

tion du travail mort sur le travail vivant), en diffère sous une foule d'aspects qu'on ne saurait négliger sans se refuser à y comprendre quoi que ce soit ; que cette même couche, depuis 1945, est en train d'étendre sa domination sur le monde ; qu'elle est représentée dans les pays d'Europe occidentale par des partis profondément enracinés dans la classe ouvrière — tout cela fait que nous pensons que se borner à dire que la révolution russe a été une révolution bourgeoise équivaut à fermer volontairement ses yeux devant les traits les plus importants de la situation mondiale *d'aujourd'hui*.

J'espère que cette discussion pourra se poursuivre et s'approfondir, et je crois inutile de vous répéter que nous accueillerons avec joie dans « Socialisme ou Barbarie » tout ce que vous voudrez bien nous envoyer.

Fraternellement

Pierre CHAULIEU.

## DOCUMENTS

### La vie en usine

#### III. — LA PRODUCTION

L'objectif idéal de la Société propriétaire de l'usine est celui même de tout autre exploitant : assurer un taux de profit maximum, et ses efforts en ce sens doivent porter sur plusieurs facteurs dont nous éliminons certains, quoique non négligeables, mais sans rapport avec notre sujet, tels que l'étude du marché et la lutte concurrentielle. (1)

Ce qui nous intéresse, et nous en avons vu quelques aspects, ce sont les modalités d'organisation à l'intérieur même de l'entreprise, la production proprement dite, ses répercussions auprès des ouvriers et leur rémunération.

Secondant directement les patrons, la Direction traite la production d'un point de vue abstrait. Pour l'équipe dirigeante, il importe peu, pour son travail, que l'usine produise des roulements à billes ou des presse-purée ; l'essentiel est d'obtenir, à des conditions de temps et de coût minima, une production optimum. Le reste est l'affaire des techniciens et de la maîtrise, comme il leur revient également d'assurer cette production au meilleur compte voulu. Si l'on préfère, et le recours à la facilité aidant, la Direction, pour parvenir à son but, tend à réduire la masse des salaires, menant parallèle-

(1) Les parties précédentes de ce texte ont été publiées dans les nos 11 (p. 48-54) et 12 (p. 31 à 47) de « Socialisme ou Barbarie ».

ment une action continue pour l'augmentation de la production par le canal de l'augmentation des cadences. A première vue, il peut paraître étonnant que les économies soient réalisées en priorité « sur le dos du personnel ».

C'est pourtant ce que les faits viennent confirmer : vient-on à craindre la concurrence sur un modèle fabriqué par l'usine, aussitôt l'on voit descendre les chronomètres chargés de rogner les secondes et les agents des frais généraux, taillant dans les kilos de peinture mais, surtout, recensant les manœuvres, les O.S. et discutant l'utilité de chacun. Le résultat s'inscrit en clair : production accrue, personnel restreint — (que la cause des prix de revient élevés soit un appareil bureaucratique très lourd, voilà ce qui est laissé de côté). Ces actions épiques et spectaculaires ne sont pas les seules. A longueur d'année, il existe d'autres moyens que les descentes de chronos pour peser sur les salariés : non-remplacement de licenciés ou de démissionnaires, déclassement de personnel (un contremaître quittant l'entreprise remplacé par un chef d'équipe, non titularisé par la suite — ou un chef d'équipe par un chef de groupe, etc.), augmentation frauduleuse de la vitesse de rotation des chaînes. C'est ainsi, pour la meilleure part, que la fameuse PRODUCTIVITE, dont on rebat les oreilles aux ouvriers depuis plusieurs années, est instaurée par le fait du prince. Pour le reste, elle ne repose pas sur le système de rémunération en vigueur. Le personnel dit « horaire » reçoit un salaire de base fixe, c'est-à-dire calculé à l'heure et non pas aux pièces, majoré conformément à la loi en cas de dépassement des 40 heures, et mensuellement, un « boni » d'équipe ainsi calculé : quotient du travail exécuté par l'équipe ( $x$  minutes) par les temps de présence payés. Dans l'abstrait, ceci signifierait que les bonis s'établiraient, suivant les équipes, de 1,10 par exemple, à 1,35 ou 1,40. Pratiquement, le boni s'établit pour toutes les équipes autour de 1,20 (de 1,18 à 1,22 par exemple). Cette négation du principe même du boni d'équipe, non pas accidentellement mais régulièrement appliquée, s'explique aisément. D'une part, la presque totalité des déclarations du travail « sorti » dans le mois par les contremaîtres et les chefs d'équipe sont truquées. Ainsi, il serait absurde de s'attribuer une production représentant un boni de 1,40, aussi, avec la complicité de l'agent de contrôle chargé de « pointer » les réalisations, tel contremaître, gardant pour ainsi dire en réserve son excédent, sera crédité de 1,30 (cette réserve non payée peut très bien être déjà livrée au client, mais ceci est une autre histoire). A l'inverse, l'équipe ayant travaillé à 1,10 s'arrangera pour déclarer 1,20, et d'une façon

générale, le boni total réalisé étant plutôt fort que faible, un jeu d'écritures du service Prix de Revient fera bénéficier les « retardataires » d'une partie de l'« excédent » des autres équipes. Aussi, les variations du boni d'une équipe à l'autre et d'un mois à l'autre sont très faibles. En l'absence d'une pression ouvrière pour demander des comptes et exiger une révision générale des cadences, y trouvent leur compte : les contremaîtres, assurés d'un boni moyen, donc insouciant d'avoir une tâche plus ardue si les chronos baissaient les temps (on douterait de la santé morale du contremaître qui exigerait « son » boni effectivement réalisé) ; les chronos eux-mêmes et les agents du prix de revient, qui ne tiennent pas non plus à être toujours sur la brèche, enfin la Direction qui, bien sûr, n'est pas ignorante du fait mais ferme les yeux car elle donne en boni moins qu'elle ne reçoit. En dernier ressort, elle est maîtresse du taux de base qui est la déterminante majeure du boni, et la masse des salaires tient évidemment compte d'un pourcentage moyen de boni.

Mais que pensent les ouvriers au sujet du boni ?

Ils sont habitués à recevoir un boni moyen et ne s'en étonnent pas. On peut affirmer que, même s'ils ont conscience d'avoir gagné plus, ils comprennent aussi que, finalement, ils feraient un marché de dupes en exigeant ce supplément parce que lourd de conséquences pour eux. Ce qui les émeut toutefois ce sont les baisses inexplicables d'un ou deux points (%) du boni. Ils ont le vif sentiment d'être frustrés, d'autant plus qu'ils sont à même de constater qu'ils ont fourni un effort identique pour une rétribution inférieure. Mais on ne les tient pas au courant des subtils jeux de compensation qui aboutissent à ce résultat. Pour les ouvriers, le boni est purement et simplement un des éléments constants du salaire, sur lequel on peut régulièrement compter de mois en mois, et dont le calcul ainsi que les faibles variations ne sont rien d'autre qu'un vol et une stupidité. Le boni est arrivé à un degré avancé de décomposition spécifique, et s'il a perdu presque totalement son principe de stimulant, il possède encore aux yeux de la Direction son caractère de précarité, de « don gracieux » que l'on peut supprimer brutalement en cas de nécessité sans que pour cela la base du contrat de travail : le salaire, soit juridiquement atteinte. Du côté ouvrier, cette menace permanente est loin d'être clairement comprise et on n'assiste à aucun mouvement spontané en faveur de l'incorporation du boni dans le salaire de base.

Au boni d'équipe vient s'ajouter un autre complément de salaire, cette fois étendu à l'ensemble du personnel, le « sur-

« salaire » ou prime collective au rendement. Pour son calcul entrent en jeu, affectés de coefficients divers, des éléments concernant l'entreprise dans sa totalité, tels que : production globale, salaires payés, frais généraux engagés, « loués » de la fabrication, etc. Là aussi, l'intérêt commun fait que tous ceux qui sont intéressés par le sursalaire et qui ont aussi voix pour sa détermination (c'est-à-dire jusqu'aux chefs de service et au directeur de fabrication eux-mêmes) s'arrangent pour étaler uniformément dans le temps les éléments du calcul, favorables ou non. Autrement, la constance du sursalaire serait un miracle. Il n'y a pas de possibilité que ce système soit modifié dans un proche avenir, tout au moins tant qu'il continuera à favoriser ceux qui jouissent des plus hauts salaires.

Donc la productivité ne peut être considérée comme favorisée par un tel procédé de paie, et indépendamment des solutions de facilité, telles que l'accroissement des cadences et la compression du personnel, l'élément chargé de mettre en valeur « l'apport ouvrier » au rendement peut être trouvé dans la recherche, l'examen et la mise en application des « suggestions » du personnel. Les ouvriers peuvent signaler à la direction les simplifications de fabrication et les gains de matières premières possibles. Les suggestions retenues sont gratifiées d'une prime proportionnelle à l'économie réalisée. La direction est la principale bénéficiaire de l'opération, qui permet de suppléer aux défaillances du service Méthodes dont le travail est précisément de définir les procédés de fabrication les plus avantageux. Ce service, d'ailleurs, a beau jeu de faire état, dans des conversations privées, des propositions qu'il a pu faire à la Direction, portant sur des économies énormes et qui n'ont pas eu de suite, en raison de l'incurie bureaucratique et des combines personnelles. Là encore, c'est en cas de concurrence dangereuse que les projets sont examinés consciencieusement.

Si le personnel directorial agit sur la production d'un point de vue détaché des contingences, ce n'est pas le cas pour la maîtrise qui rend des comptes jour par jour et doit perpétuellement conjurer les difficultés qu'apportent pêle-mêle le personnel, la matière première et l'outillage. Les chefs des services attachés à la production et les contremaîtres des différents ateliers, jugés par la direction sur les résultats de leurs efforts, acquièrent très rapidement un esprit d'équipe très fort et très limitatif, en ce sens que les difficultés rencontrées par eux leur sont mutuellement indifférentes. Seul compte l'atelier ou le service que l'on dirige. A la limite, le jeu consiste pour

les plus astucieux à rejeter la responsabilité des erreurs commises dans leur travail sur tel autre. Plus particulièrement, si la faute est grave, chacun court pour trouver un « parapluie » et que les autres se débrouillent.

Dans ces conditions la maîtrise, dans son ensemble, n'a pas de conception propre sur l'objet de la production, non plus que sur l'organisation et la structure capitaliste de l'entreprise. Cette catégorie sociale dans l'usine se livre à des critiques de détail mais dans l'ensemble ne possède pas de perspective autonome. Tout se ramène pour chacun de ses membres à son cas particulier.

Peut-on dire qu'il en soit de même pour les ouvriers ?

C'est ce que nous allons essayer de voir à travers la nature même de leur travail ainsi que par l'interprétation qu'ils en font.

Nous avons déjà dit que, sous un certain aspect, le point de vue ouvrier sur la production est de parvenir au rendement le plus bas pour le plus haut salaire. Autrement dit, ce qui prime c'est le sentiment unanime, même chez les « apolitiques » que l'on est toujours exploité et qu'il importe, au moins, de réduire la marge d'exploitation.

C'est là de toute évidence une situation diamétralement opposée à celle de l'équipe dirigeante, et ce ne peut être qu'à la lumière de cette attitude, et à celle de la lutte qui en résulte nécessairement que l'on doit examiner et comprendre à la fois les rapports entre les ouvriers et la production.

Pour un ouvrier, la production, c'est d'abord le travail qu'il doit fournir au patron en telle quantité, à tel délai déterminé. Toutes les conditions matérielles : outillage et matière première lui étant fournies, à lui de « sortir » la production désirée. Pour un ouvrier professionnel, cela veut dire qu'il doit appliquer ses connaissances techniques au travail demandé. Pour un O.S., cela signifie seulement qu'il doit y consacrer sa force physique et sa dextérité (naturelle ou acquise). Si la nature du travail est profondément différente entre les deux catégories d'ouvriers, les réactions devant le travail sont identiques. L'un comme l'autre s'intéressent tout de suite aux « temps » impartis pour les opérations à effectuer. Avant d'entreprendre la tâche, l'ouvrier veut savoir s'il ne se « coulera » pas. Cette méfiance spontanée passe même avant le souci du « fini » et l'intérêt en quelque sorte intellectuel que peut présenter le travail par les problèmes techniques ou délicats qu'il pose. Autrement dit, à l'usine, l'ouvrier comprend le tra-

vail exactement de la façon qu'il lui est proposé ; il n'y voit que l'autre face du marché que lui impose le capitaliste. La « déshumanisation du travail », « l'abrutissement provoqué par le travail cadencé », formules chères aux âmes sensibles, n'ont pas attendu le système Taylor pour marquer la base même du travail en régime capitaliste. Le goût du travail bien fait, qui ne peut réellement trouver son objet que chez les ouvriers professionnels, est tout au plus un palliatif de la monotonie du travail, une réaction révélatrice d'un esprit de rébellion à la réduction de l'intéressé à son seul numéro matricule, et certainement pas la préoccupation première du salarié. Supposons que les temps soient jugés « acceptables » par l'ouvrier, son souci suivant est double : respecter les délais et mettre en relief les difficultés qu'il rencontre. Respecter les délais, cela consiste à ne pas les rogner. Le raisonnement est simple : « Si le patron me paye 5 (ou 6, ou 7) heures pour ce boulot, c'est qu'il y gagne. Il n'y a pas de raison que je lui fasse gagner plus. » Ce n'est pas une attitude irréfléchie de « cabochard », mais bien plutôt la manifestation d'une alarme constante vis-à-vis des moyens d'action du patronat. Respecter les délais, c'est aussi ne pas les dépasser outre mesure, faute de passer pour incapable et d'en subir les conséquences. De toute façon, ce qui importe aussi à chaque ouvrier, c'est de ne jamais passer sous silence les accidents et les imprévus du travail. Le but recherché est double : d'un côté, faire ressortir sa propre compétence et partant, son utilité, de l'autre, si les difficultés résultent d'une mauvaise organisation du travail, ou d'une mauvaise préparation technique, mettre en lumière les défaillances des responsables. Il faut comprendre que, dans ce dernier cas, l'ouvrier est mis dans l'impossibilité d'accomplir son travail dans les délais. Il subit donc un manque à gagner dont la récupération ultérieure reste aléatoire. Il a quelques raisons de crier son mécontentement, mais éprouve au surplus une indéniable satisfaction à prendre en défaut le système productif, et, conjointement, à « secouer » les hommes qui l'incarnent et dont il dépend. Il faut avoir vu dans un atelier, à la suite d'une « tuile » magistrale, les mines mi-navrées, mi-narquoises des gars devant la maîtrise ameutée, suivies, dès son départ, de moqueries et de railleries amères. C'est de la jubilation consécutive à une revanche, toujours attendue, et enfin saisie.

Tout ceci ne signifie pas que l'exécution de chaque tâche se déroule dans un concert de murmures ou de revendications. Non, mais ce qui est permanent, c'est la volonté tenace de harceler le patron et ses sbires chaque fois que l'occasion peut

s'en présenter, et en tout cas de « lui en donner tout juste pour son argent ».

L'ouvrier interprète donc son travail en fonction de sa condition propre à l'intérieur du système. Sous un aspect étroit, mais primordial, cela veut dire qu'il le réalise en fonction du salaire reçu. C'est bien en dernier ressort le salaire qui est le stimulant à la production et donne leur sens aux efforts des ouvriers pour réaliser leur tâche. C'est la nécessité économique qui les fait tous plier devant les règlements, devant la maîtrise. Par un retour compensateur, l'interprétation des règlements, l'obéissance stricte aux ordres de la maîtrise peuvent mener à la rébellion, parfois, et portent la menace pour le système, toujours.

Et le goût bien connu de l'ouvrier « français » pour la « belle ouvrage » ? On ne peut le nier, mais il est tout autre chose qu'un stimulant au travail, ou l'objectif principal à atteindre. Chaque ouvrier ou plus généralement chaque membre du personnel attaché à la production estime particulièrement l'ouvrier qui fournit un travail de bonne qualité. Ce beau travail est le fruit d'aptitudes spéciales de l'exécutant ou bien encore est dû à un signolage que des délais de livraison assez lâches ont autorisé. Autant dire que ces conditions sont balayées par le travail à la chaîne, ou en série où ce sont les temps et les quantités qui priment. Il faut souligner que les ouvriers sont les premiers à le déplorer : l'exclamation « Ça n'est pas du boulot » est fréquemment employée lorsque l'on est, par exemple, obligé de récupérer par les moyens du bord, les pièces dont l'exécution a été défectueuse, ou encore que, pour arriver à « gagner sa vie », (c'est-à-dire à ne pas couler ses temps), on doit maquiller une pièce, supprimer une opération. Cela est appelé couramment à l'usine du « sabotage ».

La conclusion est un haussement d'épaules, signe de dégoût et de découragement. Le travail « cochonné » est devenu une règle. L'essentiel, de l'O.S. à l'agent de maîtrise responsable, est que l'appareil ou la pièce une fois terminé, soit accepté par le Contrôle ; pour le reste, la qualité, on s'en fiche.

Chacun est fier de ses qualités professionnelles et n'aime pas qu'on en plaisante. C'est un sujet qui peut tourner rapidement à la dispute. C'est que quiconque attaque ainsi un ouvrier tend à lui ravir une bonne part de sa personnalité, cette part qui peut se manifester pendant toute la journée de travail. Toutes proportions gardées, cette attitude de défense est de même nature que l'hostilité ouvrière permanente aux conditions du travail, de son travail pour autrui. Chaque par-

celle de son individualité est âprement défendue et l'ingéniosité de tous pour déchirer le cadre de l'exploitation est remarquable.

Le « plaisir de travailler » se retrouve totalement lorsque l'ouvrier travaille pour son propre compte : bricolage en fraude communément appelé « perruque », qui va de la confection de tisonniers à la lessiveuse ou au matériel de camping, et dont nous reparlerons.

Pour le produit de son travail, l'ouvrier a le même point de vue que pour le travail proprement dit. Peut-il en être autrement alors que pour le professionnel le produit est le plus souvent un élément d'un outillage d'ensemble, et que pour l'O.S., c'est un coup de presse, ou un cordon de soudure, ou la pose d'une pièce sur un appareil ? Issu du travail parcellaire, le produit parcellaire ne suscite d'autre intérêt que celui du rendement. Il peut sortir de la chaîne une cuvette, une table ou un aspirateur, c'est tout un. L'ouvrier spécialisé n'est pas là, selon lui, pour fabriquer tel appareil plutôt que tel autre, mais pour « faire » huit heures. Les suppressions de fabrication, leur remplacement par d'autres modèles n'ont d'intérêt pour lui qu'en tant qu'elles affectent ses conditions de travail : cadences, poste de travail, salaire, etc.

Est-ce à dire que l'ouvrier soit à ce point isolé et privé de toute information sur l'usine qu'il ne puisse comprendre le processus du fonctionnement de l'appareil productif dans sa totalité, et qu'il ne puisse établir de relations entre son travail parcellaire et le travail collectif ? Certes, les occasions de se documenter pratiquement, sur le terrain, et de recenser les ateliers, les procédés de fabrication, le rôle des services généraux, etc., sont fort rares, et ces connaissances, fort vagues en général, s'acquièrent à la longue. Il faut dire aussi que les ouvriers ne les recherchent pas, non seulement du fait qu'ils sont là pour produire et non pour étudier, mais aussi parce qu'ils n'ont rien de plus pressé que d'oublier l'usine une fois la journée finie. Ce qui attire, ce sont les nouveaux outillages, les nouveaux agencements de locaux, présentant un caractère insolite, mais qui deviennent rapidement familiers. Pour un profane, la diversité des ateliers, de leur outillage et de leurs fabrications semble pourtant attrayante. En réalité, vue par les yeux des producteurs, cette diversité se réduit au renouvellement d'opérations très simples et élémentaires, facilement assimilables manuellement et intellectuellement, qui les dépouillent de tout mystère et font en sorte que tous les ouvriers, grosso modo, connaissent tous les ateliers.

Sur le plan de la technique pure, beaucoup plus hermétique, les ouvriers sont pour la plupart désarmés. Déjà l'O.S. sur presse ignore tout du fonctionnement de la pince à souder avec laquelle travaille son camarade dans un atelier d'assemblage ; encore plus, l'un et l'autre ne savent rien du principe de fonctionnement de leur machine propre. En cas de panne, ils s'en remettent aux équipes spécialisées d'entretien.

Sont-ils pour cela en état d'infériorité ? Là encore, il faut rappeler que la multiplication des emplois et des techniques a rendu ceux-ci étroitement solidaires, et que l'on ne saurait parler, par exemple, d'infériorité des électriciens vis-à-vis des ajusteurs. Mais les O.S., dénués de toute formation technique ? Ils ressentent effectivement une gêne, une dépendance supplémentaire vis-à-vis de leur employeur, mais si cela influe sur leur comportement revendicatif, par ailleurs ils ne sont nullement handicapés pour apprécier la valeur de l'appareil productif. Nous l'avons déjà signalé, le fait de ne posséder aucune qualification, acquise par des études de trois ans ou plus, met les O.S. (et les O.S. employés) en posture plus précaire que les professionnels pour appuyer leurs revendications. Mais l'homogénéisation de plus en plus accentuée de leur tâche, par le processus constant d'atomisation des opérations manuelles, entraîne une situation ambiguë qui doit être éclaircie. D'une part le travail parcellaire, et c'est là sa raison d'être, vise à obtenir un rendement maximum de chaque ouvrier par une mobilisation *permanente* sur un travail *immuable*. Sur le papier c'est l'anéantissement des temps morts, la chasse aux minutes, aux secondes, aux dixièmes de seconde, et c'est pour cela que la direction entretient entre autres un service de chronométrage. Bien sûr, dans la pratique, le système présente des failles, dues particulièrement à la résistance ouvrière, mais dans l'ensemble, il est appliqué. Aussi l'on parle de « monotonie » et d'« abrutissement » provoqué par le travail « cadencé ». Qu'en est-il exactement ? Il apparaît d'abord que pendant l'exécution du travail il est impossible de « penser » à autre chose que des futilités (projets d'achats, de sorties de week-end par exemple), dans le meilleur des cas, soit lorsque le travail s'accomplit sans imprévus. Il ne peut être question pour l'ouvrier de remuer à ce moment des problèmes sociaux fondamentaux. Son attention, même atténuée par l'habitude, reste fixée sur la tâche et ne peut se concentrer ailleurs. Pour beaucoup de chefs d'équipe, les O.S. sont des « robots » et c'est cette qualification qu'ils leur donnent lorsque, par exemple, un O.S. sur presse ayant mal interprété une opération, fausse une pièce... et les cinq ou dix mille de sa

série. Au vrai, l'O.S. est cependant capable d'initiatives. Ce sont des O.S. que proviennent souvent des suggestions relatives à l'amélioration et la simplification du travail, du poste de travail et des économies de matière. Il n'y a pas là contradiction. En effet, si l'O.S. peut « loucher » magistralement une série de pièces, la faute en retombe sur les organisateurs du travail qui n'ont pas su prévoir un contrôle efficace sur les points délicats de l'opération. Pour être plus clair, comment un O.S. sur presse peut-il savoir qu'il plie une pièce à gauche et non à droite, lui qui ignore même dans quel atelier cette pièce sera montée ?

Mais, par ailleurs, en ce qui concerne sa propre méthode de travail, et la nature du travail qui lui incombe (presses, soudure à l'étain, soudure électrique, assemblage, etc.) l'O.S. parvient non seulement à une grande dextérité, mais encore s'ingénie, pour sa « défense personnelle », à produire au meilleur compte. Il pense parfois au compte du patron et à une prime possible, en ce cas il présente une « suggestion », mais c'est constamment qu'il organise son travail pour lui-même, c'est-à-dire pour l'exécuter avec le moins de fatigue dans le minimum de temps. L'étude des mouvements, enseignée aux cours d'Organisation du Travail, trouve plutôt son objet dans une meilleure répartition d'ensemble des machines et des postes de travail ; l'O.S., lui, pratique l'économie des mouvements pour son propre cas.

Donc, dans le travail proprement dit, l'O.S. offre le maximum de résistance (sans parler même des revendications) à la « monotonie », à l'« abrutissement ». Mais la « robotisation » n'est-elle pas néfaste justement à la vie intellectuelle et sociale tout entière de l'O.S., n'en fait-elle pas un être diminué, fragmenté, sans armes et sans âme ? Pour répondre, il faut se limiter au cadre de cette étude, sans tenter de développer des vues plus générales sur l'avenir du travail industriel. La réponse à cette question est en quelque sorte l'autre face de la situation ambiguë annoncée plus haut et dont la première était le fait lui-même : la tendance du système productif à automatiser le producteur, et à le nier comme membre responsable de la société. Car, si l'O.S. est soumis à une cadence harassante pour un salaire modique et dans des conditions de travail rebutantes, il est également libéré des soucis de gestion et d'organisation de la production. En revanche, il est dégagé de l'étroitesse d'esprit que peuvent provoquer des obligations strictement professionnelles, ou mieux corporatives. Diminué, il l'est donc dans sa position sociale de salarié sans qualification, et le degré de son exploitation donne la

mesure de son abaissement. Par contre, on peut considérer qu'il n'est nullement « abruti » sur le plan humain. En effet, son interchangeabilité, son homogénéité dans le domaine de la production lui font préfigurer l'homme universel, polyvalent, qu'un *autre contexte social* et une technique plus poussée, allant jusqu'à l'usine automatique, libéreront de l'esclavage du travail manuel sordide. Le mépris dans lequel les techniciens tiennent les O.S. est absolument injustifié : l'O.S. est un « inférieur » sur le seul terrain des rapports de production capitalistes, et non pas « fatalement » condamné à sa condition.

Préoccupé de justifier son salaire en réalisant sa tâche, écarté de toute responsabilité, l'O.S. est amené à considérer son travail comme une abstraction, et reporte l'intérêt pour la marche de l'entreprise, qui lui est refusé, sur le système capitaliste de production dans sa totalité, dont il apprécie les contradictions.

A l'usine, il se heurte au patronat et à son appareil lorsqu'il s'agit de défendre ses conditions de vie. Il le rencontre de même pour discuter de la valeur de son organisation, *du point de vue ouvrier*. Dans la pratique cela signifie : critiques constantes sur l'utilisation du personnel, la lourdeur de la « bureaucratie », le vieillissement des machines, le gaspillage de la matière première.

Il faut le répéter, l'O.S. est à l'usine pour « faire des heures », son travail parcellaire n'excite pas son intérêt, il l'aménage de son mieux et défend son salaire, mais aussi l'abstraction de son travail facilite son accès à la compréhension des problèmes de gestion économique. A la différence de la maîtrise et des techniciens qui ne font que préciser et approfondir les vues et les actes du patronat, à défaut d'en avoir eux-mêmes, les ouvriers présentent une critique humaine de la production.

(A suivre.)

G. VIVIER.