

informations correspondance ouvrières

Regroupement Inter Entreprise

SOMMAIRE

aujourd'hui les

COMITES

D'ENTREPRISE

I INTRODUCTION

Le dépérissement de la grève
Syndicats et conventions collectives
Les Comités d'Entreprise

II DANS LA BRANCHE OCCIDENTALE DU CAPITALISME

Origine, USA, Angleterre, France, Allemagne
Heurs et malheurs des C E français
La fonction des organismes ouvriers d'entreprise

III DANS LA BRANCHE ORIENTALE DU CAPITALISME

Différence avec l'Ouest
Russie, Allemagne de l'Est, Pologne, Yougoslavie
Le conseil ouvrier yougoslave.

IV EN GUISE DE CONCLUSION

LE NUMÉRO

I Franc

mensuel

SUPPLEMENT au numéro 51 - JUILLET 1966

Aujourd'hui

les Comités d'Entreprise

LE "DÉPÉRISSEMENT" DE LA GREVE /

On ne saurait douter que les luttes et les formes d'action ouvrières aient considérablement changé depuis cinquante ans. Au début de ce siècle, il arrivait encore que les gouvernements fassent donner la troupe contre les grévistes. De nos jours, les autorités (l'Etat, les patrons) recourent à la petite foule des experts en tout genre; les grévistes en font autant de leur côté. Tel est ce qui apparaît à l'observation naïve: moins de mouvements tumultueux, et parfois même plus du tout, un penchant plus grand pour la discussion pacifique.

Il en est de même pour l'observation statistique. Celle-ci conclut que depuis un demi-siècle la durée des grèves a diminué de façon graduelle et régulière. Au milieu des années 50, pour les grands pays capitalistes d'Occident, cette durée n'était plus que d'un cinquième à un septième de ce qu'elle était au cours de la période 1900-1929 (I). Certes, il est possible de discuter ces chiffres, mais le fait brut, indiscutable, n'en demeure pas moins: la somme des jours chômés par fait de grève n'est plus, en général, qu'une petite fraction de ce qu'elle fut.

Les raisons de cet état de choses sont connues: c'est d'abord l'énorme accroissement de la production, continu depuis vingt-cinq ans, et l'augmentation des salaires qui l'a accompagné. Toutes les arguties, chères à ceux qui parlent encore de "paupérisation absolue" de la classe ouvrière, s'évanouissent devant le fait que le salaire moyen d'un membre du syndicat américain de la sidérurgie (un million de membres) est de 140 dollars par semaine (700 Frs). Un ouvrier qui gagne près de 3000 frs par mois -même et surtout s'il est relativement privilégié dans son pays- a confiance dans le monde où il vit ou, du moins, ne songe pas à s'opposer à celui-ci, sauf, épisodiquement, pour consolider les avantages acquis.

En Europe, sans doute, la situation est très différente sur le plan des salaires, et va probablement le rester longtemps encore. Malgré tout, là aussi, on a pu parler de "dépérissement de la grève", et cela dans une proportion analogue à celle des Etats-Unis (beaucoup plus même dans les pays scandinaves). L'augmentation du niveau de vie ne représente donc ici qu'un facteur parmi d'autres.

En effet, toute une série de facteurs sont venus jouer dans le sens de l'intégration, au premier rang desquels se trouvent les systèmes d'assurances sociales et de retraites, para-étatiques ou non, dont nul ne pensait il y a seulement quelques dizaines d'années, qu'ils pourraient prendre une telle extension. A coup sûr, mais aussi peu importe pour les bénéficiaires, ces mesures découlent des conditions modernes de la production, comme en témoigne le fait que les Etats-Unis et la Suisse se sont décidés, bons derniers, à les adopter à leur tour. Ce qui compte c'est que, pour la première fois dans l'histoire des exploités, le travailleur se sent assuré d'une sécurité personnelle véritable (au moins jusqu'à la cinquantaine) sentiment que renforce encore la diminution du chômage.

Cependant une richesse et une sécurité plus grandes n'entraînent pas en soi, automatiquement, une perte de l'élan revendicatif; naguère, les éléments les

plus combatifs appartenaient souvent à "l'aristocratie ouvrière". C'est pourquoi on avance encore d'autres explications, par exemple, l'importance accrue de la catégorie des employés dans la force de travail globale, qui contribuerait à faire baisser la moyenne statistique des grèves. Mais la tendance actuelle étant à l'unification, sur une base assez semblable, de la condition employée et de la condition ouvrière, l'argument a perdu de sa valeur (quoique les traditions, ici comme ailleurs, continuent de peser lourd dans la balance). En bref, si ces explications et une foule d'autres, mineures, sont dans l'ensemble incontestables, le facteur fondamental du "dépérissement" de la grève, à l'intérieur de la branche occidentale du capitalisme, reste l'intégration tendancielle des salariés à la production, à la société et à l'Etat par mille canaux.

SYNDICATS et CONVENTIONS COLLECTIVES /

L'un de ces canaux, non le moins important, c'est "l'activité" politique et syndicale. L'intégration est rendue possible par le fait que la production a augmenté dans des proportions inouïes et que les "conquêtes sociales" sont venues remplacer dans une mesure variable selon les pays et les époques, le chômage, le contremaître, la police et le clergé en tant que moyens de faire régner la paix entre les classes. Encore une fois, ces améliorations sont la conséquence nécessaire du développement de la production capitaliste ou, plus exactement, de la productivité du travail humain; elles sont même indispensables à sa continuation: on ne peut faire tourner une machine sans y mettre de l'huile, cette évidence d'aujourd'hui a mis longtemps à pouvoir s'imposer. Cette situation nouvelle a eu pour effet d'entretenir et de renforcer des attitudes de passivité et de division (+) entre les travailleurs, attitudes engendrées de façon quasi naturelle par les conditions mêmes du travail. En partie du moins, ces améliorations sont présentées comme le fruit d'un siècle de luttes de classe, sous l'égide des partis et des syndicats ouvriers, ce qui est conforme aux apparences mais beaucoup moins à la réalité: il a fallu d'abord s'échiner et ensuite se battre pour enfin palper quelques avantages, des avantages auxquels désormais aucun régime, quel qu'il soit, ne peut vraiment toucher sans consommer sa perte.

Ce ne sont pas les conditions météorologiques qui font que les pays scandinaves sont ceux où le "dépérissement" de la grève est de loin le plus avancé. Dans ces pays, le parti socialiste est au pouvoir depuis une génération, les syndicats ouvriers sont très puissants et le recours aux procédures d'arbitrage est rendu obligatoire par la loi et, sauf exception, accepté par tous. Avec de très grandes différences d'un pays à l'autre, la transformation des lois classiques du marché, de prix formés "spontanément" par le jeu de l'offre et de la demande, en prix de monopoles ou même en prix d'Etat (par le jeu d'une fiscalité dite sélective) a entraîné une modification corrélative dans le mode de fixation des salaires: le syndicat s'est imposé peu à peu, et l'Etat lui a prêté la main, comme le seul organe, du côté des travailleurs, habilité à discuter le prix de la force de travail et cela, dans les conditions présentes, sans demander en général de grands sacrifices à quiconque.

La base de ce pouvoir représentatif des syndicats, c'est la capacité légale de conclure des conventions collectives qui engagent tous les travailleurs. Ces conventions sans doute n'ont pas un caractère définitif; comme la loi, elles sont constamment tournées, déformées ou modifiées mais, comme la loi aussi, elles constituent

(+) L'observation statistique confirme la disparition des grèves de solidarité, fondation même de l'éthique socialiste, pouvait dire, à bon droit, au début de ce siècle, un penseur militant. (2).

l'ossature des relations entre les hommes dans un contexte donné.

LES COMITES d'ENTREPRISE /

Les tendances à l'intégration ont une limite naturelle: les conditions même du travail. Là, le travailleur n'est pas seulement contraint de transformer une matière inanimée- serait-ce pour couvrir de signes un papier- il est aussi contraint de réfréner ceux qui cherchent à extraire de lui le plus de travail possible. Sans doute, à certains égards, il est protégé par la loi- qui vise à le maintenir dans un bon état de fonctionnement-, mais d'abord il lui faut la faire respecter et, de toutes façons, la loi n'est qu'une abstraction, étroitement soumise aux rapports de force existant dans l'entreprise et en dehors d'elle, et de plus un recours souvent impraticable.

Tenus à l'extérieur du lieu de travail, les syndicats ne peuvent donc représenter que de manière très incomplète les intérêts des travailleurs, sur le tas, dans l'entreprise capitaliste. De même, du point de vue des patrons, les syndicats ignorent à peu près tout des intérêts de cette dernière en tant qu'unité spécifique. Un organe de transmission des uns et des autres est donc nécessaire. Du côté ouvrier, il a toujours existé, virtuellement du moins: à l'origine c'était le comité de grève. Depuis plus de trente ans surtout, en même temps que s'accélérait la création d'institutions et de législations sociales, les comités ouvriers ont tendu à prendre une forme permanente, légale, qui varie à l'extrême d'un pays à l'autre: les comités d'entreprise (ci-après désignés: C.E.). Ce comité va de pair avec un autre type de représentation: le délégué d'atelier, qui exprime plus directement les revendications du travailleur individuel. Dans les deux cas, les représentants ouvriers sont élus par les ouvriers eux-mêmes et parrainés en général par les syndicats; il s'agit donc d'une forme d'encadrement, propre à de grandes unités de production, à la fois volontaire et inévitable. C'est cette forme que nous allons étudier maintenant.

Une difficulté se présente toutefois dès l'abord: la documentation. Les témoignages sur la vie des C.E. sont très rares du côté ouvrier; mises à part les informations qui paraissent dans de petits bulletins ouvriers (ICG, Solidarity) et aussi les livres et articles de Daniel Mothé, il n'existe rien à notre connaissance; côté patron, moins encore, sauf d'incroyables discours de circonstance. Les syndicats publient des manuels et des bulletins spécialisés et parfois des chroniques dans leur presse, mais, ici, c'est l'aspect juridique qui prime tout; il en est de même, évidemment, du côté universitaire. Une exception cependant: l'ouvrage récent d'un ancien socialiste autrichien, Adolf Sturmthal, devenu spécialiste des "industrial relations" aux Etats-Unis. Ce livre (3) qui traite des C.E. en France et en Allemagne de l'Ouest, en Pologne et en Yougoslavie, a servi de fond au présent article, complété ici et là, à des sources diverses et signalées à la dernière page. Les C.E. français ont retenu plus particulièrement l'attention pour des raisons évidentes, et de même les conseils ouvriers yougoslaves, fort à la mode en ce moment. On a laissé de côté les C.E. algériens, qui posent des problèmes d'exposition trop particuliers. Bien entendu, cette tentative d'esquisser un tableau d'ensemble ne prétend pas être complète; ce n'est rien d'autre qu'un matériel de discussion qui ne vise pas à "dégager la position de classe correcte", mais à susciter la réflexion et alimenter le débat.

les C.E.

dans la branche occidentale

du capitalisme

LES ORIGINES /

En Europe et en Amérique, un certain nombre de C.E. furent fondés, entre 1870 et 1900, dans diverses branches d'industrie; ils étaient alors mis sur pied par des patrons paternalistes en vue de tenir en échec la pénétration des syndicats dans leurs entreprises. Les employeurs eux-mêmes en désignaient les membres et la répartition des sièges au sein des CE était paritaire (4).

Ce fut en Allemagne que leur existence fut pour la première fois imposée par la loi (en 1905); des comités ouvriers devaient être élus dans toutes les entreprises minières occupant plus de cent personnes " afin de formuler les revendications, de veiller à l'application des règlements du travail et au fonctionnement des institutions de prévoyance ainsi qu'à l'observation des règles de sécurité" cette fois-ci, les CE n'étaient pas dirigés contre les syndicats; leurs députés en réclamaient au contraire la création depuis des années (5). La grande vague de grève qui secoua l'Europe à cette époque, et aussi la multiplication des accidents du travail dans les mines, précipita l'adoption de la loi. Ce fait a son importance: la naissance d'une législation sur les CE est en effet toujours liée à une crise sociale et à l'évolution de la production.

En Allemagne, au cours de la guerre de 14, les CE devinrent une institution obligatoire et généralisée à toute entreprise occupant plus de cinquante personnes, y compris les employés. Ils avaient pour fonction d'assurer la participation ouvrière aux discussions de salaires et surtout à l'élaboration des contrats collectifs de travail qui tendaient à remplacer progressivement les contrats individuels. Ils demeuraient dans la dépendance des syndicats (6). Des organismes analogues sont constitués par les autorités en Russie et en France, uniquement dans les usines travaillant pour la production de guerre; en Angleterre apparaissent à cette époque les premiers délégués d'atelier ou shop-stewards, élus par les ouvriers plus ou moins en dehors des volontés syndicales, et qui seront très actifs jusqu'au début des années 20 (surtout dans les chantiers navals d'Ecosse).

La période suivante (1917-1920) est marquée dans certains pays d'Europe par le surgissement spontané, et non plus légal, de conseils ouvriers exerçant un très relatif pouvoir politique (Allemagne +), économique (Italie) ou encore et l'un

(+) les vieux parti n'avaient alors qu'un seul souci véritable: placer les conseils sous la houlette des syndicats et légaliser leurs relations avec les patrons et l'Etat c'est-à-dire en fait, les étrangler puisque la lutte entre les classes, pour le pouvoir effectif, ne comporte pas de demi-mesures. Cette légalisation se fit par paliers, à la suite d'accords passés entre syndicats ouvriers et patronaux, l'ensemble fut codifié par la loi du 4/2/20 et les CE eurent droit à un article de la Constitution de Weimar. On trouvait à l'époque dans la presse de l'USPD, parti des socialistes de gauche Kautsky et Hilferding par exemple, des phrases qui, par leur caractère équivoque, rappellent assez ce qu'on peut lire aujourd'hui sous la plume de distingués penseurs: "Le socialisme que nous nous efforçons de conquérir signifie le remplacement de l'absolutisme capitaliste dans les usines par l'autogestion prolétarienne et non par l'absolutisme d'une bureaucratie d'Etat" (7). Rien de nouveau sous le soleil de gauche !

et l'autre (Russie). L'étude de cette période pose des problèmes trop complexes pour être seulement abordée ici (8). Il suffira de noter que ces tentatives aboutirent à un échec total, et que cet échec n'est pas étranger à l'instauration par la suite de régime d'oppression totalitaire (bolchévisme, fascisme, nazisme), qui conservèrent d'ailleurs la forme extérieure des conseils en leur enlevant toute signification réelle.

Ce bref rappel historique montre que les CE avaient déjà pris forme dans l'essence, il y a déjà un demi-siècle et n'ont fait depuis que se généraliser en tant qu'institutions. L'examen qui va suivre, par pays, montrera qu'ils ne se sont pas modifiés pour autant, que leurs fonctions restent aujourd'hui, à quelques détails près, ce qu'elles étaient voilà déjà cinquante ans et que, corsetés en définitive par la loi, ils ne peuvent être changés qu'à condition d'être remplacés par d'autres formes d'organisation ou, en d'autres termes, que si le règne de la loi est aboli, l'ordre existant renversé.

U.S.A

Les organismes d'entreprise coïncident avec la section syndicale (local union), les délégués syndicaux formant donc le comité d'usine. Ce dernier désigne un mandataire appointé qui négocie entre autres les conventions collectives avec les employeurs, en partant d'un modèle établi à l'échelon national après discussion entre les syndicats patronaux et ouvriers de la branche considérée. La section syndicale examine et présente les revendications à la direction de l'entreprise; le seul service social qu'elle gère, c'est l'exploitation des distributeurs automatiques dans l'entreprise; cette activité fort rémunératrice constitue l'une des "écoles de cadres" du syndicalisme américain où, comme on sait, le gangster abonde aux échelons inférieurs, l'homme de loi aux stades intermédiaires et le splendide parvenu au sommet. Cette situation de la section syndicale explique que, le plus généralement, le délégué syndical agit en fonction des consignes de ses dirigeants. Aussi les "grèves sauvages" non reconnues par le syndicat, qui ne les soutient pas financièrement, sont-elles fréquentes au point de faire presque partie de la vie courante, ni le syndicat national ni la section locale ne se soucient de soutenir de "petites" revendications.

Ces dernières années, la tendance s'affirme de plus en plus à réduire la marge d'indépendance laissée aux dirigeants locaux, en matière d'accords collectifs, et ceux-ci réagissent en déboulonnant les bonzes à l'échelon national (9). Les accords les plus récents concèdent cependant aux délégués syndicaux d'importantes prérogatives ils deviennent, selon "Le Monde", de "véritables inspecteurs du travail" (10). N'exagérons rien: tout est minutieusement calculé et réglé à l'avance, y compris la durée des harangues du délégué aux ouvriers sur le lieu de travail: cinq minutes par semaine "prises sur le temps de la compagnie" (chez Ford, autrefois citadelle de l'antisyndicalisme qui n'hésite pas devant le crime!). Le délégué est payé par l'entreprise, dans certains cas.

ANGLETERRE

Pendant la seconde guerre mondiale, on créa des comités mixtes à la production, dont la compétence n'excédait pas les questions techniques de main d'oeuvre (lutte contre l'absentéisme surtout), excellents instruments de paix sociale (conjugés, il est vrai, avec une promotion accélérée des qualifications et des salaires). Le "comité mixte" continue d'exister aujourd'hui, mais il se double aussi d'une institution spéciale: le délégué du personnel ou shop-steward.

Le shop-steward élu par les syndiqués, sur la base de l'atelier, a pour mission de le représenter auprès de la direction. Les stewards constituent souvent un comité qui choisit un chief shop steward ou convenor. Parfois les shop-stewards forment le collège ouvrier du comité mixte, parfois non, parfois encore certains membres du comité sont des représentants syndicaux, à plein temps ou non, sans être pour autant des stewards.

La vie syndicale anglaise, on le voit par cette seule définition, est très complexe et on ne peut la ramener à des règles simples. En gros, c'est le syndicat qui négocie à l'échelon national et l'accord est étendu à toute la branche considérée. Cependant, dans certaines industries, les shop-stewards concluent parfois des accords de salaires valides à l'échelon local, et cela au-dessus des taux prévus par la convention collective. Outre ses fonctions de représentation, le steward est souvent chargé de collecter les cotisations, de recruter de nouveaux membres pour le syndicat et de distribuer sa presse, de le tenir au courant de ce qui se passe à l'usine. Parfois, il exerce ces activités à titre bénévole; parfois il reçoit une rémunération qui peut aller d'un versement symbolique à une commission, toujours modeste, sur le montant des cotisations encaissées par lui. Il est donc précieux pour le syndicat; celui-ci ne saurait oublier en effet, que lorsqu'un shop-steward disparaît, pour une raison ou pour une autre, il est fréquent que cette disparition entraîne celle de tout un groupe de cotisants (11). Le steward jouit donc d'une autonomie relative et contribue parfois à déclencher des actions sur le lieu de travail, malgré l'avis contraire du syndicat et donc sans son appui. Ces "grèves sauvages", privées de tout appui financier et moral et surtout de liaisons sont en général de brève durée et souvent limitées à un atelier donné. En bref, "dans nombre de cas, les comités de shop-stewards ont acquis une puissance considérable et sont à même d'imposer leurs idées aux syndicats et de défier leurs ordres" (12). Notons encore que ces comités possèdent des droits importants en matière d'embauche, pour faire observer le closed shop ou interdiction d'embaucher des non-syndiqués (comme aux Etats-Unis d'ailleurs, sauf dans les Etats du Sud et quelques autres); la défense du closed-shop en vigueur un peu partout, en Angleterre, est fréquemment à l'origine des grèves sauvages.

Toutefois, ce serait idéaliser les choses que de voir en tout shop-steward un meneur acharné, ou même un esprit rebelle. Il constitue certainement un obstacle à la politique centralisatrice de l'appareil qui le juge "archaïque", mais le manque de liaison (en dépit de certains efforts) risque de faciliter sa "reprise en mains" par la centrale. Les syndicats sont d'ailleurs formels: comme dit le manuel de shop-steward publié par le TGWU (syndicat des transports et autres): "En votre qualité de shop-steward, nonobstant le fait que vous avez été élu sur le lieu de travail par les membres de votre organisation, vous êtes néanmoins un membre accrédité de votre fédération. Vous devez donc adopter une ligne de conduite conforme à la politique définie par celle-ci" (13). Beaucoup ne restent pas insensibles à ce message qui pourrait être contresigné par n'importe quel autre syndicat d'Angleterre, de France ou de Navarre.

Et cela d'autant plus qu'un certain nombre, difficile à évaluer, de shop-stewards, des convenors en général, sont appointés directement par l'employeur qui met à leur disposition un bureau tout équipé et même une dactylo; d'autres ont une position en fin de compte analogue: ils consacrent trente heures par semaine aux activités syndicales (heures payées par la maison), en d'autres termes, ils ont eux aussi quitté la production. Le patron les déclare comme s'ils continuaient de travailler à leurs anciens postes et leur verse un salaire ouvrier moyen que vient compléter, dans bien des cas, le produit de loteries et de cotisations clandestines (14).

Ainsi le shop-steward se trouve aujourd'hui placé devant plusieurs options: ou demeurer fidèle aux impulsions de la base, ou viser à grimper dans la hiérarchie syndicale (espoir partagé par beaucoup si l'on croit l'enquête du sociologue

(Clegg) ou encore dans la hiérarchie de l'entreprise. Quoi qu'il en soit, au cours de ces dernières années, le nombre des shop-stewards s'est nettement accru, tandis que celui des comités mixtes baissait d'un tiers et que le nombre des négociations de salaires sur le lieu de travail augmentait d'autant (15).

FRANCE

Pendant la dernière campagne pour les élections présidentielles, le plus illustre des candidats, énumérant ses états de service, déclarait (1/12/65): "Lors de la libération, un ensemble sans précédent de réformes comme par exemple, la Sécurité Sociale, les allocations familiales, les nationalisations, les comités d'entreprise, le statut du fermage, le droit de vote des femmes, etc...; réformes qui, en nous évitant de très graves bouleversements, remplacèrent le mauvais système de laisser faire, laisser passer !"

Ainsi De Gaulle rappelait-il, fort justement, que le déclin du régime libéral devait de toute nécessité s'accompagner, à la longue, de réformes consacrant le nouvel état de choses: la tendance au capital unifié, à la fusion relative des monopoles et de l'Etat. Cette vérité élémentaire, ne peut être cachée par les exagérations de l'orateur: que les réformes ont sauvé la bourgeoisie française (c'est vrai mais, par exemple, la présence des troupes américaines fut au moins aussi efficace à cet égard) ou qu'il en fut, lui et lui seul, l'auteur (mais si ces mesures étaient inévitables dans le fond, il contribua dans les circonstances données, à les faire accepter par un patronat encore rétif).

Les organismes représentatifs et permanents d'entreprise apparaissent pour la première fois en France, à grande échelle, au cours et à la suite d'une grande crise sociale, celle de 1936. Avec la généralisation des contrats collectifs et des congés payés, les "accords Matignon" instituent en effet les "délégués ouvriers" élus sur la base de l'atelier et qui auront pour rôle de transmettre les réclamations relatives aux conditions de travail (y compris en fait les revendications de droit et de salaires). La grande vague de grèves passée, la loi vient peu à peu codifier ces accords signés à la hâte, et en restreint la portée; plus encore, le patronat grignote les avantages qu'il a dû concéder et, fin 1938, ses pressions sont telles que les candidats au poste de délégué se raréfient, quand ils ne disparaissent pas complètement (16). L'institution comme telle est abrogée au début de la guerre, sous prétexte, entre autres, de chasser les communistes "traîtres à la patrie". Il ne semble pas que cette mesure ait favorisé, à l'époque, l'expansion de la production (en Angleterre, l'institution des "comités mixtes" date de 1942).

Sous Pétain, le régime veut briser les anciens syndicats. C'est la Charte du Travail (mars 1941) qui, selon les propres termes du maréchal, voulait "mettre fin à la lutte de classes" (De Gaulle, lui, dira plus tard que la "lutte de classes est dépassée". Nuance !). C'est d'abord un retour aux origines: la création de "comités sociaux" dont, dans un premier temps, l'employeur est toujours le président et, en pratique, choisit les membres. Mais, très vite, ce mode de sélection est remplacé par des élections à deux tours (17), tant il est vrai que le vieux système paternaliste est insuffisant, même dans les conditions de guerre. L'action des "comités" est restreinte au domaine social (cantines, loisirs, commissions d'hygiène et de sécurité surtout); la commission qui à l'époque donne "le plus de satisfaction" c'est bien entendu la commission du ravitaillement qui remplace les services gérés directement par le

patron (+).

Les auteurs d'aujourd'hui passent volontiers sur cette période, d'ailleurs très courte. Ils affirment que les réalisations demeurèrent embryonnaires; on ne saurait nier cependant qu'elles accoutumèrent les employeurs à l'idée des CE, un cadre juridique fut tracé et certains mécanismes rodés. Sur le plan théorique, les comités de Pétain permettent de constater que la forme de la représentation ouvrière dans l'entreprise remplit à peu près les mêmes fonctions sous n'importe quel régime, à l'époque contemporaine, et que ces fonctions s'exercent dans un domaine strictement délimité, s'il est vrai que leur cadre peut varier selon les circonstances et se prêter à des modifications ne touchant pas son essence même.

En août 1944, des CE se créent spontanément, très souvent sur l'initiative de membres du P.C., et remplacent les comités sociaux. Ils s'occupent un peu de tout (sauf en général des questions de salaires), notamment d'épurer les patrons et cadres particulièrement compromis dans la "collaboration"; dans quelques cas (dans l'Allier, les régions lyonnaises et parisiennes entre autres), leur action va jusqu'à laisser poindre des velléités de gestion directe par le personnel. Ces tentatives, contrecarrées par les autorités à l'échelon local, seront bientôt encadrées par une loi sur les CE (ordonnance de février 1944), loi dans l'élaboration de laquelle "les observations patronales... pesèrent bien plus lourd" que celles des centrales ouvrières et de l'Assemblée consultative (18), bien timides pourtant. L'ordonnance fut quelque peu amendée par la loi de mai 1946 qui offre certaines garanties aux membres des CE mais sans leur accorder le moindre pouvoir de décision réel (**). Le mois précédent l'Assemblée nationale avait adopté le statut des délégués du personnel, déjà élus et en fonction dans les principales entreprises du pays.

COMPOSITION et FONCTIONS /

"Combien sont-ils? Deux cent mille sans doute? Trois cent mille peut-être?" dira un observateur, parlant des délégués du personnel et des membres des CE (19).
Que font-ils?

Le délégué du personnel a pour mission, en gros, de présenter les doléances de l'ouvrier individuel et, le cas échéant, de l'atelier tout entier. Il sert donc de courroie de transmission entre le personnel et la direction et aussi vice-versa. C'est à lui en effet que revient souvent le soin de donner des "explications" sur telle ou telle mesure, "celles-là mêmes qu'il a entendues de la bouche du patron" (20). Il dispose d'un crédit de 15 heures par mois pour vaquer à ses fonctions et, en droit d'un local; il peut également être membre du CE. Dans la plupart des cas, la seule

(+) le versement des subventions patronales demeurait facultatif. En revanche, la cotisation ouvrière aux syndicats officiels fut, sous Pétain, rendue obligatoire et retenue par l'employeur sur la feuille de paie. L'unification syndicale, entre autre, rendait possible cette mesure, fréquemment appliquée, en tout ou partie, dans d'autres pays.

(**) des lois analogues furent promulguées à cette époque dans la plupart des pays d'Europe (ainsi en Belgique en 1948). C'était le moment de la grande remise en ordre et en état de marche de la production, des innovations ayant fait leurs preuves ailleurs pouvaient se diffuser pacifiquement, par "en haut".

différence entre ces deux catégories, c'est peut-être que la seconde est plus étroitement contrôlée par le syndicat que la première.

Car le syndicat a un rôle prépondérant dans le choix des uns et des autres. La loi prescrit en effet que les listes doivent être établies par les organisations "les plus représentatives". Le législateur entendait ainsi couper court à la formation de syndicats "maison" par l'employeur, écartant aussi, du coup, les éléments "incontrôlés". Bien que la CGT ait prétendu un certain temps au monopole de la représentativité, cette qualité a été étendue à diverses autres organisations. Coiffées par le syndicat, les institutions d'entreprise ont partagé leur déclin presque continu d'influence depuis la guerre. Rien n'est plus significatif à cet égard que cette citation tirée d'une enquête honnête:

" L'indifférence à l'endroit des syndicats est telle que les responsables rencontrent des difficultés pour trouver des ouvriers prêts à poser leur candidature aux élections des délégués. Souvent, le délégué n'est pas "élu" - ce qui supposerait qu'il y ait un choix à faire entre des prétendants plus nombreux que le nombre de postes à pourvoir - mais il est davantage "recherché", si l'on peut dire. Il arrive qu'une partie des postes de délégués restent vacants, et que des élus démissionnent peu de temps après leur entrée en fonction ". (21).

Il en est de même pour les élections aux CE. Récemment, le rapporteur d'un projet de loi sur les CE rappelait qu'en France, 25.000 établissements emploient plus de 50 salariés - effectif minimum exigé pour la création d'un CE - or, on ne compte que 9.000 établissements possédant un CE et, sur ces derniers, 3000 seulement peuvent être estimés en état de fonctionnement. Selon lui, cette situation a pour cause, dans les petites entreprises, que les discussions se font " sur le tas", et, dans les autres, l'absence de candidats, soit par manque dans l'entreprise " de salariés animés par la vocation syndicale", soit parce que " l'attitude de certains patrons constitue une très réelle invitation à la prudence" (22).

Ajoutons deux autres raisons. La première, c'est que les fonctions de délégués et plus encore de membre du CE exigent bien souvent de sérieuses connaissances juridiques. En effet, le bureau du personnel, à propos de tout et de rien, pour défendre les intérêts de la boîte ou simplement pour se faire valoir ou "respecter" recourt à d'in vraisemblables chinoïseries, fondées sur le code, la jurisprudence ou le règlement intérieur de l'entreprise. Il faut donc que le représentant ouvrier se spécialise à son tour (ou lâche prise). Et potasser le droit pour rien (en principe) même à l'aide des cours de formation syndicale (financés par l'Etat, l'entreprise, le CE, le syndicat), ne plaît pas à tout le monde. De plus, et c'est là la deuxième raison, la plus importante, tout cet effort, se superposant à mille autres, - et à des risques de brimades non fictifs- entraîne des résultats si minces que le délégué, celui du moins qui ne vise pas autre chose que l'accomplissement de ses fonctions, finit dans bien des cas par tout envoyer au diable.

HEURS et MALHEURS des CE FRANCAIS /

Le CE, comme les délégués du personnel, est avant tout un agent de transmission. Ses membres ont droit à un crédit de 20 heures qui se rajoute le cas échéant aux 15 heures du délégué. Comme dans ce dernier cas, la charge est bénévole,

mais, selon l'importance de l'établissement, le CE (+) compte souvent un délégué permanent, ou même plusieurs; ceux-ci ont leur bureau, travaillant en liaison avec le bureau du personnel et siègent dans de multiples commissions. Quant aux activités, un universitaire, prêtre dominicain, et donc favorable à l'institution, constate à la fin d'un énorme volume:

" Les préoccupations des CE ne sont généralement pas à dominante revendicative, en ce sens que les questions de salaires et de primes tiennent presque partout moins de place que les problèmes posés par la gestion sociale, bien sûr, mais même que le soin des affaires de l'entreprise ". (23).

Et de fait, il suffit pour s'en assurer de consulter les procès-verbaux de séances de divers CE (les PV sont affichés sur un tableau réservé au CE). Si le style et la fréquence des réunions varient selon les boîtes et les époques, le directeur et son assistant, c'est toujours la direction qui donne le la. Ainsi verra-t-on dans les PV de la Régie Renault, une demande soumise par un délégué suivie de la réponse "satisfaction ne peut être donnée à cette demande"; et puis des pages entières de demandes se succéderont avec en guise de point final: " la Direction maintient ses réponses précédentes"; quant au reste, la direction s'étend volontiers sur les difficultés ou les nouvelles acquisitions de la firme, ses innovations en matière d'hygiène ou de cadeaux aux jeunes mariés de l'entreprise. De leur côté, les délégués font de leur mieux pour signaler des imperfections, obtenir des améliorations de détail; lorsque ces détails ennulent le directeur, il promet de s'en occuper; lorsqu'il s'agit de questions plus importantes, par exemple les conditions d'avancement (PV d'une compagnie d'assurances), le directeur fait ses propositions, en souligne discrètement les limites, en montre les avantages; sur ce, les membres du CE émettent quelques vœux complémentaires, demandent des engagements formés, puis finissent, selon la formule consacrée, par "se rallier à l'avis" de la direction, et vont ensuite essayer de "faire comprendre" sa politique au personnel de la firme.

Dans le meilleur des cas donc, le CE discute de propositions qui ne sont pas les siennes, aide à faire passer des décisions qu'il n'a prises en aucune façon et obtient au mieux - et rarement - des aménagements très secondaires. Il est invité à discuter de problèmes dont une partie des données lui sont cachées et dont la solution n'est pas de son ressort. Comment d'ailleurs pourrait-il en être autrement puisqu'il est réuni pour être informé, consulté à la rigueur, mais jamais pour décider? En bref, les "préoccupations" du CE ne sont pas "à dominante revendicative" parce qu'il est contraire à la nature du CE qu'elles le soient. Aussi le domaine d'élection des CE est-il les œuvres sociales et culturelles, dans la mesure où la direction de l'entreprise accepte de leur en laisser le contrôle.

L'étendue de ce domaine varie considérablement d'une entreprise à l'autre; elle dépend en effet de la subvention versée au CE par l'entreprise. Or, si la loi rend obligatoire ce versement, son montant (un certain pourcentage de la masse des salaires payés au personnel) demeure facultatif. Souvent la firme a un budget social

(+) les grandes entreprises, à unités de production multiples, possèdent un "comité central d'établissement" dont les membres sont élus parmi ceux des divers CE et de leurs collègues (ouvrier, cadre). Il y a des exceptions - dans ce domaine l'exception est souvent la règle; par exemple, les Charbonnages de France (200.000 salariés) n'ont pas de CE, ni à l'échelon national ni à celui des bassins.

assez élevé (qui échappe à l'impôt), mais entend le gérer elle-même dans un sens paternaliste; c'est le cas de la plupart des entreprises françaises conservant encore un caractère de propriété familiale plus ou moins direct. Ainsi, chez Michelin, le budget social a représenté en 1963, 10,32% de la masse des salaires (subvention à l'école des curés par exemple); mais le CE a dû entreprendre toute une série de procès pour obtenir la gestion de l'arbre de Noël, des colonies de vacances, des soupes et boissons (24). Les subventions les plus élevées sont versées dans certaines entreprises nationalisées, donc de création et de statuts récents, comme l'industrie aéronautique ou l'EDF (à l'EDF 5% de la masse des salaires en 1959, soit 5 milliards d'anciens francs) (25). La CGT revendique la fixation d'un versement obligatoire de 3% (il faudrait dit-on, 1,5% pour couvrir les seuls frais de fonctionnement); d'un sondage de la CGT il résulte que sur 279 entreprises consultées, 201 versaient une contribution inférieure à 3% (26). Aussi le montant et l'emploi de ces fonds constituent un brandon de discorde inextinguible, l'objet principal de la " contestation " CE/direction.

L'aide sociale forme le poste le plus important de ce budget. Elle va selon les cas, de la layette à la retraite complémentaire, de la caisse de secours au centre de blanchissage, au dispensaire, à la crèche, aux colonies de vacances, à l'arbre de Noël enfin, cette grande fête des petits enfants et du CE réunis. Et puis, il y a la cantine -pas toujours- dont l'administration, habituellement défectueuse, entretient les polémiques avec la direction.

Dans tous les cas, le CE n'a fait que relayer le patronat dans la gestion de ces organismes; dans la plupart des cas, en ce qui concerne le secteur privé, son rôle est réduit à un contrôle superficiel. Relayant le patron, le CE a souvent pris sa mentalité et comme le note, désabusé, un bonze syndical chrétien: " les comités ont parfois à se défendre d'un certain paternalisme, moins apparent que celui du patronat, mais non moins réel... Il semble que l'on ait rétréci l'univers social des CE à celui d'un service social ou d'un bureau de bienfaisance". (27). Les différentes centrales syndicales, il va de soi, s'efforcent de capitaliser à leur profit les maigres réalisations du CE.

Tel est dans l'ensemble le rôle des organismes représentatifs d'entreprise. Dans ces conditions, rien d'étonnant si la plupart des enquêteurs universitaires (non soumis à la discipline syndicale) concluent: " le système des CE a eu un effet négligeable sur l'attitude de la grande majorité des ouvriers et chefs d'entreprise français " (28). Parfois, ils essaient tout de même de trouver à ces organismes un contenu "positif", témoin cette ancienne déléguée du personnel, en 1951-52, qui prépare depuis une thèse de doctorat, soulignant:

" En faisant état des mesures légales, les délégués en assurent indirectement l'application. Pour éviter des concessions ultérieures le patron veillera de lui-même à ne plus enfreindre le Code du Travail. En divulguant son contenu parmi les ouvriers, les délégués contribuent à développer chez eux le sentiment qu'ils ont des droits et que la puissance patronale a des limites". (29).

Ces deux arguments sont douteux l'un comme l'autre. Le premier ne s'applique pas à une foule de petites et moyennes entreprises et, de manière quasi générale, au personnel non titularisé; le code ici est souvent ignoré sauf, dans les cas flagrants, sur intervention de l'Inspection du Travail, (30), c'est-à-dire de l'Etat, ou des syndicats et de la procédure (31). Ailleurs, sans doute, le code est plus ou moins respecté, mais on ne saurait dire que c'est uniquement par crainte du délégué. En tant qu'il prohibe certaines formes de surexploitation, il protège le salarié sans léser vraiment l'employeur: c'est le prix de la productivité accrue.

Quant au second argument, si l'ouvrier a un sentiment en l'espèce, c'est

bien que la "puissance ouvrière" a des limites étroites et qu'il fait, pour en imposer le respect, sur des points tant soit peu importants, recourir à une lutte ouverte, impensable à l'échelon individuel, impraticable en permanence à l'échelon collectif. Ainsi se déchargera-t-il sur son représentant du soin de défendre "ses droits"; il ira même parfois jusqu'à lui demander un peu n'importe quoi, pour "voir", pour "rien" sans intention précise de le soutenir à fond. Dès lors, tandis que le délégué est amené à distinguer soigneusement entre le "réalisable" et "l'indéfendable" - du point de vue du règlement et, en fait, du patron-, l'ouvrier est rejeté vers l'infantilisme puisque ses doléances sont soumises à l'approbation préalable du délégué. Si, le cas échéant, les représentants ouvriers sont soutenus par le personnel dans sa majorité, c'est en raison d'une solidarité de fait face à l'arbitraire patronal. En revanche, l'évolution des délégués, sur le plan de la revendication réelle, est liée à la conjoncture, c'est-à-dire à un rapport de force propre à l'entreprise et à la société en général et où, dans les périodes critiques, les délégués agissent bien plus comme freins que comme stimulants de la lutte. (32).

Et les réactions du patron? La fonction de direction sur le lieu de travail a éclaté; autrefois, elle était assumée par le contremaître ou le chef de bureau d'une part, par les mouchards spontanés ou permanents apportant divers compléments d'information, d'autre part. Les uns et les autres sont toujours présents, mais ils sont doublés, contrôlés, renforcés par de multiples organes nouveaux - plus "impersonnels" (services du personnel, du planing, des relations sociales, etc.); le CE pour l'employeur est l'un de ces organes: il a pour mission de lui livrer une information décaillée (non plus celle du mouchard) censée aussi préjuger des réactions du corps salarié, de transmettre à la base et "d'expliquer" les décisions; c'est encore le cas échéant, un moyen de pression sur les autorités afin d'obtenir des commandes ou des subventions de l'Etat, des dégrèvements fiscaux, etc., bref, un instrument auquel on recourt (peu volontiers) dans les mauvaises passes, comme au préfet ou au député.

Mais en même temps, le CE reste un intolérable empiètement sur le droit de propriété et de commandement; faible, le CE n'en possède pas moins une petite force de dissuasion: de l'arrêt de travail au recours au tribunal. Il a aussi des ambitions (le fameux droit de regard sur la comptabilité). Pour le dissuader, à son tour, l'employeur, surtout en province, multiplie les tracasseries et les brimades, jusqu'au licenciement inclus. Les renvois de délégués sont assez fréquents surtout avant les élections lorsqu'ils ne sont pas encore protégés par la loi mais figurent sur la liste présentée par le syndicat. Mais ensuite le délégué reste exposé à ce danger et doit parfois en appeler à la justice. Parmi les motifs de renvoi entérinés par le tribunal (après une longue procédure), citons: "manifestations constantes d'hostilité ouverte à l'égard de la direction", ou "refus fautif de siéger dans une commission de discipline"; parmi ceux refusés on trouvera par exemple: "participation à un refus d'accomplir pendant quelques jours des heures supplémentaires payées" et "mise aux voix d'une motion imposant la réintégration forcée d'ouvriers licenciés" (33). En outre, l'affichage de la documentation syndicale, sur le panneau réservé à cet effet, amène le patron à saisir le tribunal pour des vétilles ou plutôt pour faire confirmer sa puissance. Ainsi, l'expression "exploitation inhumaine par le patronat" revêt pour le tribunal un caractère de "polémique excessive", une formule taxant d'"arbitraire" un refus de l'employeur a été jugée désobligeante pour celui-ci (34). Il est clair que les limites de la "puissance patronale" sont très larges...

Reste encore à examiner le comportement des organes de médiation entre ces deux éléments antagoniques: l'ouvrier et le patron. Il y a sans doute tout le corps des spécialistes, des services de "gestion du personnel" et hommes de loi aux médecins et assistantes d'entreprises; leurs tâches se passent de commentaires. Pour les CE, le rapporteur d'un projet de loi sur les CE, un député UNR, reconnaît leur échec partiel, l'attribue à une mauvaise volonté dans les deux camps (non pas à des limites objectives) et trace ensuite ce bilan "positif":

"Malgré les obstacles qui s'opposent au fonctionnement des comités la méfiance des partenaires, les oppositions idéologiques, l'institution est un facteur de progrès. Les attitudes qu'elle impose, l'attrait du "nouveau", l'obligation pour le chef d'entreprise comme pour les syndicalistes de se réunir régulièrement, ont progressivement modifié les conduites des uns et des autres et particulièrement favorisé la promotion des représentants du personnel (souligné par nous. N.D.L.R.)... Contrairement à ce qu'on pourrait supposer l'intérêt manifesté par les délégués à l'égard des problèmes économiques de l'entreprise ne cesse d'augmenter et se révèle être le centre privilégié de leurs préoccupations". (35).

Cette déclaration est intéressante puisqu'elle met en valeur les intentions du législateur: pousser plus encore l'intégration de l'appareil des CE à l'entreprise comme telle (+). C'est pourquoi il veut, entre autre, octroyer aux cadres un rôle plus grand dans le CE et il n'est pas douteux que les cadres en général soutiennent à fond cette tendance. Mais aussi le rapporteur n'a pas tort d'invoquer la promotion des membres des CE. L'un de nos camarades, employé d'assurances, eut un jour l'occasion de revoir, quinze ans après, la liste des candidats au CE de la firme où il travaille; il a pu constater ainsi que certains d'entre eux sont passés depuis petits cadres. A ce propos, puisque ce qui est vrai en France l'est plus ou moins ailleurs et vice-versa, il est bon de noter les résultats d'une enquête de motivations (++) menée en Angleterre. On demandait à des shop-stewards les principales raisons pour lesquelles, à leur avis, un responsable syndical quitte ses activités; les réponses s'étagaient dans l'ordre suivant: 43% promotion dans l'entreprise; 32% temps pris par les activités syndicales; 26% motifs familiaux; 23% manque de soutien ou de sympathies à la base et 17% perte de salaires (36).

Concurremment à ce type de promotion, il y a encore la promotion dans le syndicat. En effet, syndicat et organes de représentation ouvrier sont le plus souvent confondus. "La relation délégué-syndicat paraît si normale et si naturelle qu'on ne les distingue même plus...(car) les deux fonctions, faute de militants, sont souvent assumées par les mêmes personnes". (37). Le CE constitue donc une pépinière de militants dévoués et avertis pour les organisations syndicales -et politiques- et leur servent, autant que faire se peut, d'agents recruteurs, puis de sous-officiers et parfois mieux encore (+++) (quoique cette situation soit en France sensiblement moins intéressante qu'en Italie, en Allemagne de l'Ouest, ou les pays de l'Est, par exemple).

(+) on parle volontiers aujourd'hui d'identification de l'ouvrier à l'entreprise qui l'emploie; le fait n'est pas nouveau, loin de là. L'existence des CE démontre en tout cas qu'il devient nécessaire de consolider cette identification; si des éléments tendent à s'intégrer en profondeur à l'entreprise, ce sont les syndicalistes. L'intégration à la société est un phénomène différent puisqu'elle s'opère ailleurs que sur le lieu du travail.

(++) c'est-à-dire non pas une statistique de faits, mais un sondage sur l'opinion que les interrogés se font de ces faits. De telles enquêtes, il va sans dire, ont au mieux, une valeur indicative.

(+++) mais il ne faut pas oublier les sièges réservés aux syndicalistes dans les conseils des caisses de Sécurité Sociale, et des Caisses de retraites, les éventuelles sinécures dans les administrations municipales, etc...

Maintenant bien sûr, il n'y a pas de place pour tout le monde et, de plus, tout le monde ne veut pas y aller. Par dizaines de milliers les représentants ouvriers s'efforcent d'apprendre les lois et d'aplanir les conflits; quand les choses sont trop compliquées, ils téléphonent au syndicat; quand ils s'énervent en discutant avec les représentants de la direction, ils ont des ennuis et le syndicat ne les soutient pas toujours; quand ils en ont assez, ils passent la main. Ils ont la fierté d'avoir accompli leur devoir de syndiqués organisés, ils ont mis la main à ce "travail de Sisyphe" dont Rosa Luxembourg parlait déjà (38), ajoutant qu'il était "indispensable" pour et tenir la force de sa formule, si vraie encore dans son fond, près de soixante-dix ans plus tard...

Nous avons ainsi esquissé les deux modèles de représentation ouvrière qui existent dans les grands pays industriels d'Europe de l'Ouest: le modèle anglais ou le shop-steward compte plus que le comité mixte (moitié ouvrier, moitié patron) et le modèle français où le CE l'emporte sur le délégué du personnel. Dans les pays scandinaves, c'est le modèle anglais qui domine, mais le shop-steward (qu'on appelle "homme de confiance" comme en Allemagne) dépend étroitement du syndicat. En Italie, la "commission interne" est proche du CE français par l'étendue de ses compétences plus restreintes toutefois en matière de gestion d'oeuvres sociales: elle a au mieux un rôle de surveillance; mais comme en Belgique et ailleurs, elle est doublée par un puissant réseau de services d'entr'aide, coopératives, etc.. syndicales et politiques. L'Allemagne de l'Ouest est également proche du modèle français mais présente des particularités qui valent d'être mentionnées.

ALLEMAGNE

Depuis le début de ce siècle, les syndicats allemands ont toujours eu une puissance considérable; à côté d'eux, les syndicats français sont minables et les syndicats américains eux-mêmes représentent souvent un exemple de non-conformisme.. Comme nous l'avons déjà vu, l'existence des CE fut "ancrée" dans la Constitution après la guerre de 14. On les appelait "la main prolongée" des syndicats tant ils en dépendaient à tous égards; ils se trouvaient soumis, en cas de contestation, aux décisions de "tribunaux du travail", genre de comités paritaires syndicats/patrons à caractère judiciaire. Ainsi, lorsqu'un ouvrier s'estimait injustement licencié, il exposait son cas au CE; si celui-ci approuvait les motifs du congédié, il saisissait de son cas le tribunal du travail, autrement non. En tout domaine, les syndicats travaillaient main dans la main avec les patrons et l'Etat pour régler tous les conflits importants; leurs chefs étaient prospères, ils détenaient parfois cinq, six ou même dix postes différents à la fois, combinant souvent des fonctions syndicales et politiques. C'était la belle époque !

Intégrés de la sorte, les syndicalistes, comme tous leurs collègues du mouvement ouvrier officiel, se croyaient indispensables, oubliant que leur puissance reposait sur celle d'une classe, la classe ouvrière, qui ne compte pas dans la société capitaliste et ne peut se défendre que par la lutte. Habités à la légalité, respectueux de la démocratie qui leur valait leurs postes, ils ne songèrent pas un instant que le monde peut et doit changer et qu'alors si un camp refuse l'action, c'est l'autre qui triomphe. Et quand la montée des nazis s'affirma, ils se bornèrent à des phrases ronflantes: surtout pas d'actions isolées! surtout faire confiance aux chefs! En fait les puissantes organisations de combat des syndicats et des partis ouvriers -des centaines de milliers d'hommes- se laissèrent dissoudre par un simple décret du gouvernement Hitler: surtout pas de guerre civile! pas de provocations! le mauvais moment va bientôt passer! Les syndicats chrétiens et libéraux furent les premiers à rallier les nouveaux maîtres (n'essayant d'ailleurs que leur mépris). Les chefs des "syndicats libres"

(sociaux-démocrates) ne furent pas longs à les rejoindre, après un début de persécution bénigne. Ils proclamèrent leur "neutralité" politique; lorsque Hitler fit du 1er mai 1933 la "fête nationale du travail", leur organe officiel le félicita d'avoir réalisé un "vieux rêve de la classe ouvrière", ajoutant:

" nous n'avons certes pas besoin de baisser pavillon pour reconnaître que la victoire du national-socialisme, bien que remportée dans une lutte contre un parti que nous avons toujours considéré l'incarnation de l'idée socialiste (le parti social-démocrate), n'en est pas moins notre victoire; ce jour, en effet, la mission socialiste revient à la nation tout entière " (39).

...Le 2 mai 1933 à dix heures du matin, sur l'ensemble du territoire allemand, les troupes nazies occupaient les maisons des syndicats, leurs banques, dispensaires, magasins de coopératives, leurs locaux de presse, etc.. Trois hauts dignitaires furent emprisonnés. Le petit peuple des fonctionnaires syndicaux changea de patrons et continua de bien travailler (ou fut mis à la retraite). C'est ainsi que selon leur formule, les hitlériens en finirent avec les "grands bonzes rouges, leur enflure bureaucratique, leurs prévarications dans le domaine des frais d'administration, leur luxe et leur débauche " (40)., avant de s'installer à la place encore toute chaude du séant de leurs ennemis et de prendre leur relève dans des organismes paritaires aux fonctions à peine modifiées.

Cet aperçu, trop rapide et apparemment hors du sujet, a cependant son intérêt. Les chefs syndicaux évoquent aujourd'hui cette triste fin pour mettre en garde contre les dangers d'une collaboration trop poussée avec les patrons et l'Etat; il n'est cependant que d'observer leur évolution actuelle pour constater que ces avertissements ne peuvent rien contre un développement naturel en quelque sorte. Mais le sinistre destin de dizaines de milliers de communistes, hauts dignitaires compris, massacrés en Indonésie, il y a quelques mois, montre que l'histoire se répète dès que les conditions en sont données. De bons esprits diront sans doute: tout cela est loin dans le temps, ou bien dans l'espace, ça ne peut pas arriver chez nous! La ch anson hélas, n'est pas nouvelle.

Mais revenons au nazis. Ils remodelèrent en surface et par étapes, la société allemande, l'ébarbant de ses institutions démocratiques et unissent tous les "travailleurs", patrons, cadres, ouvriers, employés, dans un "Front du Travail". Quant aux CE, dans un premier temps, la législation nazie leur conserva un caractère électif. En 1934- et 1935 - en dépit des résultats triomphaux des plébiscites politiques- ces élections aboutirent à une telle déroute des candidats nazis que les CE, baptisés "conseils de confiance" furent ensuite désignés par le chef d'entreprise, président du CE par définition, après accord avec le chef de la cellule nazie d'entreprise. Cette péripétie témoigne éloquemment de l'attachement passif des travailleurs aux vieilles organisations: assez pour leur donner leur bulletin de vote, pas assez pour les défendre activement (en conformité d'ailleurs avec les instructions des directions ouvrières).

Les CE nazis, comme tous les autres types de CE, avaient pour tâche "d'approfondir la confiance mutuelle au sein de la communauté d'entreprise"; de discuter les mesures "concernant l'amélioration de la productivité"; de veiller à la protection des ouvriers et aux règlements des conflits; les membres du "conseil de confiance" ne pouvaient pas être congédiés, en principe, sauf avis favorable de l'Inspection du Travail. Dans les grandes entreprises, un conseil d'établissement intervenait à titre consultatif dans les questions de gestion sociale (41). Ainsi donc, dans leur essence, les fonctions des CE sont compatibles avec un régime dit totalitaire (l'Italie fasciste conserva également l'institution), seule sa forme subissant alors des modifications.

Allemagne de l'Ouest

Après l'effondrement du régime hitlérien et la période de chaos qui suivit, la loi créa un genre de CE, élu par tout le personnel, qui participe à l'administration des œuvres sociales (sans droit de gestion directe comme en France) et fait part à la direction des diverses doléances des travailleurs (horaires, conditions de travail, salaires, etc.). Il n'existe pas légalement de délégués du personnel cette charge revient à l'"homme de confiance" (Vertrauensman) qui est aussi en général le responsable du syndicat dans l'entreprise, ou l'atelier, ou le bureau; c'est à lui que l'ouvrier s'adressera et c'est lui qui transmettra, s'il accepte, et selon une procédure conforme au génie de l'Allemagne en matière de complications administratives. On trouve en outre, un "comité syndical d'entreprise" qui donne des conseils juridiques, recrute, et maintient les liaisons avec la centrale syndicale; élu par les seuls syndiqués, il se confond presque toujours avec le CE (appelé aussi "comité économique"); (dans les entreprises employant plus de cent salariés seulement).

De plus, l'Allemagne nouvelle s'est permis une innovation: la "co-gestion" (Mitbestimmung). A l'origine, en 1947, elle fut mise en place dans une centaine de très grandes entreprises minières et sidérurgiques par les autorités d'occupation anglaises, conseillées en l'espèce par des experts travaillistes (parti au pouvoir à l'époque en Grande-Bretagne). Il s'agissait dans leur esprit de rogner un peu les pouvoirs des "magnats de la Ruhr", peut-être aussi d'étendre les expériences en cours sur le sol anglais. Un "conseil de surveillance" était établi dans l'entreprise, conseil composé de 5 représentants des salariés choisis (+) par le CE (dont deux membres obligatoirement du personnel de la firme considérée), de 5 représentants des actionnaires et d'un "onzième homme", arbitre, désigné par les deux parties. En 1952, après une campagne des syndicats, la cogestion fut étendue à certaines autres grandes entreprises (avec une nouvelle répartition des sièges: 4 + 4 + 3).

Le "conseil de surveillance" a des fonctions nettement plus étendues que le CE français en matière de gestion du personnel et même de gestion de l'entreprise. Ils favorisent ainsi la réemploi des bénéficiaires dans le sens des investissements plutôt que de la répartition des dividendes; mais leur influence est certainement réduite à cet égard puisque le taux de croissance des branches cogérées n'est pas supérieur à celui des autres branches. En revanche, dit-on, leur intervention dans le domaine social aurait eu des effets plus probants. Mais la conséquence la plus incontestable de ces institutions a été de fournir à dix mille délégués appointés par les entreprises (environ cinq mille salariés des firmes cogérées, les autres étant toujours des fonctionnaires syndicaux), des fromages parfois volumineux (et combinés avec d'autres).

En outre, le conseil de surveillance, donne son agrément à la nomination d'un "directeur du travail", élu par le personnel sur recommandation du syndicat, personnage clé de tout le système, chargé de gérer les œuvres sociales et, en partie, chef du personnel. Le poste est envié, mais réservé au gratin. Un sondage portant sur 96 de ces directeurs, (mines, scieries), révèle ainsi que 16 seulement étaient auparavant des travailleurs qualifiés, dont 9 déjà présidents d'un CE, et 6 secrétaires syndicaux; on comptait par ailleurs: 24 employés et cadres techniques et commerciaux;

(+) en fait, dit-on, élus; mais les choses sont trop compliquées pour être exposées ici; en réalité, c'est le syndicat, ses pressions et ses combines, qui décident de tout.

25 cadres spécialisés dans la gestion du personnel; II hauts cadres administratifs de l'Etat (politiciens socialistes en général) et des syndicats (42).

Ces conseillers, directeurs, etc., tiennent le plus souvent leurs mandats des syndicats. Ainsi, chez les métallurgistes, en 1961, 82% des membres des CE et 91% de leurs présidents appartenaient à la grande centrale unique. Ils sont à peu près inamovibles. Cependant, lorsqu'éclate une grève soutenue par le syndicat (ce qui n'est pas toujours le cas), les conseillers démissionnent, quitte à être réélus après: leur indépendance par rapport au patron ne saurait être suspectée, n'est-ce pas? En général, dans les conflits courants, les CE se prononcent en faveur de la direction de l'entreprise; parfois même certains de leurs membres n'hésitent pas à prendre parti contre des grèves décidées par le syndicat. Aussi dans les négociations de salaires certains patrons préfèrent-ils maintenant traiter avec le CE qu'avec le syndicat (qui conclut cependant à l'échelle nationale); ce qui n'empêche pas que la cotisation syndicale soit souvent prélevée directement sur la paie, en même temps que l'impôt du culte... (43).

Tous ces gens vieillissent dans les meilleures conditions. Un observateur fait ainsi le portrait-robot du président du CE:

" Un homme qui frise la soixantaine, il est employé dans l'entreprise depuis vingt ans et plus; ses vertus familiales se lisent sur son visage " (44)

Et ce n'est pas pour rien qu'un chrétien de gauche, auteur d'une enquête sur les CE allemands pouvait en intituler l'un des chapitres: " La joie d'être élu. Le CE point de départ pour une grande carrière". (45).

LA FONCTION DES ORGANES OUVRIERS d'entreprise dans le CAPITALISME DE TYPE OCCIDENTAL

C'est en Norvège que la fonction des CE se révèle avec le plus de clarté? En 1954 les centrales syndicales ouvrières et patronales "ont renouvelé la convention de 1945 sur les comités de production, dans le désir de promouvoir le bien-être et la joie au travail grâce à la collaboration et à la solidarité dans l'entreprise, d'utiliser l'expérience et les idées du personnel pour développer la productivité, diminuer les coûts de production et améliorer les capacités concurrentielles pour le mieux de l'entreprise, des travailleurs et de la société " (46). Il est intéressant de noter que ce qu'il est convenu d'appeler les meilleurs résultats ont été obtenus dans les grandes entreprises, appliquant des techniques de pointe et où l'on effectue constamment d'importantes extensions et modernisations. C'est là un premier aspect des organismes d'entreprise en général: permettre une adaptation pacifique du personnel aux transformations technologiques, tout en visant à créer un esprit maison, différent d'origine mais combiné à celui que cherchent à maintenir les psychologues directement payés par l'employeur.

De plus, les "hommes de confiance" norvégiens, fortement contrôlés par l'appareil syndical, offrent aux patrons l'assurance " de trouver une instance ouvrière responsable" dans l'entreprise (47). C'est là un deuxième aspect: débattues sur le tas, les diverses négociations prennent un tour plus concret, immédiat, qu'elles ne sauraient revêtir à l'échelon national. En même temps que les délégués sont mis au courant des problèmes rencontrés par la direction au niveau de la production et des solutions qu'elle envisage de leur donner, cette dernière est mieux avertie des "facteurs humains" que ses décisions risquent d'impliquer, le débrayage par exemple...

nouvelle s'affirme, dans tous les pays de l'Est, et qui va vers une certaine décentralisation, dans le style de l'Ouest. En ce sens, on peut supposer que, dans le cadre existant des rapports capitalistes de production et sur la base d'une réglementation juridique octroyée, les organes représentatifs d'entreprise verront s'élargir à la longue leurs attributions. Les "conseils ouvriers" yougoslaves, d'après nous, ne sont rien d'autre qu'une tentative dans cette direction. A l'heure actuelle cependant, cette tentative reste une exception. Avant de l'étudier, nous examinerons les conditions qui prévalent à l'Est en général.

Le syndicat comme en occident, a le premier rôle: il s'occupe de toutes les conditions du travail, dans le cadre du Plan, mais pour le faire appliquer, non pas même pour l'aménager. Au niveau de l'entreprise, il est subordonné à la direction qui souvent gère directement les oeuvres sociales. Il veille aussi - sur le papier en tout cas - à l'observation du Code du Travail, aux côtés de l'Inspecteur du Travail dont la nomination est ratifiée par voie électorale. La mission d'"explication" qui à l'Ouest revient en partie aux CE incombe ici aux "activistes" responsables du Parti qui ont un bureau sur les lieux de travail, par le moyen entre autres du collectif ouvrier, (l'ensemble du personnel d'un atelier ou unité organisationnelle), à qui il arrive d'exprimer parfois la situation à la base.

Le problème qui domine tous les autres, c'est bien entendu la question des salaires. Comme à l'Ouest, ceux-ci sont, en gros, divisés en une partie fixe, le salaire moyen de la catégorie considérée, et une partie variable, les primes, liée à l'accomplissement et au dépassement du plan de l'entreprise. Le salaire aux pièces, qui tend à devenir un salaire collectif, rétribuant toute une "brigade de travail", prédomine nettement comme forme de rémunération des ouvriers (en Russie, 60% d'entre eux sont payés de cette manière). De toutes façons, en quelle que branche et à quel que grade que ce soit, les primes jouent un rôle essentiel dans la détermination du salaire réel, en effet, outre qu'elles représentent souvent de 30 à 40% de la paie totale le montant des salaires globaux versés à ces catégories intervient indirectement dans le calcul des émoluments propres aux catégories qui ignorent la prime comme telle (+) La fixation des normes, base des primes, en fonction du plan d'entreprise et du plan d'Etat, est donc la grande préoccupation des travailleurs; les initiatives de la direction en ce domaine se heurtent fréquemment aux protestations du collectif qui répond de façon informelle, par la grève perlée et plus souvent encore par l'absentéisme. La grève ouverte est rarissime, presque inconcevable, puisqu'elle signifie en pratique une semi-insurrection (comme en Allemagne de l'Est, en 1957 par exemple) (49).

Les normes sont donc assez basses en général. Mais, de plus, les "négociations" ont lieu également à l'échelon individuel. La combine joue là-bas un rôle beaucoup plus grand encore qu'à l'Ouest et le moindre agent d'autorité, dans l'usine, cherche à satisfaire son intérêt personnel par un marchandage constant avec l'ouvrier. En voici un exemple donné par un fraiseur hongrois:

"Ce chronométrateur mettait à profit le temps de travail "bousillé" pour faire effectuer des travaux supplémentaires, pour son propre compte ou celui de ses amis. Il appliquait souvent ce procédé, en y associant d'autres ouvriers qui n'osaient pas lui résister, puisque sa position lui permettait de leur jouer de mauvais tours. Il se trouvait même des ouvriers

(+) De plus, les réformes en cours prévoient la constitution d'un fonds recueillant la part des bénéfices laissés par l'Etat à la disposition de l'entreprise, fonds qui pourrait servir à augmenter le salaire moyen jusqu'à concurrence de 5% et alimenter une caisse spéciale pour les dépenses sociales; c'est la direction qui gèrera ce fonds.

"qui étaient contents de pouvoir lui rendre service, espérant qu'on leur accorderait en échange de meilleures normes".

Et l'affaire se termina comme souvent sous d'autres régimes: le fraudeur "fut transféré par voie disciplinaire à un poste bien plus avantageux, et qui impliquait des responsabilités moindres" (49).

Un autre aspect du débrouillage généralisé, c'est le chapardage courant dans les entreprises en raison des bas salaires. L'écrivain hongrois, Tibor Déry a donné une description aussi remarquable que nuancée de la manière dont un "activiste" traite ces questions: il s'agit pour lui d'éviter que les ouvriers ne "s'ôtent à eux-mêmes le pain de la bouche" (50). Il faut ajouter encore le "travail noir", très fréquent, presque une institution qui, entraînant un surcroît de fatigue, se trouve à l'origine de multiples défauts de finition et d'accidents du travail. Encore une fois, l'Est n'a pas le privilège de ces conditions, mais elles y prennent une extension inconnue ailleurs.

RUSSIE:

Les relations entre la direction et le personnel sont maintenues par de multiples sortes de "conférences" et de "commissions", mais c'est la direction qui en choisissait déjà les membres avant la guerre (51) et il est peu probable que les choses aient changé depuis.

Il existe aussi un CE, le "comité syndical d'entreprise" élu par le personnel, syndiqué à 95%, et qui dispose d'un droit partiel de veto en matière de normes, de salaires et de licenciements; il est aussi consulté sur la nomination des directeurs et peut demander leur remplacement. Il s'agit, au moins en partie, de pures clauses de style (par exemple, il n'est pas impossible, même à l'époque stalinienne, que des CE aient "congédié" au point de vue formel, le directeur, mais en ce cas le rôle du Parti, des syndicats ou des autorités locales fut, à coup sûr, déterminant). Khrouchchev a créé une institution supplémentaire "l'assemblée permanente de production", compétente pour les problèmes de gestion de l'entreprise (sauf les nominations du ressort du CE). Ces assemblées élues par le personnel, sont composées aux deux-tiers de fonctionnaires ("activistes") syndicaux et comptaient, en 1958, six millions de délégués pour l'ensemble de la Russie (52). La réalité de leur fonction paraît probable si l'étendue doit en varier selon les moments, les branches d'industrie et diverses particularités locales. En fait, cependant, la situation sur le marché du travail continue de jouer un rôle bien plus déterminant. La pénurie de main d'œuvre qualifiée entraîne en effet les directeurs à pratiquer le "piratage" en offrant des conditions plus alléchantes que les entreprises "concurrentes" et en les déguisant sous des formes diverses: revalorisation soudaine de tel ou tel poste de travail, primes spéciales, notes de travail fictives, etc.. Comme toujours, le cadre institutionnel ne fait, pour l'essentiel que découler de rapports qui lui sont extérieurs et favorables, dans des limites données, à l'aristocratie ouvrière.

LA COMMISSION DES CONFLITS:

Elle constitue une forme nouvelle de "gestion du personnel". En Russie elle est encore composée d'un nombre égal de représentants de la direction et de membres du CE. Mais en Allemagne de l'Est (RDA), elles sont élues maintenant au scrutin secret par le collectif ouvrier. Bien entendu, les candidats sont choisis par le syndicat, parmi les "travailleurs dignes de confiance", et "formés" par lui. La commission se prononce, "après discussion approfondie avec les travailleurs" sur certaines "infractions aux principes de la morale socialiste", c'est-à-dire les délits mineurs (larcins, fraudes, détournements, coups, injures, etc..) et diverses contestations de droit civil. Ses décisions sont susceptibles de recours en appel: soit sur intervention du bureau de la section syndicale

soit sur celle du procureur de la République. "Actuellement en RDA, proclame une brochure de propagande (53), un délit sur trois est jugé par la commission des conflits. Ainsi les travailleurs se sont vus confier le soin de trancher eux-mêmes, en toute responsabilité... des cas relevant "normalement" des organismes de l'Etat".

En un certain sens, l'institution souligne le caractère illusoire du CE et autres organes qui doivent être doublés par un autre, spécialisé, dès qu'il s'agit de questions importantes. On a vu aussi à quel point ce dernier, si spécialisé et si fabriqué soit-il, est encore contrôlé dans son fonctionnement par les autorités qui lui "confient" l'usage d'un droit. Toutefois, le fait que de tels organismes soient créés, que leur activité ne soit pas mythique, montre bien qu'ils sont liés aux conditions de la production moderne, et non à la bonne volonté des autorités, moins encore à une idéologie.

Un autre exemple est donné par Cuba. Là, le "conseil ouvrier", élu pour la première fois en décembre 1964 sur une liste présentée par le syndicat, a pour mission "d'administrer la justice dans les usines pour des délits mineurs tels que la "négligence"; les sanctions: "suspension des ouvriers, amendes ou ajournement des vacances " (54).

ALLEMAGNE DE L'EST:

Au risque de lasser le lecteur, en répétant des détails qui se retrouvent sans cesse et partout semblables, puisqu'ils touchent un point partout semblable: l'encadrement des travailleurs sur le lieu de travail et leur protection par des représentants légalement reconnus, nous jetterons un coup d'œil sur l'Allemagne de l'Est.

Souvent nés de façon spontanée, au moment de la défaite hitlérienne, les CE faisaient en quelque sorte partie du stock d'institutions que les chefs communistes trouvèrent lors de leur installation au pouvoir. Ces derniers veillèrent à empêcher toute extension des attributions des CE. Ceux-ci furent en activité entre 1945 et 1958, année où le gouvernement, sans coup férir, mit fin à leur existence; ils ne jouèrent aucun rôle dans les événements de juin 1957. Ils s'occupaient surtout des problèmes les plus immédiats (cantines ou bons de chaussures, par exemple), et fort peu des questions de production. Ces fonctions reviennent désormais au comité syndical - et à son réseau de responsables- qui prépare la discussion du plan d'entreprise et incite à la productivité; il a son mot à dire, en droit, sur la fixation des normes et, en pratique, pour les faire accepter. Les institutions sociales propres à l'entreprise sont alimentées par une partie des bénéfices restant à la disposition de celle-ci et gérés exclusivement par sa direction.

POLOGNE:

Les Conseils ouvriers- (ci-après CO) apparurent dans la période trouble de l'"Octobre Polonais" en 1956. La politique d'industrialisation et de centralisation à outrance conduisait alors à des résultats désastreux pour la population. Une réorganisation de l'industrie semblait inéluctable, et vers la fin de 1955, le gouvernement stalinien allait jusqu'à inviter les travailleurs à soumettre leurs suggestions en vue de l'élaboration d'un nouveau plan quinquennal (55). Toutefois, la rigidité du système dit depuis, du "socialisme administratif" (sic) ne permettait pas d'aller très loin dans cette voie. En juin 1956, le retentissement de la grève de Poznan donna une impulsion nouvelle au mécontentement populaire qui trouva son expression matérielle dans la création de CO.

Ce mouvement des CO unissait deux tendances, l'une qui concrétisait la résistance ouvrière à la dégradation des conditions de vie; l'autre incarnant la

réaction des cadres techniciens devant l'inefficacité et le gaspillage, attribués à l'influence des éléments politiques et centralisateurs. Ces tendances, pour prendre consistance, devaient nécessairement s'organiser sur une base autonome par rapport aux institutions existantes. En effet, les travailleurs n'avaient aucune confiance dans les syndicats: on les appelait "le deuxième gouvernement", on leur reprochait de ne se soucier que de "l'accomplissement du plan". Il fallait donc autre chose, et c'est ce qu'exprimait par exemple, Gozdzik, l'un des principaux leaders du mouvement et secrétaire de la cellule du Parti à l'usine d'automobiles de Zeran: " Nous pensons disait-il, qu'il ne serait pas mauvais qu'un conseil ouvrier dirige l'entreprise, détermine son administration économique et, en même temps, la guide et fasse des recommandations exécutoires au directeur ". Ces revendications rejoignent le programme le plus avancé, émis au cours de la Révolution hongroise par le Conseil National des Syndicats:

"Partout on doit former des CO... Voici les tâches du CO: il décide de chaque question relative à la production, à l'entretien et à la gestion de l'entreprise. Pour diriger la production, il élira cinq à quinze personnes à un bureau de gestion qui assistera le directeur de l'établissement et décidera de la façon dont on appliquera dans l'usine les directives du CO... Il décidera comment on adaptera le système des salaires, et quelles seront les dépenses sociales et culturelles, ainsi que l'emploi des fonds d'investissement et des bénéfices. C'est au CO de fixer le plan de travail de l'usine ou de la mine. Il est responsable de l'ensemble des travailleurs ..." (56).

En Pologne, les syndicats essayèrent de canaliser le mouvement, mais la tentative fit long feu. La constitution des CO s'accéléra surtout après l'arrivée au pouvoir de Gomulka, saluant "l'initiative ouvrière en ce qui concerne une meilleure organisation de la direction de l'industrie et une participation à la gestion de l'entreprise". Ces formules en soi, étaient compatibles avec les idées du mouvement telles que les avait exprimé Gozdzik, et il serait vain ici d'épiloguer à ce propos. Mais le maintien intact, quant à l'essentiel, du pouvoir d'Etat limita d'emblée le mouvement à ce qu'il était au départ: une tentative de remédier au chaos par la décentralisation et une initiative plus grande laissée à la base dans le cadre des institutions et règles existantes.

Dans l'ensemble, les élections aux CO donnèrent une prépondérance de fait aux cadres techniciens et à leur tendance: élimination du gaspillage, maintien du travail aux pièces et de la coercition, réduction des travailleurs en surnombre (évalués entre 10 et 40% des effectifs selon les entreprises) et autres mesures tendant à réorganiser la production. Ces objectifs ne pouvaient être atteints qu'au détriment des travailleurs; le seul avantage qu'ils gagnèrent, ce fut un aménagement des primes.

L'existence des CO fut légalisée par décret un mois environ après le début de leur propagation; mais leurs attributions demeurèrent dans le vague. En réalité ce qui commençait de se passer en Hongrie et la suite, devait intégralement déterminer leur destin. En fait, le mouvement se borna au cadre particulier de l'entreprise (et dès lors, il pouvait sembler naturel de faire confiance aux techniciens): aller plus loin, précisément; cela signifiait l'épreuve de force à la hongroise et tel ne fut pas le cas. Dès l'année suivante, tandis que le gouvernement s'opposait à tout projet d'une "fédération des CO", le président d'un CO pouvait déplorer que "jusqu'à présent les résultats de l'activité des Conseils dépendent, la plupart du temps, de la bonne volonté du directeur de l'entreprise". Quant à ce dernier, le rôle qu'il accordait dans bien des cas, au CO ressort très bien de cette apostrophe d'un directeur de Silésie un peu moins subtil peut-être que ses collègues: " promettez-moi de travailler tranquillement, ne vous mêlez pas de la gestion de l'usine et les succès que nous obtiendrons seront portés à votre crédit " (57).

Si depuis 1956, les conditions de vie et de travail se sont trouvées quelque peu améliorées en Pologne, les CO n'y sont pour rien. Il y a belle lurette qu'ils ont cessé d'avoir une existence en pratique, s'il est vrai que comités, commissions et assemblées du collectif continuent de pulluler - sans attirer grand monde, les "activistes" mis à part. Malgré leur inefficacité sur ce plan, ces organes suffisent à résoudre maints petits problèmes et à informer la direction (quand elle veut bien les écouter). Dans une mesure difficile à apprécier, leurs marchandages en coulisses, (plus importants que les réunions officielles) freinent l'élévation des normes et le licenciement de personnel en surnombre. Mais l'expérience le démontre, l'audience qu'ils obtiennent tant auprès de la direction que des ouvriers ne dépasse pas au mieux une adaptation au jour le jour des conditions de travail et, en général, leur véritable rayon est celui de la discipline.

YUGOSLAVIE:

Les conditions particulières de la guerre de partisans engendrèrent en Yougoslavie, à la place de "l'appareil brisé de l'ancienne administration, une nouvelle autorité, nouvelle dans la forme et le contenu" (58) les "comités populaires" un système d'administration pyramidal sur lequel reposait -formellement- le gouvernement, et que doublait au niveau de l'usine des "comités syndicaux" de type russe. Après la rupture avec la Russie et une période de tâtonnements, le régime de Tito promulgua au fil des années, des trains entiers de décrets visant à instaurer "l'autogestion". On a pu dire de cette autogestion qu'elle "est création de juristes beaucoup plus que création ouvrière et surtout création continue marquée sans cesse par la promulgation de nouveaux règlements" (59). Cette formule d'Albert Meister -un professionnel de l'étude des communautés de travail qui a fait en Yougoslavie une enquête spécialisée- est sans doute exacte. Mais elle ne présente qu'un aspect des choses.

Vus sous cet angle, cette création revient à du paternalisme pur, si ce n'est à un retour aux sources, à Marx, à Lénine et même, ont dit des naïfs, à ...Proudhon. (+) C'est oublier qu'en 1948 les dirigeants yougoslaves -isolés mais aussi maintenus en place par un singulier effet de la "guerre froide"- étaient contraints et non pas libres, de rechercher "l'activité consciente et la participation immédiate des producteurs et des citoyens" comme dit encore Meister.

Le mécontentement était alors généralisé dans le pays, tandis qu'à l'extérieur Staline refusait d'appuyer les ambitions territoriales de Tito. Le système du "socialisme administratif" avait été poussé très loin dans l'industrie, mais non dans les campagnes où la collectivisation demeurait relativement lente; les prix des produits agricoles accusaient une hausse marquée au marché libre (indice 463 en 1937-714 en 1948), et les salaires baissaient. Cependant que des injections de capital étranger (américain) permettaient d'éviter une catastrophe dans le domaine des salaires le PC entreprenait, en janvier 1949, une collectivisation massive et rapide de la terre (60). Résistance des paysans, résistance des directeurs d'entreprise, souvent d'anciens chefs de partisans nommés pour des raisons politiques et attachés aux pratiques stalinienne, résistance enfin des salariés. Dans cette période critique, reprenant l'exemple de Staline, l'équipe dirigeante recourut à un jeu de bascule constant, jouant à un moment la ville, les salariés contre la campagne, les paysans ou même contre les directeurs, pour renverser ensuite la vapeur, dans une fumée de nouveaux décrets.

(+) cette allégation ridicule a été réfutée dans un article de "Noir et Rouge" consacré à l'autogestion (N° 31/32, p.31 et N° 33 p.2); nous renvoyons à cet article pour l'excellent résumé qu'il donne de l'embrouillamini des institutions yougoslaves.

Ce n'est pas le lieu ici d'examiner l'autogestion yougoslave en tous ses détails, et moins encore dans toutes ses étapes. Il fallait toutefois rappeler qu'elle a été créée par des chefs soumis à des conditions données. S'ils ont incontestablement accordé une certaine autonomie à des organes déjà existants mais incapables de faire face aux rudes tensions du moment, s'ils en ont conçu d'autres pour leur faire contrepoids et les contrôler, ce fut dans l'ensemble sous la pression des circonstances et sans rien lâcher, bien entendu, quant aux bases mêmes de leur pouvoir: la gestion étatique au sommet, l'autorité du directeur et l'encadrement syndical dans l'entreprise.

LE CONSEIL OUVRIER YOUGOSLAVE:

Dans l'entreprise, la gestion est organisée, formellement, de manière pyramidale: tout en bas, les assemblées du collectif, qui se tiennent par ateliers ou autres unités organisationnelles, puis le CO d'atelier (ou de département ou de "dépendances"), le CO de l'entreprise, le "comité de gestion" et enfin le directeur.

Le collectif n'a guère de moyens de contrôle. En effet, "ce sont eux-mêmes qui exécutent les décisions- les cadres- qui se contrôlent... Les organes ouvriers de gestion sont souvent dans l'impossibilité d'exercer leurs pouvoirs administratifs" (61). Ces organes sont élus, en fait, sur une liste composée par le syndicat.

Les CO d'atelier n'ont que des fonctions consultatives. En revanche, du moins en droit, le CO de l'entreprise intervient dans toutes les décisions qui concerne la vie de la firme. Son organe exécutif est le "comité de gestion" censé appliquer ses décisions après accord avec la direction de l'entreprise, avec son service commercial et avec le "comité populaire" (+); d'autres organismes encore ont voix au chapitre. De plus, en cas de contestation, un corp arbitral désigné par le gouvernement tranche définitivement le litige; à ce stade, le CO n'est plus représenté. Disons-le tout de suite, il semble bien que les choses en arrivent rarement à ce point et que, pour avoir la paix, les agents de tous ces organismes s'"arrangent" entre eux. Et dire que des travailleurs s'"arrangent" avec la hiérarchie de l'entreprise, de la commune ou de l'Etat, cela veut toujours dire qu'ils sont "arrangés" sur le fond quand ce ne serait pas dans la forme.

Toute initiative du CO est soigneusement réglementée par la loi qui en tout, le subordonne à des autorités supérieures. Ainsi, l'ordre du jour de ses réunions est établi par le président du CO, "tenu de consulter le président du comité de gestion ou le directeur" (62). En dernier ressort, c'est le directeur, nommé par le comité populaire qui tranche. Pour apprécier exactement ses pouvoirs, il suffit de noter que "dans leurs activités les travailleurs et le personnel dirigeant sont subordonnés au directeur de l'entreprise. Les décisions légales du directeur sont obligatoires pour tous les travailleurs et le personnel dirigeant" (63).

Le CO a des pouvoirs en matière de salaires, dont la structure est en gros analogue au modèle russe. La grandeur du salaire, pour une entreprise donnée, est, en fin de compte, déterminée en fonction de "proportions de base" fixées par l'Etat et toute une cascade d'institutions de contrôle. En outre, depuis 1962, les hausses de salaires doivent être calculées dans chaque entreprise en fonction des "progrès de productivité, du niveau des salaires dans le groupe d'industries auquel appartient l'entreprise et de la "composition organique" de son capital" (65). Cette mesure indique clairement que, malgré toutes les restrictions, certains CO avaient réussi à se débrouiller un peu, aux dépens des investissements par exemple. Quoi qu'il en soit, la

(+) organe élu par les salariés. Dans les communes, son agent d'exécution le secrétaire de la commune, est toujours un fonctionnaire d'Etat. Dans la commune étudiée par Meister, les fonctionnaires, les cadres et les artistes, dépendant directement de l'Etat ne sont pas loin de former la moitié du "comité populaire" (64).

fixation du salaire et de ses divers composants, celle des normes aussi, ne constitue qu'une petite part des délibérations du CO: un sixième environ; les affaires de discipline du travail et de "crimes économiques" (vol, corruption, etc..) (+) y tiennent une place beaucoup plus grande (66).

L'aristocratie ouvrière joue un grand rôle dans les CO, et plus encore dans les comités de gestion. Dans le comité de 9 membres étudié par Meister, 4 étaient des employés (dont 3 hautement qualifiés, dont le directeur, et 1 de qualification moyenne) et 5 ouvriers (dont 4 hautement qualifiés et 1 qualifié). La représentation de l'élément non-qualifié, ouvrier comme employé, s'est peu à peu réduite avec les années pour disparaître complètement (67).

Les oeuvres sociales sont gérées par la section syndicale; cette dernière, concurremment au CO, au Parti et au Tribunal du Travail s'occupe des doléances individuelles du personnel et parfois les fait aboutir. Quand il est dans l'embarras, le travailleur peut donc s'adresser à celle de ces institutions où il connaît quelqu'un. Maintenant quand les ouvriers ont des revendications qui les concernent tous, ils recourent parfois à un moyen qui n'est codifié nulle part: ils lâchent l'outil et vont se presser devant le bureau du directeur; des grèves ont eu lieu ces dernières années.

CONSEILS DES OUVRIERS ou CONSEIL DU DIRECTEUR?

Dans la première phase, les CO eurent un rôle important dans la restructuration de l'industrie, et la consolidation de l'Etat national. Entre autres, ils permirent le changement progressif d'une grande partie des anciens directeurs - de glorieux anciens combattants formés aux pratiques maintenant désuètes du "socialisme administratif" - par des ingénieurs qualifiés. La majorité des directeurs fut ainsi remplacée entre 1950 et 1953. En 1956, sur 563 directeurs ayant quitté leurs postes dans les 6000 entreprises occupant plus de 30 personnes, 502 (soit environ 8% de l'ensemble) avait fait l'objet d'une révocation: dans la plupart des cas, cette mesure venait d'une autorité publique; 111 ont été révoqués à la requête d'un organe de gestion et 55 sur celle du collectif. Toutefois, on ne sait trop si les assemblées ou les représentants ouvriers ont décidé la révocation sur leur propre initiative, ou bien après communication du dossier par les autorités (69). Depuis cette date, le nombre de révocation a baissé. Il n'est pas douteux que, dans certains cas, les CO possèdent un minimum d'autonomie dans l'embauche et le licenciement du directeur (surtout dans les petites entreprises) (++). De même en Bulgarie où vient d'être instauré un système proche à plus d'un égard du modèle yougoslave, Todor Jivkov, "ouvrier typographe" et président du conseil, a pu déclarer: "il est arrivé qu'un directeur général proposé par nous soit récusé" (par le collectif ou le "conseil de production") (70). Mais visiblement, de tels cas sont rares et de toutes manières le problème est moins celui du directeur en tant que personne que celui de la fonction de direction.

En pratique, c'est le principe stalinien "les cadres décident de tout" qui est appliqué en Yougoslavie. Comme exemple éloquent, donnons cet extrait des "conclusions prises" par le comité de gestion de l'usine de matériel électrique "Radé Kontchar"

(+) il y eut en 1954 plus de 20.000 procès pour "détournement de la propriété socialiste"; 15.205 en 1956; 7.758 en 1961 (68). Mais il paraît exagéré d'attribuer cette diminution au "caractère éducatif" des CO. L'ouvrier n'a guère de possibilité de voler efficacement; au mieux il peut être complice de troisième ordre. On gagerait que la baisse du nombre de procès est liée à l'épuration des directeurs et autres cadres, supposés hostiles au régime, et traînés devant les tribunaux sous cet excellent prétexte (sans doute fondé).
(++) mais les pouvoirs de la "commune" responsable financièrement de l'entreprise, sont beaucoup plus réels: "en cas de conflit, le directeur se range souvent aux avis du pouvoir communal plutôt qu'à ceux de son CO, et cela par peur d'être congédié" (71).

de leur boîte, pourront ainsi saisir les différences et aussi les similarités:

"... Le comité de gestion décide que soient versées à titre exceptionnel au profit des personnes qui ont quitté l'entreprise en raison de leur élection aux organes du pouvoir populaire ou autres organes sociaux, des primes pour la productivité du travail, si le CO des dépendances ou du secteur où ces personnes avaient été employées y donne son approbation...

"... En vertu de la proposition du directeur de l'entreprise, le comité de gestion donne son approbation au versement à 107 ouvriers et employés d'une indemnité à titre de congés annuels non utilisés...

"... Vu les demandes soumises par nos ouvriers et la proposition du secrétaire de l'entreprise et de la commission du CO, le comité de gestion accorde une aide en argent aux travailleurs nécessiteux (suit la liste de six travailleurs ayant obtenu une assistance de 10 à 15 mille dinars)...

... Le comité de gestion annule sa 16^e conclusion prise à la 13^e séance ordinaire... au sujet du transfert de l'ingénieur Kosta Milevski du secteur de production d'appareils au secteur de vente et est d'accord avec l'exposé du directeur de l'entreprise de maintenir le susnommé dans la production d'appareils encore quelques temps (ce point est le seul sur lequel on sent qu'il y a eu du tirage. N.D.L.R.)

... Adopte la demande de Barica Simonovic, ouvrière occupée dans la production d'appareils, quant à l'interruption de sa relation de travail pour une durée de six mois, l'entreprise devant l'occuper après l'expiration de cette période au même poste de travail dans la production de transformation..

... Rejette la plainte de Stanko Ljindevit, mécanicien de la station de pompe de la dépendance auxiliaire en ce qui concerne sa note de travail, se basant sur l'attitude du CO de cette dépendance..." (72).

Cet échantillon, puisé dans une brochure rédigée par des sociologues d'Etat, ne laisse pas encore assez ressortir l'expression qui revient comme un leitmotiv dans la plupart de ces conclusions: "sur le rapport du directeur...". A l'avis de ce dernier se superpose, dans toutes les questions importantes, celui de l'Etat, qui doit approuver le plan de l'entreprise, et de multiples organismes étatiques, municipaux, bancaires, etc... Encore une fois, il est notoire que, comme en Russie, une grande partie des différents se traitent sous l'épais manteau de papier du Règlement.

L'ECHEC des CO YOUGOSLAVES:

On a souvent soutenu qu'il était impossible d'édifier le socialisme dans un petit pays arriéré. Cela nous semble évident; mais, même dans ces conditions une question capitale se pose: le système considéré est-il susceptible de conduire un jour à une société de producteurs libres et égaux? Si tel est le cas, ne faut-il pas l'appuyer? Par exemple, après la Révolution Russe de 1917, tous les éléments révolutionnaires d'Occident (y compris les anarcho-syndicalistes espagnols) ont soutenu comme ils l'ont pu, pendant trois ou quatre ans, dans une période critique, le jeune régime bolchevik. L'expérience leur a donné tort, mais peut-on affirmer cependant avec sérieux, qu'ils pouvaient agir autrement?

Ce qui précède ne laisse aucun doute sur cette question d'un éventuel soutien (que personne ne nous demande mais, dont, le cas échéant, nous sommes assez grands pour débattre nous-mêmes). Pour nous, parler d'"autogestion" yougoslave, c'est tout simplement un abus de langage. Même ainsi, il n'est pas inutile - au moins à

l'occasion- d'examiner le pourquoi et le comment de la chose.

Les CO yougoslaves sont un échec, total selon les uns, partiel reconnaissant d'autres. Les communistes chinois se font les avocats les plus bruyants de la première thèse. D'après eux, qui sont orfèvres en la matière, les CO yougoslaves ne sont que des "machines à voter", manipulés par le directeur d'entreprise. C'est exact, mais assurément une vérité partielle; les "théoriciens" chinois le savent bien, qui voient dans les pouvoirs du directeur un produit du rétablissement du capitalisme privé. Or, s'il est vrai que les pouvoirs de l'Etat sont moindres à la base en Yougoslavie qu'en Chine, par exemple, il existe au sommet une conformité de nature entre le régime titiste et l'ensemble de la branche orientale du capitalisme, cela même dans le cadre de l'entreprise auquel nous nous sommes tenus.

Cette conformité n'est pas seulement d'ordre social, institutionnel ou même économique; en discuter ici nous entraînerait trop loin et puis les ergoteurs feront valoir que l'évolution du régime titiste peut mener "un jour" à des transformations qualitatives. Mais la nature réelle d'un régime d'exploitation se révèle face à la lutte des exploités; cette épreuve a eu lieu en l'espèce: ce fut la Révolution hongroise.

On a dit souvent que les CO-révolutionnaires de Hongrie s'étaient inspirés des CO yougoslaves. Et, dans la forme, ce rapprochement paraît fondé. Mais aussi bien nul ne s'est avisé- et qu'importe d'ailleurs- que cette forme fut longtemps préconisée par les communistes-de-conseils, entre autres. (73) En réalité, la forme ici correspond de façon naturelle à l'industrie moderne et les travailleurs doivent y recourir dès qu'ils se dressent résolument contre l'ordre établi; cette forme, on vient de le voir ci-dessus, peut aussi subordonnée à d'autres organismes, constituer un rouage de la société d'exploitation. C'est la présence ou l'absence de lutte ouvrière réelle qui lui donne son véritable contenu.

D'après les dirigeants yougoslaves, les chefs communistes hongrois, leurs collègues, avaient provoqué la révolution par leurs folies à la Staline, et face à la révolution ils continuaient de ne rien comprendre, "répétant qu'il faut reprendre le travail sans souffler mot du pouvoir". Ainsi, toujours selon les yougoslaves, avaient-ils abandonné les CO à l'intelligentsia, aux "mots d'ordre petit-bourgeois d'un libéralisme abstrait" et la consacrait force dirigeante de la Révolution. Prisonnière de son "anarchisme petit-bourgeois", de ses formules "nationalistes et pseudo-démocratiques" l'intelligentsia ne pouvait comprendre la nécessité, disait Edvard Kardelj (74) de proclamer "que le pouvoir devait être confié non pas aux partis en alliance, ni à un seul, ni à plusieurs, mais à un organisme dont les piliers seraient les CO et les communautés locales autonomes, les communes socialistes"; comme en Yougoslavie, quoi! Ça, c'est l'idéologie. Dans la réalité, Tito, lors de la première intervention russe proclame son refus de "s'ingérer dans les affaires du mouvement ouvrier hongrois" (75) et, lors de la seconde, déclare que, tout en étant une "erreur", "l'intervention soviétique a été indispensable" pour écraser la "contre-révolution" et le "fascisme" (76).

Ainsi, tandis que le "penseur" Kardelj dissertait sur les erreurs respectives des chefs communistes et des intellectuels hongrois, n'accordant à aucun moment le caractère de force dirigeante aux CO, Tito, l'homme à la barre, laissait faire. Et puisqu'un régime est toujours inséparable des institutions sur lesquelles il repose le maréchal-le-plus-décoré du monde en dévoilait du coup la nature. A nos yeux de tels faits emportent plus sûrement la conviction que les jugements balancés, "prudents",

LES THEORIES de l'ECHEC PARTIEL:

Ces dernières années, l'"autogestion" yougoslave a suscité divers débats et enquêtes; il n'est pas vain d'en discuter les conclusions d'autant plus que l'extension, déjà amorcée, du système aux autres pays de l'Est va multiplier les déclamations à ce sujet. En gros, les spécialistes admettent qu'en pratique l'"autogestion" a donné, au mieux, des résultats bien maigres; après tout, si les salaires sont encore bas en Yougoslavie (même par rapport aux pays voisins) la productivité l'est aussi. Voici l'opinion d'un sociologue yougoslave:

" Les enquêtes menées dans les usines aboutissent à la constatation que la participation ouvrière, quand elle était effective, portait avant tout sur des aspects particuliers comme la répartition des revenus et des salaires, les problèmes du personnel, les œuvres sociales, et dans une moindre mesure sur l'organisation du travail cependant que la gestion financière et commerciale échappait entièrement aux ouvriers".

Pourtant, et cette dialectique est commune à tous les exposés de ce genre:

" Et pourtant il n'en est pas moins certain que l'autogestion a considérablement amélioré les rapports hiérarchiques au sein de l'entreprise et entraîné une meilleure intégration de la communauté des producteurs..., la formation, le développement des facultés, l'initiative, les possibilités de promotion..." (77).

On sera frappé par la ressemblance entre ces propos et ceux du député gaulliste, présentant le projet de loi sur les CE français. Même constat d'échec qui précède un même bilan "positif". Si le député se félicite de voir les CE amener la "fin de la lutte de classes", le sociologue s'enchanté de l'"amélioration des rapports hiérarchiques"; la même chose mais dans un langage différent. Lui aussi insiste sur la promotion grâce aux CO; ce qu'un autre sociologue français celui-ci, précise en des termes dépourvus d'enthousiasme: il est fréquent que pour un de ses membres le CO soit

" un moyen d'améliorer sa situation personnelle: se faire rétribuer sans travailler, attribuer de meilleurs postes de travail, etc.. Nombreux sont en Yougoslavie les ouvriers qui voient dans l'élection au CO ou à des responsabilités syndicales un moyen de promotion sociale plus efficace que le perfectionnement technique ". (78).

On retrouve semblable constat sous la plume de Daniel Guérin. Lui aussi relève en Yougoslavie un décalage entre la théorie et la pratique, et lui aussi prend la théorie au sérieux. Allant plus loin que les autres critiques, il montre combien ce décalage est lié à la toute-puissance de l'Etat centralisateur, du parti unique (+), de couches privilégiées au sein de l'appareil de gestion, etc... (79). Mais s'il va plus loin dans la critique, Guérin va aussi plus loin dans la fabulation:

(+) Pour des raisons d'espace nous avons dû laisser de côté toute analyse approfondie de facteurs aussi essentiels que l'Etat, le syndicat, la planification, le règne de l'argent etc...

De même nous n'essaierons pas de discuter ici les thèses de Guérin sur la pensée libertaire et sa valeur "actuelle" et constructive dans de petits pays arriérés comme la Yougoslavie et l'Algérie. S'il est évident que ces thèses retentissent sur sa vision globale de l'anarchisme, Guérin a malgré tout le mérite d'un exposé clair, le meilleur à notre connaissance sur l'ensemble de l'anarchisme.

l'autogestion, écrit-il:

"a entrouvert aux ouvriers de nouvelles perspectives et leur a restitué une certaine joie au travail. Elle a commencé à opérer dans leur mentalité une véritable révolution. Elle y a fait pénétrer les rudiments d'un socialisme authentique, caractérisé par la disparition progressive du salariat la désaliénation du producteur, son accession à la libre détermination. Elle a contribué aussi à relever la productivité".

"Prends l'éloquence et tords lui le cou" disait Verlaine; Guérin aurait dû méditer ce conseil. Qu'est-ce par exemple que "la disparition progressive du salariat" quand tout indique que, depuis 1950 la différenciation des salaires est allée croissante? Comment parler de "libre détermination" dans un cadre qualifié de dictatorial par l'auteur lui-même? Quelles sont les prétendues nouvelles perspectives Le "virus démocratique" dit Guérin, après Meister. Mais encore? Eh bien, grâce à l'autogestion, "le recrutement (du Parti) se fait sur des bases plus saines, en milieu ouvrier"! En serait-il ainsi, que nous serions devant un mécanisme destiné à renouveler les couches dirigeantes, éviter une fossilisation bureaucratique en créant une circulation des élites. Mais, en fait, ces dernières années, les ouvriers yougoslaves se sont tournés vers l'émigration qui, mieux même qu'un poste dans les CO, résout leurs problèmes immédiats.

Le remède aux lacunes de l'"autogestion" ce serait selon Guérin "semble-t-il... un authentique mouvement syndical, indépendant du pouvoir et du parti unique, émanant des autogestionnaires et les encadrant tout à la fois, animé de l'esprit qui fut celui de l'anarcho-syndicalisme espagnol". Admettons un instant. Mais d'où viendra-t-il ce "syndicalisme authentique", sinon d'une lutte ouverte et sans merci? Les CO hongrois de 1956 l'ont montré, en petit mais avec toute la netteté désirable. Et peut-on songer seulement à une telle lutte quand, comme Guérin, on prend pour argent comptant les proclamations des propagandistes officiels, diffusés aux frais de l'Etat yougoslave? (80).

En réalité, si les CO des pays de l'Est ont une fonction, c'est d'empêcher, autant que faire se peut, l'irruption de la lutte. Il est significatif qu'au moment de la Commune de Hongrie, le gouvernement d'Allemagne de l'Est, tout en faisant défiler ses troupes, encouragea d'en haut la création de "comités ouvriers" qui devaient, selon Ulbricht (81) avoir une "influence décisive sur la répartition des primes de production et le respect des conditions de travail dans les entreprises", mais soumis cependant à l'autorité des directeurs d'usines et des syndicats. Le fait que cette tolérance fut de courte durée et limitée montre bien qu'il ne s'agissait lors que de la mise en place d'un contre-feu pour parer à toute éventualité. Ici, comme en Pologne et en Yougoslavie, il ne s'agit plus seulement de parachever l'action des syndicats, en tant que corps exprimant peu ou prou les revendications immédiates des travailleurs; il s'agit bien plutôt de pallier leur absence en tant que tels, tout en insérant les CO dans le jeu d'ensemble des institutions propres à l'ordre existant un corps auxiliaire dont les attributions revenaient auparavant à des organismes d'Etat et qui leur reviennent éventuellement une fois la crise passée.

Il y aurait certes encore beaucoup à dire sur les théories de l'"échec partiel", mais à quoi bon? Les CO yougoslaves ont sans doute quelque peu adouci les horreurs de l'accumulation primitive du capital dans le pays mais, de ce point de vue, le fait que la Yougoslavie fut l'un des pays au monde les plus aidés financièrement de l'extérieur a sans doute compté beaucoup plus. Et puis, en dépit des enquêtes qui peuvent témoigner de l'attachement et de la confiance mesurée que les travailleurs portent à ces institutions, il apparaît nettement qu'ils ne sont pas disposés à lutter pour les défendre, ni même à prendre des initiatives en ce sens.

Dans les pays de l'Est, CE, CO, etc., représentent la contrepartie de l'impuissance totale des syndicats à exprimer et faire valoir tant soit peu les revendications de la base, et cela dans des périodes critiques pour l'ordre établi. Ils offrent une voie de recours vis-à-vis de conditions invivables; ils sont tolérés par les autorités et même suscité par elles comme une soupape de sécurité. Elles ont toujours pu jusqu'à présent étouffer dans l'oeuf ou détourner les initiatives d'avant-garde.

D'abord, parce que ces autorités disposent de la force matérielle de répression et de la terreur qu'elle inspire depuis des siècles; non sans raison comme l'a montré le destin de la Commune hongroise. Ensuite, et même surtout, parce que le vieil ordre demeure en place, le vieil ordre, c'est-à-dire les rapports de production capitalistes tels qu'ils sont cristallisés dans l'appareil d'Etat, tels qu'ils se matérialisent dans le salaire et le règne de l'argent. Ce n'est pas pour rien que Karl Marx fulminait contre ces "socialistes" qui "laissent subsister le travail salarié et donc la production capitaliste" (82). Ce maintien n'a pas seulement pour conséquence que les rapports capitalistes tendent, du seul fait qu'ils subsistent, à se reproduire immédiatement dans la pratique; il a aussi pour corollaire que ces rapports se perpétuent dans la mentalité, dans la conscience des hommes et contribuent largement à régler leur conduite. Dans ces conditions, il ne suffit pas, ce qui est déjà exceptionnel, que les organismes de lutte ou de pouvoir ouvrier concrétisent une action et une volonté de poursuivre l'action; il faut encore qu'ils se prolongent et imposent leurs propres lois et leur propre système économique: non plus le salariat, mais la production et la distribution communistes (83).

en guise de

CONCLUSION

Nous avons tenté une analyse comparative des organes représentatifs ouvriers au niveau de l'entreprise. Comme toute comparaison, celle-ci ne va pas sans arbitraire. Soit toute, le shop-steward d'une mine du pays de Galles, qui passe sa vie à disputer sur le poids du charbon extrait par ses collègues, n'a rien à voir avec un "directeur du travail" allemand dans le somptueux décor de son existence; un CO perdu au fin fond de la Macédoine yougoslave ne ressemble pas plus à la section syndicale de telle aciérie géante de Gary, aux Etats-Unis. Mais aussi le petit patron de vingt personnes diffère en tout du président-directeur général d'une compagnie pétrolière; et cependant on les désignera, à bon droit, comme des capitalistes l'un et l'autre, on mettra en valeur les lois auxquels ils sont soumis, celles du marché par exemple, quitte ensuite à distinguer plus soigneusement. Ce que nous nous sommes efforcés de faire.

Que le sujet soit touffu parce que touchant à de multiples aspects c'est évident. Mais il est possible d'arriver à des conclusions d'ordre général. Daniel Mothé, auteur du plus remarquable ouvrage consacré à cette question (+), et qui contrairement à notre essai repose sur une expérience vécue, parvient à cette constatation lapidaire: le syndicat "est intégré dans le fonctionnement, mais pas dans la gestion (de l'usine)", quant au délégué, "il n'a pratiquement que le droit de rouspéter" (84). On ne saurait mieux dire d'autant que Mothé définit avec une admirable précision jamais atteinte ailleurs, les techniques d'information et de commandement que manient les organes représentatifs et auxquels ils sont soumis. Tout le chapitre où il les décrit serait à citer intégralement. Retenons un point seulement, le procédé qui consiste

(+) Ici encore l'espace dont nous disposons nous interdit de discuter "l'illuminant chez Renault", qui n'a pas que des mérites à nos yeux, loin de là.

" à donner un ordre en le faisant suivre immédiatement d'une discussion qui aura pour objet non pas l'ordre proprement dit puisqu'il est malheureusement déjà pris, mais la façon la plus judicieuse de le faire appliquer. C'est très efficace, car il se trouve souvent que, par la dynamique de la discussion, l'assemblée se pénètre de la validité de cet ordre".

Et de donner entre autres l'exemple suivant:

" Le CE décide à lui tout seul d'acheter un château à Mennecy, puis une commission décide un plan d'aménagement, enfin il est proposé aux travailleurs de faire des équipes pour travailler bénévolement et démocratiquement à la réfection de la propriété. Les équipes sont organisées et discutent très ouvertement de la meilleure façon de travailler et de réaliser ce qui a été décidé par une instance supérieure". (85).

Ces techniques modèlent à l'heure actuelle, avec mille et une variations, la nature et la fonction des CE partout dans le monde. Nous avons assez répété qu'ils découlaient des conditions nouvelles de la production (innovations technologiques, promotion par la fonction, recherche de la "participation" du travailleur qualifié, etc..) pour y revenir encore.

Peut-on dire par ailleurs que les CE aient de larges perspectives d'avenir? Oui, sans doute, en ce sens que l'institution est toujours susceptible d'être étendue à de nouveaux secteurs, eux aussi touchés par la grâce du progrès industriel accéléré. De même, certaines de leurs attributions peuvent être, seront, consolidées - en grande partie au profit des cadres - leur intégration à l'entreprise accrue s'il se peut. Mais rien dans l'ensemble qui aille contre la vocation paternaliste qui fut la leur dès l'origine et qu'ils conservent tant qu'ils demeurent dans un cadre légal. Mothé, par exemple, aboutit sur ce terrain à des suggestions bien vieillottes, en dépit de ses prétentions à être, comme le poète, "absolument moderne".

Toutefois, historiquement parlant, d'autres formes de Conseils sont apparues, au moins à un niveau embryonnaire. Ces formes de représentation ne devaient rien à l'origine, à des initiatives ou à des tolérances d'en haut et surgissaient spontanément d'une situation donnée: la crise et l'effondrement virtuel de l'appareil d'Etat, l'incapacité temporaire des vieilles organisations à assumer un rôle de transition vers le rétablissement plus ou moins modifié de l'ordre capitaliste, condition même de leur fonctionnement. Ces tentatives connurent toutes un échec rapide. Si, dans chaque cas, les facteurs d'explication sont multiples et spécifiques, elles eurent toutes une caractéristique commune: elles se produisaient alors que l'effondrement de l'Etat n'était que partiel, sans chercher à le précipiter, et aussi, même en Hongrie, les CO demeuraient soumis aux anciennes organisations ou aux anciennes idéologies ce qui, en réalité, revient à la même chose, au maintien du pouvoir d'Etat. (+)

A présent, ces apparitions tiennent surtout du rêve oublié, enfoui dans la mémoire de l'espèce, c'est-à-dire dans les bibliothèques. La puissance matérielle et spirituelle du Capital n'a jamais été plus grande; mais il lui faut augmenter la production de façon constante, accélérée, au prix de gaspillages fantastiques de travail humain, et cette puissance a des pieds d'argile. Le problème, pour lui, reste d'augmenter ses profits et donc de comprimer la main d'oeuvre. Depuis vingt ans, ce processus s'est déroulé sans grands à coups; les syndicats, les CE, les procédures

(*) Voline dit par exemple: " la destruction qui précéda la Révolution de 1917 fut suffisante pour faire cesser la guerre et modifier les formes du pouvoir et du capitalisme. Mais elle ne fut pas assez complète pour les détruire dans leur essence même pour obliger des millions d'hommes... à agir eux-mêmes sur des bases entièrement nouvelles (86).

d'arbitrage en dernier lieu, permettent d'éviter la multiplication des "bavures" et constitue des mécanismes d'adaptation efficaces. Mais toute stagnation relative du Capital (87), si elle se prolongeait, peut avoir pour conséquence une réaction des travailleurs, d'autant plus massive qu'ils sont habitués maintenant à recevoir sans lutter, du ciel en quelque sorte, une multitude d'avantages (réels ou illusoires).

La voie que de telles réactions peuvent prendre est nette: c'est la grève sauvage. Jusqu'à présent, cette forme de lutte reste éphémère, il est rare même qu'elle parvienne à une forme organisée et ses motifs sont purement circonstanciels (88). Elles surgissent par les failles de l'autorité des syndicats, "grâce à laquelle ils ont pu dans le passé empêcher ou enrayer des grèves sauvages", comme dit un expert (89). Elles demeurent donc de brefs gestes de protestation, au plus une ombre ténue, planant sur les records de la statistique, et que les syndicats finissent toujours par dissiper.

Mais le pouvoir des syndicats a des limites. Il dépend en dernière analyse des conditions fixées par le Capital et il doit les faire accepter à ses membres et aux autres travailleurs. Il dépend donc aussi de l'ampleur des réactions ouvrières: médiocres, elles exposent les formations syndicales à disparaître du jour au lendemain (Europe 1933-44) ou à s'avérer incapables d'une réaction quelconque sur le plan politique (France 1958); acharnées, ces réactions les contraignent à suivre un chemin qui n'est pas le leur, celui des Conseils Ouvriers et qui, virtuellement du moins, mène à leur mise au rancart (Hongrie 1956). Ainsi, quand ils agissent, les syndicats sont menacés d'être débordés, et quand ils n'agissent pas, d'être ignorés par leurs membres. De toutes façons, il n'apparaît pas que cette forme soit susceptible de nouveaux progrès, sauf d'adaptation aux circonstances ou d'intégration à l'Etat.

L'attitude qui prévaut aujourd'hui, à droite comme à gauche, c'est précisément de hâter ces progrès mineurs et de les inscrire dans la législation. Cette perspective est liée au développement continu du Capital. A l'inverse, la perspective attachée à la stagnation du Capital, c'est la révolte des travailleurs, qui ne dépend pas des décisions des gros bonnets et des bonzes en place. Jusqu'à présent, en effet, les hommes en tant que masse agissante ne sont passés à l'action volontaire et radicale que dans le cadre de crises sociales profondes. Il est vrai que ce passage à l'action n'est pas donné à l'avance et qu'une stagnation du Capital peut conduire à une exacerbation du totalitarisme, cela s'est déjà vu. Et il est vrai aussi qu'il n'est pas plus une formule magique que de sauveur suprême. Mais si la théorie a un rôle, c'est d'éduquer ceux qui veulent militer pour un autre type de société; elle peut et elle doit faire de la propagande dans une certaine direction, en cherchant à éclairer l'avenir. C'est pourquoi il convient de terminer cet exposé en rappelant les grands traits de la théorie des Conseils ouvriers:

"Dans les grèves sauvages, on voit s'esquisser les débuts d'une nouvelle orientation pratique de la classe ouvrière, une nouvelle tactique, la méthode de l'action directe. Elles expriment la seule rébellion réelle de l'homme contre le poids d'abrutissement et de répression du Capital. Certes, à petite échelle, de telles grèves sont le plus souvent vouées à l'échec: elles ne constituent que des signes avant-coureurs. Leur efficacité dépend de leur extension à des masses toujours plus larges; seule la crainte de cette extension à l'infini peut obliger le capital à faire des concessions. Si la pression de l'exploitation capitaliste se fait plus violente - ce dont on ne saurait douter -, la résistance s'éveillera, toujours renouvelée, englobant des masses toujours plus larges. Lorsque cette résistance prendra une envergure telle qu'elle menacera gravement l'ordre social, quand les ouvriers attaqueront le capital dans son essence, la possession des entreprises, il leur faudra affronter le pouvoir d'Etat avec ses innombrables

"ressources. Leurs grèves devront prendre un caractère politique; ils auront
"à élargir leurs conceptions sociales. Alors, les comités de grèves, in-
"carnation de la communauté de classe, assumeront des fonctions sociales
"plus larges, prenant la forme de Conseils Ouvriers. A ce point, la révo-
"lution sociale, l'effondrement du capitalisme, apparaît à l'horizon." (9)

ooo

NOTES

Les deux seules tentatives de couvrir le sujet discuté sont celles de Sturmthal et de Hugh Clegg. Malgré leur nombre, nous avons cru bon de donner nos références pour faciliter d'éventuelles vérifications et réflexions.

1. cf. A. Ross et P. Hartman, *Changing Patterns in Industrial Conflicts*, New York, 1960.
2. A. Pannkoek, *Ethik und Sozialismus*, Leipzig, 1906.
3. Sturmthal, *Workers' Councils. A Study of Workplace Organisation on both Sides of the Iron Curtain*, Cambridge, Mass., 1964.
4. voir par exemple: G. French, "The shop committee in the U.S.", *John Hopkins, Un Studies in historical and political sciences*, *LXI*, 2, 1923.
5. Marcel Berthelot, *les C E en Allemagne*, Genève, 1920, p 4.
6. *ibid.*, pp. 5-7.
7. cité par Brigl-Matthias, *Das Betriebsratsprobleme*, Berlin, 1926, p. 7. Citons parmi ces "nouveaux" bons apôtres, le brave Henri Lefebvre qui s'exclame dans *Le Monde* (5/2/66): "Pour la gauche... étendre le secteur d'Etat, assurer le plein emploi de leurs talents à ses dirigeants, cela ne suffit pas. Le contrôle démocratique de ce secteur, en allant jusqu'à la co-gestion ou l'autogestion, à tous les niveaux concevables doit entrer dans le programme et la stratégie". C'est la variante "gauche" de l'association capital-travail, chère à Proudhon... et à de Gaulle (quand, comme la gauche, il est candidat aux élections).
8. en ce qui concerne l'Allemagne, une esquisse a été publiée ici même (ICO, n°42); pour l'Italie, la Russie et plus tard l'Espagne, voir les aperçus de Daniel Guérin, *L'Anarchisme*, Paris 1965.
9. voir par exemple ICO, n° 37, pp. 7-9.
10. *ibid.*, n° 38, p. 2.
11. E. C. Roberts, *Trade Union Government and Administration in Great Britain*, Cambridge, 1956, pp. 77-79.
12. *ibid.*, p. 73.
13. Tony Tapham, "Shop stewards, contrôle ouvrier et syndicats", *Les Temps Modernes*, août sept. 1964, p. 454.
14. H.A. Clegg et autres, *Trade Union Officers*, Oxford, 1961, p. 178.
15. Tapham, *loc. cit.*, p. 448.
16. Maurice Cohen, *Le statut des délégués du personnel et des membres des CE*, Paris, 1964, pp. 31-32.
17. P. Charpy, *la constitution des comités sociaux d'entreprise*, Paris 1944, pp. 18 et s.
18. M. Cohen, *op. cit.*, p. 45.
19. *ibid.*, p. 2.
20. cf. un témoignage typique dans *I C O* n° 44, pp. 2-3.
21. Andrieux et Lignon, *L'Ouvrier d'aujourd'hui*, Paris, 1960, pp. 168 et s., voir aussi *ICO*.
22. *Journal Officiel*, 28/6/65, p. 2676.
23. M. Montuclard, *la dynamique des CE...*, Paris, 1961, p. 516.
24. *Le Monde*, 29-6-65.
25. A. Gentil, "les oeuvres sociales des C E", *Revue de l'action populaire*, nov. 1960.
26. *Journal officiel*, 28/6/65, intervention du député communiste Dupont, p. 2689.

27. Gentil, loc. cit. , p. II20 .
28. H. A. Clegg , A new Approach to Industrial Democracy , Oxford , 1960 , p. 45 .
- 29 . J. Frisch-Gauthier, "Les fonctions de délégué du personnel", Rev. française de sociologie 1963 , 2, p. 164 .
30. J. Frisch, "L'action revendicative dans l'entreprise " Cahiers d'étude de l'automatisme... , 1962, 4 , p. 88 .
31. pour un cas type , voir I00 , n° 43 : "Hiérarchie des peines " .
- 32 . cf I00 , n° 44 , "Une expérience de lutte " .
- 33 . Cahen , op. cit. , pp. 602-3 .
- 34 . ibid ., pp. 443-45 .
- 35 . Le Monde , 29-6-65 .
- 36 . H. A. Clegg et autres , op. cit . , p. 176 .
37. Frisch , revue française de sociologie , loc. cit. , p. 166 .
- 38 . Réforme ou révolution , Paris , 1947 , p. 59 .
- 39 . Gewerkschaftszeitung , 1/5/33 .
- 40 . H. G. Schurmann , Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung , Hanovre , 1958 , p. 70
- 41 . cité par F. Neumann , Behemoth , New-York , 1944 , p. 423 .
- 42 . O. Neuloh , Der neue Betriebsstil , Tübingen , 1960 , p. 156 .
- 43 . sur tout cela , voir Sturmthal , op. cit.
- 44 . H. Spiro , the Politics of German Codetermination , Cambridge Mass. , 1958 , p. 90 .
- 45 . Alfred Horné , Der beklagte Sieg , Villingen , 1959 .
- 46 . cité par H. Ferraton , Syndicalisme ouvrier et social-démocratie en Norvège , Paris 1960 , p. 231 .
- 47 . ibid . pp. 228-9 .
- 48 . cf . A. S. Chourko "le système des salaires dans l'industrie soviétique " Revue Internationale du travail , oct. 64 ; dans l'industrie mécanique, les composantes du salaire étaient en 1955 : salaire de base 67 % , primes 6 % , boni 27 % (Soviet studies juil .1958 p. 100) ; ces proportions varient selon les branches et d'une entreprise et d'une année à l'autre, beaucoup plus même que dans les pays de l'Ouest . Le résultat , on le voit , c'est que la feuille de paie est à peu près aussi indéchiffrable là-bas qu'ici.
49. "Une lettre de la fabrique " , les Temps Modernes , janv. 1957 , p. 922 .
- 50 . D. Granick , Management of the Industrial Firm in the USSR , New York , 1954 , pp 242 cf aussi J. Berliner , Factory and Manager in the USSR , Cambridge Mass, 1957. Notons que ce dernier n'hésite pas à soutenir que, pour le directeur d'usine , les primes sont "l'objectif essentiel au sens même où le motif du profit prévaut dans une économie de marché " (p. 34) . Ce thème a été repris depuis par D. Granick , le Chef d'entreprise soviétique , Paris , 1963 .
- 51 . D. Granick , Management of the industrial firm in the USSR , pp. 240-242 .
52. R. Schlesinger , "Extension of the Rights of Trade Unions " Soviet Studies, oct. 58 pp. 176, 178.
53. Stefan Otte , le banc de l'accusation est resté vide , Berlin Est, 1964, p. 7. Sur l'Allemagne de l'Est , le meilleur ouvrage demeure celui de Benno Sarel , la classe ouvrière d'Allemagne orientale , Paris , 1958.
54. Le Monde , 5/II/64 .
55. Sur tous ces points , voir Sturmthal , op. cit .
- 56 . émission de Radio-Győr, 28/10/56, dans la Révolte de la Hongrie, Paris 1957, p. 69; voir aussi Radio-Budapest , 26/10/56, ibid. , p. 50 .
57. cité par A. Babeau , les Conseils ouvriers en Pologne , Paris , 1960 , p. 190 .
58. Tito , "Les bases d'une démocratie de type nouveau " , Démocratie nouvelle, mars 47, n°3.
59. A. Meister, Socialisme et autogestion. L'expérience yougoslave. Paris, 1964, p. 90 .
- 60 . C. Bobrowski, la Yougoslavie socialiste , Paris , 1956 , pp. 105-106 .
- 61 . Meister , op. cit. , p. 338 .
62. Bogouslavjevic et Pesakovic , la Gestion ouvrière d'une usine en Yougoslavie, Belgrade , 1960, p. 30 .
- 63 . ibid. p. 66 .

64. Meister ,p. 30 .
65. Etudes de l'OCDE , juin 1964 ,p. 19 .
66. Sturmthal ,op. cit. p. 108 .
67. Meister ,p. 90 .
68. G. Lasserre ,l'Entreprise socialiste en Yougoslavie ,Paris ,1964 ,p. 59,n. 39 .
69. la gestion ouvrière des entreprises en Yougoslavie ,Genève (BIT),1962 ,pp. 126-7 .
70. le Monde ,26/2/66 /.
71. Meister ,p. 66 .
72. Bogouslavjevic... ,op. cit. ,pp. 34-39 .
73. cf. "le mouvement pour les conseils ouvriers en Allemagne" ,IC0 ,n° 42;A. Pannokosk Workers' Councils,Melbourne ,1950 ,etc. On retrouve épisodiquement et fragmentairement, des thèmes assez similaires ,du moins dans les termes ,chez des sociaux démocrates saisis par la démagogie (Kautsky, Daumig ,Adler ,etc...) et certains théoriciens "bolcheviks" du début des années 20(Gramsci ,Korsch ,etc...) ;de même chez quelques anarchistes contemporains tels que Pierre Ramus, Neuschöpfung der Gesellschaft, Vienne ,1921, pp. 137 et suiv. et aussi dans la polémique qui opposa ,en 1931 ,sur "l'idée des conseils " Max Nettlau ("contre ") à Mueller-Lehning ("pour"), cf. Die Internationale ,n° 7,8-9,12 .
74. discours du 7/12/56 ; dans la révolution hongroise vue par les PC D'Europe de l'Est Paris ,1957, pp. 310-12 .
75. le Monde ,31/10/65 .
76. la Révolution hongroise vue,p.289 .
77. Zoran Matkovic , "Réalités de l'autogestion yougoslave", les Temps Modernes, juin 65
78. G. Lasserre ,op. cit. ,p. 60 .Il y a quelques mois ,à Varsovie ,deux jeunes théoriciens polonais écopaient chacun plusieurs années de prison pour avoir dénoncé, dans un manifeste, la "dictature bureaucratique " des PC d'Europe de l'Est ,associés de fait à l'Eglise, et s'être prononcé pour "une véritable démocratie des OO " ; bien entendu, ils rejetaient les OO yougoslaves comme "technocratiques " (voir l'article -infect- de M. Tatu ,le Monde ,26/5/65).
79. l'Anarchisme ,op. cit. ,pp. 169-75 .
80. déclarations du Dr Kavcic, ibid. ,p. 175 .
81. le Monde ,9-10/11/56 .
82. lettre à Sorge ,30/6/1881 et toute l'oeuvre scientifique de Marx .
83. cf IC0 ,n° 42 ,pp. 17-22 et les publications du groupe hollandais des communistes de conseils.
84. Militant chez Renault ,Paris ,1965,p. 188 .
85. ibid. ,p. 50
86. la Révolution inconnue ,Paris ,1947 ,p. 176 ,pour une discussion ,voir S. Bricianer, "A propos de l'opposition ouvrière ", Socialisme ou Barbarie ,avril-juin 1964,p. 68 .
87. Pour une étude théorique du problème aux Etats Unis ,voir Paul Mattick, "The American Economy " Contemporary Issues ,1965 ,n° 51.
88. par exemple IC0 ,n° 12 (France) ,33 (Angleterre) ,37 (Hollande) etc.....
89. B. Lutz , "les Syndicats allemands au début des années 60 " ,Sociologie du travail, janvier 1964,p. 60 .
90. Anton Pannokosk , "The Failure of the Working Class " Politics ,sept. 1946,p. 272.