

STAKHANOVISME ET MOUCHARDAGE DANS LES USINES TCHECOSLOVAQUES

Nous donnons ici quelques extraits de deux articles du « Rude Pravo », journal communiste tchèque, intitulés : « Le vrai sens des équipes de choc », et « Le rôle de l'agitation dans les « usines », en ajoutant le minimum de commentaires indispensables.

I. — *Le vrai sens des équipes de choc en Russie.*

Ce que l'on appelé le « stakhanovisme », généralisé à tous les secteurs de la production et élevé au rang de théorie de la « construction de la société socialiste » a été également adopté en Tchécoslovaquie, après la session de novembre dernier du Comité central du P.C. tchécoslovaque.

De quoi s'agit-il exactement ? Le plus simple est de citer un exemple frappant tiré du second article :

« Il faut citer ici en exemple la camarade Mme Rauchova, de Velveta 107, à Varnsdorf, qui a réussi graduellement à s'occuper de huit machines au lieu de deux et qui a été élue déléguée au IX^e Congrès du Parti. Elle a entraîné tout son atelier à s'occuper d'un plus grand nombre de machines. Elle travaille dans une équipe de choc composée en majorité de travailleuses qui ne sont pas membres du Parti, mais elle a réussi à les convaincre. »

Cette « réussite graduelle » vraiment miraculeuse n'est pourtant pas le fruit du hasard. Ce qu'il ne faut jamais oublier lorsque l'on parle de stakhanovisme, et ce que tous ses admirateurs omettent soigneusement de signaler, c'est que l'ouvrier ou l'ouvrière chef de file qui réussit des performances aussi extraordinaires ne le fait pas dans les conditions de travail normales. Il est habituellement aidé, appuyé par plusieurs autres ouvriers qui lui préparent le travail et qui le mettent dans de véritables conditions artificielles de compétition. Le stakhanovisme, pas plus que le taylorisme n'est un mouvement spontané des ouvriers dans le procès de production. Son objectif est cependant sensi-

blement différent. Alors que le taylorisme tend à pousser à son extrême limite la division du travail et la division « scientifique » des gestes dans le travail pour arriver à un meilleur rendement, le stakhanovisme n'a d'autre objectif que de créer des normes artificielles de travail et d'obliger ainsi les autres ouvriers à se tuer pour ne pas se laisser par trop distancer par les chefs de file qui donnent le ton, et sur lesquels est hiérarchisée l'échelle des salaires. En fait, jamais les ouvriers des équipes de chocs n'arrivent à égaler les normes accomplies par les phénomènes qui sont offerts en exemple. Il est à remarquer que dans la citation que nous venons de donner le seul résultat auquel on est parvenu, c'est « d'entraîner l'atelier à s'occuper d'un plus grand nombre de machines ». Il n'est pas question que toutes les ouvrières arrivent à desservir huit machines au lieu de deux, et pour cause, étant donné que c'est impossible dans des conditions normales de travail. Normales, c'est-à-dire inhumaines peut-être, mais sans préparation spéciale purement artificielle.

Pratiquement, cela consiste à revenir à l'aurore du mouvement ouvrier, tel par exemple qu'il est décrit par Engels dans l'Angleterre du XIX^e siècle : le travail de deux ou de trois, ou même, de quatre ouvriers est fait par un seul, moyennant quelques modifications matérielles ou dans l'organisation.

Pourtant, ces ouvriers des équipes de chocs constituent une sorte de couche privilégiée, si ce n'est évidemment par rapport au rythme et à l'intensité du travail, au moins par rapport au salaire. Nous allons le voir à travers les citations du premier article.

Tout d'abord pour ce qui est de la « spontanéité » du mouvement :

« ... Le mouvement avait commencé à Lipa et s'était étendu sous la direction du Parti, de manière à pouvoir remplir les deux conditions essentielles de notre économie : augmentation de la productivité du travail et réduction des frais de revient... Dans de nombreuses usines, les équipes de choc ont reçu l'appui des dirigeants industriels, des groupements du Parti, des Comités d'entreprises, et leur orientation a été correcte.

« ... Cependant, certaines usines n'ont pas encore bien compris le véritable sens des équipes de choc..., elles y sont devenues un service d'urgence pour boucher les trous.

« ... Ainsi, il est arrivé aux jeunes équipiers (de la Société de Produits Chimiques de la Région de Usti) de décharger des wagons de pierre à chaux, au lieu de poursuivre leur travail aux machines, autrement dit à faire un travail de manœuvre au lieu de leur travail d'ouvriers qualifiés. Dans ce cas, s'est évidemment posé le problème du salaire, les équipiers réclamant à juste titre un salaire moyen d'ouvrier qualifié et ne voulant pas se contenter de celui d'un manœuvre dont ils avaient été contraints de faire temporairement le travail. Alors, de deux choses l'une : ou bien l'usine paie la différence et subit une perte ou elle refuse de le faire et crée du mécontentement parmi les équipiers. Il ne faut pas confondre la tâche des équipiers avec celle des brigades de dépannage...

« ... Prenons un autre cas : celui des menuisiers de la

même entreprise, qui se sont engagés à décharger après leur travail, des wagons de charbon et de pierres. Il convient de récompenser leur effort, à condition que l'entreprise manque vraiment de main-d'œuvre non qualifiée.

« ... Il ne saurait être question dans ce cas d'équipe de choc. Ces ouvriers pourront le devenir le jour où ils auront augmenté la productivité dans leur secteur et qu'ils l'aurent maintenue ou alors qu'ils effectuèrent leur travail sans déchet ou qu'ils auront trouvé une méthode de réduction des frais de production. Pour l'instant, ils constituent une brigade bien distincte d'une équipe de choc. »

« ... Au sein de l'usine Jan Sverma à Prague-Jinonice, l'organisation communiste s'est fixé comme tâche principale d'aider les équipes de choc. Il était temps... d'après leur compte rendus (les ouvriers) avaient décidé à de rares exceptions près qui, elles cherchaient à augmenter la productivité, de débayer le vieux matériel et de trier celui qui était dans les entrepôts, ceci après leur travail. Sans doute, cette activité a profité à l'entreprise mais il s'agit là tout simplement d'un travail de brigades. »

« ... A la gare des entreprises Skoda, de Pilsen, ce sont les employés de Skoda eux-mêmes qui effectueront le chargement et le déchargement des marchandises. Quelques-uns d'entre eux ont créé une équipe de choc. Qu'est-ce qui est arrivé ? « Vous êtes l'équipe de choc, bossez » ont déclaré les autres; et c'est l'équipe de choc qui tous les dimanches a dû effectuer le transfert des marchandises. Au bout de très peu de temps évidemment l'équipe de choc a été dissoute. »

« Erreurs à éviter : tous ces exemples prouvent à quel point le sens véritable des équipes de choc a échappé à la plupart des gens. Il faut bien se rendre compte que le titre flatteur (1) d'équipes de choc ne peut être décerné qu'au travailleur qui augmente systématiquement son rendement, qui abaisse volontairement l'ancien temps de production et qui soumet des projets d'amélioration (1). ... Mais en premier lieu, c'est aux dirigeants et aux fonctionnaires du Parti et des Syndicats d'en prendre conscience. Ils doivent empêcher que les travailleurs enthousiastes soient mal employés. »

Qu'est-ce que cela signifie ? Tout simplement que les pauvres types qui travaillent en dehors des heures normales, parce qu'ils ne peuvent simplement vivre avec leur maigre paye, ne font pas partie des privilégiés des équipes de choc, et qu'ils ne peuvent recevoir un salaire analogue. Le travail de brigade c'est tout simplement la journée de huit heures devenue journée de dix ou douze heures.

Par contre, si par hasard, et contrairement au règlement pour ainsi dire (si l'entreprise manque vraiment de main-d'œuvre non qualifiée) les ouvriers d'« élite » sont employés à des travaux analogues à ceux des brigades, il est de première importance qu'ils conservent leur salaire de privilégiés.

Cela veut dire aussi que ce qu'on appelle « l'augmentation de la productivité du travail et la réduction des frais de revient », c'est essentiellement la baisse systématique des temps.

(1) Souligné par nous.

Les équipiers de choc ne sont pas tant payés à la mesure de leurs efforts, que récompensés parce qu'ils jouent le rôle de véritables jaunes en « abaissant volontairement l'ancien temps de production et en soumettant des projets d'amélioration ». Et c'est justement parce qu'ils jouent ce rôle de jaunes que leurs privilèges doivent être intangibles.

Lorsque dans les pays capitalistes occidentaux, dont les méthodes d'exploitation se rattachent toutes plus ou moins au principe du système Taylor, les chronos passent dans l'atelier pour mesurer les temps de production, la résistance des ouvriers à accélérer le rythme du travail a toujours été une sorte de réaction solidaire de la part de tous. De plus, cette opération ne se répète pas fréquemment. Mais à présent, chaque jour et à toutes les occasions, les équipes de choc sont devenues le meilleur chronomètre de la direction et les autres ouvriers sont désormais livrés par une équipe de camarades, au contrôle le plus sévère qu'ils aient connus. Ils rencontrent de plus grandes difficultés pour lutter contre les exigences abusives concernant le rendement du travail. Ils sont chaque jour à la merci d'une accusation de « sabotage ». En fait, ce vaste « mouchardage » collectif est une des conséquences pratiques de l'existence d'équipes de choc et ce n'est pas la moindre.

Ainsi l'inégalité découlant en régime bourgeois de la hiérarchie des salaires reçoit en régime bureaucratique des fondements plus solides : les ouvriers sont en définitive scindés, car on crée par ces méthodes, au sein même du prolétariat, une couche privilégiée, véritable agent de la bureaucratie dans l'usine.

L'aboutissement logique et pratique du rôle dévolu en définitive aux équipiers de choc est exprimé en clair dans le contenu que le Parti communiste a donné à l'agitation à l'usine. En voici quelques documents frappants :

« ... Il y a quelque temps, dans l'atelier de mécanique des usines G. Kliment, à Chomutov, des journaux muraux ont fait leur apparition. A côté de divers articles d'opinion on trouvait en bonne place, sous la rubrique « L'œil », le texte suivant : « nous signalons à tous les employés des ateliers de mécanique que, s'ils ont besoin de matériel, ils peuvent s'adresser en toute confiance au magasinier J. S. qui, pour une somme modique, leur fournira des renseignements précis. » Aux usines G. Kliment la moitié du personnel participe à la compétition. Dans l'effort général pour augmenter la productivité, une bonne préparation du matériel joue un rôle important, car toute recherche inutile de matériel retarde les compétiteurs et leur vole un temps précieux de productivité. Le magasinier qui s'occupait de rassembler et de distribuer le matériel ne faisait pas bien son devoir, si bien qu'il freinait le travail des compétiteurs et leur occasionnait des pertes de temps supplémentaires. A peine l'astucieuse remarque eut-elle fait son apparition sur le journal mural, que le magasin se mit à fonctionner impeccablement : les employés sont désormais bien pourvus de matériel et le magasinier fait maintenant partie des bons employés... »

« ... Le premier numéro de ce journal mural a prouvé qu'il ne s'agissait pas seulement d'un instrument enregistré »

treur, consignant certains événements, mais qu'il est aussi un moyen de formuler une critique et une auto-critique utiles, une méthode pour dévoiler et éliminer les insuffisances, qui sont un frein à l'accomplissement du plan. Qu'ont fait encore les journaux muraux pour les employés ? Ils sont de bons propagandistes de la compétition socialiste car ils publient les photographies des meilleurs équipiers de choc, augmentant ainsi l'autorité et l'amour-propre de ceux-ci en même temps qu'ils incitent leurs camarades à un regain d'activité.

« ... les journaux muraux sont devenus un instrument efficace pour la propagande de la compétition des nouvelles méthodes de choc et pour l'incitation au travail.

« ... Les formes de l'agitation sont multiples et dépendent des circonstances et du but. Dans la première salle des machines, à l'usine Gottwald, de Brno, on emploie avec succès de grands tableaux qui font connaître les meilleurs travailleurs de choc et leurs méthodes de travail. Sur l'un de ces tableaux on mentionne le travail et les mérites de L. Krejci, qui a réussi, grâce à de nouvelles méthodes, à accomplir en un peu moins de trois mois le plan prévu pour huit mois.

« ... Evidemment toutes les usines ne comprennent pas la signification de leur travail et de l'agitation et des équipes de choc. Par exemple à l'usine Buzuluk, de Komarov près d'Horovic, on a été incapable d'exploiter les succès professionnels du travailleur de choc Toncara, et d'autres. Ceci s'applique également à l'usine de papier de Vetrni, etc...

« ... Les journaux muraux, la mise en vedette des travailleurs de choc et les tableaux indicateurs ne sont pas les seuls moyens d'agitation : une aide précieuse est fournie, avant tout, dans les usines par le journal de l'usine et le journal parlé. Les brigades militaires cantonnées à Karvinska Ostrava publient un bulletin ronéotype. Ce bulletin apporte les expériences de travail réalisées par les différentes brigades militaires... Il lutte pour l'accomplissement du plan et des engagements pris à l'occasion du plan et des engagements pris à l'occasion du IX^e Congrès. C'est pour cela qu'il trouve une grande audience non seulement auprès des brigades militaires, mais auprès des mineurs, contribuant ainsi à l'accomplissement du plan dans les mines.

« Journaux d'usine. — Certains journaux d'usine au lieu de s'attacher à ce qui est nouveau aujourd'hui dans nos usines, à l'esprit d'initiative, à la compétition et aux travailleurs de choc, publient des chiffres relatifs à l'accomplissement du plan, des articles officiels remarquables par leur banalité, etc...

« ... Il faut surtout et avant tout augmenter l'agitation personnelle, forme d'agitation la plus utile de toutes. Le camarade Slansky a souligné qu'il fallait que chaque communiste devint un travailleur de choc, pour donner l'exemple aux autres. Le bon exemple est le meilleur moyen pour convaincre. Déjà aujourd'hui les communistes sont à la tête de la compétition socialiste et ils montrent la voie.

Les meilleurs travailleurs de choc de la République sont les membres de notre Parti.

« ... C'est le devoir de tous les travailleurs de choc communistes d'entraîner dans la compétition socialiste le plus grand nombre possible d'employés, partout où ils se trouvent, et cela non seulement par leur exemple au travail, mais par une persuasion constante, de patientes explications sur les relations entre le travail de choc et l'élévation du niveau de vie, entre les nouvelles méthodes de travail et l'établissement du socialisme. »

On voit tout l'appareil de propagande qui entoure le stakhanovisme. En fait, cette propagande elle-même fait partie intégrante du stakhanovisme : d'une part, cette immense entreprise de moucharrage ne peut réussir qu'en conférant à ses agents équipiers de choc, en plus des avantages matériels qui sont les leurs (et qui d'ailleurs ne représentent nullement dans les faits des avantages exorbitants vu le niveau moyen extrêmement de l'existence) l'aurore « morale » et psychologique d'une couche privilégiée.

D'autre part, il convient de camoufler ces privilèges derrière une phraséologie « socialiste ». Nous citerons à cet égard encore une phrase, bien révélatrice :

« Les équipes de choc qui se multiplient un peu partout sans aide spéciale, ne sont pas encore devenues un mouvement de masse. C'est avant tout à nous communistes qu'il appartient d'approfondir et de répandre le travail d'agitation dans les usines, afin que la majorité des travailleurs soient entraînés dans la compétition socialiste, qu devient petit à petit la principale méthode d'instauration du socialisme dans notre pays. »

Le stakhanovisme ne deviendra jamais un mouvement de masse entraînant « la majorité des travailleurs », pas plus que la petite propriété acquise par la majorité de la population n'est devenue une réalité dans le régime capitaliste. La fonction du stakhanovisme est en effet d'instaurer des méthodes qui ont justement pour effet de pressurer la majorité de la classe ouvrière, de lui imposer des conditions de travail aussi inhumaines qu'à l'aurore du capitalisme.

Ceci dit, il est exact qu'il constitue la « principale méthode » d'instauration du régime bureaucratique, baptisé « socialisme » par la plus cruelle des antiphrases. C'est la raison pour laquelle les ouvriers doivent lutter activement contre toute tentative du type « salaire au rendement progressif » telle que les staliniens le défendent en France, ainsi qu'à toute idéologie dite de la « production ». L'exemple de la Tchécoslovaquie, après tant d'autres, est là pour leur montrer où une telle politique les mènerait.