

une solution satisfaisante parce qu'il est impossible de baser une politique sur la résignation à la guerre. Et parce qu'une telle politique ne peut que prêter le flanc à la critique « pacifiste » des Russes. C'est donc dire que les Américains n'abandonneront l'impasse de la guerre froide que pour rentrer dans une autre impasse encore plus radicale, quels que soient les slogans dont elle pourra se parer.

Cet aspect de la question est extrêmement important car il permet de déceler où se trouvent les moteurs de la guerre, ou tout au moins les facteurs qui poussent à son accélération.

Ayant des bases historiques et sociales dans le mouvement ouvrier datant de plus de trente ans, la bureaucratie stalinienne russe se trouve dans la contradiction suivante : partout où elle étend sa domination (et à l'origine en Russie même) la bureaucratie détruit violemment le caractère prolétarien de cette base sociale et historique au moyen d'une lutte permanente qui n'a ni fin ni limites et se trouve ainsi obligée, d'une manière permanente, d'exploiter à l'extérieur les avantages que lui confère cette base hors de l'orbite de sa domination effective, c'est-à-dire dans le monde capitaliste. Cela signifie que les contradictions du régime d'exploitation bureaucratique russe sont d'une nature qui diffère de celles que l'on avait l'habitude de décrire comme étant les contradictions classiques du capitalisme.

Ainsi la Russie se trouve poussée à mener et à approfondir en permanence une lutte qui conjugue sa puissance matérielle et ses bases sociales extérieures, c'est-à-dire à une lutte, d'un type pourrait-on dire nouveau. Etant donné que tout en étant universelle elle s'exprime à travers une grande diversité de modes et suivant un échelonnement dans le temps et l'espace qui la fait se présenter comme une série de combats de détails (bien que parfois sur une très vaste échelle comme en Chine), bien que tout le monde sache réellement qu'il s'agisse d'une lutte d'ensemble, peut-être la plus totale qui n'ait jamais existé.

Voilà l'adversaire auquel les Américains ont à faire face et contre lequel ils sont désarmés socialement et historiquement. C'est la raison pour laquelle, faute de pouvoir vraiment jamais l'affronter entièrement sur son terrain, ils ne peuvent que pousser concrètement à l'accélération d'une guerre généralisée.

Toutes les prises de positions politiques intermédiaires à venir du département d'Etat se présentant comme destinées à éviter la guerre seront dominées de loin par cette nécessité, et ne sauront plus entraîner les illusions et les espoirs sur leur efficacité, comparables à ceux que la politique de la guerre froide avait engendrés dans le monde occidental.

Résumons-nous :

1. Il ne suffit pas de dire des événements de Corée qu'il s'agit d'une guerre civile qui s'intègre dans la lutte des deux blocs. Il s'agit directement de cette lutte entre U.R.S.S. et U.S.A., qui se manifeste à un point déterminé. Si U.R.S.S. et U.S.A. n'étaient pas les antagonistes directs dans cette affaire, la guerre de Corée eût été impossible, matériellement et politiquement.

2. Ce fait même enlève toute signification « nationale » ou « sociale » à l'action des Nord-Coréens. La guerre pour laquelle ils fournissent l'infanterie ne sert objectivement qu'à étendre l'orbite de domination russe et le régime du capitalisme bureaucratique.

3. Encore une fois, à l'occasion de la guerre de Corée, apparaît la différence sociale fondamentale des deux systèmes d'exploitation en présence, qui confère actuellement la suprématie à la bureaucratie stalinienne : celle-ci est capable de mobiliser et d'utiliser pour sa lutte des forces efficaces au sein de chaque société. La bureaucratie naissante entraînant derrière elle, pour toute une période, les masses exploitées ; en revanche, l'impérialisme américain ne peut s'« appuyer », presque toujours, que sur la planche pourrie des bourgeoisies nationales déconvoies, démoralisées et déconfites. Sans

disparaître, cette différence sera de plus en plus limitée au fur et à mesure que l'on approche de la guerre, la Russie apparaissant de plus en plus comme une puissance belliqueuse et les actions des partis communistes perdant l'esprit « social » au profit de l'efficacité militaire.

4. En revanche, le conflit coréen agit comme un puissant facteur d'amélioration du processus de concentration au sein du bloc occidental : le besoin d'un commandement unique, la militarisation croissante de la vie sociale et de l'économie, la subordination de plus en plus complète des pays satellites de l'Amérique seront les facteurs de l'évolution du monde occidental.

## LA GREVE AUX ASSURANCES GENERALES VIE

La Compagnie d'Assurances Générales sur la Vie, comme la plupart des compagnies d'assurances, n'avait pratiquement jamais été entraînée dans les grands mouvements de la classe ouvrière (juin 36, novembre 47 etc.).

A la suite de la grève de mars qui a duré deux semaines (du 7 au 23 mars) et touché la presque totalité des compagnies de la région parisienne, les employés des A. G. Vie viennent de rentrer avec 7 % d'augmentation. Cette grève, suivie par la presque totalité du personnel de la Compagnie (cadres y compris) a été une surprise pour les vieux employés. Le changement s'explique si l'on compare les formes de travail d'il y a une quinzaine d'années avec celles qu'on rencontre aujourd'hui. Cette transformation est due au fait que l'Assurance en général et l'Assurance sur la Vie en particulier, s'adresse depuis un vingtaine d'années de plus en plus aux classes moyennes et même à une partie du prolétariat. Cette orientation a pour conséquence directe une augmentation du nombre des affaires (en même temps d'ailleurs qu'une baisse relative du capital moyen assuré) ; c'est pour faire face à une gestion plus lourde d'une part et aux nécessités de la concurrence d'autre part que la grande majorité des Sociétés a été amenée à procéder à la rationalisation du travail. L'aspect du milieu du travail a changé du tout au tout : les petits bureaux sombres et poussiéreux ont fait place aux vastes bureaux vitrés plus clairs et plus commodes à surveiller, le bruit des machines a remplacé le silence traditionnel. Pendant cette même période, les méthodes de travail se transforment par l'introduction de la mécanisation et du travail au rendement. Autrefois, l'employé entré sans connaissances spéciales (c'était le cas de l'immense majorité) faisait un stage d'au moins six mois pendant lequel il se mettait au courant d'un certain nombre de routines. Par la suite il pouvait améliorer son salaire en s'assimilant l'« esprit de la maison » et en acquérant une habileté supérieure à la moyenne, en « apprenant à travailler ». L'éventail des salaires largement ouvert — de 1 à 7 (janvier 1936) — permettait de « stimuler le dévouement à la maison ». L'autorité des cadres reposait sur deux éléments : leur culture générale et technique relativement étendue et des rapports personnels très étroits avec la direction.

En comparant ces quelques généralités sur les conditions de travail d'il y a une quinzaine d'années avec les méthodes de production actuelles, nous essaierons de déterminer les facteurs essentiels qui ont provoqué une modification du comportement de l'employé par rapport à la « production ». Aujourd'hui, bien que le stage soit encore de trois mois, la fonction d'un employé peut lui être expliquée en quelques heures et au bout d'un mois en général il suit le

rythme de travail de ses camarades. Ce phénomène trouve son explication dans la division du travail relativement poussée dans la profession (107 emplois codifiés — cf. « classification des emplois » d'août 1947) et dans la mécanisation (à l'A. G. Vie 30 % d'emplois sont mécanisés et 20 % d'emplois sont en rapport direct avec les services mécanisés — soit au total 50 % des emplois en rapport étroit avec le rythme des machines groupant environ 70 % du personnel).

Le rôle du cadre s'est lui aussi considérablement modifié. Tandis que l'employé tend de plus en plus à être en contact avec la machine, augmenter sa culture technologique, le cadre au contraire voit ses fonctions tendant à être limitées au contrôle de l'exécution. Ces transformations des méthodes de travail n'ont pas été sans modifier la « mentalité à part » des employés. Alors qu'autrefois le patronat de l'Assurance pouvait se permettre de placer devant les bas salaires son miroir aux alouettes, l'éventail des salaires, et dire « mes bons amis, si vous êtes patients, je saurai vous récompenser », maintenant comme tous les autres patrons, il ne peut qu'offrir de bas salaires, du travail au rendement et 5 %; aussi n'est-il pas rare d'entendre les employés, lorsqu'ils comparent leur situation avec celle des ouvriers, de dire : « on est exploité comme tout le monde » ou bien quand ils parlent de leur propre patron : « c'est un salaud comme les autres ». Dans le même ordre d'idées on peut dans les bureaux entendre les employés critiquer ouvertement une décision prise par un cadre. Dernièrement, au moment de la fixation de la date des vacances, des employés expliquaient que « c'était toujours les mêmes qui bénéficiaient des bonnes périodes de vacances et que si on leur laissait l'initiative, ils s'arrangeraient à faire le boulot et à répartir le temps de congé d'une manière équitable ». Une grande joie pour les employés c'est de pouvoir montrer à un collègue une faute commise dans le travail par quelqu'un chargé de les contrôler, en lui expliquant qu'en définitive : « ils ne sont pas plus malins que nous; s'ils occupent cet emploi c'est grâce au piston et en fin de compte si on les laisse en place c'est parce que ce sont de bons mouchards ».

Il est à noter que le comportement des employés au sein de l'entreprise s'est considérablement modifié (surtout en ce qui concerne les catégories les plus touchées par la mécanisation ou le travail au rendement).

Quand un employé annonce dans un bureau qu'il a vu un membre de la direction passer et invite ses collègues à « faire attention » bien souvent il s'attire les réflexions suivantes : « On s'en fout, il n'a qu'à venir faire notre boulot » ou « je changerais bien ma paye contre la sienne, au moins il verrait ce que c'est ».

Le comportement des employés qui ont pris conscience de l'exploitation face à ces modifications des formes de travail est très complexe. Il faut le dire, surtout avant la guerre, il existait chez la majorité des employés la conception des « bons et des mauvais patrons ». Mystification soigneusement entretenue aux Assurances Vie. L'ancienne direction n'aurait jamais toléré la présence d'employés ayant une activité politique (activité dans le sens de la lutte de classe bien entendu). Elle pouvait alors assurer son recrutement par « relations » et trouver au sein de la petite bourgeoisie des éléments plus ou moins politiquement sûrs qu'elle se chargeait de contrôler dans la compagnie. Quant aux organisations politiques de la classe bourgeoise si elles ont en des « sympathisants », jamais ceux-ci n'ont tenté de se regrouper et de s'organiser en vue d'un travail parmi le personnel.

Sur ce plan, bien qu'à première vue elles apparaissent comme un simple changement de l'équipe de directeurs, les « nationalisations » marquent une date dans la transformation de la Compagnie. Dans l'entreprise les « nationalisations » ont permis de recouper et accélérer un certain nombre de tendances intérieures relatives aux modifications des rapports de production. Nous avons déjà parlé de la rationalisa-

tion du travail et de la modification du recrutement. Mais ces modifications se sont également exprimées par le renouvellement des cadres et le développement des syndicats. L'Etat est devenu le patron réel. Il y eut d'abord une rupture avec la conception du « patron de droit divin » infiniment respectable par ses origines et son comportement. Dernièrement les employés racontaient l'arrivée d'un des directeurs au moment des nationalisations : « vous vous rappelez, X avait un costume minable, quand les délégués allaient le trouver, il leur disait en montrant sa carte de la C.G.T. : « Messieurs, nous sommes du même côté de la barricade. » Mais aujourd'hui il est comme les autres patrons ».

A la suite des nationalisations, les nominations de cadres eurent lieu bien souvent en fonction de l'appartenance syndicale (les cadres syndicaux CGT sont presque entièrement passés cadres techniques et ce phénomène se poursuit à l'heure actuelle; l'appareil de gestion étant entre les mains des Sociaux-Démocrates, le remplacement des cadres s'effectue par la montée des cadres syndicaux FO) et il n'est pas rare d'entendre des réflexions de ce genre : « Encore un qui monte vite — il est du bon syndicat » — ou lorsqu'il s'agit d'un bonze syndical : « Il aura sa place de sous-chef celui-là ».

50 % à peine des employés d'assurances adhèrent à l'un des trois syndicats. A l'échelle de la profession, la C.F.T.C. est la centrale qui groupe le plus grand nombre de travailleurs et, ensuite, viennent la C.G.T. et F.O. La proportion n'est pas la même dans la compagnie où C.F.T.C. et F.O. groupent les deux tiers des syndiqués. Depuis un an, un certain nombre d'employés ont laissé tomber le syndicat (ce phénomène n'est pas particulier à l'un des trois syndicats). Les raisons qu'ils donnent pour justifier leur refus de la cotisation ou de l'adhésion se rapportent pour la plupart à l'opposition qui existe entre leurs intérêts et ceux des bureaucrates syndicaux : « ce sont tous des arrivistes » — « ils se foutent pas mal de nous ». Parmi ceux qui restent dans les syndicats, certains avancent, pour se justifier, des arguments nullement en contradiction, quant au fond, avec ceux que nous avons cités. Pour eux, les problèmes se posent d'une manière différente (nous verrons pourquoi tout à l'heure). L'exploitation capitaliste leur est intolérable et, dans une certaine mesure, bien qu'ils en perçoivent les contradictions, le syndicat est une arme qu'on peut parfois « utiliser » contre la direction : « On ne vas pas se laisser manger la laine sur le dos » — « Si on était isolés, on ne pourrait pas se défendre ».

Il est à noter que les employés qui restent au syndicat sont bien souvent les plus défavorisés (garçons de bureau) ou les plus touchés par l'exploitation (dactylos, employés effectuant un travail au rendement). Pour toutes ces catégories, une amélioration du niveau de vie ou des conditions de travail, aussi minime soit-elle, a une importance directement perceptible.

Un certain nombre d'employés se sont rendu compte des rapports qui existent entre la bureaucratie syndicale et la direction (C.F.T.C. et F.O. représentant les deux tiers du personnel environ et, comme aux A-G Vie, leur « unité » est voisine de l'unité organique, ils représentent le « Syndicat » dans l'entreprise).

Il est remarquable que jamais les bonzes syndicaux ne critiquent la direction sur sa gestion technique et qu'en échange jamais non plus la Direction ne se mêle de la « Gestion Sociale » (secours, prêts, prime à la naissance et autres manifestations paternalistes) des syndicats au Comité d'Entreprise.

La plupart des revendications présentées par C.F.T.C.-F.O. concernent des demandes individuelles visant au maintien de la hiérarchie ou des normes établies. Quant aux revendications d'ordre général, elles sont formulées de manière à faire échec à celles de la C.G.T. et leur caractère démagogique apparaît clairement; les employés éprouvent d'ailleurs une sorte de satisfaction à voir les syndicats dans cette « concurrence », bien qu'ils sachent, qu'en définitive, leur sort n'en sera pas pour autant amélioré.

Les employés ne manquent pas, lorsqu'ils ont l'occasion de s'exprimer librement, de parler des rapports entre la Direction et les « bonzes » et des avantages dont jouissent ces derniers (liberté au sein de l'entreprise, en particulier) : « Avec des gens comme eux les patrons ont la paix ». « S'ils ne rendaient pas service à la Direction on ne leur laisserait pas mettre leur nez partout ». Il est à noter que c'est à partir des réactions personnelles de certains individus et très souvent d'une manière partielle que les employés prennent conscience du phénomène bureaucratique.

L'origine sociale différente des employés recrutés depuis la « Libération » (femmes ou fils d'ouvriers ou de petits employés) crée un milieu infiniment plus sensible aux formes d'exploitation. Cependant, dans le cas des employés, les bases objectives pour cette prise de conscience sont relativement différentes que celles qu'on trouve dans les entreprises industrielles. En effet, le stalinisme n'est pas le facteur bureaucratique dominant chez les employés. La bureaucratie y est encore essentiellement de type réformiste. Cet état de fait, s'il implique une prise de conscience relativement différente (liaison moins directe avec le phénomène bureaucratique russe en tant que système plus achevé d'exploitation bureaucratique) n'en permet pas moins une prise de conscience totale du rôle de la bureaucratie dans la production capitaliste, à savoir la gestion de la force de travail. Ce processus est complexe et, de plus, il est très embryonnaire chez les employés. Néanmoins, il s'est manifesté dans leur comportement au cours des récents événements. Nous nous bornerons à revenir sur les origines de la grève et sur sa préparation dans la mesure où certains faits nous permettront de comprendre l'aboutissement de l'action entreprise pour « l'augmentation de 25 % ».

Prises entre le refus du patronat et le mécontentement des employés les quatre organisations syndicales (CGT, CFTC, FO et Cadres) étaient finalement amenées à conclure « l'unité » pour les 25 % en septembre 49 et à former un « Comité d'entente ». A la compagnie, bien que les listes de pétition « pour les 25 % » aient recueilli 98 à 99 % de signatures, un grand nombre d'employés expliquaient dans les conversations qu'il n'était pas juste que ceux qui gagnent largement de quoi vivre touchent encore 10 ou 15 mille francs, tandis que les autres n'auraient que 3 ou 4 mille francs — si toutefois le patron « lâchait ».

Parmi ceux qui s'exprimaient ainsi, quelques-uns seulement avaient inscrit sur les pétitions une formule réclamant l'augmentation égale pour tous ou exprimant leur désaccord avec la hiérarchisation de la prime; les autres justifiaient leur signature par le fait « qu'on en était arrivé à un point où il fallait bien faire quelque chose et puisque les syndicats avaient fait l'« Unité », le patronat accepterait peut-être de discuter » ou bien « de toute façon, pour l'instant on ne peut pas faire autrement ».

Là où les employés en avaient l'occasion ils accrochaient les bonzes syndicaux pour savoir pourquoi « ils demandaient les 25 % hiérarchisés » et ce qu'ils comptaient faire devant la fédération patronale. D'une manière générale, les réponses des responsables des différents syndicats correspondaient entièrement quant au fond : « il faut bien intéresser les cadres à la rendication, nous aurons plus de poids » ou, lorsqu'il s'agissait de l'action à mener : « nous allons d'abord présenter les pétitions à la fédération patronale — ça va tout de même leur motter que les employés ont besoin d'argent — la grève pas question, surtout que si nous donnons l'ordre, on ne serait plus suivis au bout de 48 heures ». — Pour toute réponse la fédération patronale indiqua aux responsables syndicaux venus déposer les paquets de pétitions : « les salaires sont bloqués — vous êtes des agitateurs et le personnel de l'Assurance qui est satisfait ne vous suit pas ».

Le 22 novembre, à l'appel du Comité d'Entente, 92 % du personnel (cadres et employés) des assurances arrêtaient le travail à partir de

15 h. jusqu'au lendemain matin. En montant au meeting organisé au cirque Médrano beaucoup d'employés expliquaient « que maintenant le patronat saurait ce qu'ils voulaient ». Il est particulièrement significatif que trois jours après, à l'occasion de la grève générale du 25 novembre, 40 à 50 % du personnel seulement aient participé au mouvement. Si la première grève s'était déroulée dans une sorte d'enthousiasme, la seconde avait laissé, aussi bien ceux qui y avaient participé que les autres, dans une sorte d'indifférence qui se traduisait par des remarques de ce genre « la grève du 22 très bien, celle du 25 c'est celle des syndicats ».

Néanmoins il faudra attendre, à la suite de cette grève, partiellement suivie, jusqu'au 1<sup>er</sup> février 50 pour assister à une « manifestation » du Comité d'Entente. Toute la journée se succédèrent au siège de la fédération patronale des délégations venues des différentes compagnies de la région parisienne. Toutes ces délégations étaient chargées par le « Comité d'Entente » de réclamer les 25 %. A toutes ces délégations des responsables de la Fédération étaient là pour répondre : « salaires bloqués — on peut très bien vivre avec 15.000 francs — attendez les conventions collectives ».

Au début du mois de mars, comme l'ensemble du Patronat, le patronat des assurances répondit 5 % auxquels il se déclarait prêt à ajouter 2 %, si les organisations syndicales donnaient leur accord pour modifier le régime des retraites et le règlement de la main-d'œuvre (qui permettrait au patronat de procéder plus facilement à des licenciements).

A la suite de quoi un référendum organisé dans la profession donnait aux questions :

1<sup>o</sup> Etes-vous d'accord avec les propositions patronales ? 95 % de « non ».

2<sup>o</sup> Si non, êtes-vous d'accord pour un arrêt de travail de durée indéterminée ? 67 % de « oui ».

A la Compagnie la proportion était différente : 96 % de « non » à la première question et 89 % de « oui » à la seconde. Ceci s'explique en partie par le fait que les organisations cadres et employés avaient organisé le référendum en commun.

C'est le mardi 7 mars que la majorité des entreprises arrêtaient le travail. Les uns sous la pression des stalinien avaient débrayé « spontanément » la veille; les autres furent débrayés par les responsables syndicaux le lendemain.

Le 7 mars au matin alors que les responsables syndicaux de la Compagnie se trouvaient à la réunion qui allait décider de la grève, le Central Mécanographique arrêta le travail (nous reviendrons par la suite sur la signification de ce mouvement).

Dans l'après-midi, au cours d'une assemblée générale le personnel décide la grève mais contrairement aux autres compagnies : a) les cadres entrent immédiatement dans le mouvement, b) un Comité de grève est élu démocratiquement par bureaux, sur la base de la confiance personnelle, dans lequel, en plus d'une trentaine de représentants de la base élus, figurent seulement douze représentants syndicaux (trois par organisation).

Il faut tout de suite dire qu'aux AG Vie, jamais la majorité des syndicats (CFTC, FO et Cadres) n'a voulu faire de la grève une épreuve de force avec la direction. D'abord en présentant la grève aux employés, comme un acte essentiellement dirigé contre la fédération patronale et nullement contre la direction (alors qu'en fait c'est la direction qui est entièrement solidaire de FFSA — Fédération française des Sociétés d'Assurances). Dans leurs interventions la majorité des bonzes syndicaux expliquaient que tout le mal venait de Chesnaux de Leyritz (Président de FFSA) et que s'il n'y avait pas cet individu « aussi odieux et aussi provoquant, on pourrait peut-être discuter ». Pour eux le mouvement consistait en un soutien moral du Comité Central de Grève chargé de négocier un accord avec la FFSA — accord pouvant varier (selon « l'unité » et la « généra-

lisation » du mouvement) entre les 7 % déjà accordés et les 25 % demandés. C'est ainsi qu'au début de la grève le « bonze » local de la CFTC expliquait que « si le personnel ne suivait pas le mouvement décrété (sic) par les syndicats, jamais les responsables ne pourraient aller le défendre devant la fédération patronale ».

Devant une volonté aussi manifeste d'émasculer la lutte, la direction des AG Vie « jouait » le jeu : « comprenant que les employés soient poussés jusqu'à la grève », recevant le Comité de grève quand ce dernier en éprouvait le besoin, laissant fonctionner la cantine pour les grévistes, accordant une salle de réunion et un poste téléphonique pour le Comité de grève. A toutes les entrevues la direction expliquait au Comité de grève qu'elle « n'y pouvait rien », « qu'il était pénible de voir ça », « qu'elle souhaitait que ça s'arrange ».

Tandis qu'aux AG Vie la grève se déroulait sans heurt, la FFSA systématiquement adoptait une attitude provocante, refusant au début de recevoir les syndicats « tant que les employés seraient en grève », puis acceptant pour répondre « 7 % » après avoir fait miroiter 8 %. Par exemple, à la première prise de contact au cours de la grève, le président de la FFSA, tout en fumant le cigare, s'indignait en constatant « l'absurdité » d'une revendication aussi élevée, tandis qu'un sous-ordre demandait qu'on expulse les délégués. En réponse, le Comité Central de Grève se bornait à raconter dans des meetings ses entrevues avec les patrons en appuyant sur le côté sentimental de l'affaire. « Ah ! si vous voyiez, chers camarades, comme ils sont durs avec nous », expliquait le responsable CFTC de la région parisienne, de manière à stimuler « l'unité ». — Bien qu'au début du mouvement un certain enthousiasme ait régné aux AG Vie, rapidement il est apparu aux yeux des employés conscients que la grève ne gênait nullement la direction « puisque les directeurs allaient même jusqu'à bavarder avec le piquet ».

Au fur et à mesure qu'il apparaissait exclu qu'une solution sur le plan local puisse intervenir mais qu'au contraire le problème serait réglé par les « syndicats », les employés qui, au début, avaient participé au mouvement se contentaient de passer pour « voir si ça tenait ». Pour beaucoup d'employés la grève qui avait signifié au début une lutte pour forcer le patronat à lâcher, n'était plus, dans les derniers jours, qu'une simple manifestation de mécontentement. « Maintenant ils ne vont rien lâcher en plus des 7 % ; mais il faut tenir jusqu'à la fin ». — Un certain nombre d'entreprises ne purent franchir le « cap du 2<sup>e</sup> lundi » et c'est à la suite de l'effritement du mouvement que CFTC et FO (tous les cadres sauf au AG Vie étaient déjà rentrés) jugèrent plus prudent d'accepter les propositions faites en commission de pré-conciliation (à savoir les 7 % qui auraient pu être obtenus sans la grève) tandis que la CGT prenant pour prétexte le fait que le personnel n'était pas consulté refusait de signer et en profitait pour se livrer, au cours d'un meeting prévu le lendemain matin à la Grange-aux-Belles à une dénagogie « jusqu'au boutiste ».

Les arguments avancés par les syndicats pour arrêter le mouvement, ont eu peu d'écho parmi les employés. Ceux-ci sont rentrés parce qu'il devenait de plus en plus clair que le mouvement ne pouvait pas aller plus loin. Il est à noter que les employés commentent assez rarement le déroulement de la grève et, d'une manière générale, ne s'expriment pas sur les raisons réelles de son échec.

Nous pensons que ces raisons se trouvent d'abord dans l'intégration du mouvement des Assurances pour les 25 % dans la « bataille pour les 3.000 fr. ». La forme de la revendication ne constituait pas une différence entre ces deux mouvements, qui ont eu lieu pendant la même période et face auxquels le patronat présenta un front uni. Indépendamment de toute autre considération, le patronat des Assurances ne pouvait pas rompre le front de classe des exploités et a eu nécessairement la même attitude vis-à-vis de la revendication que l'ensemble du patronat français vis-à-vis des 3.000 fr. L'attitude de celui-ci face au mouvement général a été dictée par des raisons

profondément politiques. Il s'agissait tout d'abord d'infliger une défaite aux stalinien, et plus généralement, de montrer à tout le monde qu'il était désormais maître à 100 % de la situation. Quant aux facteurs qui ont abouti à cette suprématie complète du patronat dans le rapport des forces actuel, nous ne pouvons pas y revenir ici (1).

Le mouvement des Assurances a donc abouti à un échec pour des raisons communes à tout le mouvement et non pour des raisons qui lui sont particulières. Il serait par exemple faux et artificiel de chercher ces raisons dans le fait qu'il s'agit d'un secteur relativement arriéré de la classe salariée. Cependant, bien qu'elle n'ait pas déterminé l'issue de la grève, cette arriération relative peut être décelée à travers la grève et, plus généralement, à travers l'attitude générale des employés face aux problèmes revendicatifs et syndicaux.

Nous avons vu plus haut comment se traduisait autrefois, du fait même de la structure et des formes de travail dans les Assurances le retard des employés par rapport aux secteurs avancés de la production et du prolétariat. Nous avons également vu que du fait de l'intégration des employés dans le système moderne d'exploitation — intégration très récente — ce retard tend à disparaître. Mais il s'agit là seulement d'une tendance et non d'un phénomène achevé.

(1) V. dans le précédent numéro de « Socialisme ou Barbarie », les Notes sur les luttes revendicatives en France.

Ainsi par exemple, le fait même que le nombre des syndiqués soit plus élevé qu'en 1936-39 dénote une tendance à s'organiser et à lutter. Mais en même temps se manifeste, de même que dans les secteurs avancés de la production (métallurgie par exemple), une certaine « désaffection syndicale » (aux AG Vie, le nombre des employés syndiqués en 1947 se situait aux environs de 450; maintenant, 300 à peine cotisent, cependant que de 1947 à 1950 le nombre des employés est passé de 700 à 650). Cette désaffection traduit une prise de conscience élémentaire du rôle de la bureaucratie syndicale. Mais, si les employés manifestent ainsi une volonté de lutte au travers des organismes syndicaux, si même ils soumettent implicitement à une critique ces organismes, il n'en reste pas moins qu'ils ne peuvent pas répondre à la question des perspectives à donner à cette lutte, et des formes d'organisation qui pourraient dépasser l'impasse syndicale.

Deux exemples que la grève elle-même a créés sont caractéristiques. Le premier est le débrayage du central mécanographique. Les gars arrêterent le boulot les premiers pour soutenir la revendication et pour manifester contre la lenteur des syndicats à déclencher l'action. Mais au moment où le représentant de la direction a voulu leur faire évacuer les lieux apparut le manque de perspectives du mouvement, plus précisément, le fait que les gars n'avaient pas et ne pouvaient pas avoir de perspective ni d'orientation tant soit peu claire et précise. Les gars déclarèrent « qu'ils attendaient le retour des responsables syndicaux, — ceux-ci se trouvaient à une réunion régionale pour décider la grève — pour savoir ce que ces derniers allaient faire à ce sujet ». La contradiction entre la volonté de lutte et l'absence de perspectives à donner à cette lutte éclatent ici manifestement.

La même contradiction apparaît sur un plan plus élevé quand on compare la volonté de lutte de l'ensemble des employés de l'AG Vie, qui débrayèrent dans l'enthousiasme, à la presque unanimité, et élurent démocratiquement un comité de grève, avec le fait que ces mêmes employés et ce même comité de grève se livrèrent sans réserve — et pouvaient-ils d'ailleurs faire autrement ? — au Comité central de Grève de la corporation, c'est-à-dire aux bureaucrates syndicaux.

C'est précisément l'arriération de ce secteur qui donne une telle intensité à ces contradictions. Mais sous une forme ou une autre,

celles-ci apparaissent dans toutes les actions de toutes les catégories du prolétariat actuel. Elles peuvent, en général, se formuler ainsi : la volonté de lutte du prolétariat se heurte à la puissance de la bureaucratie, et, lors même qu'il commence à comprendre le rôle de cette dernière, le prolétariat ne parvient pas encore à créer les formes de lutte et d'organisation autonome qui lui permettront de l'en dégager. C'est cette recherche — qui n'est encore qu'à une phase négative — qui caractérisera les luttes ouvrières de la période qui vient.

Henri COLLET.

## LE PROCES KALANDRA

Dans les premiers jours de juin s'est déroulé à Prague le procès des Treize, premier grand procès politique que connaisse la Tchécoslovaquie.

Les condamnations prononcées le 8 juin ont révolté de nombreux intellectuels en France, en Autriche, en Norvège. Des télégrammes ont été adressés au Président de la République tchécoslovaque pour qu'il renonce à exécuter la sentence frappant le principal accusé : Kalandra.

Pourquoi la peine de mort qui frappe Kalandra est-elle totalement inadmissible ? Pourquoi Kalandra fait-il figure de principal accusé ? Qui a lu la lettre ouverte de Breton à Eluard parue le 14 juin dans « Combat » comprend l'émotion soulevée par la condamnation à mort de Kalandra. Mais il ne suffit pas de savoir que Kalandra était un historien révolutionnaire de valeur, un intellectuel particulièrement ouvert, un déporté remarquablement courageux, il faut s'efforcer de comprendre le sens politique de ce procès. Il apparaît très clairement dès que l'on sait que la « Pravda », à la veille du procès, couvrait d'injures et de calomnies le « trotskyste Kalandra ».

Cette intervention lagrange du parti communiste russe laissait prévoir que le procès de Prague serait une réédition tchèque des procès de Moscou. En effet, les co-accusés ont été soigneusement choisis pour montrer qu'un révolutionnaire soupçonné à l'U.R.S.S. devient rapidement un agent de toutes les puissances réactionnaires. Six des accusés au moins sont

d'anciens membres du parti de Bénès qui ont reconnu être en liaison avec les ex-ministres socialistes nationaux émigrés; un autre serait l'espion d'une centrale internationale sise en Allemagne occidentale et l'on trouve même un militant du parti populiste, agent stipendié du Vatican, Allemagne occidentale et ses occupants, Vatican, émigrés tchécoslovaques, il ne manque que la Yougoslavie; pour la représenter dignement, les policiers staliniens ont trouvé un actionnaire de sociétés minières marié à une citoyenne yougoslave. Cela complète l'amalgame, et, comme les bureaucrates l'ont jugé réussi, ils s'en sont servis pour se débarrasser de deux sociaux-démocrates assez courageux pour s'opposer ouvertement à leur politique.

Ces douze co-accusés n'ont jamais rien eu de commun avec Kalandra, mais chacun d'eux est indispensable pour étayer un acte d'accusation soigneusement étudié en fonction des besoins de la politique stalinienne, et comme on craint de ne pas faire assez bien les choses dans les pays satellites, le procureur général a conclu avec une belle lourdeur que la critique de l'U.R.S.S. conduisait à l'espionnage aux dépens de sa patrie.

L'insistance mise à « démontrer » ce postulat prouve que la classe ouvrière tchécoslovaque murmure trop haut contre les exigences de Moscou. Il faut à tout prix effrayer les opposants les moins décidés, et pour cela on ne pouvait mieux trouver que Kalandra; fondateur de la section tchèque de la IV<sup>e</sup> Internationale, il avait rapidement abandonné la position trotskyste traditionnelle à l'égard de l'U.R.S.S. Ayant compris le processus de bureaucratization de l'Etat soviétique, il le caractérisait comme un bureaucratisme d'Etat. L'isolement relatif dans lequel vivait la Tchécoslovaquie ne lui avait pas permis de préciser complètement ses positions, mais il comprenait que les U.S.A. s'étaient engagés, eux aussi, dans la voie de la bureaucratization et que seule la lutte révolutionnaire indépendante de la classe ouvrière pouvait apporter une solution aux problèmes mondiaux. Il apparaissait donc, dans le domaine théorique, comme l'opposant le plus résolu à l'U.R.S.S. Comme il était épuisé physiquement par six années de camp de concentration en Allemagne, il était relativement facile de lui faire avouer tous les crimes imaginables. Il constituait donc une belle prise pour la police stalinienne et il n'est pas étonnant que le tribunal suprême de Prague ait condamné à mort Kalandra.

Jean LEGER.