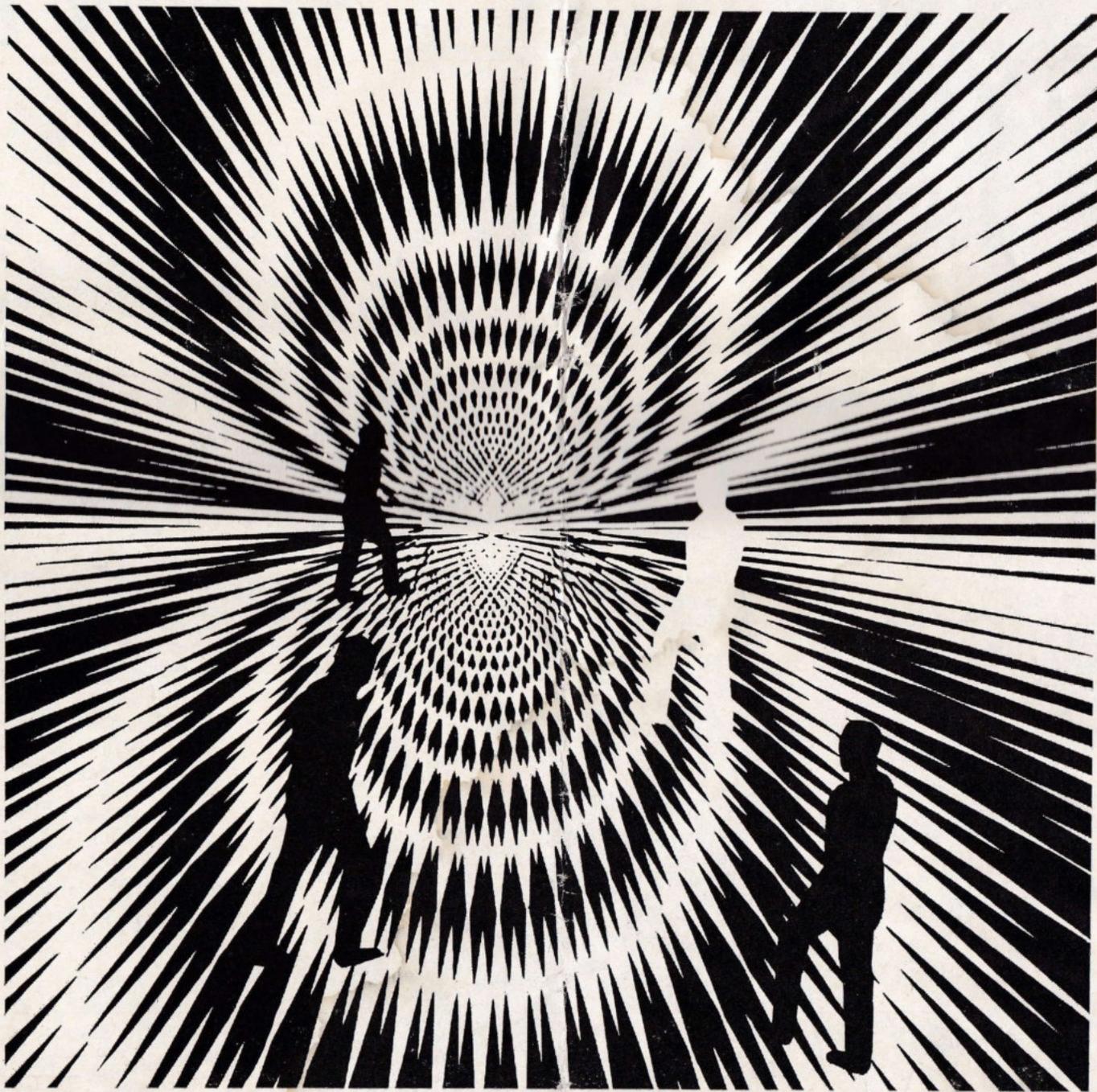


COMMUNAUTÉ AUTOCRÉATION



- Editorial :
préface pour un débat
- Des paroles aux actes :
action et programmes

- Propriété collective,
production et condition
ouvrière
- Boimondau : réflexions
sur une histoire et
son dénuement

- L'usine et l'école
- Un cinéma militant :
« le train en marche »

COMMUNAUTÉ autogestion

DIRECTION - ADMINISTRATION
78, rue du Temple - PARIS 3^e
Tél. : 887-89-59
C.C.P. Entente Communautaire 6285-59 Paris

ORGANE BIMESTRIEL
DES COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL

ABONNEMENTS :

Entente Communautaire
78, rue du Temple - PARIS 3^e
1 an - 6 numéros
France : 15 F - Etranger : 20 F
Couplé avec revue « COMMUNAUTÉS »
(Archives Internationales de Sociologie
de la Coopération et du Développement)
1 an - 6 numéros du Journal
2 numéros de la Revue
France : 50 F - Etranger : 60 F

Tous nos abonnements partent
du 1^{er} janvier de chaque année

Changement d'adresse :

Joindre la dernière bande d'envoi
et 1 F en timbres-poste

Imprimerie Norimprim - St-Omer
Le Gérant : M. MASSET

Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1972

Bulletin d'abonnement

à retourner à l'Entente Communautaire
78, rue du Temple - PARIS - 3^e

Je désire { m'abonner à « COMMUNAUTÉ »
me réabonner autogestion
pour 1972

Nom :

Adresse :

Payé par { Chèque bancaire
C.C.P. 6285-59 Paris

Photographies : Dessin de E. Ragazzini (reproduit du
Courrier de l'UNESCO - Avril 1971) (1) - Pierre-
Alain Hubert (3) - G. Bloncourt (6-7-10) - Rapho
(8-9) - Document Chris Marker (12) - José They (12).

EDITORIAL

Préface pour un débat

On trouvera dans ce journal l'amorce d'un débat que le dernier éditorial a provoqué. Nous souhaiterions que beaucoup d'autres camarades, responsables ou non, qui sont également aux prises avec les problèmes posés, c'est-à-dire avec les problèmes que soulève la condition de l'homme dans le travail industriel, y participent.

Nous avons insisté, dans l'éditorial en question, sur le mouvement qui porte de plus en plus les travailleurs à ne pas se satisfaire, même au prix d'avantages accrus, de leur condition d'instruments manipulés et irresponsables. La pratique quotidienne du travail, qui absorbe la majeure partie de leur temps et influe sur toute la vie, sur la vie familiale ou sociale, comme sur la manière de penser et d'agir, ne peut plus être, à leurs yeux, cette sujétion abrupte et stérilisante qui mutile et stérilise leurs facultés individuelles et collectives.

Il y a là une exigence nouvelle et profonde qui sourde aujourd'hui dans la moindre lutte ouvrière.

Et même la revendication salariale qui est la plus fréquente exprime non seulement le besoin accru d'argent dans la société où l'on vit et dont on inpose par de multiples moyens la conception et les normes, mais aussi la protestation globale contre les conditions d'un travail d'où tout pouvoir d'initiative ou de contrôle, toute participation libre et intelligente sont exclus, contre la déshumanisation et l'oppression qui en résulte. Elle traduit la volonté de faire payer le plus cher possible, comme on l'a dit, « le temps qu'on perd, la vie qu'on gâche, la liberté qu'on aliène ».

Que cette protestation, dans la mesure où elle se développera, conduise tôt ou tard les travailleurs à mettre en cause les structures actuelles de l'économie et à en exiger le changement devient une évidence. Ils sauront alors ce que signifiera pour leur condition concrète une transformation du régime actuel, qui ne pourra, en aucun cas, être seulement un changement de personnel dirigeant.

Nous ajoutons — et là surtout était notre propos — que dans les entreprises où une certaine transformation des structures avait déjà été opérée, en particulier par la propriété collective, les travailleurs avaient modifié d'une

réelle, la pratique quotidienne du travail. Et n'était-ce pas là, demandions-nous, la principale raison d'être de ces entreprises, propriété collective, loin d'être inutile, permettant cette ouverture vers une transformation profonde des rapports de production. Encore faut-il le tenter malgré les obstacles que suscite l'évolution actuelle. Sinon, à quoi bon ?

Nous ne pensons pas d'ailleurs qu'un tel changement puisse, bien au contraire, nuire en quoi que ce soit à l'efficacité de la production. A quelques conditions cependant, que nous rappellerons plus loin.

On s'aperçoit de plus en plus que les méthodes actuelles d'organisation du travail, employées le plus couramment dans les usines, ne sont pas les plus efficaces. Loin de là. Elles traduisent surtout, par l'intermédiaire d'un appareil technique et scientifique, l'orientation donnée à la production par les seuls impératifs financiers et leur domination absolue sur le travail. Elles séparent le producteur de tout ce qui dans l'élaboration et la fabrication du produit est dans l'organisation du processus de production réclame de l'intelligence, de l'initiative pour ne lui laisser qu'un rôle de machine ou de robot. (1)

On pensait, beaucoup pensent encore qu'il ne peut en être autrement, que les techniques de l'industrie, sous quelque régime que ce soit, secrètent cette passivité et ce non-sens. Les revendications ouvrières comme la crise de l'organisation « scientifique » du travail ont permis de réviser ce jugement. Contrairement à ce qu'on pense, les méthodes en question sont autant idéologiques que techniques. Elles visent surtout à interdire « scientifiquement » toute possibilité de contrôle ouvrier.

Sans parler de leur inadaptation fréquente aux conditions concrètes du travail, par souci d'éliminer toute participation ouvrière, sans parler souvent de leur irrationalité, que de blocages, de résistances ne rencontrent-elles pas de la part des exécutants, harcelés, stimulés par des expédients atomisés dans une production de plus en plus sociale ? Aussi bien, au simple nom de l'efficacité, voit-on se mettre en place de nouvelles techniques d'usines

pas l'exploitation, ni l'idéologie du rendement. Mais elles permettent du moins de constater que la division du travail, la déqualification et la robotisation des hommes, ne sont pas une nécessité technique, ni une condition d'efficacité économique. Et le seul fait qu'elles existent est important pour l'avenir de la condition ouvrière.

Il ne faut pas oublier non plus quand on parle d'efficacité économique que, comme le dit François Perroux, cité ici-même, « toute production économique a deux faces : elle change les choses et elle change les hommes ». Ces derniers ne sont-ils pas aussi une richesse ? Et l'efficacité d'une usine ne pourrait-elle pas se reconnaître aussi bien dans le développement des personnes — il se réalise aux échelons supérieurs — que dans la production des choses ? Est-ce bien le cas ?

Un changement dans la pratique quotidienne du travail en fonction des exigences humaines peut très bien se concilier avec l'efficacité économique, mais à certaines conditions, disions-nous. En voici quelques-unes.

Tout d'abord que l'organisation en soit voulue, appliquée et gérée par les travailleurs eux-mêmes, ce qui ne peut se faire que là où ils ont acquis un certain pouvoir, soit qu'ils l'aient arraché, soit qu'ils le possèdent déjà, comme dans les entreprises de propriété collective. Tout ce qu'on pourra instituer en dehors d'eux n'aura qu'une moindre efficacité. Et ce n'est pas une quelconque participation octroyée d'en haut, ou une politique dite de « relations humaines » qu'on a maintes fois dénoncée, qui améliorera — sinon à court terme — cette efficacité.

Pour assurer ce nouveau pouvoir, faut-il encore, disions-nous, des changements profonds, dont les revendications actuelles sont les prémices, non seulement dans les structures, mais aussi dans les mentalités. Comment entrevoir le moindre progrès en ce sens si l'on continue de penser que les méthodes actuelles, soit qu'on les applique, soit qu'on les subisse, sont inangibles et d'une nécessité incontestable ; si l'on continue d'ignorer l'idéologie sous-jacente qui les porte ? Peut-on ne viser que l'accumulation des choses sans commencer à s'interroger sur le « pourquoi produire », pour qui et comment ?

On dira : il faut d'abord produire pour pouvoir améliorer ensuite le sort des travailleurs ? Mais dès maintenant, et dans le moment même du travail, l'orientation de la production, la manière de produire, appauvrissent l'homme dans ses exigences les plus profondes, appauvrissent la vie même que les objets de consommation offerts ont pour mission de rendre moins intolérable. Et quel niveau de production faut-il atteindre pour produire un « homme humain et une vie humaine » dans nos sociétés développées qui ont vaincu la rareté, tout en la maintenant encore souvent artificiellement, et qui pourraient aider à la vaincre ailleurs, quand tant de produits sont accumulés à des fins de gaspillage, de destruction, de prestige ou de luxe ?

En fin de compte, les conditions et les rapports de travail changeront quand on sera convaincu que l'initiative collective et responsable d'hommes libres peut être plus efficace que les contraintes hiérarchiques et la discipline militaire ? Il est douteux que ce soit pour bientôt.

On mettra même sans doute ces propositions au rang des utopies.

Mais refuser un état de choses dont on mesure les tares et finalement l'inefficacité, sinon la malfaisance sociale, vouloir autre chose dont on discerne déjà dans les revendications des uns et les recherches des autres, les signes annonciateurs est toujours utopique. Mais peut-on progresser autrement ? Et l'utopie ne répand-elle pas des idées qui ébranlent déjà l'idéologie dominante et amorcent les changements nécessaires.

Des travailleurs dans quelques entreprises occidentales — particulièrement en Angleterre et en Italie — ont acquis collectivement un certain contrôle sur leur travail, et par suite des changements appréciables dans les conditions de ce travail. Nous en avons cité des exemples dans un numéro précédent. Ils ne l'ont obtenu qu'après des luttes longues et coûteuses. Et le système est tel que si la pression se relâche ou le rapport des forces change, tout peut être remis en question.

Pourquoi des travailleurs associés qui ont la possibilité de le faire dans des entreprises où la propriété est collective et le statut démocratique ne pourraient-ils pas d'une manière limitée certes, à cause de l'environnement, mais réelle et exemplaire, créer de nouveaux rapports de production et prendre sous leur contrôle les modifications souhaitables et réalisables pour subordonner leur travail à leur développement humain ? Sans doute, cela ne se réalisera pas en un jour. Nous l'avons déjà dit : ce changement sera plus long, beaucoup plus long, plus difficile, beaucoup plus difficile qu'on ne le pensait. Mais qui pourrait empêcher de le tenter ?

« Tendre réellement à l'épanouissement humain et complet des membres qui composent la Communauté », proclamait d'une manière utopique, et par anticipation, bien avant mai 1968, la Charte des premières Communautés de travail.

L'enjeu en vaut-il la peine ? A ceux qui se sentent concernés de répondre.

Jean GRAY

(1) La réflexion de Taylor est encore malheureusement souvent actuelle : « Vous n'avez pas à penser, disait-il à un travailleur qui lui proposait des suggestions, d'autres sont payés pour cela ».

des paroles...

aux actes

L'action dans les entreprises et les programmes

Les grandes Assemblées qui réunissent un très grand nombre d'entreprises différentes quant à l'importance, la profession, la situation géographique, ont un intérêt indiscutable. Elles permettent de confronter des expériences, de s'enrichir mutuellement et de fixer les grandes lignes d'une action commune. Elles permettent aussi de remettre en lumière pour chacun les raisons pour lesquelles on se bat, et de retrouver le sens d'une action.

Mais le risque est grand de se contenter ensuite de belles déclarations de principe, énoncées à cette occasion. Les grands principes à nouveau proclamés restent souvent lettre morte et ne passent pas toujours dans la réalité quotidienne.

Il faut reconnaître que ce n'est pas facile, pour de multiples raisons.

Ainsi à Dourdan, au cours d'une Assemblée Générale très vivante et très ambitieuse, avons-nous tracé ensemble de nouvelles perspectives à l'action commune. Participation des travailleurs à l'élaboration et au contrôle des politiques et objectifs de l'entreprise ; formation et fonctionnement de groupes au niveau du travail quotidien pour que les travailleurs puissent donner leur avis, être entendus et participer à l'organisation, etc., à ce niveau-là ; recherche sur l'exercice de l'autorité dans des groupes d'autogestion ; institution et animation de nouvelles structures, telles étaient les grandes lignes de ces nouvelles perspectives.

(Suite page 4)



L'action... et les programmes

Suite de la page 3

Nous n'avions d'ailleurs pas formulé de motions, mais institué à la suite de l'Assemblée, un travail de commissions pour en étudier l'application. Mais ce que ces commissions ont pu proposer demandait à être appliqué concrètement dans les entreprises, d'une manière différente d'ailleurs suivant les entreprises, car elles n'en sont pas toutes au même niveau de développement : certaines ont déjà réalisé en partie ce qui était demandé, d'autres en sont encore très loin...

Ce ne sont pas les résolutions d'une Assemblée Générale, ni les propositions d'une commission qui vont à elles seules déclencher ce travail, car les préoccupations quotidiennes de l'économie absorbent les énergies des responsables et la rigueur du travail ne laisse guère de liberté d'esprit aux exécutants.

Les dispositifs de formation déjà utilisés et qui fonctionnent toujours ne suffisent pas à mettre en marche l'ensemble de l'entreprise, car les travailleurs même informés ne peuvent pas faire grand chose si les structures n'y aident pas.

Ce travail est d'autant plus nécessaire que les entreprises se développent, se renouvellent dans leurs hommes et leurs impératifs et doivent aussi se renouveler dans leurs orientations, grâce à la libre expression de tous leurs membres qui vivent différemment les mêmes problèmes.

A des situations nouvelles, à des besoins nouveaux, il faut parfois des méthodes nouvelles.

Depuis deux ans, à la suite précisément de l'Assemblée Générale de Dourdan et devant les difficultés que rencontrent les entreprises pour engager un travail concret, nous avons conduit un certain nombre d'interventions qui ont permis de définir un programme d'action...

Pour 1972, plusieurs Communautés ont prévu un budget pour cette action d'animation et de formation.

Ainsi la Sonib, l'Avenir de Niort, Coopé-Peinture, la CNE, Ere Nouvelle, Rochebrune, Etudréal, ...

D'autres suivront sans doute.

Des programmes pourront ainsi se mettre en place, différents d'ailleurs suivant les entreprises.

Ici, on insiste sur le travail des Commissions en liaison avec les responsables pour trouver des solutions communes aux différents problèmes qui se posent, sur la formation des animateurs et le contrôle de leur travail, sur la formation des délégués du Comité d'Entreprise, etc.

Là, ce sera sur la formation et le fonctionnement d'unités de travail pour réaliser une certaine gestion collective par département, sur l'exercice de la responsabilité en entreprise collective, sur la formation des animateurs d'ateliers et de chantiers, etc.

Là encore, le rôle du Comité d'Entreprise sera prépondérant et assurera l'animation dans l'entreprise, etc.

Partout, on est décidé à perfectionner le dispositif de formation et d'information pour que « l'entreprise communautaire soit dans toute la mesure du possible l'œuvre de la collectivité humaine qui y travaille et qu'elle apporte le maximum de satisfactions matérielles financières et humaines compatibles avec une saine gestion économique » (extrait d'un des programmes).

L'action est engagée, c'est l'essentiel.

Nous pensons qu'elle permettra d'avancer vers de nouveaux rapports de travail et vers de nouvelles structures qui assureront une participation accrue des travailleurs à leur propre travail et aux grandes orientations de l'entreprise.

C'est le seul moyen de transformer peu à peu la pratique quotidienne du travail — transformation que revendiquent actuellement des millions de travailleurs. C'est aussi notre objectif essentiel, comme nous l'avons souvent rappelé.

« Nous avons à chercher inlassablement dans nos entreprises — c'est aussi notre participation aux luttes naissantes — comment peuvent être réduites peu à peu les aliénations de l'homme au travail, comment la production peut être subordonnée aux exigences humaines, non seulement pour ce qui est produit, mais pour la manière de le produire. Et si, harcelés par les soucis légitimes de l'économie, nous risquons d'oublier ce combat, nous perdrons même notre raison d'être ».

Deux nouvelles équipes viennent de se constituer à Aurillac. L'une s'intitule « **Com-mursols** » Communauté de travail pour le revêtement des murs et des sols). L'autre la « **So.Mé.Co.** » est une équipe de menuisiers.

Nous souhaitons à nos camarades une pleine réussite.

Dialogue ou

Propriété

On lira ci-dessous une critique par Yves Régis du dernier éditorial et la réponse qui y est faite. Les deux signataires souhaitent que le dialogue s'élargisse en un débat collectif et que beaucoup de camarades donnent leur avis sur les opinions émises et les conséquences qu'elles entraînent. Ce qui est fort important. Les orientations pratiques qu'elles peuvent décider engageant en effet la validité des entreprises qui se veulent, par leur origine et leur structure collective, des associations gestionnaires de travailleurs.

Jean Gray exprime très clairement dans cet éditorial la motivation profonde des travailleurs qui se sont « associés » pour créer une entreprise, à savoir la suppression du salariat source d'irresponsabilité et de sujétion, et l'établissement de nouveaux rapports au travail fondés justement sur la liberté du groupe par rapport à une exploitation économique externe et sur la responsabilité de chacun dans le processus producteur.

Il est dommage que le mépris affirmé pour certains « moyens » et d'une façon générale pour la vie économique elle-même altère la vigueur des idées énoncées et risque de tromper sur les chemins à prendre.

① En premier lieu, s'il est de plus en plus évident, pour tous ceux qui analysent les différents régimes économiques, que l'appropriation collective des moyens de production (quelqu'en soit le niveau) ne peut pas suffire à assurer cette libération de l'homme au travail, nous continuons à affirmer qu'elle en est la condition nécessaire.

Et ceci n'a rien à voir avec un statut juridique formel.

Il s'agit d'une réalité fondamentale ; qui détient les moyens de production, détient le pouvoir dans l'entreprise.

Il n'y a qu'à entendre les milieux patronaux dits « avancés » à cet égard : ils acceptent plus volontiers de s'occuper de la « pratique quotidienne du travail » que de transmettre leur propriété, donc leur pouvoir intégral, à leurs travailleurs.

Parce que nous savons que ce n'est pas suffisant, il est plus que jamais opportun d'insister sur le fait que cette appropriation collective est la première nécessité d'une démocratie économique.

La minimiser, au contraire, c'est risquer d'échanger contre une libération à court terme (par un management « participationniste », une décentralisation technique, des pratiques plus modernes de travail aux ateliers ou aux bureaux, par des gadgets de public-relation internes) — un abandon du contrôle des décisions à long terme et de tout ce qui est fondamental dans l'entreprise, ses finalités, l'emploi de ses ressources et finalement de ses résultats.



collective, production et condition ouvrière...

② *En vérité cela correspond à une conception générale, répandue en France chez nombre d'intellectuels dits de gauche, selon laquelle le monde économique est un peu le monde du démon. Une saine compétition économique, des recherches d'organisation rentable et d'innovation technique, des efforts individuels et collectifs au travail pour améliorer la quantité et la qualité, ne sont pas choses mauvaises mais nécessaires pour la libération des travailleurs. Vouloir que l'économie soit au service de l'homme ne se fera pas par la méconnaissance et le refus des lois économiques qui existent indépendamment des régimes politiques, mais, au contraire, par leur analyse, leur assimilation par le plus grand nombre, leur adaptation à nos finalités. Certes la qualité de vie compte plus que la quantité de produits offerts aux consommateurs, mais c'est parce que celle-ci existe qu'on peut s'occuper de celle-là.*

On ne se libère que de ce que l'on domine. Ce n'est pas dans le refus infantile du monde moderne, même s'il prend des formes momentanément sympathiques — Communautés hippies ou autres — que se trouve la voie de la libération.

C'est bien plutôt en reconnaissant aux techniques de production, d'organisation et de gestion, aux rigueurs d'une compétition créatrice entre entreprises coopératives et dans l'entreprise coopérative, aux sanctions des utilisateurs (c'est-à-dire des hommes pour qui l'économie est faite), une valeur de moyen certes, mais une vraie valeur qui est finalement la valeur du travail humain.

Ces exigences ne seront complètement acceptables que dans un régime libéré des aliénations économiques, politiques et culturelles contre lesquelles nous nous battons. Mais dès maintenant elles ne sont pas négatives et tout ce qui empêche de les assumer dans nos recherches culturelles, dans la formation permanente à prévoir, dans les coopératives qui se veulent un petit mais authentique chemin vers la libération de l'homme au travail, éloigne cette libération, au nom de laquelle on voudrait les rejeter.

Yves REGIS

VIENT DE PARAÎTRE

LA CRÉTINISATION

de Jacques CHARPENTREAU

C'est un pamphlet vigoureux, qui s'en prend à la **Crétinisation permanente** (celle de notre vie quotidienne; la matière est inépuisable), à la **Crétinisation programmée** (l'école... vaste sujet), à la **Crétinisation sauvage** et à la **Crétinisation savante** (de la disease de bonne aventure à l'ordinateur).

Un volume 11,5 x 18 de 112 pages... 9,00 F aux EDITIONS OUVRIÈRES, 12, avenue Sœur Rosalie - PARIS 13ème.



Insistant, dans le dernier éditorial, comme il convient à ce genre d'articles, sur une seule idée, on s'expose parfois à être mal compris, et à se voir accusé d'oublier ou de méconnaître d'autres aspects tout aussi importants, qu'on a pourtant bien souvent rappelés. Les signaler en passant semblait suffisant et ne pas pouvoir prêter à équivoque.

Ainsi en est-il de la propriété collective. Combien de fois n'en ai-je pas rappelé dans ces colonnes l'impérieuse nécessité ? Il est vrai de dire que tout le reste en dépend. Comment pourrait-on envisager un pouvoir réel des travailleurs à la base, sur l'élaboration et l'organisation de leur travail, par exemple, si les décisions qui y président sont prises sans appel et sans contrôle par les détenteurs privés de la propriété, en fonction de leurs seuls intérêts ?

J'ai même souvent insisté avec beaucoup d'autres camarades sur la volonté des Communautés de travail d'instituer une propriété collective indivise. C'était pour ne pas permettre que l'entreprise soit aux mains de quelques-uns, même si ce sont des travailleurs. Le risque est grand si la coopérative n'a que peu d'associés. Il existe malheureusement.

Il faut ajouter que la propriété collective, même indivise, ne donnera jamais dans le régime actuel, une liberté et un pouvoir entiers. La dépendance financière imposera souvent ses contraintes, obligera à s'aligner sur les normes habituelles du système, avec les conséquences que cela peut avoir sur la gestion et l'organisation de l'entreprise et donc sur les hommes, et restreindra sans doute les actions novatrices...

Mais la propriété collective des moyens de production n'est qu'une ouverture possible vers une transformation des rapports de production et ne les change pas ipso facto. Elle est une condition nécessaire, mais si l'organi-

sation de l'entreprise comme de l'économie reste la propriété de quelques-uns, même si ces quelques-uns sont des bureaux anonymes, les travailleurs sentiront la production comme une subordination étrangère.

Des enquêtes que nous avons pu réaliser dans les Communautés, l'ont bien montré. Aussi longtemps que rien n'est changé dans la pratique quotidienne du travail, la propriété collective a peu d'intérêt pour le travailleur. Et les enquêtes ont montré également que les travailleurs ne l'appréciaient que dans la mesure où elle leur donnait la possibilité d'être libre de s'exprimer sur leur travail et sur les décisions qui les commandent.

L'exemple des pays socialistes le confirme. La propriété sociale des moyens de production, si elle a supprimé l'exploitation économique au profit de quelques-uns, n'a pas toujours changé fondamentalement la condition du travail quotidien et la subordination qui en résulte. On ne pouvait certes pas faire autrement quand il fallait sortir un pays du sous-développement et engager un gigantesque effort d'accumulation, pour vaincre la rareté endémique et faire front aux menaces extérieures.

Mais une fois la victoire acquise, peut-on en rester là ? Beaucoup disent que les nécessités techniques et économiques l'exigent ainsi, que c'est une conséquence inévitable de l'organisation moderne de la production, inévitable quel que soit le régime de propriété.

Mais les revendications actuelles comme l'étonnement provoqué par certaines formes d'organisation du travail dans les pays socialistes, copiées sur celles des pays capitalistes, montrent que les travailleurs ne croient plus à cette fatalité (1).

(Suite page 6)

pour un débat collectif...

Propriété collective et condition ouvrière

(Suite de la page 5)

J'en arrive au second malentendu. Qui pourrait mépriser la production des biens, si nécessaire aux hommes ? Qui pourrait ne pas célébrer, comme Yves Régis nous y invite, l'effort humain aux prises dans les lieux de travail avec la matière pour la transformer en objets utiles aux hommes ? Mais est-ce bien de cela qu'il s'agit ? Je n'ai mis en cause ni la vie économique elle-même, ni le travail humain. J'ai simplement dénoncé, sans originalité particulière — je ne suis pas le seul — l'idéologie explicite ou implicite qui imprègne sous une fausse apparence de rationalité toute la vie économique et l'oriente à des fins mercantiles.

Créer des richesses, organiser des entreprises et une économie dynamiques et prospères, oui (2). Il ne s'agit pas de revenir à l'âge artisanal. Et la production de masse n'est pas en cause. Mais ces richesses doivent également profiter à tous ceux qui les créent et favoriser l'établissement d'une société humaine. Nous en sommes loin, quand des zones de pénurie existent encore sous une avalanche de produits inutiles ou somptuaires, réservés à un petit nombre. On fabrique n'importe quoi pourvu que ça rapporte le plus, sans souci du service des hommes, invitant au gaspillage, au superflu, au mépris des besoins les plus essentiels. Aussi bien, le développement économique n'est pas ordonné au développement prioritaire des hommes, ni à la satisfaction de leurs besoins sociaux. Les travailleurs doivent même racheter individuellement ce dont on les spolie socialement. Les modes de consommation, de loisir, influencés plus encore par les conditions actuelles du travail productif que par la publicité ne font souvent qu'adoucir et continuer l'abrutissement.

Et en exaspérant les besoins, l'abondance toujours plus grande, orientée par le seul profit, suscite une toujours plus grande frustration.

J'ai déjà cité ici-même ce jugement d'un maître de la science économique contemporaine, François Perroux : « On fait taire toute curiosité portant sur le sens ou l'absence de sens du fonctionnement quotidien de l'économie. Quelques exemples simples. Une différenciation extraordinairement raffinée des marchandises de luxe coexistant avec de mauvais hôpitaux et des écoles délabrées signifie que les réalités élémentaires de la vie sont méprisées au bénéfice des agréments qu'elle procure à un petit nombre. Le détournement des

capitaux des points de leur emploi dans la nation, hors de la nation, où ils peuvent sauver ou valoriser des vies humaines menacées, vers d'autres points où ils excitent une vie de mondanités, signifie que les Déclarations des Droits de l'Homme ne sont aucunement prises au sérieux. Ainsi de suite.

Faits incontestables, mais généralement dissimulés dans les abstractions rassurantes sur les données que sont les « préférences des sujets ».

Le fonctionnement même des économies occidentales secrète la banalisation et l'aviilissement. Dans une mesure qui doit être analysée avec précision pour chaque cas concret, si elles sont moins que naguère dévoratrices d'hommes, elles sont destructrices de valeurs : elles le sont aux yeux des esprits réfléchis qui s'efforcent de les comprendre ; elles le sont aussi par une action directe et continue sur la multitude : par les habitudes sociales qu'elles contribuent à lui donner et par les réflexes sociaux qu'elles lui inculquent.



La production de la chose contre l'homme a été une réalité historique : elle demeure une réalité contemporaine ». (3)

Que dire dès lors du travail humain ? Que peut-il être dans ce contexte ? Le travailleur, dans la condition actuelle de l'économie est absolument coupé de son travail, qui lui devient étranger. Comment pourrait-il en être autrement quand il l'accomplit à des fins qui lui sont étrangères et qu'il ne peut ratifier ? Le travail n'est plus pour lui qu'une certaine quantité de temps et de peine, tout juste intéressant dans la mesure où il lui donne un salaire suffisant. Mais il éprouve une contradiction douloureuse entre la fierté d'un travail bien fait et l'obligation de le réaliser en fonction des seuls intérêts de l'accumulation capitaliste, et pour des produits qui souvent n'en valent pas la peine, et ne servent ni les besoins des hommes ni ceux de la société. Rendement, parcellisation, étouffent toute activité créatrice et libre.

Dans ces conditions, que je ne fais qu'indiquer, sans parler des plus mauvaises que les révoltes ouvrières révèlent parfois — peut-on

expliquer au travailleur d'exécution, que son travail, c'est « l'aménagement de la nature par l'homme, c'est la condition de la construction et de l'épanouissement des hommes » ?

Quand on parle d'efficacité économique, il ne faut pas oublier en effet que normalement l'homme se construit par son travail. Ce n'est pas d'abord et surtout en tant que consommateur, mais en tant que créateur qu'il peut devenir lui-même, quand toutes ses facultés et ses possibilités sont requises, et qu'il peut devenir également dans l'échange et la solidarité avec les autres, un homme social.

« Depuis la fin du XVIII^{ème} siècle, dit encore François Perroux, les sociétés occidentales ont hésité à reconnaître explicitement que toute production économique a deux faces : elle change les choses et elle change les hommes ; elle change les hommes dans le processus de la fabrication des biens et dans celui de leur usage ». (4)

Mais en quel sens l'homme est-il changé ?

Ce n'est pas F. Perroux, qui ajoute pourtant que : « la production et l'accumulation des choses sont préférées à la vie et à son épanouissement dans la multitude » (5), ce sont les grévistes de la Rhodiacéta qui, avant Mai 1968, avaient répondu — On trouvera leurs propos dans un ancien éditorial de « Communauté » — (6)

Voici ce qu'ils disaient : « Nous sommes liés de plus en plus à la production d'une façon dégoûtante. C'est-à-dire qu'il y a qu'une chose qui compte dans cette usine, c'est la production. Si les travailleurs ont décidé d'occuper l'usine, c'est qu'ils n'en pouvaient plus, il fallait qu'on en vienne aux structures. Il faut absolument que chacun prenne conscience que de plus en plus, l'homme est uniquement lié au profit. C'est cela notre revendication : nous disons que nous voulons vivre debout ».

« Plus une usine est jeune, plus on trouve des hommes abaissés... Nous tenons, mais ce mouvement met en cause toute la société dans laquelle nous vivons ».

« Qu'est-ce que c'est que profiter de la vie ? Est-ce que c'est d'avoir une télévision ou une auto pas payées ? Qu'est-ce que c'est, un homme abaissé ?... Il n'y a pas que les questions d'argent, ici à Rhodiacéta, il y a les questions d'homme et de sa famille. Or de plus en plus, on fait de nous des sous-prolos... Dans dix ans, nos enfants, qu'est-ce qu'ils deviendront si on laisse aller cette machine là ? Ce ne seront que des robots, complètement. Et alors c'est ça qu'il faut qu'on arrête... ».

(1) Ainsi l'étonnement du Secrétaire confédéral de la plus importante centrale syndicale d'Italie, la C.G.I.L. (la C.G.T. italienne) au retour d'un voyage en U.R.S.S. : « Rythmes de travail, prééminence absolue à la productivité, organisation, cadences : à Togliattigrad, il est impossible de savoir si l'on se trouve dans la patrie du socialisme ou à l'usine Fiat de Turin ». (Interview donnée à l'hebdomadaire « L'Expresso », 30 septembre 1971).

(2) L'efficacité économique est d'autant plus souhaitable que plus des deux tiers de l'humanité sont en état de sous-développement. Mais est-ce une préoccupation pour l'économie des pays riches ? Ceux-ci ne s'en tiennent-ils pas à utiliser les matières premières des pays pauvres en ne les payant pas à leur prix ? Et quelle efficacité d'une vie économique qui, même en nos pays, exclut du travail productif par le chômage des milliers de bras ?

(3) F. PERROUX. Industrie et Création collective I. Paris - P.U.F. 1964, p. 184.

(4) F. PERROUX, op. cit. p. 182

(5) *ibid.*

(6) « Communauté », n° 1/2 ; 1967

Voilà pourquoi j'avais tant insisté dans l'éditorial en question sur la « pratique quotidienne du travail ». Et je répète ici, en pensant être mieux compris après les éclaircissements apportés, qui ne sont en fait que des redites, que si cette pratique n'est pas changée, tout le reste est illusoire. Tout le reste, c'est-à-dire, un statut juridique différent et même la propriété collective qui, si elle est une ouverture possible et une condition nécessaire, ne suffit pas à transformer fondamentalement la condition ouvrière sur les lieux de travail, là où les travailleurs passent le plus clair de leur temps, éprouvent le plus quotidiennement et le plus concrètement leur aliénation.

Il me faut à ce propos, rectifier une autre méprise. Quand je parle d'un changement dans la pratique quotidienne du travail, je ne l'entends pas du tout d'un quelconque aménagement des conditions de ce travail par la méthode dite des « relations humaines » en faveur dans certaines entreprises et qui n'apporte qu'une mystification supplémentaire ; je ne l'entends pas non plus d'une participation octroyée d'en haut, qui ne change rien à l'ordre établi, ne sert qu'à intégrer le travailleur dans l'entreprise telle qu'elle est, et plus encore lui fait intérioriser les contraintes mêmes qui l'oppriment. Le changement ne sera réel que grâce au pouvoir des travailleurs de déterminer eux-mêmes l'organisation et la gestion de leur travail, conformément aux exigences d'une vie humaine.

J'ai cité dans un précédent éditorial, les changements obtenus par les travailleurs d'un certain nombre d'usines capitalistes, précisément dans la pratique quotidienne de leur travail. Ces changements n'ont rien à voir avec ce que pourrait apporter en ce domaine la méthode ou la pratique des milieux patronaux les plus « avancés ». Il s'agit très concrètement, entre autres mesures, de la recomposition des tâches, de l'abolition de tout salaire au rendement, de la rotation des postes et plus positivement — encore que tout cela soit déjà très positif — de l'appel à l'initiative et à la responsabilité des assemblées de travailleurs pour décider en commun et gérer leur propre travail. On pourrait citer d'autres mesures tout aussi révolutionnaires.

L'éditorial de ce numéro demande pourquoi des producteurs associés ne pourraient pas s'auto-déterminer ainsi ? Je sais que des Communautés se sont déjà engagées dans cette voie et continuent de le faire. Elles ont des perspectives qui vont même plus loin — et c'est compréhensible — que ce que nous citons comme exemples. Ces Communautés ne s'en portent pas plus mal sur le plan économique. Bien sûr, elles savent bien — îlots perdus au sein d'un environnement hostile, dont on ne peut modifier les priorités — que la tâche sera longue et difficile. Mais le faisant, elles répondent au jugement d'H. Lefebvre que j'avais cité comme une provocation, selon lequel « toutes les associations gestionnaires constituées par des travailleurs ont échoué, et ont fonctionné comme des entreprises capitalistes sous une étiquette « communautaire » ou « coopérative » ».

J. G.



Boimondau...

Réflexions sur une histoire et son dénouement

À la suite de difficultés économiques, comme les journaux l'ont annoncé, Boimondau, depuis septembre, est en liquidation judiciaire. La première Communauté de Travail tenait une telle place parmi nous et au delà, que nombreuses sont les demandes de renseignements qui nous parviennent de la part de nos camarades et de nos amis pour savoir ce qui s'est passé. Nous leur livrons les quelques réflexions ci-dessous. Elles essaient simplement de cerner une situation complexe et ne veulent d'aucune manière être définitives. Nous les faisons suivre de quelques informations sur les récents événements.

Plusieurs journaux ont annoncé au début de l'automne la disparition, en tant que Communauté de travail, de Boimondau acquis par une société privée, à la suite de graves difficultés économiques. Beaucoup de commentaires et de rumeurs ont entouré et entourent encore cette disparition. On en a cherché les raisons : « les compagnons ne se sentaient plus concernés », « l'âme a manqué » a-t-on dit, mais aussi d'une manière plus incisive : « c'est la faute d'un tel ou d'un tel ».

La réalité est sans doute plus complexe.

Il faut toutefois retenir l'intérêt porté à cet événement. Combien d'entreprises sont en difficulté chaque jour et disparaissent, dont le sort, quand elles ne mettent pas au chômage des centaines de travailleurs, ne recueille aucun écho ! C'est sans doute que Boimondau reste encore aujourd'hui pour beaucoup une aventure exemplaire, pour ceux d'abord qui furent les contemporains de ses débuts, mais aussi pour beaucoup de jeunes qui en ont entendu parler autour d'eux — ou qui en ont lu l'histoire : des livres récents en parlent encore (1).

Il faut en trouver l'explication dans la création originale que fut Boimondau.

Fondée en 1941 en pleine occupation, la première communauté de travail allait à la libération, en accord avec les enthousiasmes et les espoirs de l'époque, provoquer de nombreuses fondations, et marquer profondément leur destin.

Si la transformation de la condition de l'homme dans le travail industriel, et des rapports qu'il y noue — principale perspective des entreprises communautaires actuelles — était pour l'équipe de Boimondau, l'un des objectifs essentiels, il n'était qu'une partie dans un ensemble d'ambitions beaucoup plus vastes. Il s'agissait surtout de refaire des communautés vivantes, à partir de la première, la communauté familiale où l'homme par l'association à d'autres hommes pourrait s'épanouir et donner sa pleine mesure.

Comme cette communauté de familles s'était constituée à l'occasion du travail, elle avait pris le nom de Communauté de travail. On ne visait pas des buts économiques, mais « le maximum de vie humaine (2) ». La Communauté, « communauté de vie humaine totale »,

(Suite page 8)

(1) Cf. H. GOUGAUD : *Nous voulons vivre en communauté*. Paris 1970.

(2) *La Communauté*, lit-on dans les « Cahiers de la Communauté », n'est pas une amélioration de l'entreprise. Elle n'est pas un organisme économique. Elle est un organisme nouveau dans une société nouvelle... Ce n'est pas comparable aux coopératives de production qui ont un but purement économique. Les coopératives sont toujours des entreprises à base capitaliste ; on y est intéressé dans la mesure de son apport. Nous ne sommes pas des actionnaires ; nous ne sommes pas personnellement, chacun, propriétaire d'une fraction de la communauté ».

Boimondau...

(Suite de la page 7)

devait subvenir à tous les besoins de ses membres — ce qui en ce temps de disette était favorablement admis et se révélait presque une nécessité — et à partir du travail en commun créer des modes de vie commune dans le domaine des solidarités matérielles comme des expressions culturelles. Le travail d'ailleurs n'était pas seulement l'activité professionnelle, le métier, mais toute l'activité humaine.

Rappelons aussi la volonté de prosélytisme qui animait alors Boimondau, qui se voulait le « premier maillon d'une révolution communautaire ».

On conçoit qu'après la libération, à une époque pleine de pressentiments et d'espoirs de changements révolutionnaires, — à la libération nationale devait succéder une libération sociale — Boimondau ait attiré beaucoup de jeunes par sa révolte intégrale et par l'ampleur de ses ambitions. La communauté séduisait en particulier par les mutations qu'elle semblait annoncer — pour des hommes sensibilisés par la camaraderie de la guerre, du maquis, de la déportation — dans les rapports humains et spécialement dans les rapports de travail. Son offensive contre le cloisonnement des activités humaines qui réduit l'homme en morceaux, contre l'anonymat de la société, contre le profit illimité et anarchique (3) apparaissait comme une véritable révolution, marchant de pair avec les changements politiques et sociaux qu'on espérait. Le prestige théorique de Boimondau (4) était attirant, mais aussi l'ébauche réaliste d'une société nouvelle que la communauté offrait. On appréciait le travail concret immédiat qu'on pouvait accomplir sans attendre les grands changements de l'histoire, comme Albert Camus l'avait noté (5).

Mais de si hautes ambitions, que d'aucuns jugeaient utopiques, ne pouvaient aller sans rencontrer de grandes difficultés dans leur réalisation. Elles commencèrent très tôt.

En 1946, ce fut un conflit avec le fondateur, Marcel Barbu, et le départ de ce dernier. Ce départ, provoqué par l'activité politique de M. Barbu dans le Rassemblement communautaire français, et aussi par son « intégralisme » communautaire marqua un changement d'orientation qui ne fit que s'accroître dans la suite.

Ce changement, qui conduisait de la communauté intégrale à l'entreprise industrielle — la communauté avait adopté en 1947 avec quelques modifications, le statut juridique des coopératives — fut grandement aidé par l'évolution de la conjoncture et la transformation de la société globale. Les espoirs d'un changement révolutionnaire s'estompèrent très vite et disparurent même totalement dans les proches années qui suivirent la libération. La société, se transforma, mais pas dans le sens souhaité par les travailleurs. L'économie se reconstitua, mais la libération sociale connut l'échec. On pensait construire une autre société et on travaillait à rétablir, quelque peu modifiés, les anciens rapports sociaux. L'idéologie qui mettait au premier plan les capacités créatrices des masses, leur solidarité, la valeur et la dignité du travail, disparut pour faire place à une

idéologie de la production et de la rationalisation qui cachait mal une volonté délibérée de développer les entreprises les plus rentables au détriment des besoins humains les plus essentiels. Le climat « économiste » évacuait le sens de la communauté et provoqua le dépérissement progressif de toutes les activités communautaires qui n'étaient pas celles du travail de production.

La Communauté du même coup entra dans la compétition économique. Certes, les premières années furent en général favorables et permirent à la Communauté de bénéficier d'un auto-financement important. Mais, les relatives facilités des tout débuts dans un marché désordonné, où sévissait la pénurie et où tout ce que l'on fabriquait se vendait, n'existèrent plus. On dut perdre les illusions qu'elles avaient pu entretenir. Et les premières difficultés économiques commencèrent. En 1948, une grave crise dura près de six mois. Il fallut arrêter le paiement des salaires et user d'un certain nombre d'expédients pour ne pas débaucher. Ce ne fut qu'à ce prix-là que la communauté put subsister. Ces premières difficultés furent suivies de beaucoup d'autres tout au long de l'histoire de Boimondau, qui gênèrent considérablement tout effort communautaire. On fut très souvent au bord de la crise aigüe. Beaucoup ne s'en rendaient même pas compte, mais plusieurs compagnons se découragèrent et quittèrent la Communauté.

Sur un autre plan, les difficultés n'étaient pas moindres. Elles n'étaient d'ailleurs pas sans relation avec les crises économiques. L'esprit communautaire, qui était le fondement de Boimondau connaissait aussi des avatars. Une enquête menée en 1951 par un sociologue américain, M. H. Infield révélait que cet esprit communautaire existait peu, que le groupe de compagnons n'était pas cohérent, et que l'ensemble des membres de la Communauté était loin d'être intégré.

Ce fut une déception. On avait cru à tort que l'esprit communautaire allait transformer ipso facto les rapports de travail. Les hommes ne devaient plus être des salariés, ni même des associés coopératifs, mais des hommes s'engageant totalement, « se compromettant » dans une communauté de vie, en visant dans la solidarité du groupe l'épanouissement de chacun. Or, il n'en était rien. Les facteurs économiques, loin d'être maîtrisés avaient vaincu. On croyait réaliser la maîtrise des hommes sur l'économie et la technique alors que se développait sous l'apparence d'une vie communautaire une structure industrielle où la nécessité du rendement poussait à l'inégalité dans les responsabilités et les rémunérations, où la communauté des valeurs n'existait plus entre les différents membres de l'entreprise suivant leur catégorie. Cela conduisit même à des conflits assez graves et à des changements fréquents de responsables.

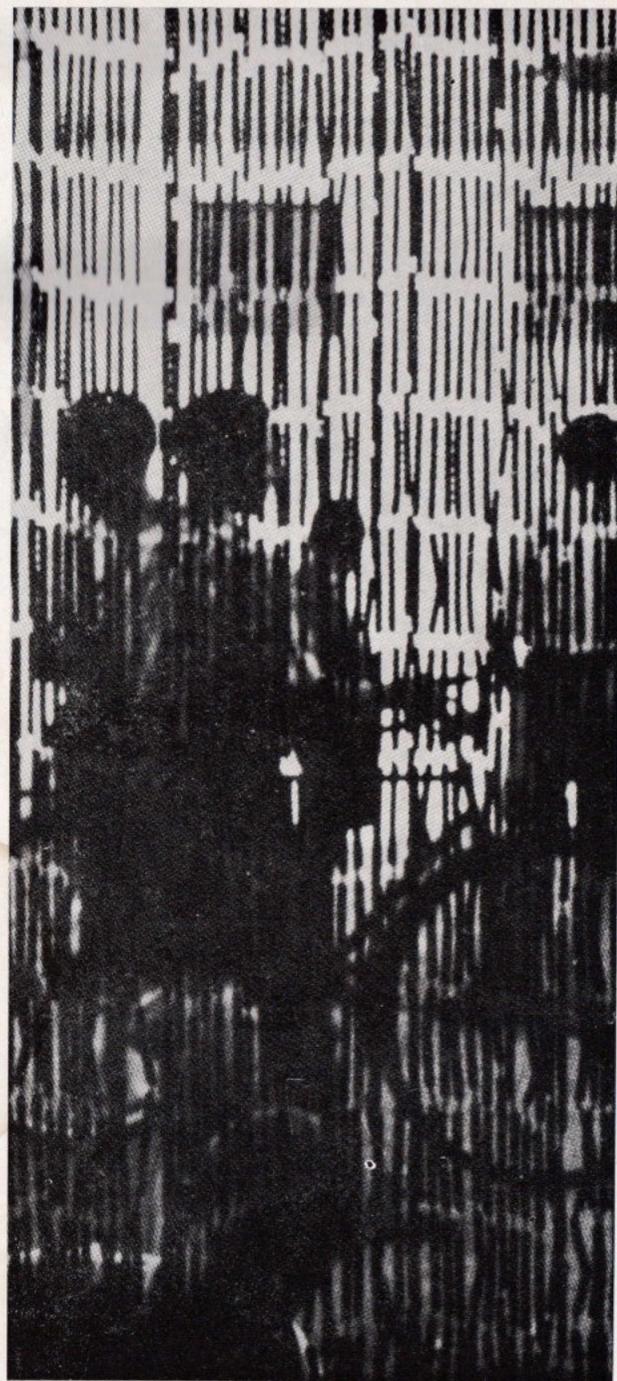
Ce que révélait l'enquête venait de loin. Une équivoque pesait depuis le début sur la Communauté, pèsera longtemps, et empêchera pendant de nombreuses années de regarder bien en face les problèmes posés par la vie industrielle et son organisation. Communauté ou entreprise ? Ne fallait-il pas renoncer à l'une ou à l'autre ? Ou à l'entreprise de type courant ou à la Communauté ? Peut-on grouper « communautairement » des hommes autour d'une simple activité de production ? Tout peut-il être réglé dans l'organisation d'une usine et dans la compétition économique par l'affirmation d'un idéal communautaire où tous les hommes sont sensés être libres et égaux, quand ils ne le sont plus, sinon en théorie, dans la pratique quotidienne de la production ?

Boimondau a toujours souffert de cette contradiction entre l'organisation industrielle et l'idéologie communautaire. En fait, rien de plus opposé. Ici, on vise l'épanouissement des hommes, l'accomplissement de leur être et de leurs aspirations les plus profondes ; là, on les

enchaine comme des automates à la seule production, en leur ôtant toute possibilité de développement humain.

Et le risque est grand, tant la pression de l'environnement est forte, quand on accepte, contraint par les nécessités économiques, l'organisation actuelle du travail, d'accepter aussi son idéologie productiviste, où l'homme est sacrifié. Il est grand même pour des entreprises créées par des travailleurs, qui ont à l'origine d'autres ambitions. Henri Lefebvre l'a signalé assez nettement : « Les associations gestionnaires constituées par des travailleurs et qui tentèrent de s'installer dans les « points forts » de la société bourgeoise, ont mal tourné. Ou bien elles firent faillite ; ou bien, à de rares exceptions (encore faudrait-il les examiner de près) elles ont été absorbées par le capitalisme ; elles ont fonctionné comme des entreprises capitalistes, sous une étiquette « communautaire » ou « coopérative ». (6).

Il faut cependant accepter le risque, si l'on veut ne pas rester en marge des vrais combats et essayer de transformer quelque peu les rapports de travail, en liaison avec tous ceux qui d'une autre manière luttent pour les mêmes objectifs. Certes, l'enjeu est immense et les possibilités sont réduites, mais la moindre tentative dans ce domaine a une valeur inestimable. Il n'y a certainement pas



non plus de solutions toutes faites. Il faut chercher avec patience, mais en prenant les moyens nécessaires et sans attendre, et peut-être en les préparant, les changements institutionnels qui s'imposent.

Boimondau est toujours resté à mi-chemin. A cause sans doute de l'idéologie communautaire du début, dont le souvenir restait attachant, l'entreprise n'a jamais accepté pleinement une organisation industrielle contraignante, et du fait même n'a pas non plus cherché à concilier une telle organisation avec les exigences des hommes. Des jeunes, nouvellement arrivés, l'auraient tenté, ces dernières années, s'ils y avaient été davantage conviés. Mais, était-ce seulement possible, en raison des bouleversements que cette action aurait provoqués dans les structures et les mentalités ? Même à l'extérieur, on remarquait cette situation en porte-à-faux. Tel ce jugement porté, il y a un an par un organisme financier : « Depuis des années, mais on peut même dire depuis sa création, cette Société fondée par M. Marcel Barbu, qui n'en fait plus partie, mais dont l'objet social est resté inchangé, savoir : « le développement humain complet de ses membres, avec, comme base économique, l'exercice de la profession de ses membres pour la fabrication des boîtiers de montres et toutes activités annexes qui se révéleraient utiles » ne tient que grâce aux concours que vous lui accordez ».

« A cela il y a une réponse que nous avons déjà signalée, savoir une antinomie congénitale et réhibitoire entre l'objet social de cette Communauté certes très généreux, et la nécessité d'une gestion industrielle et financière normale ».

Ce diagnostic n'était d'ailleurs pas tout à fait exact, car depuis de nombreuses années, peut-être parce que ses principaux animateurs étaient partis, Boimondau ne proclamait plus de telles ambitions, inscrites au seuil de ses statuts. Mais il est vrai qu'il est toujours resté quelque chose d'implicite de la communauté originelle. Les anciens compagnons — environ une cinquantaine — qui composaient presque à eux seuls l'ossature de l'entreprise : membres de l'encadrement, de la maîtrise, chefs de service ou d'atelier, ouvriers qualifiés placés aux postes de confiance, constituaient entre eux un groupe informel qui avait ses souvenirs, ses traditions, ses habitudes, sa manière de travailler et de collaborer et donnait à Boimondau une physionomie particulière. Ils ont toujours voulu garder par une sorte de connivence tacite, en dépit même de tel ou tel technicien venu de l'extérieur qui aurait voulu bousculer un certain nombre d'habitudes, un caractère humain à l'entreprise, et se sont toujours défendus sans même en avoir conscience, contre une organisation contraignante qui aurait trahi l'esprit des origines. Il y avait là une sorte de défense, instinctive, normale chez des travailleurs quand ils ont la possibilité de l'exprimer, et à plus forte raison quand le caractère même de l'entreprise y convie. Cela n'allait pas plus loin, et n'exigeait pas un grand effort, mais le ton était donné avec des aspects positifs d'ailleurs : le système n'était pas autoritaire, on ne pouvait pas commander à Boimondau comme ailleurs ; on jouissait d'une grande liberté d'expression et de contacts très faciles, même avec les responsables. Le climat était bon, et les nouveaux venus, quel que soit leur poste, se trouvaient à l'aise. La contrepartie résidait dans la difficulté de mettre en place une organisation efficace, donc contraignante qui aurait substitué aux habitudes prises des rapports plus rationnels pour une industrie, mais certainement plus anonymes et moins humains.

Pourtant les essais d'organisation n'ont pas manqué — et même les moins justifiés — tel ce système de primes au nom célèbre dans les usines et que les usines capitalistes jugeaient déjà à l'époque anachronique. On voulait bien s'y soumettre, car la bonne volonté

était exemplaire, mais sans conviction. A quoi bon pensait-on : on se connaît bien, on peut régler entre nous les problèmes et se tirer d'affaire sans trop de complications. C'est un peu les méthodes de la petite entreprise familiale ou de l'artisan. Les ateliers, les équipes, jaloux de leur autonomie, étaient prêts d'ailleurs à donner un coup de collier s'il le fallait.

Mais la coordination manquait, créant des ruptures dans le circuit, et l'on aboutissait à ce résultat paradoxal que malgré un effort collectif soutenu, une bonne volonté sans défaillance, un travail de très grande qualité (7), d'une production le plus souvent déficitaire, de plus, compromise souvent par les aléas du marché.

Aurait-on pu modifier une telle situation ? Une forte personnalité dont beaucoup d'ailleurs souhaitaient la venue, mais encore fallait-il qu'elle soit acceptée, aurait-elle pu imposer d'autres méthodes et d'autres rythmes ? La question n'a plus à être posée. Mais ce réseau informel avait une telle cohésion, une telle réalité et un tel pouvoir occulte que rien n'aurait pu se faire sans une grave crise et un profond renouvellement dans l'esprit et les structures.

A la décharge de Boimondau, il faut dire que les entreprises qui réussissent à concilier exigences humaines et efficacité économique sont extrêmement rares. Beaucoup parleraient d'utopie et en nieraient même la possibilité. Je ne parle pas bien sûr, ni du statut juridique différent, ni de la propriété collective qui, bien qu'utile et même nécessaire, n'a pas une grande influence, encore moins des déclarations d'intention, mais de la condition réelle des travailleurs dans la pratique quotidienne du travail.

En face de la priorité donnée à l'économie qui signifie la course au profit ou à la puissance et la subordination oppressive des hommes à la production, ceux qui tentent une telle conciliation ont déjà un grand mérite, même s'ils ne peuvent réussir pleinement. Que quelques-uns échouent ne doit pas surprendre.

Mais un échec ne signifie pas, comme on l'a dit, la fin d'une idée.

La Communauté intégrale que Boimondau voulait bâtir, voici que l'idée en est reprise par des centaines de jeunes. Ils veulent la vivre en marge de la société actuelle, contestant cette société et estimant qu'ils doivent s'en séparer s'ils ne veulent pas être happés par son mode de vie.

Boimondau, malgré sa révolte contre la société telle qu'elle était — et à l'opposé de ces nouvelles Communautés — ne refusait ni le travail de l'usine, ni la réussite économique (8). La Communauté voulait seulement changer la condition de l'homme à l'intérieur de cette civilisation industrielle.

Or, voici que sa révolte contre l'univers oppressif et déshumanisant du travail, contre

le profit illimité et anarchique qui asservit les hommes à la production, contre les rapports anonymes et le morcellement des activités humaines, où l'homme se perd, — cette révolte devient la revendication majeure de milliers de travailleurs à l'usine ou au bureau.

Son échec ne signifierait-il pas seulement que la lutte pour ordonner la production à des fins humaines est beaucoup plus difficile et plus compliquée qu'on ne pensait ? Et aussi qu'elle sera longue. Elle demandera non pas l'effort de quelques groupes minoritaires, mais la mobilisation du plus grand nombre. Elle demandera aussi de profonds changements, aussi bien dans les structures que dans les mentalités.

Sur ce plan-là, aucun effort n'est perdu.

J. G.

(3) « Le capitalisme en tant que théorie de la production de l'argent est supprimé... Les membres de la communauté s'engagent à ne jamais se servir de leur argent dans un but de spéculation ou d'exploitation de leurs semblables » (Règle de la Communauté, chapitre II, art. 15).

(4) Prestige encore renforcé par l'histoire dramatique de la Communauté sous l'occupation nazie. La Communauté avait refusé en bloc le STO (Service du Travail Obligatoire) et avait pris le maquis. Puis le fondateur de la Communauté, Marcel Barbu, fut arrêté et déporté à Buchenwald ; trois compagnons de Boimondau furent également arrêtés. L'un d'eux fut fusillé, les deux autres moururent en déportation.

(5) « Vous avez là l'exemple type de 150 individus qui, lassés d'attendre pour la 4^e génération le triomphe de l'histoire, se sont réunis et ont réalisé entre 150 un état de choses où ils mènent une vie digne, qu'ils reconnaissent comme étant digne ». in *Chemin du Monde* : « Le destin de l'individu dans le monde actuel ». Cité par H. Desroche. « Communauté », 1966, n° 1.

(6) *Autogestion*, cahier n° 1, décembre 1966, p. 63.

(7) Ce travail de qualité avait donné à Boimondau une renommée mondiale. La Communauté exportait dans quelques 17 pays et certains exercices comme par exemple celui de 1967, sans toutefois pouvoir amortir les pertes antérieures, furent bénéficiaires à cause d'importantes commandes des grandes firmes mondiales de montres du Japon et des U.S.A. (voir « Communauté », n° 1/2, 1967).

(8) « Nous ne méprisons pas du tout la mystique de la création commune, l'enthousiasme de l'œuvre qui monte de la lutte et de la victoire. Nous pensons simplement que les magnifiques réussites économiques ne changent rien à la condition humaine quand elles ne sont les conséquences d'une volonté commune de libération et d'une foi véritable ». (*Cahiers de la Communauté*).

Boimondau...

les derniers événements

Pour permettre de maintenir l'activité de Boimondau qui était obligé de cesser ses paiements, et l'emploi de 150 travailleurs, une solution provisoire de mise en gérance avait été adoptée avant la liquidation judiciaire. Comment en était-on arrivé là? Les réflexions qui précèdent essaient d'en cerner les causes profondes. Comment, en fin de compte, la crise a-t-elle éclaté? Le film des derniers événements nous l'explique.

A la fin de l'année dernière, la banque qui accordait de larges facilités de caisse à Boimondau, se rendant compte que l'entreprise était déficitaire déjà depuis longtemps, et n'envisageant pas d'amélioration, décida d'une manière irrévocable qu'à partir de décembre 1970, le découvert serait gelé à un certain niveau et qu'en aucun cas, ce niveau ne pourrait être dépassé. Il fallait donc que très vite l'entreprise se tire d'affaire par un rendement efficace et une autre politique financière. Le camarade délégué par l'Entente pour aider cette action se rendit très vite compte que l'entreprise perdait chaque mois de l'argent : productivité insuffisante, mauvaise organisation conduisant à des baisses de rendement, prix de revient trop élevés, prix de vente trop bas, etc.

Il fallait agir sur tous les plans. Alors commença un gros effort collectif et s'engagea une véritable course contre la montre. Cela porta ses fruits puisqu'en juin l'exploitation était quasiment équilibrée. Mais, l'échéance fixée par la banque, était là. Il fallait encore avancer de l'argent pour les salaires, les fournisseurs, puis pour les congés, et surtout prévoir la reprise du travail après les congés.

Pendant ces six mois, parallèlement à l'effort de redressement, des solutions avaient été recherchées de toutes parts pour, à la fois, réorganiser l'entreprise et la rendre rentable et pour régler le problème financier. Une solution coopérative, en particulier, avait été entrevue et étudiée. Elle était souhaitée par tous. Au dernier moment, les concours pressentis firent défaut. Il fallait sauver ce qui pouvait être encore sauvé, c'est-à-dire l'activité de Boimondau et l'emploi du plus grand nombre possible de travailleurs.

C'est ainsi que fut conclu un contrat de location de l'entreprise avec deux personnes qui s'engagèrent à continuer l'exploitation et à garder 150 travailleurs. La rentrée fut assurée.

Mais, à la suite de pressions plus ou moins heurteuses, la convention passée en juillet fut dénoncée par les syndicats comme lésionnaire — cas extrêmement rare. Et l'entreprise fut fermée le 12 octobre 1971.

Depuis cette date, les syndicats essaient de trouver une solution qui permettrait la continuation au moins partielle de l'entreprise. Plusieurs acquéreurs se sont présentés. Mais, au moment où nous écrivons, aucun accord n'a encore été conclu.

Les travailleurs de Boimondau, à la suite de la fermeture de l'usine, ont été mis en chômage. Certains ont retrouvé du travail, mais pas tous, malheureusement.

La situation de l'emploi, qui est très mauvaise actuellement dans la région de Valence, n'arrange rien. En même temps que Boimondau, d'autres entreprises de la région ont cessé leur activité et ont contraint leurs salariés au chômage.

Ainsi, à Valence, ont dû fermer et licencier leur personnel, une entreprise de tissage de 250 travailleurs, une fabrique de bijoux en or, une usine de moulinage dans l'Ardeche et, à Valence encore, une importante société qui travaillait pour Pierrelate est sur le point de licencier une partie importante de son personnel.

On a cherché beaucoup de raisons internes à la crise de Boimondau. Il y en a certainement. Mais on est beaucoup plus dépendant qu'on ne croit de la situation générale de l'économie.

l'usine et l'école

Nous publions ci-dessous quelques extraits d'un article paru sous ce titre dans les « Temps Modernes » d'août-septembre 1971. (1)

Cet article est traduit de la revue italienne « Problemi del socialismo ». L'auteur est un des dirigeants de la grande centrale syndicale, C.G.I.L. (la C.G.T. italienne). Antonio Lettieri. Il a été le responsable de la plate-forme de grève des sidérurgistes, lors du conflit de l'automne 1970 qui fut très dur, mais qui apporta des changements inappréciables aux travailleurs.

L'auteur aborde plusieurs types de questions, issues de la lutte des métallos italiens et des accords qui suivirent, par exemple le problème des classifications, après la suppression obtenue de la cotation par poste, puis la possibilité pour les travailleurs d'appliquer une nouvelle organisation de travail, et enfin le lien entre la fonction de l'école et le travail à l'usine.

Ce sont ces derniers aspects qui sont évoqués ci-dessous. Les problèmes soulevés ne sont pas seulement théoriques ; ils sont nés de la lutte et étudiés pour d'autres luttes et sans doute d'autres conquêtes. Ces extraits peuvent éclairer nombre de questions qui sont posées dans ce journal.

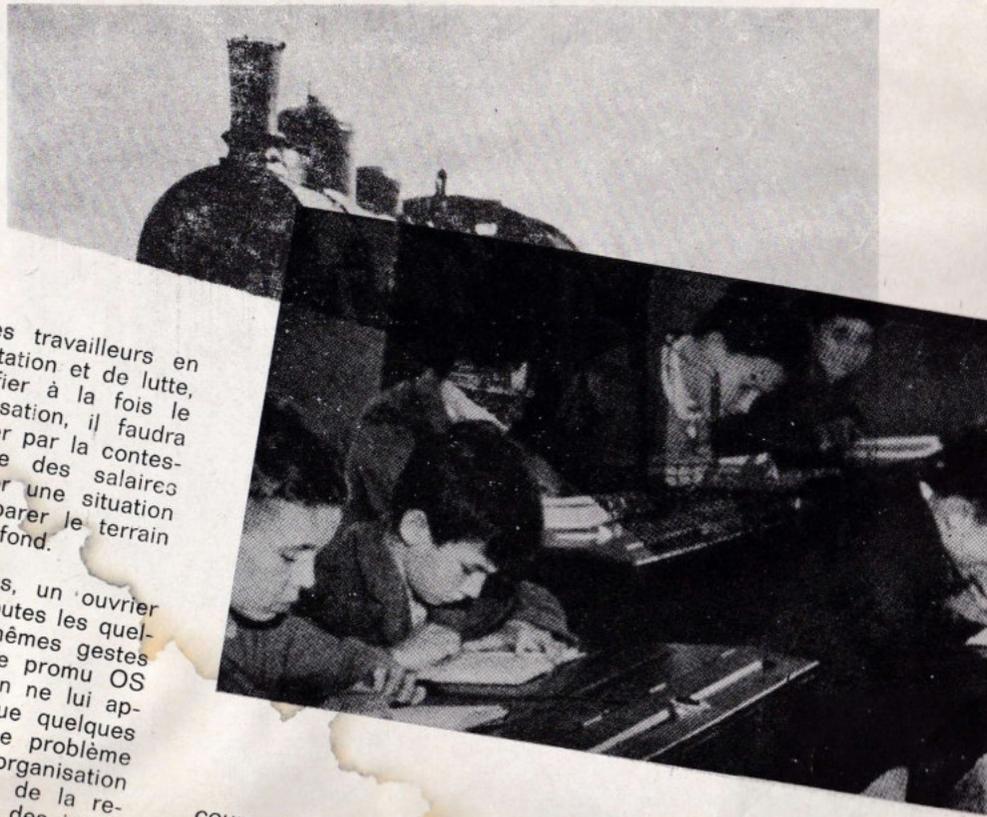
Une nouvelle organisation du travail

Le fond du problème des classifications réside dans l'organisation du travail. La qualification du travailleur, sa capacité professionnelle n'est pas un élément statique et objectif. C'est plutôt le résultat instable et provisoire, donc transformable collectivement d'une certaine technique qui tend à sous-utiliser les capacités générales qu'elle exige, au départ du travailleur, jusqu'à mutiler et stériliser ses facultés individuelles et collectives. En ce sens, le problème ne peut être réduit à l'exigence d'une classification « équitable ». La tâche essentielle est de restituer au travailleur la possibilité de réaliser ses capacités et de s'épanouir par son travail : c'est-à-dire la possibilité de connaître, de s'approprier, de transformer le processus de production en tirant parti des potentialités du développement scientifique et technique.

Il n'est pas question, bien sûr, de réhabiliter la conception traditionnelle du métier et son esprit plus ou moins corporatiste ; ni de réhabiliter l'idée de qualification professionnelle qui a prévalu jusqu'ici, en changeant le sens : c'est-à-dire en considérant comme éléments de la « qualification » la polyvalence croissante des travailleurs, leur capacité de s'adapter à la rapide évolution technologique, etc. C'est là une astuce qui peut être payante lors de la négociation d'un accord d'entreprise ou de branche mais qui risque aussi de masquer le fond du problème : c'est la transformation de l'organisation du travail que les travailleurs doivent imposer et non pas la reconnaissance formelle et la rétribution de capacités « potentielles » qu'il ne sera jamais permis de déployer. Obtenir le reclassement dans une classe ou une branche supérieure sans que la nature du travail — sa parcellisation, sa monotonie — ait changé, c'est tout simplement co



(1) Les Temps Modernes : 26, rue de Condé - Paris 6^e.



faire payer plus cher l'abrutissement et l'épuisement quotidiens en éludant le problème fondamental : celui de la reconquête d'un pouvoir ouvrier sur l'organisation du travail.

Du reste, le dépérissement des vieilles conceptions du métier et la crise de « l'organisation scientifique du travail » ont mobilisé depuis de nombreuses années en Europe et, depuis une trentaine d'années aux Etats-Unis, des psychologues, des sociologues et des économistes au service du capital pour trouver des méthodes d'organisation plus efficaces que les vieux systèmes de Taylor et de Ford. La recomposition et l'enrichissement des tâches ont été expérimentés et adoptés par de grosses entreprises comme Philips ou IBM. Il s'agit là de techniques nouvelles d'organisation du travail qui ne modifient rien l'idéologie du rendement et de l'exploitation; elles sont au contraire à leur service. La « mise en valeur de la personnalité du travailleur » et de ses capacités est devenue un moyen pour attirer la main-d'œuvre, se l'attacher, s'opposer à l'absentéisme et prévenir les conflits.

Dans la mesure où ces nouvelles techniques d'organisation du travail sont adaptées et mises en place par le patron dans un contexte de subordination culturelle et politique des travailleurs, elles deviennent des moyens d'intégration, de « personnalisation du travail » mais aussi de la dépersonnalisation du travailleur. Du reste, ces expériences n'ont été tentées jusqu'ici qu'au niveau d'entreprises particulières.

Mais que ces techniques de re-composition du travail, d'auto-direction de groupe, de promotion collective, etc. existent, voilà qui est un fait important : il montre que, souvent, les patrons se libèrent plus facilement et plus vite de certains préjugés culturels que la classe ouvrière; il montre que des solutions de remplacement peuvent être trouvées à l'actuelle division technique du travail; et il montre aussi que ces solutions sont politiquement ambiguës. Il ne s'agit ni de les limiter mécaniquement, ni de les repousser parce qu'elles sont expérimentées par des patrons d'ailleurs rarissimes). Au contraire, il faut ici encore se souvenir que les techniques ne sont pas des données objectives : gé-rées par les patrons elles seront une solution patronale; elles seront une solution ouvrière si elles sont gérées collectivement par la classe ouvrière en pleine conscience de leur signification technique et politique.

Une nouvelle politique des classifications doit donc lier étroitement la lutte contre les disparités de salaire et la lutte pour une organisation différente du travail, prendre pas vers le contrôle social des ouvriers sur le processus de production. Il s'agit

est prise par les travailleurs en termes de contestation et de lutte, en vue de modifier à la fois le salaire et l'organisation, il faudra souvent commencer par la contestation de la grille des salaires afin de faire sauter une situation bloquée et de préparer le terrain à la lutte sur le fond.

En d'autres termes, un ouvrier monteur qui répète toutes les quelques secondes les mêmes gestes élémentaires peut être promu OS 2 mais cette promotion ne lui apportera rien d'autre que quelques centimes par heure. Le problème décisif reste celui de l'organisation du travail : c'est-à-dire de la composition des tâches, des interventions plus longues et plus complexes et d'une certaine rotation pour réunifier les fonctions de production, de contrôle, d'outillage, de réglage et de manutention. Mais puisqu'on ne peut pas obtenir cette transformation en une seule fois, le premier pas est la négation politique et pratique d'une grille de classification arbitraire qui enferme dans un ghetto sans issue de grandes masses de travailleurs affectés aux opérations répétitives, abrutissantes et dégradantes.

Une politique revendicative concrète, insérée dans une stratégie à long terme, devrait viser à regrouper les travailleurs en deux classes seulement que, par commodité, nous continuerons d'appeler « qualifiés » et « spécialisés », avec, comme but, un enrichissement permanent des capacités théoriques et pratiques requises par le travail, de manière à permettre à tous le plein développement de leurs facultés individuelles et collectives. De plus, la « carrière » ouvrière n'a pas à passer par la formation et les qualifications de type traditionnel puisque la rapidité du développement rend des distinctions : en quoi, par exemple, un technicien « ouvrier » se distingue-t-il d'un technicien « employé » ? La revendication d'une grille de classification unique ouvriers-employés tombe sous le sens.

l'école et le travail à l'usine

Il est impossible de poser correctement le problème des qualifications sans s'attaquer à la division du travail; mais il est impossible de s'attaquer à la division du travail sans s'attaquer à l'école.

L'effort

Le cours du soir est le signe d'une aspiration de masse : s'échapper de la condition ouvrière en retournant à l'école. Mais cette tentative aboutit presque toujours à un échec : car il n'y a pas de lien entre l'école et l'usine, entre le besoin de changer la nature et l'organisation du travail et ce que l'école enseigne : l'enquête de Turin montre que, le plus souvent, les ouvriers conçoivent l'école comme un moyen de s'évader de leur condition, pour obtenir une position « plus élevée » qui peut n'être pas moins aliénante.

Il faut donc reposer le problème de la manière la plus radicale : il s'agit de reconnaître le droit à tous les travailleurs, jeunes ou adultes, non seulement d'utiliser l'école, mais aussi de contribuer à la transformer, la révolutionner, la gérer. Je sais qu'il est facile de traiter de « non réalistes » des propositions qui se heurtent aux habitudes intellectuelles les mieux ancrées. Le capitalisme nous a habitués à vivre dans un système où le travail manuel et le travail intellectuel tendent à se nier réciproquement. Cette négation est du reste un aspect typique de l'idéologie petite bourgeoise qui a en horreur le travail manuel et surtout le travail d'usine.

S'il n'était pas possible de rompre l'isolement de l'usine, les aspirations de couches croissantes de travailleurs seraient utopiques. Il faudrait renoncer à une ligne d'action tendant à changer l'organisation du travail, il faudrait renoncer à unir les étudiants et les ouvriers qui agissent séparément et qui peuvent être battus séparément, comme c'est le cas dans tous les pays capitalistes.

L'inverse est également vrai. La crise de l'école tient directement à sa séparation du monde de la production. L'école actuelle est une école de classe non seulement par la discrimination vis-à-vis des enfants d'ouvriers mais surtout par sa discrimination vis-à-vis des ouvriers. On nous dit qu'il y a de classe

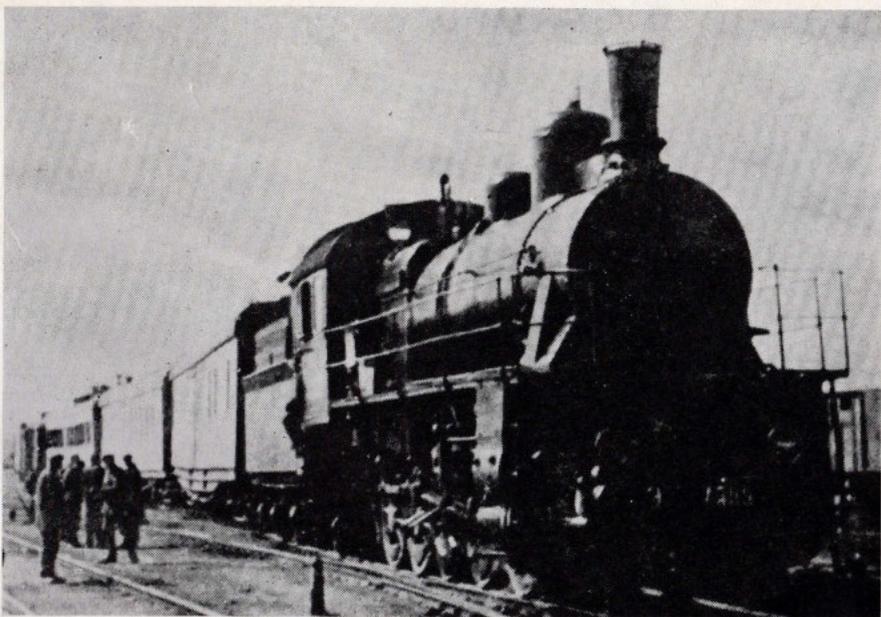
refus. L'école y est devenu un élément important de l'hyperthèse du secteur tertiaire, typique d'une société marquée par le gaspillage et la stérilisation des énergies productives. L'école n'est plus libre choix, un moment du développement individuel et collectif. Elle est imposée à la jeunesse qui on n'offre d'autre choix que le chômage (ou l'armée).

L'école, comme le montre l'analyse de certains sociologues américains, est un moyen pour retarder l'entrée de la majorité des jeunes dans le monde des adultes et du travail. A travers l'école, des millions de jeunes sont contraints au travail improductif dont des auteurs pensent qu'il est indispensable pour faire face au surplús qui menace d'asphyxier le système américain. En 1965, 52,1 % des jeunes de 17 à 24 ans étaient étudiants, militaires ou chômeurs et 37,4 % étaient à l'université.

Ces faits sont significatifs. Tout d'abord, ils montrent l'insuffisance de l'analyse traditionnelle qui se contente de dénoncer la « fonctionnalité » de l'école à la production capitaliste. Ce n'est vrai que dans une certaine phase. Au delà, l'école devient fonctionnelle à la non-production, au gaspillage, à la séparation des jeunes du monde du travail, de la vie adulte. La dé-qualification de l'école correspond à cette croissance à la fois monstrueuse et stérile. La suppression des mécanismes de sélection scolaire n'est plus en contradiction avec les exigences du capitalisme.

L'école peut se contenter de produire des suralphabétisés et rien d'autre, comme la société de consommation produit des enfants sur-vitaminés. Une part croissante des jeunes qui sortent de l'école n'a d'autre choix que d'y retourner comme enseignants. La sélection des cadres techniques n'est plus

Un cinéma militant



Les années qui suivirent la Révolution furent marquées en URSS par un foisonnement d'idées, de projets, de réalisations aussi, concernant tous les aspects de la vie sociale : de l'organisation du pouvoir économique à l'art, de l'urbanisme à la pédagogie, de la peinture à la morale. La société nouvelle issue de la Révolution d'octobre n'existait encore que virtuellement ; seules les conditions de base de son édification étaient créées. Mais on ne pouvait plus vivre selon l'ancienne façon. Plus rien ne pouvait être comme avant. Les architectes imaginaient un Moscou futuriste avec des « maisons nuages ». « Des ingénieurs du rêve » projetaient des villes qui voulaient être l'expression d'une société nouvelle. Il y avait du sur-réalisme dans l'air. Les ouvriers de cette aventure extraordinaire, de cette tâche exaltante, que ce soit dans la création littéraire, dans la pédagogie, le cinéma, la peinture, le théâtre, l'architecture, tels Eisenstein, Maïakoski, Tatline, Meyerhold, Makarenko, pour ne citer que quelques-uns, voulaient que leurs œuvres traduisent la nouveauté révolutionnaire. Puis le rideau d'ombre et de sang de l'ère stalinienne tomba...

Parmi ces créateurs, un homme, un cinéaste, oublié depuis, Medvedkine, que Chris Marker et le groupe de cinéastes français « Slon » viennent de faire ressurgir de l'ombre. Un de ses films est actuellement projeté en France : « Le Bonheur ». Ce sont les tribulations d'un pauvre moujik, Khmyr, à la recherche du bonheur, avant et après la Révolution. Film politique et poétique, plein de gags et d'humour. On a pu le comparer aux films de Chaplin...

Mais en préface à ce film, le groupe Slon conte une histoire passionnante, avec une interview

de Medvedkine : l'histoire du « Train en marche ». Un train qui, en près d'un an, a parcouru toute la Russie, filmant des scènes de la vie des ouvriers et des paysans, les projetant immédiatement devant les intéressés et engageant ainsi une discussion à chaud sur cette vie, le travail, ses difficultés et ses possibilités, etc.

Extraordinaire aventure, et pleine d'enseignements. Ce train comprenait trois wagons de voyageurs : l'un servait de laboratoire pour le développement du film avec les cuves d'eau sur le toit. Les autres, de salles de montage et de projection. Il ne restait aux 32 membres de l'équipe qu'un mètre carré par personne pour se loger.

« Mais nous étions jeunes, dit Medvedkine, plein d'enthousiasme, et romantique. La vie était dure, mais elle était à l'époque difficile partout, et nous avons le sentiment de faire circuler le sang révolutionnaire, d'aider notre peuple à construire un monde nouveau ».

70 films, 25 000 mètres de pellicule furent ainsi montés et projetés. « Nos armes-films », « nos munitions-films » dit Medvedkine.

D'autres trains avaient déjà circulé, mais ils amenaient des films tout faits, préparés à Moscou par des artistes... Ici, on n'apportait pas l'art au peuple, il se créait au contact du peuple, il offrait aux travailleurs la possibilité de s'exprimer sur leur vie, sur leur travail, et de prendre en mains leur propre destin et l'œuvre collective à accomplir.

Medvedkine cite des exemples.

Pendant la moisson, en Ukraine, des kolkhozes, se débrouillaient mal et étaient très en retard dans leur travail. Le train filmait des kolkhozes où le travail était bon

“ Le train en marche ”

et les présentait ailleurs, où ça allait moins bien. Alors les paysans se posaient des questions : pourquoi pas chez nous ? Qu'est-ce qu'on va faire ? Comment mieux s'organiser ? Et les suggestions fusaient.

Ailleurs, dans une usine, deux forgerons sciaient les crochets des wagonnets et les remplaçaient par d'autres crochets fabriqués par eux d'une manière artisanale. Des questions furent posées. On apprit que ces forgerons s'étaient aperçus que les crochets fabriqués par l'usine ne tenaient pas et s'ouvriraient pendant la marche. Ils l'avaient dit, il y a plus d'un an, aux ingénieurs qui n'en avaient pas tenu compte. « Ils connaissaient bien leur métier et les crochets fabriqués étaient bien comme ça ». L'équipe du train filma la scène des crochets et la présenta devant

les ouvriers et les ingénieurs. Un par un, tous les ouvriers se levèrent pour dire que les forgerons avaient raison. Les ingénieurs et la direction, assez décontenancés, durent en convenir.

Ainsi, tous participaient à l'œuvre commune d'une manière active et responsable... Expérience unique de la réalisation immédiate d'un film avec les travailleurs associés à sa création et de son utilisation immédiate, pour que tous puissent prendre la parole, collaborer au travail commun, prendre en mains leur propre destin.

Un groupe d'ouvriers de Besançon a pris le nom de Medvedkine et veut utiliser le cinéma pour la lutte ouvrière. Le train va-t-il se remettre en marche ?

R. B.

