmes dominants dans toutes nos entreprises, avaient déteint sur toute la Charte).

## Première Charte

- 1 - Propriété sociale et indivise des biens de production de telle sorte que, jamais, cette propriété ne puisse devenir propriété individuelle, ni donner droits sociaux sur la rémunération et la gestion.
- 2 - Avoir une assise économique saine.
- 3 - L'assemblée générale des travailleurs doit détenir les pleins pouvoirs qu'elle peut déléguer, en totalité ou en partie, à des responsables ou à un Conseil élu qui, en outre, assiste et contrôle le chef de communauté.
- 4 - Election des responsables à la double confiance.
- 5 - Règlement de la communauté fixé à l'unanimité.
- 6 - Avoir des organes d'information tels que chaque compagnon soit tenu au courant des actes et problèmes de la communauté.
- 7 - Poursuite d'un but éducatif, c'est-à-dire tendre réellement à l'épanouissement humain complet des membres qui composent la communauté.
- 8 - Ne comporter aucune exclusion de quiconque en raison de ses tendances politiques, religieuses ou philosophiques, ni faire de distinction de race, de sexe ou de nationalité.
- 9 - Manifestation d'une solidarité avec le monde extérieur et notamment avec le monde ouvrier.
- 10 - Rémunération ne devant tenir aucun compte des apports en capitaux. Rémunération ne devant pas tenir compte seulement de la valeur professionnelle.
- 11 - Une diffusion des responsabilités pour que la gestion même si elle est menée par le chef de communauté ou par le Conseil soit la résultante du travail de chacun et de tous.
- 12 - N'admettre aucun salarié non compagnon, sauf pendant la période d'adaptation et d'initiation.

## Charte actuelle

### Propriété collective

Les moyens de production sont la propriété collective des travailleurs. Cette propriété collective d'une part est assurée par l'importance d'un fonds social et indivis à l'intérieur de chaque Communauté et elle est d'autre part étendue par la participation à un fonds de développement inter-communautaire.

### Gestion collective

L'Assemblée Générale des travailleurs-associés est souveraine. Elle définit les objectifs de la Communauté et en contrôle les réalisations.

Le Conseil d'Administration élu par l'Assemblée souveraine, nomme et contrôle le chef d'Entreprise.

L'Entente Communautaire, Fédération des Communautés de Travail, organise techniquement les tâches communes et générales et approuve les objectifs de chaque communauté.

Pour que les travailleurs participent activement à la gestion, la Direction institue dans l'entreprise une information permanente, fidèle et claire.

Dans la Communauté de Travail, les statuts individuels et collectifs des travailleurs sont établis en référence aux dispositions des conventions collectives et aux prévisions du droit coopératif. Cette double base est le minimum à partir duquel s'organise et se développe un statut communautaire propre aux travailleurs-associés.

### Promotion collective

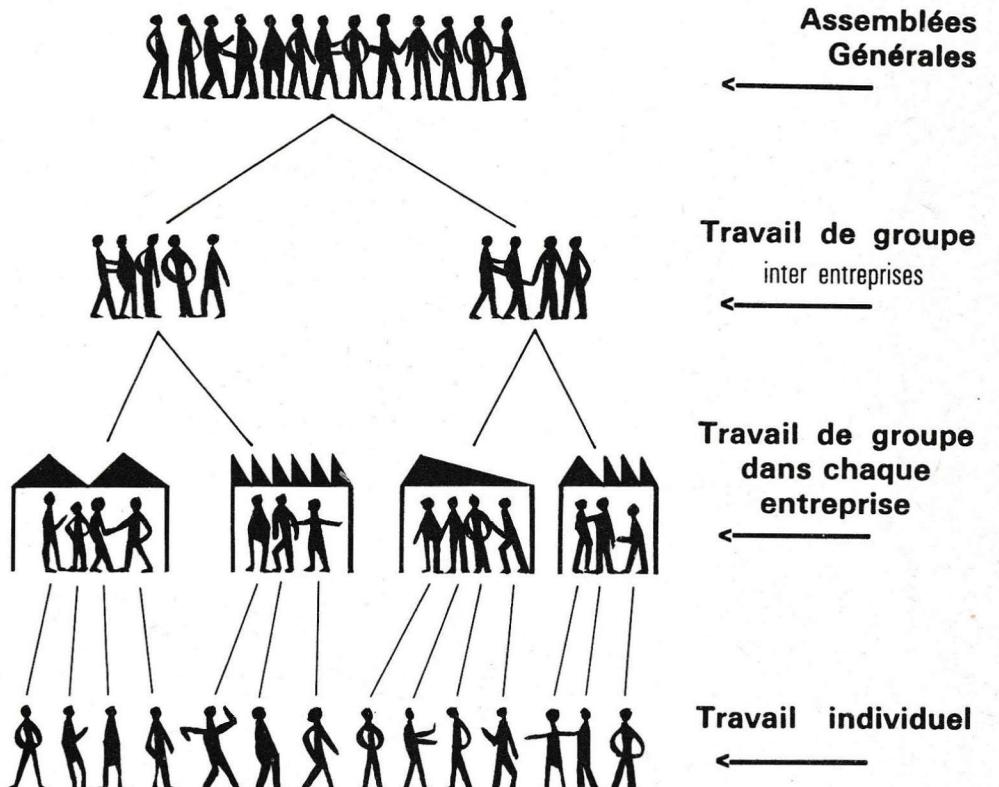
Les Communautés, en vue d'accomplir leurs tâches économiques et sociales particulières, contribuent au développement des travailleurs et à leur promotion personnelle, par une formation professionnelle, gestionnaire et culturelle.

Les Communautés de Travail tendent à faire de leurs salariés des travailleurs-associés et ne font aucune discrimination entre eux, quelles que soient leur opinion et leur race, quelle qu'ait été et quelle que soit leur activité politique, sociale, ou religieuse.

Les Communautés de Travail sont une expression particulière de la volonté de libération des Travailleurs. En conséquence, à l'extérieur comme en elles-mêmes, elles favorisent le contrôle ouvrier. Et elles agissent pour que tous les travailleurs participent à la gestion des entreprises.

## Méthode de Travail

(voir communauté n° 4 - 1968)



**attention,  
ceci n'est pas un  
simple questionnaire,  
mais...**



Ceci n'est pas un questionnaire passe-partout où il suffit de répondre par oui ou par non, ce n'est pas non plus un questionnaire d'enquête. Nous ne voulons pas faire l'analyse statistique des réponses.

C'est un instrument de réflexion individuelle et collective, de travail en groupe, de discussion au sein de l'entreprise et entre les entreprises.

A cause de cela les questions vous paraîtront peut-être longues et compliquées. Essayez d'y réfléchir, même en les formulant autrement, à votre manière. Peu importe les réponses que vous ferez, pourvu que vous ayez réfléchi ensemble et que cet effort vous ouvre des perspectives et vous donne des principes d'action.

Les propositions qui vous sont faites reprennent l'essentiel de ce qui a déjà été élaboré au cours des réunions préparatoires à l'Assemblée de Dourdan, au cours de l'assemblée elle-même et des commissions de travail.

Elles tiennent également compte du travail accompli précédemment depuis plusieurs années dans les entreprises et des initiatives prises récemment dans quelques-unes d'entre elles. Elles reflètent également l'opinion d'un grand nombre d'entre vous. Mais ce n'est qu'une esquisse. Nous comptons beaucoup sur vos réponses, vos critiques, vos suggestions.

Prenez l'initiative de groupes de travail, enregistrez vos débats.

Ce qui est proposé

qu'en pensez vous ?

● *Finalité dernière*

LA CREATION DE NOUVEAUX RAPPORTS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE tels que chaque homme, et tous les hommes qui y travaillent puissent être pleinement eux-mêmes, exercer la maîtrise de leur vie professionnelle, déterminer eux-mêmes leur activité et développer leurs capacités créatrices.

● Est-ce bien le but de l'entreprise ? N'est-il pas d'abord de produire au meilleur marché et gagner de l'argent ?

● Cependant, même les entreprises ordinaires ne sont-elles pas obligées de tenir compte des hommes ? Pour quels motifs ?

● Le travail, on le sait bien, est un mauvais moment à passer ; il faut s'en tirer le mieux possible et au meilleur prix, mais on ne peut être soi-même et se développer humainement que hors du travail, dans la famille, les loisirs, etc ?

● Il n'y aura jamais d'autres rapports dans l'industrie que ceux que l'on connaît actuellement, quel que soit le régime. Les uns commandent, les autres obéissent. N'avons-nous pas une assemblée générale et des responsables élus ? N'est-ce pas suffisant ?

● Les exécutants sont déjà loin des décisions prises par les directions de l'entreprise. Qu'en sera-t-il quand les décisions seront prises par un organisme supérieur et qu'il faudra les subir ?

● Ne faut-il pas cependant pour que des rapports nouveaux existent dans l'entreprise, que celle-ci ait les moyens et les cadres d'une gestion rationnelle et n'en reste pas à une gestion anarchique ou spontanée à laquelle personne ne peut participer ?

● L'efficacité économique est-elle nécessaire au développement des hommes ? Cela n'est pas prouvé pour les exécutants ?

● Faut-il vraiment se poser cette question d'une transformation de la société ? N'est-ce pas une question qui se pose en dehors de l'entreprise ?

● Peut-on cependant ne pas réfléchir aux problèmes politiques et sociaux posés par la situation de la branche d'activité à laquelle on appartient ?

● Quels moyens avons-nous collectivement et individuellement de participer aux actions en faveur d'une transformation de la Société ?

... par la constitution d'un secteur autogéré (1) car l'entreprise isolée ne peut avoir l'efficacité économique, l'expansion, l'innovation nécessaires à sa finalité humaine ;

... par la participation de l'entreprise et de ses membres à toute action en faveur d'une transformation de la société, car les rapports de production dépendent avant tout des règles économiques et politiques de la société environnante et chaque travailleur est concerné par la place faite à l'ensemble des travailleurs dans cette société.

... →

(1) L'ADEPAR, association pour le développement de l'efficacité et de la participation dans les entreprises, 12, rue Christophe-Colomb Paris 8<sup>e</sup>, veut être l'embryon de ce secteur L'Entente et de nombreuses entreprises adhérentes à l'Entente en font partie et collaborent à son action.

## ● Moyens pour réaliser cette finalité

La propriété collective des moyens de production appartenant à l'ensemble des travailleurs, en partie par un fonds commun indivis à l'intérieur de l'entreprise, et par une participation à la propriété du secteur autogéré.



La participation des travailleurs à l'élaboration, à la réalisation et au contrôle des politiques de l'entreprise, puis du secteur autogéré.



L'autogestion des travailleurs dans les groupes de base, pour que chaque producteur puisse participer aux décisions concernant son activité professionnelle, et de telle manière que l'organisation de la production produise en même temps que des objets, un monde humain et des hommes dont la responsabilité, l'initiative, les capacités créatrices et la solidarité puissent se développer.



La reconnaissance et le pouvoir donnés aux organismes représentatifs des travailleurs pour qu'ils assurent un contrôle efficace et expriment en permanence les exigences vivantes des travailleurs en face des nécessités de la production.



Une animation — qui doit être un effort culturel — pour rechercher inlassablement les structures les mieux adaptées aux exigences humaines, pour former et promouvoir des hommes à l'exercice des nouvelles structures, techniques et humaines.



- Le principe d'un capital indivis n'est-il pas un retour en arrière ? à un passé oublié ?
- Ne serait-il pas préférable, au contraire, d'opter pour un capital en parts individuelles ? Ces parts individuelles, et surtout dans la mesure où elles sont importantes, ne sont-elles pas le meilleur moyen d'attacher les hommes à l'entreprise et de s'assurer leur dévouement ?
- Les hommes étant ce qu'ils sont, ne faut-il pas renoncer à toute indivision, ou si l'on tient au principe de l'indivision, y allouer seulement une toute petite part ?
- Une des raisons d'un capital indivis est que l'entreprise peut plus facilement souscrire des parts aux institutions du secteur autogéré. Mais ne serait-il pas préférable que les membres des entreprises y souscrivent des parts à titre personnel ?

- Pourquoi parler de « politiques » ? Est-ce là une nouvelle méthode de gestion ? N'a-t-on pas déjà fait tout ce qu'il faut faire pour susciter la participation dans l'entreprise ?
- Doit-on vraiment se donner pour but la participation de « tous » les travailleurs ? L'expérience ne montre-t-elle pas que seule une minorité participe : pourquoi donc ne pas se borner à susciter la participation de cette seule minorité ?

- La participation des travailleurs dans leur équipe ou leur atelier n'est plus possible aujourd'hui du fait de la complexité des tâches et si l'on veut une participation, il vaudrait mieux l'avoir au moment de la fixation des politiques générales de l'entreprise qu'au niveau des ateliers ?
- Si l'on veut une authentique autogestion, c'est à la base qu'il faut commencer ?
- Ce qui intéresse de plus en plus le travailleur ce n'est pas de participer dans son travail, c'est le salaire et les conditions de travail (durée, hygiène, etc.). Il n'est pas intéressé car ses centres d'intérêt se trouvent hors de l'usine (famille, sport, etc.) ?
- Le travailleur de la base n'a pas à se prononcer sur l'organisation de son travail quotidien. Les bureaux d'études et des méthodes sont mieux placés que lui, et c'est être démagogique que de réclamer encore aujourd'hui une telle participation à la base ?

- Ne faut-il pas se servir des organismes qui sont utiles aux travailleurs et qui sont des conquêtes chèrement acquises de la classe ouvrière et si possible les améliorer et leur donner plus de pouvoir ?
- Les exigences des travailleurs sont automatiquement contraires à celles de la production. Doit-on donc chercher à concilier l'eau et le feu ?
- Au contraire, le but de la communauté et de l'autogestion est de réconcilier les exigences techniques, les contraintes de l'efficacité, avec les besoins de liberté des travailleurs ?
- Il ne s'agit pas tellement de réconcilier que de permettre aux tendances antagonistes de s'exprimer. Comme les exigences des travailleurs ont généralement de la peine à s'exprimer devant la toute puissance des contraintes techniques — et la toute puissance de ceux qui les incarnent — il faut d'autant plus leur permettre de s'exprimer ?
- Nous acceptons les contraintes technocratiques, mais nous voulons tout mettre en œuvre pour y conserver notre liberté ?
- Comment voyez-vous ce nouveau pouvoir donné aux organismes représentatifs, par exemple aux Comités d'entreprises ?

- Ne suffit-il pas de mettre sur pied des institutions (bibliothèques, conférences, etc.) qui feront ce travail culturel ? Ou bien pour que l'entreprise soit un moyen permanent de promotion pour les hommes qui la composent, que faut-il encore ?
- Toute recherche a un coût et nos entreprises sont trop faibles pour faire de l'expérimentation. Laissons cela aux grandes entreprises qui ont des budgets sociaux et de recherche ?
- D'ailleurs nos entreprises ne sont pas des laboratoires, mais avant tout des usines comme toutes les autres ?
- Au contraire, nos entreprises sont des expériences de ce que pourraient être de nouveaux rapports de travail et, sans cesse, nous devons rechercher à les améliorer ?

Répondez à toutes ces questions, discutez-en en réunions, faites-nous parvenir vos réactions, enregistrez vos débats.

Comme vous le voyez, la plupart des questions prennent le contre-pied des propositions de la nouvelle Charte, ou nouvelle plateforme. Il s'agit en effet de faire réagir et de ne pas adopter tel ou tel article de Charte ou proposition de manifeste sans y penser sérieusement, sans en peser tous les termes.

Édité par l'ENTENTE COMMUNAUTAIRE  
78, rue du Temple, PARIS 3<sup>e</sup>  
Tél. 887.89.59  
Demandez-nous d'autres exemplaires