

directeurs, que vous ne tenez rien quand je suis sous votre main... Vous avez à redouter toutes les autres parties (de la conspiration)... vous les frapperiez tout en me frappant et vous les irriteriez »! C'est une sorte de chantage : relâchez les Egaux et gouvernez « populairement » ou vous serez chassés soit par les patriotes, soit plutôt par les royalistes. Les directeurs ayant refusé d'entendre cet appel, il fallait essayer de sauver le maximum de conjurés. Des babouvistes décidèrent donc de cacher l'aboutissement communiste de leur programme (ils le purent, car Sylvain Maréchal était inconnu de la police et n'avait pas été arrêté, d'autre part, les écrits les plus nettement communistes n'avaient pas été saisis). Ils nièrent, également, toute idée de conspiration et de prise du pouvoir. Mais la justice bourgeoise sut frapper ses ennemis de classe; Babeuf et Darthé furent condamnés à mort, Buonarroti, Germain et trois des plus actifs agents d'arrondissement à la déportation.

La tactique de Babeuf avait doublement échoué : il succombait et il ne laissait aucun message explicite. Le seul témoignage utilisé au XIX^e siècle fut le livre de Buonarroti : « Conspiration pour l'égalité, dite de Babeuf » (Bruxelles 1808). Or, Buonarroti, de par son expérience précédente était le moins apte à développer les perspectives communistes de la doctrine. « L'analyse de la doctrine de Babeuf », rédigée par lui en 1796, montre déjà qu'il était bien plus près des démocrates de gauche que de Babeuf et de Maréchal. Aussi l'apport le plus original des Egaux a-t-il été perdu pour les socialistes qui précéderent Marx; mais pour nous, il revêt tout son sens. Nous voyons dans ce socialisme, qui tend déjà vers le socialisme scientifique, la convergence des aspirations des paysans et des ouvriers; nous y trouvons la preuve que prolétariat et communisme sont indissociables. Dès leur constitution en classes, les travailleurs entrevoyaient le terme naturel de leur marche. La mort de Babeuf, les insuffisances de son message, les tentatives de déformer sa pensée n'ont pu empêcher le communisme de se relever avec plus de vigueur en 1848. C'est là, une des plus importantes leçons que nous puissions tirer de cette étude : la pensée révolutionnaire prolétarienne ne suit pas une courbe régulièrement ascendante; au contraire, les périodes de recul ont été fréquentes et parfois très longues, mais chaque fois, le communisme s'enrichissait de l'expérience précédente et atteignait un niveau plus élevé.

Jean LÉGER.

DOCUMENTS.

L'OUVRIER AMÉRICAIN

(suite)

par Paul ROMANO

(traduit de l'américain)

Nous publions la suite du témoignage remarquable de l'ouvrier américain Romano, dont nous avons déjà donné, dans le numéro 1 de notre Revue, les deux premiers chapitres qui décrivaient les conditions générales d'existence des prolétaires américains, chez eux et au travail.

CHAPITRE III

LA VIE A L'USINE DEPUIS LA FIN DE LA GUERRE

L'intensification du travail.

Au moment de la grève des téléphones, au printemps 1947, nous avons obtenu une augmentation de 11 cents 1/2 (1). Aussitôt la cadence des machines a été encore accélérée pour annuler cette augmentation. Lorsque nous l'avons obtenue, la plupart des ouvriers disaient que la Compagnie nous la ferait recrachter.

Avant, il arrivait que l'ouvrier ait la possibilité de fumer un peu plus souvent. Maintenant il doit passer sa journée à surveiller la machine, changer et nettoyer les outils. Les pauses sont plus courtes. Si bien que c'est un ouvrier encore plus épuisé physiquement et moralement qu'il ne l'était auparavant qui quitte l'usine chaque soir. Les instants de détente sont de plus en plus rares.

D'un autre côté, cependant, plus la machine va vite plus l'ouvrier cherche à la quitter, bien que cela augmente les risques de bousillage du matériel.

Dans de nombreux départements les ouvriers doivent maintenant conduire trois ou quatre machines là où, auparavant, un ouvrier n'en conduisait qu'une seule. Aussi il leur faut continuellement sauter de l'une à l'autre. Il ne se passe pas de jour sans que quelqu'un ne se plaigne d'être complètement épuisé.

Un ouvrier qui travaille sur une machine automatique à grande vitesse disait : « Je suis forcé d'en mettre un drôle de coup pour conduire une machine rapide. Tout le temps occupé à ranger les

(1) 38 francs environ au taux de change officiel.

pièces, alimenter la machine et monter de nouveaux outils. Si on me mettait sur une machine plus lente je ne pourrais me faire au changement de cadence et pourtant ce serait des vacances pour moi en comparaison de la machine rapide que je conduis.»

J'ai coulé mes temps (2).

L'usine a un système de rémunération au rendement. Il se révèle que la Compagnie vole à tout propos sur le boni des ouvriers. Beaucoup demandent : « Mais pourquoi donc font-ils cela ? » Le calcul des bonis devient très compliqué, spécialement lorsque l'on donne aux ouvriers des cartons dressés par le Bureau des Temps Élémentaires. On accuse couramment la Direction de déchirer les cartons distribués aux ouvriers.

Voici un ouvrier qui se lance dans une discussion longue et passionnée sur le salaire au rendement. Il raconte comment il faut s'épuiser pour atteindre ou dépasser les normes imposées. Une journée normale de travail permettrait de relâcher un peu la tension à laquelle on est soumise et, de toute manière, on ne devrait pas en demander plus aux ouvriers. Il s'écrie avec véhémence qu'il aimerait bien étrangler l'inventeur du boni ou du salaire au rendement.

Lorsqu'à la fin de la journée les conducteurs ne sont pas arrivés à faire leur boni, il leur échappe ce cri du cœur : « Je suis tombé mort » (3). Cela veut dire que l'ouvrier s'est épuisé pour n'arriver à rien.

Produire ou ne pas produire.

La vitesse des machines est accélérée d'environ 40 %. Les ouvriers sont enfermés dans la contradiction suivante : continuer à ce rythme risque de leur faire rapidement perdre leur travail. Les ouvriers sont divisés sur cette question. Certains pensent que cela ne change rien ; lorsque la grande dépression arrivera, disent-ils, de toutes manières nous ne serons pas épargnés. D'autres se mettent sans plus se troubler à réduire peu à peu leur production journalière. De plus, d'autres ouvriers sont poussés à diminuer leur quota au fur et à mesure que l'intensification du travail fait sentir ses effets. Produire ou ne pas produire, dans ces conditions, est la question qui se pose. Le coût de la vie monte en flèche, forçant l'ouvrier à produire pour augmenter un peu sa paye avec son boni, grâce auquel il pourra faire face à ses besoins quotidiens.

Lorsque les chronos surgissent, l'ouvrier trouve une foule de prétextes pour arrêter sa machine. Il sent en lui un profond ressentiment lorsqu'il voit arriver l'homme des bureaux avec sa montre à la main. C'est alors qu'il utilise toutes les ficelles du métier pour ralentir sa machine et aussi pour réduire sa propre activité. Le chrono est un indésirable à l'usine. Où qu'il aille se sont des yeux

(2) *I dropped dead*, littéralement : « Je suis tombé mort ».

(3) En français il n'existe pas d'expression correspondante ; on se contente de dire « j'ai coulé mes temps », ce qui n'exprime pas ce sentiment d'impuissance que traduit l'expression américaine.

pleins de ressentiments qui le suivent. Il en a conscience et très souvent c'est tout juste s'il ne s'excuse pas ; parfois, par contre, il est agressif.

La Compagnie vérifie ses comptes.

Les relations entre le pointeau et l'ouvrier ont toujours été tendues. L'ouvrier cherche toujours à faire de la gratte et le pointeau est toujours persuadé que l'ouvrier essaye de le rouler. Évidemment, la personnalité du pointeau finit par s'identifier aux yeux des ouvriers avec la nature de son emploi et ils le considèrent plus ou moins comme un « salaud » (4). Il épluche leurs feuilles de travail pour voir s'ils ne le roulent pas et les ouvriers lui en veulent. Néanmoins, ils trichent chaque fois qu'ils en ont l'occasion, soit en volant des pièces qui ont été déjà ramassées et comptabilisées, soit en trompant délibérément le pointeau sur le chiffre de celles qu'ils ont faites. Voler un panier de pièces à la Compagnie est un art que nombreux pratiquent. Dans la matinée, un ouvrier volera un panier de pièces ; mais si ce même ouvrier, dans l'après-midi, se voit accidentellement frustré de quelques pièces par le pointeau, il deviendra furieux et exigera qu'elles lui soient comptées, bien qu'elles ne signifient que peu de chose. Sur certaines machines des compteurs ont été placés pour vérifier si l'ouvrier n'a pas volé des pièces. Ces compteurs déterminent le nombre de cycles opératoires qu'a fait la machine. Un cycle opératoire équivaut à une pièce de travail terminée. On voit que tous les moyens possibles sont mis en œuvre pour tirer le maximum de ce que l'on peut obtenir des ouvriers.

La Compagnie contrôle maintenant l'usage de la force électrique durant les quinze minutes qui précèdent l'arrêt du travail. De nombreux ouvriers, ayant déjà atteint leur quota à cette heure, arrêtent leurs machines. Il semble donc que la Compagnie désire évaluer la quantité de travail dont elle est frustrée.

L'ouvrier les vérifie deux fois.

L'ouvrier devient un comptable et calcule avec soin le taux de son pourcentage quotidien, afin de contrôler les reçus de la Compagnie pour voir s'il n'a pas été roulé. Il fait de même avec son bulletin de paie chaque semaine. Il est littéralement furieux si la Compagnie ne lui a pas donné son dû.

Cette semaine on a fait l'inventaire à l'usine. De nombreux ouvriers, manœuvres, mécaniciens, chauffeurs, rectifieurs, etc., y participaient. Durant tous ces derniers mois les ouvriers ont volé des paniers de pièces afin de pouvoir satisfaire leurs bons de commande. De toute évidence il y aura un manque s'élevant à des dizaines de milliers de pièces à l'inventaire. Les ouvriers apprécient beaucoup l'humour de la situation.

Notre département est un département productif. La norme que nous devons atteindre est de 100 %. Pour y arriver cela demande

(4) *Bastard* : littéralement « bâtard », mot assez fort, équivalent presque à « pourri ».

la journée entière. Généralement ce n'est que durant les trois derniers quarts d'heure que nous faisons du boni. Aussi arrive-t-il la chose suivante : le pointeau commence à passer parmi les ouvriers justement à cette heure pour boucler les comptes. Nombreux sont ceux qui perdent ainsi leur boni parce que le pointeau arrive trop tôt. Cela a souvent provoqué de violents éclats. Un jour un ouvrier circula dans les travées pour dire aux autres de ne pas arrêter le travail avant la sonnerie de fin de journée. De toutes manières les ouvriers se trouvent en présence d'une contradiction : on leur dit de fermer leur machines tôt, mais la perte de leur boni est une catastrophe pour eux. Voici comment ils tournent la difficulté : une fois que le pointeau est passé, ils remettent en marche leur machine pour le compte de l'ouvrier de l'équipe suivante de telle sorte que, lorsque celui-ci arrive, il trouve dans le panier le travail tout fait qu'il aurait normalement perdu lorsque seraient arrivées les dernières minutes de la journée. A son tour, ce dernier lui rend le même service. Ainsi certains ouvriers passent leur dernière demi-heure à travailler pour l'ouvrier qui leur succède. Cependant, beaucoup d'autres ne le font pas. Coinçés entre les exigences contradictoires qui découlent, d'une part, de l'inefficacité de la compagnie dans l'organisation du travail et des taux de rendement élevés du travail aux pièces, ainsi que de leur désir de faire du boni, d'autre part, ils se sentent trop épuisés à la fin de la journée pour changer les outils ou faire du travail supplémentaire pour le compte du camarade qui va prendre leur place. Fermer la machine aussitôt que possible et ne plus la voir est un désir que ne les quitte jamais.

Violation des règlements.

Dans notre usine il existe un ensemble de règlements d'atelier. Si l'on enfreint l'une quelconque des règles prescrites on est passible d'un blâme. Trois blâmes donnent à la compagnie le droit de vous renvoyer. Il est facile à la compagnie d'user de ce droit quand elle le veut, si elle cherche à renvoyer quelqu'un. Un ouvrier me disait un jour : « Ils peuvent te renvoyer quand ils veulent. Tout ce qu'ils ont à faire c'est de dire que tu as raté tes pièces à trois reprises, à moins qu'il ne leur suffise de te surprendre en train de fumer ou que tu soies arrivé en retard. » (Tout cela cependant dépend de la force du syndicat.)

A intervalles réguliers, un superintendant fait une descente dans la salle des lavabos pour surprendre les ouvriers en train de fumer ou venus s'asseoir un instant. Les numéros matricules sont relevés et un blâme est porté à votre dossier. Les ouvriers sont très sensibles à ces manœuvres sournoises.

Depuis peu les ouvriers sont forcés de rester à leurs machines jusqu'à ce que sonne la fin du travail. Auparavant, ils pouvaient quitter cinq minutes plus tôt, à midi, pour aller manger ou le soir pour se rendre aux vestiaires. Désormais, il sera aussi interdit de casser la croûte dans les ateliers. Cependant, les hommes transgressent déjà ces règles. Aussi la compagnie fait-elle pleuvoir les blâmes. Le superintendant de l'usine se plaint d'être tombé sur un ouvrier en train de manger un sandwich alors que l'on venait tout juste de faire savoir que c'était interdit. Il ajoute que l'ouvrier a

eu le toupet de lui demander s'il en voulait un bout. Un autre ouvrier que l'on réprimande et que l'on menace d'un blâme répond : « Autant me donner tout de suite trois blâmes et essayer de me faire renvoyer, parce que je vais manger trois sandwiches. »

Un ouvrier que je connaissais avait déjà deux blâmes. Voir traiter les ouvriers de cette manière le remplit d'amertume. Ce n'est pas une manière de traiter ses semblables disait-il. Je lui demandais pourquoi il avait accepté de signer ses blâmes alors qu'il aurait pu s'adresser au syndicat pour essayer de les contester. Il me dit que pendant qu'il était au bureau il bouillait intérieurement mais qu'il n'en transparaissait rien. S'il a signé, c'est pour montrer à la compagnie qu'il n'avait pas peur d'eux.

La compagnie ne se risque pas à se mesurer avec les ouvriers qui sont des faiseurs d'histoires. Il semblerait qu'ils estiment que lorsque ces sortes d'ouvriers en veulent à la compagnie, ils ne manqueront pas de lui causer des désagréments beaucoup plus graves. Aussi essayent-ils autant que possible de se les concilier.

La compagnie a le droit de renvoyer les ouvriers qui ont été passibles de blâmes. C'est-à-dire, qui ont volé des pièces, qui ont fait des ratages, qui ont été pris en train de fumer, etc... Bien que le renvoi, en l'occurrence, soit la sanction de ce qui est, pour ainsi dire, une loi, elle n'en fait que rarement état. D'ailleurs, dans la pratique, il leur serait impossible de l'appliquer à la lettre. Ils se contentent d'énervier les ouvriers en s'obstinant à leur faire respecter les règles prescrites.

Un ouvrier fut pris un jour en train de voler un panier de pièces afin de pouvoir satisfaire aux normes exigées pour se faire un boni. Au moment d'être appelé au bureau il demande qu'on lui donne son compte et déclare que si on n'est pas satisfait de son travail, il est prêt à aller ailleurs. La compagnie refusa, mais, pour le pénaliser quand même, lui infligea quelques jours de mise à pied.

La direction de l'usine a tenté, à plusieurs reprises, d'empêcher les hommes d'utiliser la demi-heure d'arrêt du repas pour aller roupiller dans les vestiaires en s'étendant sur des bancs qu'ils disposent à cet effet. C'était une habitude que j'avais prise dans les autres usines. La combine consiste à manger subrepticement son repas avant la sonnerie et ensuite à s'échapper pour aller dormir une demi-heure. Cependant, cela n'en est que pire au moment où il faut se réveiller.

Les ouvriers disent souvent : « S'il fallait qu'ils nous renvoient pour toutes les infractions que l'on commet, il n'y aurait plus personne à l'usine. »

Inutile de donner à la Compagnie quelque chose pour rien.

L'ouvrier ne donne pas volontiers libre cours à toutes ses capacités. Lorsqu'il le considère nécessaire il réduira sa production. S'il n'arrive pas à s'en sortir dans un travail, il s'arrangera pour être très en dessous de ses temps durant toute la semaine. « Inutile de donner quelque chose à la compagnie pour rien, d'autant plus que c'est justement ce qu'ils cherchent, dit-il, et il ajoute : tu es là pour travailler pour toi, pas pour la compagnie. »

Il y a des jours où l'ouvrier est particulièrement monté contre la compagnie. Il donne cours à sa colère en produisant moins que

de coutume. Si la compagnie accélère le rythme des machines et rabaisse les temps, une partie des ouvriers s'entendront tacitement pour ralentir la cadence. C'est ce qui se produit en ce moment dans mon département. Afin de contraindre la compagnie à réduire les normes, ils ont engagé une action qui consiste à réduire, peu à peu, leur rendement journalier. Etant donné que la compagnie a refusé de discuter de la réduction du taux des normes, les ouvriers font confiance en leur propre action pour la lui imposer.

Les ouvriers ont le sentiment que faire grève, pour des questions de salaires seulement, ne les avance à rien. Il y a une opposition manifeste, caractérisée et s'exprimant souvent ouvertement de la part des ouvriers face à l'éventualité d'une nouvelle grève. Cependant, chaque jour passé démontre clairement qu'avec l'accélération du rythme des machines et l'accroissement de l'exploitation, qui ne cessent ni l'un ni l'autre, il ne sera nullement besoin du prétexte d'une augmentation de salaire pour justifier une grève, lorsque les ouvriers auront atteint le point de saturation.

CAPITRE IV

L'INEFFICACITE DE LA COMPAGNIE

L'usine où je travaille fait partie d'un trust géant. Son réseau s'étend sur l'ensemble du pays. Il matérialise une forme extrêmement développée d'organisation capitaliste de l'industrie. Cependant, le contrôle bureaucratique du travail, venant d'en haut, se traduit par une inefficacité s'étendant sur une échelle effrayante si l'on considère l'ampleur des moyens mis en œuvre. On pourrait croire, à première vue, que la compagnie sacrifie tout à la production. Ce n'est pas vrai. Avec des méthodes différentes on pourrait obtenir une production supérieure. L'objectif recherché est bien plus la subordination et le contrôle des ouvriers.

La dilapidation du matériel productif.

Le rythme des machines est accéléré au plus haut point. Aussi il y a-t-il des pannes continues et il faut tenir sur pied une importante équipe d'entretien. Le gaspillage en machines se manifeste partout.

On montera une came sur une machine pour réduire le temps de coupe. A la suite de quoi les outils qui attaquent trop brutalement le métal se cassent ou brûlent. Certaines machines sont continuellement en réparation. On exige des machines de tourner à une telle vitesse que les ouvriers disent : « Un de ces jours, ces sacrées bécanes vont lâcher leur socle et s'envoler. »

Les machines sont mises au point pour travailler certaines catégories de métaux. Souvent, l'acier dont on se sert est d'une qualité plus dure qu'il n'aurait fallu. Résultat : encore des outils brûlés ou cassés.

Durant des semaines d'affilée, les réparations indispensables ne sont pas effectuées. Il faut percer un trou pour poser un nouveau boulon sur un dispositif de blocage qui risque de flancher. Un embrayage qui a du jeu ou un frein qui ne fonctionne pas bien constitue une menace constante pour la machine, pour ne pas parler de son conducteur. Pourtant, rien n'est fait.

Peu importe à la compagnie le nombre d'outils brûlés ou si les ouvriers doivent les changer constamment. Ce qui les intéresse, avant tout, c'est de faire tourner les machines à leur vitesse maximum, pour le reste que les conducteurs se débrouillent.

« Si j'avais l'argent dépensé à ce machin-là... »

La compagnie ne cesse de faire tous ses efforts pour comprimer les dépenses des départements non-rentables, c'est-à-dire des départements non-productifs. Evidemment, les départements productifs en pâtissent et se plaignent constamment d'avoir à faire des va-et-vient pour s'occuper de questions mineures.

L'atelier d'affutage possède des profils types d'outils qu'ils suivent pour mettre les outils en forme ou leur donner leurs angles de coupe. L'ouvrier, au cours de son expérience quotidienne, s'aperçoit que les profils imposés ne valent rien et il demande à l'affuteur de faire les outils selon ses propres directives. L'affuteur dit : « O.K. » et pour un temps il coopère avec le conducteur. Mais cela vient aux oreilles de la direction. Une grande controverse s'ensuit. On dit à l'affuteur qu'il ne doit prendre ses ordres que de la direction et qu'il doit s'en tenir aux dessins qu'on lui donne. Il répond alors : « Bon. C'est vous le patron » et il s'incline. Ce qu'il s'ensuit serait plutôt drôle si cela n'ajoutait pas encore aux tracas de l'ouvrier à l'atelier. L'ouvrier est maintenant forcé d'aller d'abord au magasin chercher l'outil voulu, d'attendre qu'on le serve, puis de trouver le contremaître, lui dire que la coupe ou la forme de l'outil demande à être modifiée, obtenir du contremaître un bon de commande, aller ensuite à l'atelier d'affutage et interrompre l'affuteur dans le travail qu'il est en train d'effectuer pour qu'il affute l'outil qui lui est nécessaire. Il convient de se souvenir que lorsque l'ouvrier va au magasin pour chercher l'outil, celui-ci a déjà été affuté une fois.

Un immense pont-transporteur circulaire a récemment été installé à travers l'usine. Il va de département en département. Il se compose de centaines de poutrelles d'acier et de paniers d'acier. Le coût de ce pont s'est élevé à des milliers de dollars. Pour ce qui est du point de vue des ouvriers, cette innovation s'est révélée jusqu'ici comme étant un échec. Ils passent leur temps à se cogner après et à se faire mal. Il passe en plein milieu des machines et constitue un danger permanent. Les ouvriers en sont de plus en plus exaspérés.

Alors qu'autrefois le conducteur empilait ses pièces dans un panier, qu'il plaçait par terre à l'intention d'un manoeuvre qui viendrait les enlever, maintenant les hommes doivent mettre leurs pièces dans les paniers du pont-transporteur. Les manoeuvres sont maintenant éliminés de cette catégorie d'emploi. La compagnie avait déjà tenté, une fois, d'éliminer ainsi les manoeuvres, mais elle avait finalement échoué. De nombreux ouvriers s'élevèrent contre cette

pratique, arguant que ce travail n'entraîne pas dans les attributions de leur emploi, etc... Pendant plusieurs jours, il y eut une grande agitation. Bien qu'en fin de compte le nouveau système se soit révélé plus satisfaisant à certains égards, le fait que les hommes n'aient pas été consultés et que la compagnie l'eut appliqué arbitrairement fut à l'origine de la rébellion.

À la même époque, on procéda à des licenciements s'élevant à plusieurs centaines. Les ouvriers mettent en parallèle le coût du pont circulaire, le gaspillage d'argent et de place qu'il a entraîné et les licenciements auxquels on procède : les sommes dépensées, disent-ils, auraient amplement permis de conserver à ces ouvriers leur emploi. De nombreux ouvriers s'exclament : « Si on me donnait tout l'argent dépensé à ce machin, je pourrais me retirer jusqu'à la fin de ma vie. » Les licenciements ont entraîné un accroissement de travail pour ceux qui restaient. Tous les ouvriers comprennent fort bien et répètent, à qui veut les entendre, que la compagnie essaye de comprimer les frais généraux et les dépenses improductives. Les licenciements ont affecté des services non-productifs, tels que manœuvres, contrôleurs, affutage, entretien, etc...

Cela a provoqué un jour un incident à l'usine. À la suite de licenciements, il y avait pénurie de manœuvres. Aussi, lorsque ce fut l'heure pour le pointeur de faire sa tournée il demanda aux conducteurs de charger eux-mêmes les pièces dans les paniers du pont-transporteur. Les ouvriers protestèrent en s'exclamant : « C'est toujours pareil, on leur donne un cent et ils en veulent un mille. » À la suite de quoi, un certain nombre de conducteurs se refusèrent d'effectuer le chargement. Les manœuvres furent réintégrés dans leur emploi. Il est clair que la compagnie cherche à faire faire aux conducteurs, en plus de leur travail, celui des tireurs de copeaux et des manœuvres.

Un ouvrier fit parvenir une suggestion demandant que le pont nouvellement installé serve aussi au transport des outils jusqu'aux machines. La compagnie refusa. Les ouvriers trouvèrent que l'idée n'était pas mauvaise mais qu'elle ne pouvait pratiquement aboutir, parce que, de toute manière, il n'y avait jamais assez d'outils et que la plupart auraient disparu avant que la moitié des machines aient été desservies.

Les récriminations de la Direction.

La direction se plaint continuellement de ce que les ouvriers manquent d'esprit de coopération. Ils ne nettoient pas les machines et ne balaient pas par terre. Dans un seul département on compte 70 accidents par mois.

Chaque mois, durant une demi-heure, se tient une conférence de sécurité, après le repas. À ces réunions la direction s'efforce de faire du bureau du Comité de sécurité, qui y est nommé, une réplique de l'appareil syndical et de la lui superposer. Les ouvriers sont invités à faire connaître au Comité de sécurité toutes leurs réclamations. Pour pousser les ouvriers à y participer, ils nomment trois ouvriers d'ateliers comme secrétaires du bureau. Le reste du comité est composé d'ingénieurs et de membres du personnel.

Les débats des conférences de sécurité se déroulent sous l'égide

de la direction. La parole est habituellement donnée à un contre-maître dont l'intervention occupe la plus grande partie des trente minutes allouées. Les quelques minutes restantes sont attribuées aux interventions de l'ouvrier de base. Si un ouvrier ou deux soulèvent une question futile, on les écoute religieusement. Mais s'il arrive que les hommes soient d'humeur batailleuse et qu'ils se mettent à s'arracher la parole pour se plaindre d'une chose, d'une autre, puis d'une troisième et que la réunion échappe à tout contrôle, elle est immédiatement suspendue et les représentants de la direction se mettent à dire : « Aux machines, messieurs (5), nous avons du travail à faire. »

Voici quelques réactions d'ouvriers prises sur le vif, lors de ces conférences :

1. « Oh ! mon pote, encore une demi-heure de repos. »
2. « En voilà des conférences de sécurité ! Tout ce qu'ils ont su faire c'est de gueuler après les portiers. »
3. Certains piquent un roupillon durant la séance.
4. Tout ce que les contremaîtres et superintendants savent dire : « Les hommes sont négligeants et ne coopèrent pas avec le comité de sécurité. »
5. On vous dit de dormir suffisamment, de ne pas boire et de manger le genre de nourriture qui convient.
6. Les hommes ricanent parfois.
7. La compagnie maintient qu'elle fait tout ce qui est en son pouvoir pour aider les ouvriers.

Lors d'une réunion, la compagnie fit la déclaration suivante : « Nous avons maintenant embauché suffisamment de manœuvres pour que l'usine soit propre, à vous de faire votre part de sacrifices. » Peu de temps après, la moitié des manœuvres étaient licenciés. Les ouvriers ont l'impression que la compagnie ne s'y reconnaît pas dans ses propres décisions d'une semaine à l'autre.

Pourquoi une telle inefficacité ?

Durant plus d'un an, un sujet de mécontentement revenait régulièrement sur le tapis. De lourdes fumées, provenant des fours de traitements à chaud, envahissaient périodiquement l'atmosphère de l'usine. Presqu'à chaque réunion du comité de sécurité la question était soulevée. Pourtant cela continue toujours. Un ouvrier me dit : « Un de ces jours, c'est nous qui allons nous occuper de cette histoire-là. »

On envoie, un jour, un ouvrier au bureau parce qu'il avait raté toute une série de pièces. Ils veulent savoir pourquoi. Sa réponse fut la suivante : « L'éclairage est mauvais, les ampoules placées sur les machines finissent par se recouvrir d'une pellicule de graisse et je n'y vois rien. À force de tout le temps me pencher sur la machine mal éclairée, mes yeux se sont fatigués et il m'a été impossible de voir ce que je faisais. » L'inefficacité et la paperasserie, dont est responsable la compagnie, pousseraient presque les ouvriers à en pleurer de rage impuissante. Un manque d'outils juste au moment

(5) Dans le texte « Aux machines, hommes... », ce qui est une expression moins hypocritement familière que les « gars », mais plus méprisante que « messieurs ».

critique, un outil mal affuté, une machine défectueuse qui n'a pas été réparée et qui expose l'ouvrier à des accidents, les stocks nécessaires à l'alimentation d'une machine qui, au lieu de se trouver à ses pieds, sont déposés dix machines plus loin, là où ils ne servent à rien; enfin le refilage des responsabilités au copain d'à côté lorsque quelque chose cloche, tout cela contribue à rendre la situation intenable.

Les ouvriers disent souvent : « Pourquoi donc une telle inefficacité ? » Ou : « La compagnie perd un jour de travail faute de s'être procuré un bout de chaîne qui coûte environ 75 cents. » (6) Ou : « Pourquoi ne peut-on trouver des rondelles ? Est-ce que la compagnie ne peut pas se payer ce luxe ? » Ou encore : Ça en arrive au point où la supervision se fout intégralement de tout. »

De nombreux ouvriers se mettent en colère parce que les suggestions qu'ils font ne sont pas prises en considération. Ces suggestions élèveraient le degré d'efficacité et accroîtraient la production, en même temps qu'elles permettraient de faire des économies.

Il existe une tendance générale dans toutes les couches de la classe ouvrière à travailler le plus efficacement possible. Aussi les ouvriers ont-ils un sentiment de fierté lorsque leur usine fonctionne efficacement. Plus l'usine possède une organisation complexe et efficace, plus l'ouvrier trouve des occasions d'éprouver cette fierté. Les ouvriers les plus conservateurs, c'est-à-dire ceux qui sont les mieux payés et qui ont les meilleures places, ceux qui ont l'espoir d'acquiescer une certaine indépendance, ou ceux qui pensent qu'ils ont la possibilité d'obtenir de l'avancement, cherchent par tous les moyens à élever l'efficacité du travail. Par contre, la majorité des ouvriers sont pris dans une contradiction décourageante. Ils ressentent fortement leur statut d'opprimé et, consciemment et inconsciemment, ils luttent contre ce statut qui est le leur. Ils se rendent compte que plus d'efficacité ne signifie pour eux qu'exploitation et oppression accrues. Aussi est-ce une lutte de tous les instants que d'essayer de concilier les exigences d'un travail bien fait et efficace et celles de leurs intérêts de classe.

La compagnie, pour accroître la production, met en œuvre tous les moyens mécaniques possibles. La direction parle beaucoup du rôle du facteur humain dans la production, mais elle ne peut s'élever à la compréhension que c'est dans la capacité collective des travailleurs eux-mêmes que réside le facteur humain.

La violente réaction de l'ouvrier.

Les conditions de vie qui prévalent à l'usine poussent souvent les ouvriers à sortir de leurs gonds. Si les fenêtres qui doivent assurer l'aération indispensable sont fermées, ils s'empareront comme un rien d'un bout de ferraille et casseront les vitres avec. J'ai bien souvent assisté à un tel spectacle. Aux toilettes, les robinets sont laissés ouverts à pleine force alors qu'il n'y a personne dans les lavabos. Les objets fixes sont descellés et les portes brisées. J'ai vu des ouvriers mettre systématiquement en pièces des parties entières de machines qui se trouvaient là pour les jeter ensuite un peu partout.

(6) Environ 248 francs.

Le pont-transporteur circulant se compose de paniers d'acier qui pendent à la rampe de guidage. Périodiquement, une douzaine de ces paniers doivent être envoyés à la réparation. Apparemment les ouvriers les font virer en marche, les balancent en avant et en arrière et d'une manière générale les démolissent.

J'ai entendu des ouvriers dire qu'ils voudraient bien que leurs machines aient des pépins mécaniques pour ne pas avoir à les conduire.

Parfois, c'est une rage destructive qui s'exprime chez un ouvrier, qui jette une pièce contre sa machine lorsqu'elle fonctionne de travers. Il maudit intensément sa « saleté de machine ».

Un autre ouvrier glisse avec sa clé anglaise à la main et se coupe. En colère, il jette violemment la clé par terre. Le même jour, ce même ouvrier eut des ennuis mécaniques avec sa machine. Sa colère fut à son comble. Il se mit à maudire la machine, la compagnie, le contremaître et n'arrêtait pas de crier qu'il allait prendre son compte.

Ayant terminé son équipe, un ouvrier crache à sa machine et maudit la compagnie ainsi que tous ceux qui sont autour de lui.

« Un marchand de coups de marteau » est un ouvrier qui règle sa machine à coup de masse. Au lieu de desserrer les écrous, il se sert de la masse afin de gagner du temps. Au bout d'un certain temps, la machine est déglinguée. Nombreux sont les ouvriers qui répugnent à ces destructions et chacun défend son point de vue.

Un jour, que j'avais des ennuis avec ma machine, je dis à mon voisin : « Si cette machine m'appartenait je la casserais. » J'étais hors de moi. Il répondit : « Pourquoi briser une machine qui t'appartient, brise plutôt celle-ci, elle appartient à la compagnie. »

Le dilemme du contremaître.

La position du contremaître est très délicate. Il est pris entre deux feux. Il est forcé de pousser l'ouvrier à produire, étant donné que sa propre situation dépend de la production. La pression qu'il subit de la part de ses supérieurs est considérable. Une importante bévue suffit à le faire casser. Ceux qui sont au-dessus de lui évitent, délibérément, et autant qu'ils le peuvent, tout contact quotidien avec les ouvriers. Ils se déchargent de cette tâche sur le dos des contremaîtres et du premier échelon de la supervision. Le contremaître est rendu responsable de tous les accrochages qu'il peut avoir avec les ouvriers. Parallèlement à cela, il y a l'immense accumulation de paperasserie et le refilage systématique des responsabilités à l'échelon inférieur, si bien que si quelque chose n'a pas été fait, c'est toujours sur le dos de l'ouvrier que cela retombe. L'opinion des ouvriers, c'est que « avant que quelque chose se fasse ici on a le temps de mourir cent fois ».

Tout cela se répercute sur le contremaître, qui devient un homme perpétuellement tendu et fatigué. Il est hyper-sensible; c'est une épave mentale qui cherche continuellement à reporter l'instabilité de sa situation sur le dos des ouvriers.

J'ai des renseignements de première main concernant un contremaître qui avait été forcé de prendre plusieurs semaines de repos parce qu'il était au bord de la dépression nerveuse.

De nombreux contremaîtres se protègent de la pression à laquelle

Ils sont soumis, en se cuirassant d'indifférence. Ils se juront bien de ne jamais donner le meilleur d'eux-mêmes, quoi qu'il arrive. Aussi, quand les difficultés surviennent, on voit le contremaître hausser les épaules, déclarer qu'il n'y a rien à faire, et partir en laissant à ceux qui sont dans la mêlée le soin de trouver comment s'en sortir.

De telles situations donnent lieu parfois à ce que l'on appelle le truc de la « pomme de terre chaude » et qui consiste à la passer au plus vite à son voisin pour ne pas se brûler. Ainsi, du sommet de la direction jusqu'en bas on se refile les responsabilités. Ces pratiques finissent par engendrer une situation si confuse que les divers échelons de la direction eux-mêmes se montent les uns contre les autres et se contredisent. Personne ne veut prendre la responsabilité de trancher la question.

A différentes reprises, j'ai passé plusieurs mois comme contremaître de quelques ouvriers. J'y ai appris, ce que mon expérience d'ouvrier dans la production m'avait déjà montré, que la supervision sert quand même à quelque chose : les contremaîtres finissent pas s'exaspérer de voir que les ouvriers freinent délibérément au travail. Les hommes ne produisent pas autant qu'ils le pourraient. Aussi les contremaîtres répètent-ils : « Les hommes ne veulent pas travailler, ils sont paresseux. » Cette appréciation influe sur la conduite des contremaîtres et les pousse à pousser les ouvriers au travail.

A un autre point de vue, cependant, les contremaîtres sont très près des ouvriers. Les hommes se rendent compte que les contremaîtres ne sont pas dans une situation enviable et qu'ils sont soumis, aussi bien que les ouvriers, à une discipline et risquent d'être renvoyés.

J'ai appris, d'un ouvrier de Détroit, que durant la grève de la maîtrise, les ouvriers éprouvaient un mélange de sentiment de culpabilité en allant travailler et en ne soutenant pas les contremaîtres, et de satisfaction, à cause de l'occasion qui leur a été offerte de montrer qu'ils pouvaient fort bien se passer d'eux.

LA VIE DE NOTRE GROUPE

1. Depuis un an, le groupe se réunit deux fois par mois en réunion plénière. Ces réunions sont consacrées essentiellement à la discussion de problèmes politiques généraux aussi bien qu'actuels. Des rapports ont été ainsi faits, qui ont servi de base à la discussion de problèmes comme le syndicalisme actuel, l'impérialisme de la Russie bureaucratique, la grève des mineurs, l'évolution actuelle de la situation économique et politique, etc. D'autre part, un groupe d'éducation fonctionne, se réunissant également deux fois par mois; deux séries d'exposés y ont été faites sur la formation et les aspects généraux du marxisme et sur l'économie capitaliste.

2. Le dimanche 10 avril, le groupe a consacré la totalité de sa réunion plénière, matin et après-midi, à la discussion de la question du parti révolutionnaire et de l'orientation de son travail vers la construction du parti. Après un rapport du camarade Chaulieu, dont le contenu essentiel est reproduit dans la résolution sur le parti révolutionnaire que nous publions plus loin, la plupart des camarades ont pris la parole assez longuement et tous se sont exprimés sur la question débattue.

Trois camarades se sont opposés à l'orientation fondamentale du rapport avec des positions sensiblement différentes. L'essentiel de la discussion a tourné autour des points soulevés par eux; cependant plusieurs problèmes ont été également abordés qui pour n'être pas directement liés au problème central ne manquent pas d'intérêt et feront le thème de discussions ultérieures (notamment le problème de l'organisation socialiste de l'économie et de l'abolition des rapports dirigeants-exécutants en ce stade).

3. Le camarade Carrier s'oppose à l'idée de considérer dès maintenant le groupe comme lié par une discipline collective et la construction du parti révolutionnaire comme absolument nécessaire. S'il faut, dit-il en substance, admettre une différenciation dans le prolétariat, ce n'est pas celle du parti et de la classe. Encore moins que le parti, le groupe à l'étape actuelle n'est-il justifié comme corps organisé. La seule distinction à faire est celle de l'organisation des travailleurs et de l'organisation des révolutionnaires. Une organisation des révolutionnaires est nécessaire, mais elle ne peut se construire que sur la base des milieux de travail, non à partir de la rencontre idéologique d'individus. De toute manière cette organisation des révolutionnaires doit être tout à fait subordonnée à l'organisation des travailleurs et n'être liée par aucune discipline qui impliquerait une solidarité de ses éléments dans l'action. Les éléments révolutionnaires se rencontrent et discutent en commun les problèmes de la révolution, ils se séparent ensuite pour agir chacun comme ils l'entendent dans le sein de l'organi-