

Les Cahiers

Fernand Pelloutier

CAHIERS DE RECHERCHE ET DE LIBRE DISCUSSION
PUBLIES PAR LE CENTRE D'ÉDUCATION OUVRIÈRE DE LA C.G.T.-F.O.

« ...des révoltés de toutes les heures, des hommes vraiment sans dieu, sans maître et sans patrie, les ennemis irréconciliables de tout despotisme, moral ou matériel, individuel ou collectif, c'est-à-dire des lois et des dictatures (y compris celle du prolétariat) et les amants passionnés de la culture de soi-même ».

Fernand PELLOUTIER.

SOMMAIRE :

Problèmes syndicalistes

- Comités d'entreprise : prégestion ouvrière Gabriel VENTEJOL
Le Plan Schuman Jacques MICHOLLIN



Aspects internationaux du syndicalisme

- Difficultés et réalisations autrichiennes Georges VIDALENC
Usines et syndicats d'Amérique Michel CROZIER



Culture et émancipation ouvrière

- Esquisse d'une conception syndicaliste de la réforme de l'enseignement.



Premier Mai

La pensée et l'action de F. Pelloutier

Nouvelles de l'éducation ouvrière

Notes de lecture.

Les Cahiers Fernand Pelloutier

Cahiers mensuels de recherche et de libre discussion publiés par le Centre d'Education Ouvrière de la C.G.T.-F.O.

CONDITIONS D'ABONNEMENT :

(six mois - six numéros)

	ordinaire	soutien
France, Algérie, Territoires d'outre-mer	150 fr.	300 fr. (minimum)
Autres pays	250 fr.	400 fr. (minimum)
Abonnement collectif (à partir de dix numéros) :	réduction de 10 %.	

Pour tous les envois de fonds, utiliser notre compte chèques postaux **Cahiers**
F. Pelloutier, Paris 7743.48

Administration et Correspondance à Walusinski, Centre d'Education Ouvrière, 198, avenue du Maine, Paris (14°).

LA VIE DES CAHIERS

RÉPONSES DE CEUX QUI VOIENT

Ayant annoncé, dans le dernier numéro que j'étais aveugle, moi aussi, je ne saurais m'étonner d'avoir été peu remarqué. Les comptes du mois de mars reproduits ci-dessous, ainsi que la situation des abonnés à la fin d'avril prouvent que s'il me reste tout juste assez de vue pour lire sur les fiches d'abonnés la date qui marque la fin de leur service, les abonnés par contre ne peuvent même plus lire le rappel de cette date sur la bande d'envoi. J'accorderais volontiers un abonnement gratuit et même perpétuel au camarade inventif qui saurait agrémente les bandes d'envoi des retardataires d'un système avertisseur. Si j'avais plus de goût pour le genre « farces et attrapes », j'en aurais peut-être eu déjà l'idée, mais comme les lecteurs de ces **Cahiers** ont déjà pu le constater, l'administration d'une petite revue comme celle-ci est une tâche pleine d'agréments qui présente parfois de réels déboires : elle ne laisse pas le temps de travailler pour le concours Lépine !

Signalons pourtant quelques réponses ou quelques échos relatifs à la publication de ces **Cahiers**.

En premier lieu, et sans rapport avec l'annonce de ma cécité partagée, il est peut-être bon que nos lecteurs sachent qu'un militant plein de fougue se dispose à créer un comité pour la défense de la mémoire de Pelloutier. Parce que nous avons souvent cité celui-ci, parce que nous avons dans le numéro de mars, reproduit quelques documents qui illustrent sa façon de penser et ses méthodes de travail, le fougueux militant en question nous accuse de tirer à nous Pelloutier et de le plier à nos mesquines pensées. Il paraîtrait que nous sommes de « bruyants disciples » de Pelloutier. Serait-ce qu'en plus de la cécité, la surdité nous gagne ? Nous entendons très mal ce bruit qu'il paraît que nous faisons. Quoi qu'il en soit, soucieux d'informer exactement nos lecteurs, nous les tiendrons au courant du développement de ce comité. Nous resterons vigilants, c'est-à-dire que nous n'hésiterons pas, si cela devient nécessaire, à créer un comité pour l'attaque du comité de la défense de la mémoire de Pelloutier. Quel prestigieux avenir cela n'ouvre-t-il pas à l'action syndicale !

N'insistons pas. Le fougueux militant en question est d'ailleurs logique avec lui-même en n'étant pas abonné à ces **Cahiers**.

Et revenons plutôt à ce que disent ceux qui le sont. Plusieurs, en effet, ont été touchés par l'argument de l'aveugle. Ils ont envoyé leur mandat avec, sur le talon, un petit mot fraternel qui reconforte l'administrateur d'une façon autrement stimulante que la satisfaction, pourtant légitime, d'être attaqué pour ce qu'on n'est pas. Certain, qui cultive les belles lettres et le syndicalisme en Seine-et-Marne, agrémente son envoi de ces propos sentencieux :

« L'humanité, disait Chamfort, se divise en

deux catégories : ceux qui ont plus de diners que d'appétit et ceux qui ont plus d'appétit que de diners. En foi de quoi il se suicida, lui qui était dans la première catégorie. Leçon d'espoir pour les autres... »

J'en profite pour dire à notre ami que si Chamfort a vu juste au sujet des catégories il me paraîtrait bien risqué pour ceux de la seconde de mettre tout leur espoir dans l'imitation du geste de Chamfort par ceux de la première. Pourtant, si cela peut donner de l'espoir à quelques-uns nous sommes prêts à ouvrir une rubrique des « suicides première catégorie ». Qu'on nous prévienne au besoin par télégramme, pour ne pas manquer l'occasion !

Ce simple exemple — qui tendrait fausement à faire apparaître les « bruyants disciples » de Pelloutier comme des cyniques désabusés — est cité ici pour témoigner de l'heureux et sympathique imprévu de la lecture des talons de mandats. Pas de chance que ces derniers soient trop rares.

Un camarade de Lyon nous écrit :

« Je suis abonné depuis peu aux **Cahiers** : je ne les ai connus qu'au moment du dernier congrès. En lisant les rapports en détail, j'ai découvert qu'ils existaient. Ensuite il m'a fallu faire des recherches pour en trouver un numéro et connaître le prix de l'abonnement. Etonnez-vous après cela du nombre peu élevé de lecteurs ? »

Cela est très vrai : beaucoup de ceux qui peuvent nous lire avec intérêt nous ignorent. Mais comment y remédier ? Certainement pas par les grands moyens publicitaires qui ne sont pas pour les petites bourses. Reste l'envoi de spécimens à des abonnés possibles : que nos amis nous fournissent des adresses. Et surtout, que nos amis, dans les réunions syndicales, nous fassent connaître. C'est d'ailleurs ce que notre camarade lyonnais a fait aussitôt, plaçant dix numéros à une réunion de l'U.D.

Dans la même lettre, il ajoute :

« Je suis à la C.G.T.-F.O., non pas que j'approuve la ligne de conduite officielle, mais parce que l'action syndicale, à mon avis, se divise en deux parties. L'une, statique, est la défense de l'acquis. Cela ne peut être fait que par des syndicats solidaires.

L'autre partie, dynamique celle-là, doit aller de l'avant et promouvoir l'action préparant la transformation de la société. Si l'on veut voir durer longtemps notre confédération, il est indispensable de laisser largement se développer ces courants idéalistes. Cela évite la sclérose. Dans mon esprit, les **Cahiers** servent ces courants. On n'y fait pas du corporatisme à courte vue mais au contraire on essaie d'y ouvrir l'esprit des lecteurs sur l'ampleur des problèmes. »

(Suite page 3 de la couverture.)

POUR OUVRIR UNE ENQUÊTE

Comités d'entreprises : prégestion ouvrière

Ceux qui furent à l'origine de la création des Comités d'Entreprises avaient compris que le travailleur qui est surtout un consommateur ne devait pas se désintéresser des prix de revient et de vente.

Très tôt ils pensèrent que seul un contrôle ouvrier pouvait atteindre ce double but : réduire les bénéfices patronaux et permettre à la classe ouvrière l'apprentissage de la gestion.

Après de longues années de luttes et dans le climat social qui a suivi la libération du territoire, le législateur fut amené à accorder en partie au mouvement syndical les satisfactions demandées. De nombreux textes furent publiés qu'il serait superflu d'examiner dans le détail. Recherchons plutôt les grands principes et nous examinerons ensuite dans quelle mesure ils furent respectés.

C'est dans le domaine économique que les efforts devaient porter et cela malgré le caractère consultatif des attributions des membres des Comités d'Entreprises. Il fallait démontrer que tous avaient le désir de participer à la solution des problèmes qui intéressaient au premier chef la vie de leur établissement, puis aller encore au delà en ayant toujours à l'esprit que l'entreprise ne peut être isolée, qu'elle doit nécessairement s'intégrer dans un ensemble qui constitue la vie économique du pays. C'est avec cette préoccupation constante que les Comités auraient dû fonctionner en harmonisant les intérêts particuliers des entreprises avec les intérêts généraux du pays.

Cela était l'idéal : le but proposé par les promoteurs de la réforme.

Non seulement il n'a pas été atteint mais on peut dire que beaucoup se sont engagés dans la mauvaise voie. Ils y ont été conduits par le patronat qui, sentant le danger, a très habilement dirigé les militants syndicalistes — par ailleurs indispensables — vers des activités purement sociales, par la C.G.T. qui n'a voulu voir dans cette institution qu'un instrument des luttes politiques.

Ceux qui avaient la volonté de respecter l'esprit du législateur en furent promptement empêchés parce qu'ils n'étaient souvent qu'une minorité au sein des Comités et qu'ils subissaient à la fois la pression patronale et les manœuvres politiques.

L'idéal poursuivi s'était d'ailleurs estompé et il apparaît encore aujourd'hui à certains que les Comités ont pour tâche exclusive de répartir des boîtes de sardines.

Il est indispensable de réagir. Il faut savoir si nos camarades pensent qu'il faut s'en tenir au stade purement passif ou si, au contraire, nous voulons construire nous-mêmes la société dont nous rêvons.

Le choix n'est pas douteux. Nous avons revendiqué les Comités d'Entreprises. Ils sont inscrits dans

les textes, faisons en sorte qu'ils soient inscrits dans les faits.

Le syndicalisme doit avoir des moyens à la mesure de ses légitimes ambitions. Il ne suffit pas de réclamer une réforme, il faut s'assurer qu'elle sera effectivement mise en œuvre.

Les meilleures institutions, a-t-on dit, ne valent que par les hommes qui sont chargés de leur fonctionnement.

C'est donc une question d'hommes, c'est-à-dire de formation, qui se pose à nous. Plus l'emprise du syndicalisme s'étend, plus il est nécessaire d'obtenir le concours de militants avertis.

Ce n'est pas par des manifestations bruyantes que l'on résoudra le problème des Comités d'Entreprises. Il faut une étude sérieuse, des esprits clairs et réfléchis.

Dans tous les domaines c'est le souci permanent du Centre d'Education Ouvrière qui a voulu — au cours d'une décade du 9 au 19 mars 1951 — donner aux membres des Comités d'Entreprises des notions essentielles sur leurs droits, leurs responsabilités, leurs possibilités.

Tout à tour, après un historique du mouvement syndical, toutes les questions furent traitées sur un plan purement technique : pouvoirs économiques, pouvoirs sociaux, statuts du personnel, obstacle au bon fonctionnement, production et productivité, conventions collectives, comptabilité, éducation ouvrière. En dix jours, nos camarades ont acquis des connaissances précieuses, ce qui ne veut pas dire d'ailleurs qu'ils possèdent à fond tous les problèmes. Des horizons leur ont été ouverts. Il leur appartient maintenant de se perfectionner et de devenir des compétences au service du mouvement syndical.

Pour ces camarades, le syndicalisme n'est plus une organisation anarchique, se complaisant dans une agitation stérile, mais la grande force qui, demain, remettra de l'ordre dans la nation.

Ils ont ainsi compris que pour réaliser nous ne devons pas nous laisser enfermer dans le cadre étroit de la profession, de l'entreprise, quelquefois de la catégorie professionnelle qu'il faut — notre avenir en dépend — s'évader d'un certain corporatisme qui ne serait que la consécration de l'égoïsme individuel.

Nous devons aller du particulier au général, de la satisfaction des revendications individuelles à la solution des grands problèmes économiques.

C'est ce que nos militants ont senti profondément et ils ont le désir de travailler, toutes corporations confondues, au bien-être général pour la justice sociale.

G. VENTEJOL,
Secrétaire Confédéral.

N.D.L.R. — Il est nécessaire qu'une chronique des Comités d'entreprise s'ouvre dans ces **Cahiers**. Nous souhaitons publier d'abord les témoignages des camarades qui ayant dû y travailler, diront quelles difficultés ils ont affrontées, quels projets ils ont pu concevoir ou réaliser. De ces témoignages aussi divers que possible nous voudrions tirer, en conclusion une étude générale sur le résultat de l'expérience et sur l'avenir de son développement.

Tous nos lecteurs ayant une expérience directe ou indirecte des comités d'entreprise sont invités à nous écrire. Toute lettre sera pour nous une aide. D'avance merci.

LE PLAN SCHUMAN

Le 9 mai 1950, le ministre des Affaires Étrangères a proposé : « la mise en commun de l'ensemble de la production franco-allemande de charbon et d'acier sous une Haute Autorité commune dans une organisation ouverte à la participation des autres pays d'Europe ».

Cinq pays en dehors de la France ont répondu à l'invitation : l'Allemagne, la Belgique, la Hollande, l'Italie et le Luxembourg.

Le 20 mars 1951, le traité a été paraphé par les différents ministres des affaires étrangères intéressés ; une nouvelle étape était donc franchie après des mois de discussion. Prochainement une conférence des ministres des pays participants examinera certaines clauses qui ont été réservées. Mais il convient de noter que le Traité ne pourra entrer en application qu'après sa ratification par les divers Parlements.

Nous pouvons tout de même, d'ores et déjà, nous faire une idée de ce que sera la communauté de l'acier et du charbon.

I. LES OBJECTIFS DU PLAN SCHUMAN

La communauté de l'acier et du charbon se propose de réaliser un marché unique pour les deux produits considérés.

Ce marché unique a pour objectif :

- Une expansion économique,
- Une élévation des niveaux de vie
- Le développement de l'emploi.

Le marché unique signifie que les produits circuleront librement à travers l'aire économique ainsi réalisée. Pour parvenir à ce but les nations participantes ont le choix entre deux solutions :

— soit appliquer purement et simplement la théorie du « laissez faire, laissez passer », donc supprimer toutes les barrières douanières et laisser les économies concurrentes s'adapter par le jeu des « automatismes » qui, selon les théories libérales, permettent de rétablir l'équilibre.

— soit aboutir au marché unique par la mise en place d'un système de planification.

La première solution est irréalisable, car les conditions théoriques d'une économie libérale ne se retrouvent pas dans les faits ; et d'autre part, les adaptations ne se font pas car les phénomènes qui les commandent ne sont pas tous d'ordre économique. Cette solution est impensable, car la suppression pure et simple des protections douanières aurait des conséquences économiques et sociales redoutables, en raison des déséquilibres constants dans les conditions de production, et qui n'apparaissent pas avec toute leur signification du fait de ces protections. Considérant qu'il s'agit en l'espèce de deux produits fondamentaux pour toute économie : le charbon et l'acier, cette suppression aurait pour conséquence, soit d'unifier dans la misère, soit de permettre la domination du marché par l'économie la plus puissante.

Dans le deuxième cas, il y aurait peut-être marché unique, il n'y aurait pas de communauté.

C'est donc sur le principe d'une économie planifiée que se trouve placée la réalisation de la communauté du charbon et de l'acier entre les six pays participants.

Le plan Schuman repose essentiellement sur le triple objectif d'une expansion économique d'une élévation des niveaux de vie et d'un développement de l'emploi.

Pour aboutir à ces objectifs, le plan doit réaliser l'établissement progressif des conditions assurant par elles-mêmes la répartition la plus rationnelle, le niveau de productivité le plus élevé.

Il est bien précisé que les mesures prises ne doivent pas être telles qu'elles créent des perturbations fondamentales et durables dans les économies des pays participants.

L'objet de la communauté est donc essentiellement progressiste.

II. LES INSTITUTIONS

Celles-ci comprennent : la Haute Autorité — le Conseil des Ministres — l'Assemblée Commune — la Cour de Justice — le Comité Consultatif.

A. La Haute Autorité

D'une part parce qu'elle est un organisme supranational et d'autre part l'élément coordonnateur de tout le système de la Communauté du charbon et de l'acier, la Haute Autorité est l'institution la plus importante du Plan.

C'est le principe d'une Haute Autorité supranationale qui confère à la proposition du 9 mai un caractère « révolutionnaire ».

La mise en place d'une Haute Autorité supranationale confère au Plan son véritable caractère ; celui-ci n'est pas un simple traité.

Dans un accord international, deux ou plusieurs nations se mettent d'accord sur un ou plusieurs objets, mais gardent entière leur souveraineté nationale ; elles ne sont tenues à des obligations positives ou négatives que dans le cadre des dispositions du traité.

Dans le cadre du Plan Schuman, il y a de la part des pays participants abandon d'une partie de leur souveraineté au profit de la Haute Autorité. En effet, le traité ne portera pas sur les obligations des pays participants les uns vis-à-vis des autres, mais sur les conditions dans lesquelles la Haute Autorité sera tenue d'exercer ses pouvoirs.

La Haute Autorité a pour fonction d'assurer la réalisation des objectifs de la Communauté. Pour l'exécution des mesures, jugées par elle nécessaires, elle prend soit des décisions, soit des recommandations, soit des avis. Les décisions prises par la Haute Autorité sont obligatoires dans leur ensemble. Les recommandations sont également obligatoires dans les buts assignés, mais laissent le choix des moyens. Les avis ne lient pas les intéressés.

La Haute Autorité a pour tâche essentielle d'analyser la situation économique et de définir les mesures que commande celle-ci. Il lui faut donc coordonner les investissements et définir des programmes de production, non seulement en fonction des besoins des pays participants mais en tenant également compte des besoins des pays non participants, car le marché unique ne constituera pas un système autarcique.

Son action coordonnatrice l'oblige donc à avoir une vue permanente et complète des problèmes économiques ; il faut donc prévoir un organisme de décentralisation, celui-ci est constitué par le Comité consultatif.

B. Le Comité Consultatif

Le Comité Consultatif assiste la Haute Autorité dans l'accomplissement de sa tâche. La Haute Autorité peut consulter le Comité dans tous les cas où elle le juge nécessaire, dans certains cas, elle doit obligatoirement procéder à cette consultation.

Le Comité est tripartite, il comprend en nombre égal des producteurs, des travailleurs et des utilisateurs.

Le Comité peut, en dehors de toute convocation de la Haute Autorité, décider à la majorité de ses mem-

bres d'une réunion afin de délibérer sur une question déterminée.

C. L'Assemblée Commune

Dans le cadre du Plan Schuman, c'est la Haute Autorité qui est investie de tous les pouvoirs pour assurer la réalisation des objectifs que se sont fixés les pays participants de la communauté charbon-acier et ceux-ci ont abandonné une part de leur souveraineté au bénéfice de cette institution.

Il est donc nécessaire de prévoir le contrôle de la Haute Autorité, celui-ci ne peut être assuré par les gouvernements des pays participants, car ce serait retirer à la Haute Autorité son caractère supranational qui est le caractère fondamental de la Communauté.

Il faut considérer que les six pays participants ont des régimes démocratiques ; en conséquence, le contrôle est assuré par une assemblée commune composée des représentants des parlements de ces pays.

L'Assemblée Commune tient une séance annuelle au cours de laquelle elle examine le rapport que lui soumet la Haute Autorité. En dehors de la session annuelle normale, elle peut être convoquée à la demande du Conseil des Ministres pour examiner des questions particulières qui lui seraient soumises.

Ainsi se trouve assuré le contrôle de l'organisme supra-national par ceux qui en démocratie sont investis des pouvoirs politiques par l'électeur lui-même. L'Assemblée Commune peut être considérée comme la première forme d'un Parlement européen qui malgré l'Assemblée de Strasbourg est inexistant à l'heure actuelle.

D. Le Conseil des Ministres

Le marché unique n'est constitué que pour l'acier et le charbon. Toutes les autres activités économiques nationales restent soumises à l'autorité des gouvernements. En conséquence, les décisions de la Haute Autorité concernant ces deux produits fondamentaux pourraient avoir une influence sur les autres activités nationales ; aussi fallait-il prévoir des rapports entre la Haute Autorité et les gouvernements afin que s'harmonisent les décisions prises de part et d'autre.

Ce contact est assuré par le Conseil des Ministres, composé des représentants des gouvernements à raison d'un membre par Etat.

Le Conseil et la Haute Autorité procèdent à des échanges d'information et à des consultations réciproques. Le Conseil peut également demander à la Haute Autorité de procéder à l'examen et à l'étude de toutes propositions et mesures qu'il juge opportunes ou nécessaires à la réalisation des objectifs communs.

Il est essentiel de noter qu'à aucun moment le Conseil n'est investi de pouvoirs de contrôle à l'égard de la Haute Autorité ; les pouvoirs de contrôle n'appartiennent qu'à l'Assemblée Commune.

E. La Cour de Justice

A partir du moment où l'on confère un pouvoir d'intervention à un organisme dans le cadre d'un traité définissant ses droits et pouvoirs, il convient de prévoir que des conflits pourront surgir.

En conséquence, il convient qu'un organisme indépendant puisse dire souverainement qui a tort, qui a raison ; ce rôle est imparti à la Cour de Justice.

La Cour aura pour tâche d'assurer le respect du droit dans l'interprétation et l'application du traité.

La Cour est compétente pour juger les recours en annulation formés pour les motifs suivants : incompétence, violation de fond ou de forme des règles fixées, contre les décisions ou recommandations de la Haute Autorité.

Ces recours sont ouverts aux Etats, au Conseil des Ministres, ainsi qu'aux entreprises et aux associations d'entreprises.

Lorsque la Cour annule une décision de la Haute Autorité, celle-ci est tenue de prendre les mesures qui correspondent à la décision d'annulation. Elle doit prendre dans le cadre des pouvoirs qui lui sont reconnus toutes mesures de réparation pécuniaire qu'elle juge nécessaires.

La Cour peut également être saisie dans le cas où la Haute Autorité, habilitée à prendre une décision ou à formuler une recommandation se serait abstenue de le faire.

La Cour peut également annuler dans des cas particuliers les délibérations du Conseil ou de l'Assemblée Commune.

En dernier lieu, mentionnons que la Cour pourra également avoir à se prononcer sur des actes ou le défaut d'acte de la Haute Autorité qui aurait des conséquences graves sur une économie nationale.

Les Associations régionales

Dans le projet initial, des associations régionales d'employeurs avaient été envisagées comme intermédiaires entre la Haute Autorité et les entreprises individuelles d'une région déterminée. Procédant ainsi, la Haute Autorité pouvait briser les cartels existants ; de plus, ces associations régionales devaient déborder les frontières nationales, ainsi elles auraient parfaitement cadré avec le caractère supra-national de la Haute Autorité.

Malheureusement, cette idée dut être abandonnée au cours des négociations en raison de certaines résistances et des insurmontables difficultés que suscitait la création du jour au lendemain de telles associations. Au lieu de cela, la Haute Autorité devra compter sur les organisations d'employeurs existantes, mais elle ne reconnaîtra que celles qui, d'une manière qu'elle jugera satisfaisante, font confiance aux représentants authentiques des travailleurs, en les invitant à se joindre soit à leurs conseils d'administration, soit à des comités consultatifs à créer avec des derniers.

CONSIDERATIONS SUR LE PLAN SCHUMAN

Cette rapide esquisse des caractères généraux du Plan nous permet de dégager un certain nombre de considérations.

La Communauté de l'acier et du charbon a un caractère essentiellement progressiste. Ce n'est pas la première fois que l'on pose de tels principes, mais c'est la première fois dans l'histoire européenne qu'un groupe de pays tente de réaliser ces objectifs progressistes par des mesures concrètes en se refusant à l'empirisme. C'est la première fois également que pour une telle réalisation des pays abandonnent une part de leur souveraineté au profit d'une autorité supra-nationale.

Il convient également de rejeter toutes les légendes relatives aux conséquences du Plan qui entraînerait la disparition brutale d'entreprises.

Si l'objectif est de parvenir à de meilleures conditions de production, il est expressément prévu que cette évolution nécessaire se fera à travers une période transitoire étalée sur cinq ans. Au cours de la phase de transition, les entreprises pourront bénéficier d'une aide pour leur reconversion et leur adaptation aux conditions nouvelles de la concurrence. A cet effet, la Haute Autorité aura tout pouvoir pour constituer par prélèvement sur la production un fonds de réadaptation et consentir aux entreprises intéressées toute aide qu'elle jugera nécessaire.

Dans le cas extrême où une partie de la main-d'œuvre se trouverait libérée du fait de la disparition d'activités économiques malsaines, des investissements permettant le développement d'activités nouvelles seraient effectuées afin d'assurer aux travailleurs un emploi productif.

Le système des protections douanières nuit à l'expansion économique et par conséquent à l'élévation des niveaux de vie et au développement de l'emploi.

Il faut donc rompre avec ce système sans pour autant s'en remettre aux hasards de l'aventure. C'est à travers une planification souple de l'économie que l'on peut y parvenir ; la communauté du charbon et de l'acier est la première tentative de ce genre à l'échelle internationale.

Il convient de poser quand même très exactement les données du problème en indiquant que la notion de plein emploi ne signifie nullement l'emploi à vie dans la même entreprise ; car l'économie est en perpétuel mouvement. Le choix est à faire entre la lutte sauvage de la concurrence capitaliste et l'organisation de l'économie. Nous nous prononçons pour la deuxième formule, mais à partir du moment où nous prenons comme objectif : l'expansion économique, nous devons admettre que des transferts de main-d'œuvre s'opéreront, les « entreprises marginales » devant disparaître. Ou bien l'opération se fera au profit du capitalisme, ou bien elle se fera au profit de tous, et en protégeant les travailleurs contre ce risque. C'est en nous engageant dans la voie d'une planification de l'économie que nous pourrions réaliser l'expansion économique au profit des travailleurs. Toutefois, les objectifs du plan Schuman ne seront réalisables dans leur ensemble que si l'on met fin au malthusianisme des cartels car celui-ci est incompatible avec la notion d'expansion économique, or la meilleure garantie qui puisse être établie contre ce méfait capitaliste est sans contestation possible la présence syndicale dans les divers organismes de la Communauté.

Ceci nous conduit à examiner la position syndicale à l'égard du Plan Schuman.

LA POSITION SYNDICALE

Face à l'initiative du 9 mai, le syndicalisme avait trois positions possibles : ignorer le plan ; le combattre ; revendiquer sa participation.

Dans le premier cas, le plan se serait réalisé pour le seul profit des intérêts capitalistes. Il se serait peut-être appelé communauté mais il eût été en fait une communauté d'intérêts égoïstes et n'aurait certainement pas conduit à une élévation des niveaux de vie.

Dans le second cas, deux situations pouvaient se présenter : ou bien le mouvement syndical était assez puissant ; il faisait alors échouer la tentative. Il remportait ainsi une victoire à la Pyrrhus donnant libre cours à la concurrence capitaliste ; et renforçant les pratiques malthusiennes. De plus, il se reniait puisque dans une telle attitude, il abandonnait sa position internationaliste et pratiquait dans chaque pays un nationalisme économique précédant peut-être un corporatisme incompatible avec la doctrine et la philosophie syndicales. Ou bien alors, la Communauté se réalisait mais contre le mouvement syndical, malgré son opposition, et elle ignorait les intérêts ouvriers et renforçait le capitalisme.

Il restait donc au syndicalisme à adopter la troisième position. Après avoir constaté que les objectifs du Plan étaient conformes à ses conceptions générales, il lui appartenait de revendiquer sa présence effective dans les divers organismes de la Communauté.

Agissant ainsi, il prenait certes de lourdes responsabilités mais assurait la présence ouvrière dans la tentative qui était faite. Il s'affirmait constructif et obtenait du même coup des positions gestionnaires sur le plan international.

Ces diverses considérations ont été fort bien comprises par la C.I.S.L.

IMPORTANCE DE LA COMMUNAUTE DU CHARBON ET DE L'ACIER

Tout d'abord celle-ci aura une importance économique énorme et par conséquent sociale, car l'acier et le charbon sont les éléments fondamentaux de toute activité économique et leur condition de production a une influence sur toute l'économie ; une expansion de ces secteurs commande l'expansion des divers secteurs économiques.

La communauté n'est pas une fin en soi, mais bien plus un commencement.

Certes le traité ne règlera pas toute la question ; cela est impossible. Notamment la Cour de Justice lorsqu'elle sera appelée à trancher certains différends devra résoudre ceux-ci dans le cadre des réalités économiques ; à notre sens, il lui appartiendra de révéler à tous ceux qui veulent encore l'ignorer l'existence d'un Droit économique qui n'est mentionné dans aucun code, mais qui se révèle dans les faits.

On peut retenir que le Plan Schuman est tout à la fois une entreprise hardie, équilibrée, et réaliste.

Entreprise hardie, car elle tend à réaliser une intégration des économies des pays intéressés pour deux produits essentiels à toute activité économique et propose aux nations l'abandon d'une part de souveraineté.

Entreprise équilibrée, car tout à la fois elle assure une indépendance totale à la Haute Autorité vis-à-vis des gouvernements mais elle soumet celle-ci au contrôle des Parlements intéressés. La mise en place de la Cour de Justice permettra de régler les différends selon les règles propres à la communauté et à son objet.

Entreprise réaliste, car si le marché est unifié pour deux produits de base, il ne l'est pas pour les autres activités économiques ; il fallait donc prévoir les harmonisations nécessaires sans nuire à l'indépendance de la Haute Autorité. La mise en place du Conseil des Ministres permet cette conciliation sans mettre la Haute Autorité en tutelle et l'existence du Comité consultatif permet un fonctionnement effectif du système en évitant une centralisation excessive.

Le traité n'est que paraphé, il n'est donc pas encore entré en application ; on peut malgré cela penser que la réalisation effective de la communauté de l'acier et du charbon sera le premier pas vers la naissance d'une Europe économiquement unifiée. Le syndicalisme se devait d'être présent à une telle tentative, car l'Europe économiquement unifiée ne se fera pas sans la classe ouvrière.

Jacques MICHOLLIN.

« La Révolution éclatera peut-être demain, et il est évident que la chute du système capitaliste engloutira les vices dus à l'intérêt. Vaudrait-il donc mieux, en subordonnant le bouleversement social à l'éducation intégrale du peuple, ouvrir à ces vices un crédit nouveau, que de les détruire d'abord au moyen d'une révolution exclusivement économique, et, la vie sociale ainsi débarrassée des plus mauvaises herbes, de brûler lentement et patiemment les autres ? Notre opinion à cet égard est solidement établie. Instruire pour révolter. »

Fernand PELLOUTIER.

Difficultés et réalisations autrichiennes

Depuis la Libération, des contacts nombreux ont été établis entre syndicalistes français et syndicalistes allemands, britanniques ou américains, contacts profitables à maints égards et notamment parce qu'ils ont aidé les uns et les autres à mieux voir les inconvénients et les méfaits d'un particularisme qui s'ignore et à faire naître ou à revigorer cet esprit international qui doit demeurer une caractéristique essentielle de l'action ouvrière.

Les contacts ont été moins nombreux, semble-t-il, avec les syndicalistes autrichiens et de façon trop simpliste nos militants ont souvent tendance à confondre Autriche et Allemagne en raison de la communauté de langue et de la ressemblance de certains usages, ou à considérer l'Autriche comme un des satellites intégrés dans le bloc de l'Est Européen.

La réalité est autrement complexe. Et peut-être avons-nous intérêt à y regarder de plus près pour mieux comprendre les problèmes qui se posent dans le pays et faire face aux répercussions possibles des difficultés qui peuvent y surgir.

Rappelons d'abord que ce petit pays de 6.500.000 habitants n'occupe sur la carte d'Europe qu'une place infime, mais qu'il est l'héritier de traditions et d'organisations économiques et syndicales déjà anciennes qui l'ont profondément marqué. C'est un pays où l'activité agricole est encore considérable et où la paysannerie, souvent de petites et moyennes ressources, joue un rôle essentiel dans la vie politique et détermine en partie le climat social. Près de 40 pour cent de la population vit de l'agriculture et c'est là que se recrutent les éléments les plus nombreux du parti populiste, assez comparable à notre M.R.P., mais beaucoup plus catholique que social.

On compte dans la population environ 2 millions 200.000 salariés sur lesquels 1.250.000 sont syndiqués à l'O.G.B. (Oesterreicher Gewerkschaft Bund — Union des Syndicats Autrichiens). C'est une proportion de 56 %, assez satisfaisante mais qui montre qu'il y a encore place pour un sérieux effort de recrutement. 90 % des syndiqués appartiennent à l'industrie ; 10 % seulement à l'agriculture et aux forêts.

Il n'y a qu'une centrale syndicale qui accueille tous les salariés sans distinction de croyances religieuses ou d'appartenance politique. Jusqu'à présent l'organisation a fonctionné sans trop de difficultés parce que les éléments socialistes ou socialisants y ont une nette majorité, environ 65 %, mais on peut se demander ce qu'il adviendrait de cette centrale si les communistes, actuellement peu nombreux, 5 à 6 %, y disposaient de la majorité ou d'une substantielle minorité, ou si les éléments populistes paysans se trouvaient en mesure d'imposer leur volonté.

Mais à chaque jour suffit sa peine et nos camarades autrichiens ont assez de difficultés présentes pour ne pas évoquer sans cesse celles qui pourront survenir demain.

Car les tâches actuelles sont lourdes et paraissent parfois pratiquement insolubles. Nous avons certes nos difficultés en France, et nos angoisses, nous ne sommes pas sans inquiétudes quand nous considérons l'ampleur et la com-

plexité des problèmes à résoudre, en face de nos possibilités réduites et de nos moyens d'action insuffisants, nous savons bien que nos militants en sont parfois accablés et qu'il leur faut voir le sens profond de l'action ouvrière, de sa nécessité et de sa grandeur pour ne pas se laisser aller au découragement, mais pensons un peu aux conditions dans lesquelles doivent vivre et agir les syndicalistes autrichiens.

X X X

Ils avaient déjà eu, au lendemain de la première guerre mondiale, à faire face à un immense travail de réorganisation, puisque l'Autriche nouvelle avec ses 6 millions d'habitants, prenait la place de l'ancien empire austro-hongrois qui en avait 55 et que Vienne avec ses 2 millions d'habitants devenait la capitale hypertrophiée d'un Etat qui ne pouvait ni nourrir, ni occuper ses habitants à des travaux utiles.

Résorber le chômage, équilibrer les professions, réparer les ruines de la guerre dans un climat international de défiance et même d'hostilité n'était pas chose facile, ils y parvinrent en partie, mais le triomphe du régime Dollfus en 1934 porta un coup fatal aux organisations syndicales comme aux organisations politiques. Le régime fasciste Dollfus-Schuschnigg brisa net l'élan des organisations ouvrières, puis ce fut l'occupation hitlérienne à partir de 1938 avec tout ce qu'elle comportait de restrictions de libertés et d'exactions, puis ce fut la guerre et la défaite, les destructions et les ruines, la perte d'éléments jeunes et vigoureux, et c'est maintenant en plus des ruines à relever, le régime de l'occupation étrangère depuis 1945.

Nous savons par une dure expérience ce qu'est la position d'occupé, ce qu'elle peut comporter de vexations, d'obligations désobligeantes, humiliantes ou tracassières, les servitudes économiques qu'elle comporte et nous ne nous étonnerons pas de l'amertume de certains propos et de la façon désabusée dont peuvent être accueillis les programmes à long terme.

X X X

Et cependant, malgré tant de causes de possibles renoncements, le mouvement syndical autrichien témoigne d'une belle vitalité. Il a su rassembler ses effectifs, reconstituer ses syndicats et sa centrale, rétablir ses liaisons internationales et obtenir d'un gouvernement de coalition des réalisations substantielles en matière de législation du travail, de conventions collectives, de sécurité sociale.

Ce chiffre de 1.250.000 syndiqués n'a pas été atteint sans efforts certes, mais il est assez réconfortant. Il l'est d'autant plus que la vie économique connaît des difficultés, que le chômage est considérable, que les salaires relativement peu élevés n'assurent qu'un niveau de vie médiocre. Les salaires s'étagent, en effet, surtout entre 600 et 1.000 shillings, du manoeuvre au professionnel qualifié moyen. Et le shilling ne vaut que 14 francs.

Les conditions de vie sont autres qu'en France et certains produits essentiels restent assez bon

marché, pain, pommes de terre, charcuterie, mais on se doute bien que l'Autrichien moyen mène une existence où les privations et les restrictions jouent un plus grand rôle que les dépenses de luxe.

Sans doute on trouve dans les rues de Vienne et des autres villes des boutiques suffisamment garnies de produits de toute nature, mais cette apparente abondance ne doit pas nous faire illusion, car l'homme de la rue doit se contenter d'admirer sans pouvoir acquérir.

Il s'agit donc d'un pays dont l'équilibre économique est encore instable, que des éléments politiques conservateurs catholiques ou communistes s'efforcent d'entraîner, vers la réaction ou les aventures, mais dans lequel un mouvement syndical vigoureux et dynamique a pris en mains la cause des travailleurs et s'efforce, appuyé sur une organisation coopérative puissante, d'améliorer leur niveau de vie et de défendre avec énergie leurs intérêts matériels et moraux.

Matériels et moraux, retenons-le et soulignons un magnifique effort d'éducation dont les syndicalistes français pourraient à l'occasion s'inspirer.

En dehors des efforts d'éducation propres à chaque syndicat et à certaines fédérations, il existe en Autriche trois écoles, trois bâtiments de grandes dimensions, aménagés avec un confort tout germanique, qui permettent de recevoir pour des week-ends, des semaines ou des quinzaines d'études, ou même des scolarités plus prolongées, des centaines de syndicalistes qui seront les militants de demain, de militants qui viennent se former aux tâches délicates de l'administration et de la propagande syndicales, qui viennent compléter leur information juridique ou économique pour mener avec plus d'efficacité la lutte quotidienne.

Trois écoles dont deux appartiennent à la Centrale syndicale elle-même et une troisième à la Chambre des Travailleurs (Arbeiter Kammer), organisation spécifiquement autrichienne qui tient à la fois de notre Conseil économique et de notre Conseil supérieur du Travail, mais qui élue par tous les travailleurs, ne comprend que des délégués ouvriers et est financée par un prélèvement obligatoire sur les salaires. Elle dispose donc de moyens considérables et c'est ce qui lui a permis d'édifier et de faire fonctionner à Moedling, dans la banlieue de Vienne, un véritable établissement d'enseignement supérieur ouvrier analogue au Ruskin College de nos camarades britanniques. Là, les travailleurs enlevés à la profession et indemnisés, peuvent vivre et travailler en toute quiétude et liberté pendant une année entière et acquérir ou compléter les notions théoriques et pratiques dont ils auront besoin dans leur action syndicale.

Nous avons été frappés de tels efforts et nous pouvons admirer l'esprit qui les inspira. Mais notons que malgré les difficultés de leur vie quotidienne, les travailleurs autrichiens s'imposent une cotisation syndicale variable suivant les échelles, mais qui s'établit entre 1,5 et 2 % des salaires perçus. On comprend mieux, quand on connaît ces chiffres, l'ampleur de certaines réalisations étrangères et la nécessité pour notre mouvement syndical de poursuivre pour sa part un effort d'éducation comparable.

Georges VIDALENC.

NOTES DE LECTURE

PANORAMA DE LA CHINE

par Jean A. KEIM (Hachette 1951, un volume de 269 pages, 17 photographies, 480 fr.)

Le livre de M. Jean A. Keim permettra à ceux qui ne connaissent pas la Chine de s'en faire une idée, non pas complète, certainement, tellement le pays est vieux et sa civilisation puissante, mais exacte. L'auteur a su résumer, en moins de 300 pages, l'essentiel de ce qui a été et de ce qu'est maintenant la Chine. Il a beaucoup lu, il a voyagé, il a connu des Chinois, il a pu voir et comprendre beaucoup de choses. Il résume, d'abord, avec objectivité, l'histoire de la Chine, ancienne et contemporaine et il expose les problèmes que doit maintenant résoudre Mao Tse-toung. Il analyse, ensuite, les principaux caractères de la civilisation, les doctrines des philosophes, les religions, l'art, la littérature, le théâtre, sans oublier les jeux, la cuisine... Il étudie aussi l'organisation de la famille, de la société; il décrit les villages pauvres, aux maisons de pisé, les villes animées et grouillantes; il passe en revue tous les métiers, depuis le plus respecté, celui de fonctionnaire, jusqu'au plus méprisé, celui de militaire. Le Chinois sobre, intelligent, travailleur, est un laborieux cultivateur, un artisan habile, un banquier hardi, un remarquable commerçant. Malgré toutes les raisons qu'elle aurait d'être une grande nation, la Chine moderne reste un pays arriéré, parce qu'elle manque de voies de communication et ne peut mettre ses richesses en valeur. Le gouvernement populaire de Mao Tse-toung réussira-t-il là où les autres ont échoué? Une besogne énorme l'attend et qui ne peut être faite que dans la paix. Pourra-t-elle être préservée? M. Keim remarque que la Chine, au début de ce siècle, était restée un empire archaïque, semblable à ce qu'il était lors de sa création, il y a plus de deux mille ans. Sa transformation est certaine, mais elle se fera suivant le génie propre de son peuple, sa mentalité, ses traditions. La Chine a toujours civilisé, « sinisé », ses envahisseurs. Il y a peu de chances pour qu'elle se laisse coloniser. Il faut lui laisser le temps d'opérer sa modernisation. Lorsqu'elle sera faite, la Chine, forte de 500 millions d'hommes, jouera un rôle de premier plan dans la politique mondiale.

Marie GRANET.

LES COMMUNISTES FRANÇAIS PENDANT LA DROLE DE GUERRE

par A. ROSSI (Les Iles d'Or)
(grand volume illustré de 360 pages, 650 francs)

De A. Rossi on connaissait déjà deux livres récents : « Physiologie du Parti Communiste » et « Deux ans d'alliance germano-soviétique ». Le livre actuel complète le précédent en relatant par le menu, et grâce à des documents irréfutables dont beaucoup sont reproduits photographiquement, l'action des communistes (sic) en France de 1939 à l'armistice de 1940. On consultera l'ouvrage avec profit et en toute sécurité : rien qui n'y soit sérieusement fondé. Sans doute cela ne fera perdre aucune illusion à nos camarades qui ont appris par expérience ce qu'était la duplicité stalinienne. Mais la référence à un tel ouvrage les aidera sans doute à éclairer ceux qui persistent à prendre Frachon et ses équipiers pour des militants syndicalistes. A l'époque on ne parlait pas d'appel de Stockholm, mais on dénonçait les ennemis de Hitler comme d'odieuses agresseurs. Au lecteur de 1951, grâce à un tel ouvrage, de comprendre sous les entrelacs d'une « ligne » qui a comporté beaucoup de virages, ce qu'il y a de permanent : la volonté de puissance d'un groupe et d'un homme, le mépris des hommes.

G. W.

Comprendre le syndicalisme américain...*

Usines et syndicats

Dans le dernier numéro des Cahiers nous avons signalé le livre de Michel Crozier : « Usines et Syndicats d'Amérique ». Nous disions qu'il faudrait revenir sur son contenu. On comprend, en effet, quel est, pour les militants français l'intérêt des trois chapitres principaux : Comment les travailleurs américains négocient — Le contenu des conventions collectives américaines — Comment les conventions collectives américaines sont-elles appliquées? La connaissance de ces questions est aussi indispensable pour bien comprendre la nature et les tendances du syndicalisme américain dont la plus grande part de l'activité tourne autour de la négociation et de l'application des conventions collectives.

De là le mérite particulier du livre de Crozier. Mais il est difficile d'en donner une analyse plus complète, l'auteur ayant cherché à résumer autant que possible ses observations. Résumer son texte, à notre tour, conduirait à déformer sans informer. Nous avons donc pensé qu'il pouvait être plus intéressant pour nos lecteurs de prendre connaissance

ce directement de ce travail. Nous remercions bien cordialement notre camarade Crozier et « Les Editions Ouvrières » de nous avoir autorisés à reproduire de larges extraits du livre.

On lira d'abord un exemple de pratique des négociations ; il est valable pour le cas d'une usine isolée et donc assez différent des négociations majeures menées avec les grands trusts. Mais il a aussi son intérêt pour nos camarades souvent aux prises avec de tels problèmes.

Nous donnons ensuite les détails sur les clauses des conventions collectives qui garantissent la sécurité syndicale dans les entreprises. C'est l'un des aspects les plus originaux du syndicalisme américain.

Beaucoup d'autres passages du livre seraient à citer pour compléter l'aperçu du syndicalisme américain que, par plusieurs articles, nous avons essayé de donner ici. Le mieux sera, pour nos lecteurs, de lire complètement l'ouvrage de Crozier ; nous ne saurions trop le leur recommander.

LA PRATIQUE DES NEGOCIATIONS ; LE CAS D'UNE NEGOCIATION PARFAITEMENT AUTONOME

Le cas le plus simple de relations entre patrons et ouvriers est celui des négociations dans le cadre de l'usine entre le comité élu par la section locale et la direction de l'usine. Ce type de relations est de plus en plus rare quand il s'agit d'une usine appartenant à une grande société qui possède d'autres établissements sur le territoire des Etats-Unis.

La coutume générale aux Etats-Unis a été jusqu'à présent d'avoir des contrats d'un an. Ces contrats sont renouvelés après discussion et marchandages sans guère d'autre changement que dans les taux de salaires. Mais théoriquement le contrat tout entier peut être transformé. Depuis quelques années on tend de plus en plus à limiter l'étendue des discussions annuelles. Le procédé le plus employé consiste à signer des contrats de 2, 3 ou même 5 ans qui peuvent être réouverts tous les ans, mais seulement sur les questions de salaires.

De toute manière, tous les ans, la section locale convoque une assemblée générale extraordinaire pour élire un comité de négociation et voter un programme de demandes à présenter à l'employeur. Depuis la mise en vigueur de la loi Taft-Hartley, elle doit donner préavis de 60 jours sur son intention de changer les termes du contrat. Une fois l'employeur ainsi prévenu, c'est à lui de fixer les dates des discussions. Suivant la loi Taft-Hartley comme suivant la loi Wagner, c'est pour lui une pratique déloyale que de refuser de rencontrer le comité de négociation. Sur plainte du syndicat, le Bureau national des relations du travail peut lui envoyer un ordre de négocier et, s'il persiste, l'attaquer devant les tribunaux civils. En général, l'employeur désigne plusieurs personnes pour le représenter : son chef du personnel, son chef de production, un chef d'atelier ou un contremaître de confiance. Il est rare que le grand patron paraisse en personne sauf pour les sessions vraiment importantes et pour la signature du document. Assez souvent, la délégation patronale est dirigée par un avocat conseil.

La délégation ouvrière est assez nombreuse. Elle comprend un représentant de chaque département

important et, quand il y a plusieurs tendances à l'intérieur de la section syndicale, on s'arrange pour que chacune d'entre elles soit représentée. De l'un et de l'autre côté en effet, on tient à avoir ses témoins. De même que la délégation patronale est souvent dirigée par un avocat conseil, de même la délégation ouvrière fait souvent appel à un délégué de la Fédération nationale qui joue auprès d'elle le même rôle. En général la délégation ouvrière comprend de cinq à dix personnes et la délégation patronale de trois à cinq personnes.

La plupart du temps, les discussions sont assez longues et les sessions nombreuses. La pratique courante est de passer en revue les uns après les autres les articles du précédent contrat, chaque partie présentant à leur sujet les observations et les demandes qu'elle juge utiles. Dans cette première revue, les divergences de détail sont résolues et les points en litige délimités. On reprend ensuite les questions importantes les unes après les autres, le chef de la délégation demanderesse agissant comme rapporteur. Quand une proposition nette a été faite, la délégation qui la reçoit demande une suspension de séance pour se concerter. Propositions et contre-propositions se succèdent aussi longtemps qu'il le faut pour que l'une ou l'autre partie aient l'impression d'avoir exploré suffisamment les intentions de l'adversaire et sa détermination. La délégation ouvrière convoque périodiquement des assemblées générales extraordinaires pour faire rapport aux travailleurs de la marche des négociations. Le nombre des participants et la température de la salle sont observés attentivement par l'employeur. Si les négociations semblent dans une impasse et que le patron ne paraisse pas vouloir céder, le premier recours du comité ouvrier est de faire voter à une majorité impressionnante une résolution l'autorisant à déclarer la grève quand il le jugera nécessaire. A partir de ce moment, les sessions qui avaient été jusqu'alors assez calmes deviennent tendues, le ton monte, la partie devient serrée. Il y a des deux côtés une bonne part de bluff. Il

* Lire les précédentes études sur le syndicalisme américain dans les numéros 3 et 5 des Cahiers.

s'agit pour le patron de savoir qu'elle ligne il peut tenir sans avoir à faire face à une grève, et pour la délégation ouvrière jusqu'où elle peut aller avec une simple menace. Naturellement, il est de part et d'autre des points essentiels sur lesquels momentanément du moins, on ne cédera pas. Mais même si l'une ou l'autre partie sont décidées à envisager sérieusement la grève, il s'agit pour elle de manœuvrer le mieux possible pour avoir entre les mains les meilleurs arguments. La réussite d'une grève est en effet une question de moral et le moral dépend avant tout de la qualité des arguments. On ne fait pas grève pour des vécilles, il faut avoir un bon « casus belli ». C'est au cours des négociations qu'en la fabrique.

Dans le cas le plus fréquent, quand un accord est enfin atteint, il faut encore que la section locale approuve cet accord par un vote. La séance où ce vote a lieu est souvent une séance difficile. Il est rare, mais il n'est pas impossible, que les négociateurs soient battus et que le contrat soit invalidé. De toute manière, après avoir réussi à persuader l'employeur, les négociateurs ouvriers doivent aussi persuader leurs propres mandants. C'est pourquoi il est d'usage d'avoir une délégation la plus large possible ; le risque de désaveu est moins grand quand l'opposition a pu être représentée dans les négociations.

Nous avons noté la présence assez fréquente d'un délégué de la Fédération nationale. Cette présence est souvent demandée pour des motifs techniques. Les membres du comité local souffrent d'un complexe d'infériorité. Une fois le principe même de la représentation ouvrière acceptée, les discussions roulent sur des problèmes économiques généraux que les militants locaux connaissent mal. Le délégué de la Fédération a dans sa serviette tous les documents sur les taux de salaire dans l'industrie et dans les industries connexes. Si le patron parle de ces difficultés économiques et financières, il produira devant l'assistance des statistiques sur le taux de profit et une analyse du bilan de la société faite par un spécialiste. Il connaît enfin tous les « trucs » du métier de négociateur. Les employeurs eux-mêmes ont appris à le connaître et bien souvent ce sont eux qui se sentent en état d'infériorité. Mais sa présence a aussi une autre raison. C'est que bien que le type de négociations que nous venons de décrire soit parfaitement autonome, pas plus les travailleurs que l'employeur qui y participent ne vivent dans l'abstrait. L'employeur travaille pour un marché et doit suivre le prix de ce marché. Les travailleurs fournissent le même travail et espèrent une rémunération égale à celle reçue par leurs camarades de la même industrie qui travaillent pour d'autres employeurs. La Fédération nationale qui groupe ou qui essaie de grouper tous les travailleurs de cette industrie a pour tâche essentielle de maintenir leurs standards professionnels. Elle ne peut admettre que certains d'entre eux travaillent au-dessous du tarif de base ou à des conditions vraiment inférieures et cela, non seulement pour des raisons morales, mais encore et surtout parce que les entreprises ainsi avantagées pourraient victorieusement concurrencer les entreprises qui ont signé avec les syndicats des contrats collectifs qui leur sont plus favorables. En conséquence, l'administration centrale de la Fédération se réserve presque toujours le droit d'intervenir dans les négociations locales au nom du mandat de politique générale qu'elle a reçu de son Congrès. Beaucoup d'entre elles exigent que tous les contrats collectifs signés par des sections locales soient soumis à son approbation. Certaines enfin ont obtenu des employeurs d'être partie dans le contrat lui-même. Aucun contrat n'est alors valable si ses représentants n'y ont pas apposé leur signature.

LA RECONNAISSANCE DU SYNDICAT COMME REPRESENTANT EXCLUSIF DE TOUS LES EMPLOYES COMPRIS DANS L'UNITE DE NEGOCIATION

La première garantie que les travailleurs peuvent obtenir en Amérique pour leur syndicat, c'est la clause de représentation exclusive. En signant une telle clause, l'employeur s'engage à ne négocier avec aucun autre syndicat ni avec aucun autre groupe d'employés. En même temps il accepte que le syndicat qu'il reconnaît représente aussi bien les non-syndiqués que les syndiqués, et il s'engage à ne pas combattre son monopole en essayant de susciter ou seulement de favoriser une organisation concurrente.

La loi Wagner et la loi sur les Relations du Travail dans les chemins de fer obligent tout employeur à accorder cette clause à tout syndicat représentant la majorité de ses employés dans l'unité de négociation appropriée. L'existence d'une telle majorité est certifiée en cas de contestation par le Bureau national des relations du travail. Mais il est fréquent que l'employeur accorde la « reconnaissance » sans exiger une élection, soit à la suite d'une grève, soit sur la seule considération de la force économique du syndicat.

Les clauses de reconnaissance exclusive sont généralement libellées de la manière suivante :

« ...Le Bureau national des relations du travail ayant établi par décision et certification de ses représentants que tous les employés à la production et à l'entretien dans les usines de... de la « corporation »..., à l'exclusion des contremaîtres, assistants, contremaîtres, chronomètres, gardes et veilleurs, employés de bureau, employés salariés de confiance, ingénieurs salariés, etc., et en addition, à l'usine de X... seulement, les employés du département n°... qui sont outilleurs ou employés à la manufacture et à l'entretien des profits,... constituent une unité de négociation appropriée pour négocier collectivement selon les termes de la section 9 (b) de la loi nationale sur les Relations du Travail (la loi Wagner) ; et ayant certifié que la Fédération nationale des... a été désignée et choisie par une majorité de tous les employés de la « corporation » constituant la même unité comme leurs représentants pour négocier collectivement ; et que, suivant les dispositions de la section 9 (a) de la loi, la dite Fédération nationale est le représentant exclusif de tous les employés constituant la dite unité..., et que suivant les dispositions de la section 9 (b) la dite Fédération est seule habilitée à négocier collectivement pour les tarifs de paie, salaires, heures de travail et autres conditions d'emploi..., la « corporation » reconnaît la Fédération nationale de... comme le représentant exclusif des employés constituant la dite unité de négociation... (1) ».

et comportent des additifs de ce genre :

« ...La compagnie ne reconnaîtra ni n'aidera d'autre manière, ne soutiendra, ni ne financera aucune organisation ouvrière concurrente, aucun plan de représentation industrielle (syndicat jaune), ni aucun autre groupe qui puisse empêcher ou troubler l'accord collectif entre la « corporation » et la Fédération des... ni ne passera d'accord avec une telle organisation afin d'affaiblir le syndicat... (1) ».

Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, le syndicat a un recours immédiat devant le Bureau national des Relations du Travail et devant les cours de justice ordinaires. L'employeur sera condamné à des dommages-intérêts, les contrats qu'il aurait pu signer avec d'autres organisations seront déclarés nuls et ces organisations elles-mêmes pour-

(1) Ces clauses standard ont été rédigées par le Ministère du Travail, d'après les contrats réellement passés ces dernières années. Référence Bureau of Labor Statistics, Bulletin n° 908, page 32, Washington, 1948.

ront être dissoutes, s'il est prouvé qu'elles sont dirigées effectivement par lui. Enfin il recevra l'ordre de négocier avec le syndicat légitime.

La loi Taft-Hartley a fourni dans certains cas au patronat les moyens d'échapper à ces règles strictes. En particulier, elle a organisé un système compliqué de « décertification » en cas de grève qui aboutit pratiquement à l'élimination des grévistes. Mais ces possibilités n'ont jamais encore pu être utilisées sur une échelle importante devant la solide résistance ouvrière. Tout se passe en fait comme si le droit au syndicat et à la protection du syndicat était devenu une coutume nationale qu'on ne peut absolument plus violer.

LA CLAUSE DU MAINTIEN D'AFFILIATION

La clause dite « du maintien d'affiliation » marque le second stade de l'installation du syndicat dans l'entreprise. Elle est à mi-chemin entre la simple reconnaissance et l'obligation pour les employeurs de n'employer que des ouvriers syndiqués. Elle laisse en effet, aux travailleurs la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndicat, mais une fois qu'ils ont adhéré, ils sont obligés de conserver leur affiliation pendant tout le temps de leur emploi. Il leur est seulement laissé une brève période au moment du renouvellement du contrat pendant laquelle ils ont le droit de faire acte de démission.

La clause du maintien d'affiliation a surtout pris de l'importance dans les années de guerre. Pour soutenir l'effort de la nation, les syndicats avaient pris l'engagement de ne pas faire grève. Mais le patronat ne voulait pas renoncer à ses attaques antisyndicales ; les leaders ouvriers soutinrent alors que s'ils acceptaient de renoncer à la grève, ils perdaient toute sécurité et ils demandèrent au « Tribunal national de guerre du Travail » d'obliger les patrons à accepter dans les contrats des clauses d'affiliation obligatoire. Le tribunal se contenta de leur accorder des clauses de maintien d'affiliation qui constituaient une sorte de cote mal taillée entre les prétentions des deux parties. Le patronat gardait le droit d'employer les non-syndiqués ; la liberté de choix du travailleur était respectée et le syndicat était sûr de ne pas être inquiété dans ses positions. Les difficultés venaient seulement des démissions contestées pendant les périodes de renouvellement généralement fixées à quinze jours.

Depuis la fin de la guerre, le maintien d'affiliation progressivement été abandonné. A sa place, certains syndicats ont gagné des clauses d'affiliation obligatoire, d'autres en plus grand nombre ont dû revenir à la simple reconnaissance.

LA CLAUSE D'« UNION SHOP » OU DE L'ATELIER SYNDIQUE

Avec la clause dite de « l'atelier syndiqué », la liberté de choix du travailleur individuel est supprimée. Pour qu'il puisse conserver son emploi il lui faut, en effet, adhérer au syndicat, payer régulièrement ses cotisations et se soumettre à la discipline syndicale. L'employeur garde le droit d'embaucher comme bon lui semble et il est seul juge des qualifications des postulants. Mais une fois que le nouveau a été embauché, il doit s'inscrire à la section locale dans un délai qui varie de quinze jours à six semaines. Certaines conventions collectives prévoient que pour faciliter la tâche des permanents syndicaux l'employeur leur communiquera périodiquement la liste des nouveaux employés ou bien qu'il sera distribué à chacun d'eux une formule d'adhésion au syndicat.

Certaines clauses « d'atelier syndiqué » donnent aux membres du syndicat priorité pour toute vacance d'emploi ; d'autres clauses au contraire restreignent les droits syndicaux prévoyant par exemple que tous les employés ayant plus de 20 ans

d'ancienneté resteront libres d'adhérer ou de ne pas adhérer. Il peut y avoir de nombreuses variations, mais tant que le syndicat garde le droit d'obtenir l'adhésion de tous les nouveaux employés, il s'agit d'une clause « d'atelier syndiqué ».

La formule standard de ces contrats est ainsi libellée :

« ...Tous les employés actuels... qui ne font pas partie du syndicat doivent s'affilier dans les trente jours de leur entrée à l'usine. Tous les employés doivent demeurer en règle avec la constitution et les statuts du syndicat comme condition de leur maintien au travail pendant toute la durée de cet agrément... (2) ».

On lui ajoute souvent les précisions suivantes en ce qui concerne les possibilités de renvoi :

« ...L'employeur accepte de ne garder à son service que des membres en règle avec le syndicat. Les employés en retard de cotisation de plus de trente jour seront considérés comme défaillants. Le syndicat s'engage à donner notice par écrit à l'employeur dans tous les cas où des membres ont manqué à payer leurs cotisations ou ont été suspendus. L'employeur s'engage à renvoyer les employés coupables dans les dix jours du reçu de la notice écrite et le syndicat s'engage à faire tous ses efforts pour remplacer les dits employés dans un temps raisonnable (2)' ».

Les difficultés soulevées par les clauses de « l'atelier syndiqué » tiennent naturellement à ces possibilités de renvoi. Certains contrats, surtout depuis le passage de la loi Taft-Hartley, limitent le droit pour le syndicat à exiger le renvoi automatique du membre défaillant aux cas de non paiement des cotisations. Mais il est rare qu'un syndicat accepte de bon gré de renoncer ainsi à son droit de discipline. En général, l'employé coupable dispose d'un certain délai pour discuter son cas ou pour se mettre à jour s'il s'agit d'un retard de cotisations. S'il y a sanction et que le condamné refuse de l'accepter, beaucoup de contrats prévoient que le cas sera soumis à l'arbitre impartial chargé de juger les différends qui naissent de l'application et de l'interprétation de leurs termes. D'autres contrats limitent le nombre des employés dont le syndicat peut exiger le renvoi chaque mois. D'autres, enfin, subordonnent ces renvois à la décision d'une commission paritaire ou d'une commission arbitrale spécialement choisies à cet effet. Il est de coutume de toute manière que le syndicat s'engage à indemniser l'employeur de tous les dommages-intérêts que l'employé renvoyé pourrait obtenir en l'attaquant devant les tribunaux civils.

La loi Taft Hartley a subordonné l'octroi de « l'atelier syndiqué » à un vote favorable d'une majorité des travailleurs régulièrement employés dans l'unité de négociation. Ce vote est organisé par les représentants du Bureau national des Relations du Travail. Absents, malades et abstentionnistes sont considérés comme votant contre le syndicat. Malgré toutes ces difficultés, tous les votes qui ont eu lieu ont révélé des majorités écrasantes pour la clause de « l'atelier syndiqué » et les promoteurs de la loi sont vite tombés d'accord sur l'inutilité de cette mesure qui sera certainement abandonnée lors de sa révision.

LES CLAUSES DITES DE L'ATELIER FERME

La clause de « l'atelier fermé » est la plus draconienne des clauses de sécurité syndicale. En signant cette clause, l'employeur abandonne com-

(2) Bureau of Labor Statistics, Bulletin n° 908, pages 11 et 12, Washington, Ministère du Travail, 1948.

plètement son droit arbitraire d'embauche. C'est le syndicat désormais qui se chargera de lui fournir tous les travailleurs dont il aura besoin. Il ne pourra échapper à ses bons offices que si celui-ci n'est pas capable de remplir son obligation et les travailleurs embauchés en dehors du syndicat devront adhérer immédiatement ou obtenir un permis de travail syndical. Certains contrats prévoient même que les employés embauchés de cette manière devront céder la place à des syndiqués qualifiés ayant suffisamment d'ancienneté dans la profession, quand de tels travailleurs seront disponibles. La plupart du temps cependant, l'employeur peut refuser les travailleurs que lui adresse le syndicat si ceux-ci ne lui paraissent pas qualifiés pour le travail qu'il a à offrir.

Voici la clause standard de « l'atelier fermé » dans l'industrie du bâtiment où elle est la plus répandue :

« ...Les employeurs n'emploieront et ne garderont à leur service que des membres en règle avec le syndicat. Aucun employeur n'acceptera d'embaucher un employé qui ne présentera pas le livret faisant preuve de la régularité de sa situation syndicale et une carte trimestrielle délivrée par le syndicat et portant le nom de l'employeur et la signature de l'employé... (3). »

Comme avec les clauses de « l'atelier syndiqué », les difficultés surviennent surtout à propos des possibilités de renvoi. Mais comme le syndicat contrôle l'entrée de nouvelles recrues dans la profession, il s'en produit aussi quelques-unes à propos des refus d'accepter les adhésions nouvelles. Certains contrats prévoient que le syndicat ne pourra exiger de renvoi que pour « une juste cause » et qu'il devra rester raisonnablement « ouvert » et s'abstenir de pratiques restrictives pour rarefier la main-d'œuvre disponible sur le marché.

La loi Taft-Hartley a interdit la clause de « l'atelier fermé » en toutes circonstances. En prenant une mesure aussi rigoureuse, ses promoteurs ont certainement agi hâtivement et en démagogues. La clause de « l'atelier fermé » a bien disparu du texte des contrats collectifs, mais elle n'en a pas moins continué à être observée dans tous les métiers où elle était devenue traditionnelle. La nouvelle loi n'a eu d'autre résultat que de susciter d'interminables disputes juridiques dans des industries aussi habituellement stables que l'imprimerie où les syndicats ont voulu tester la constitutionnalité de la loi. Ils ont été finalement battus, mais il est hors de doute que cette mesure comme celle qui concerne la clause de « l'atelier syndiqué », sera abandonnée quelle que soit l'ampleur de la révision dont la loi fera l'objet.

LE SYSTEME DU HALL SYNDICAL D'EMBAUCHE

Le système du hall syndical d'embauche est une variante du système de l'atelier fermé encore plus sévère pour l'employeur. Il n'est employé que dans quelques cas très particuliers où le travail est très intermittent et où le travailleur doit être protégé contre le favoritisme des contremaîtres et des patrons. Les principaux contrats instituant des halls syndicaux d'embauche ont été arrachés par les marins et par les dockers. Le contrat des dockers de la côte d'ouest, qui est en son genre le plus parfait, fonctionne à peu près de la manière suivante : tous les dockers sont inscrits sur les rôles du hall d'embauche qui est financé par les employeurs et administré par le syndicat ; chaque fois qu'un employeur a besoin de dockers il s'adresse au « dis-

patcher » syndical qui lui envoie l'équipe qui a jusqu'à présent le moins travaillé ; l'employeur n'a théoriquement plus le droit de choisir son personnel ; c'est le syndicat qui administre complètement le « pool » de main-d'œuvre constitué pour toutes les entreprises qui utilisent des dockers ; le travail est également réparti entre chaque syndiqué et à la fin de l'année tous doivent avoir gagné la même somme ; c'est aussi naturellement, le syndicat qui recrute de nouveaux travailleurs pour l'industrie ; ce recrutement se fait par inscription préalable ; les inscrits sont appelés au fur et à mesure des besoins et c'est le syndicat qui détermine quels sont les besoins.

LE SYSTEME DU « CHECK-OFF » OU DE LA DEDUCTION AUTOMATIQUE DES COTISATIONS SYNDICALES

Une clause dite de *check-off* se trouve très souvent associée aux différentes clauses de sécurité que nous venons de décrire et dont elle est la contrepartie financière. C'est une clause par laquelle l'employeur accepte de déduire directement de la feuille de paie de ses ouvriers le montant des cotisations et asséssements exigés par le syndicat. Il y a deux sortes de *check-off*, le *check-off* volontaire qui ne peut être effectué que sur signature d'une autorisation spéciale de l'employé syndiqué, et le *check-off* automatique qui s'applique à tous les employés qui n'ont pas adressé de réclamation à l'employeur.

LA REPARTITION DES CLAUSES DE SECURITE SYNDICALE DANS LES DIVERSES INDUSTRIES

Sur les 14 millions de travailleurs américains couverts par des conventions collectives en 1946, 4.800.000 étaient couverts par des clauses « d'atelier fermé », 2.600.000 par des clauses « d'atelier syndiqué », 3.600.000 par les clauses « de maintien d'affiliation » et 3.000.000 par des clauses diverses de reconnaissance. De 1940 à 1946, on note une augmentation substantielle du pourcentage des trois premières clauses qui passent de 60 à 78 % du total. En même temps, les clauses « de maintien d'affiliation » qui comptaient pour 15 % du total en 1942 atteignent 29 % de ce total en 1945, mais déclinent en 1946 à 25 % et cette évolution s'accélère les années suivantes, tandis que la clause « d'atelier syndiqué » progresse sensiblement.

La clause de « l'atelier fermé » est née et s'est perpétuée dans les professions et dans les branches d'industrie où se sont maintenues les traditions techniques et les traditions syndicales des corps de métiers. C'est ainsi qu'elle domine complètement les industries du bâtiment, des constructions navales, de l'imprimerie et de la boulangerie où elle est couplée avec un système de formation des apprentis s'étendant sur plusieurs années. Elle prévaut aussi dans d'autres industries où la qualification professionnelle a perdu de son importance, mais où les syndicats sont anciens et très puissants, comme la confection pour hommes et la confection pour dames. On la trouve enfin dans les industries dites de service telles que les spectacles, l'hôtellerie et les transports automobiles, et par cas isolés, dans des branches aussi différentes que les conserves alimentaires, les cigarettes, la bonneterie et la chaussure.

Devant la violente opposition des syndicats, les patrons des métiers traditionnels ont renoncé à utiliser la loi Taft-Hartley pour se débarrasser des contraintes de « l'atelier fermé ». En apparence, ils ont conclu après élections des contrats « d'atelier syndiqué », mais en fait ils s'adressent tou-

(Lire la suite page 3 de la couverture).

Esquisse d'une conception syndicaliste de la réforme de l'enseignement

Sans y rien changer, nous publions ici le rapport sur la réforme de l'enseignement qu'une commission composée de syndicalistes de l'industrie et de l'enseignement avait élaboré en vue du Congrès Confédéral d'octobre 1950. Des extraits en ont déjà paru dans Force Ouvrière. Le rapport n'a pu être effectivement présenté ni, à plus forte raison, discuté par le Congrès. Nous le publions au moment où la commission qui l'a discuté voudrait reprendre ses travaux. Pour nos lecteurs, il pourra peut-être servir de point de départ pour des réflexions utiles : s'il est de tradition que le mouvement ouvrier se préoccupe des questions d'éducation c'est, de toute évidence, que celle-ci doit aider à son développement. S'il n'en est pas ainsi, — ou plutôt, si ce développement du mouvement ouvrier n'est pas aussi puissant que l'espéraient ceux qui mettaient au moins une partie de leur espoir dans l'aide que l'école lui apporterait, — il y a des raisons qu'il faut

rechercher aussi bien dans le mouvement ouvrier que dans l'école.

Ces recherches, si elles sont collectives, si elles sont l'occasion, sur le plan local ou départemental, de la constitution de groupes actifs de syndicalistes de toutes les industries persuadés que l'école laïque sera bien leur école et l'école de tous s'ils s'en préoccupent, ces recherches serviront mieux cette école que les déclarations des politiciens pour qui laïcité ou non laïcité n'est qu'un argument électoral.

La publication de ce rapport ouvre donc, dans ces Cahiers un débat. Texte élaboré par une commission il ne représente peut-être plus l'opinion personnelle d'aucun des camarades qui le discuteront. Il ne devrait que mieux susciter la discussion des problèmes soulevés... ou en soulever d'autres. C'est d'ailleurs ce que demandait la conclusion du rapport que nous avons supprimée ici, faute de place.

1. — ORIGINE DU RAPPORT

« L'Etude comme moyen d'affranchissement » annonçait, en titre, le journal ouvrier « La Fraternité » en mai 1845. Ce n'est qu'un exemple entre mille révélant le constant intérêt porté par le mouvement ouvrier aux problèmes de l'éducation. Mais il ne se contente pas d'en dissenter. On sait quelle influence les importants rapports adoptés par le Congrès Confédéral de la vieille C.G.T. en 1931 eurent sur la réforme dite de l'école unique et sur les importantes mesures signées par Jean Zay en 1937. Les mêmes rapports furent aussi à l'origine de l'organisation, par la Confédération, du Centre d'Education Ouvrière.

Or il est bon de souligner que ces rapports qui marquent certainement une date dans l'histoire de la pensée ouvrière sur l'éducation, furent le fruit d'un long et patient travail d'une Commission Confédérale de l'Enseignement qui siégea de 1929 à 1931.

Pour des raisons qui seront précisées plus loin bien qu'elles soient évidentes, la Commission Exécutive confédérale a jugé, dans sa réunion de janvier 1950, qu'il était utile de reconstituer une telle commission. Le temps qui a séparé sa première réunion du Congrès confédéral ne lui permet pas de présenter un rapport complet sur les grands problèmes que pose, sur le plan de l'éducation, la double exigence de l'actualité sociale et de l'émancipation ouvrière. Mais elle entend soumettre ses premières conclusions générales au Congrès confédéral d'abord pour qu'il les examine et les juge, ensuite pour qu'il précise ses volontés quant à l'existence permanente ou limitée d'une telle commission et, dans le cas où il souhaiterait son maintien, quel champ d'études il lui propose.

2. — ACTUALITE PERMANENTE DES PROBLEMES D'EDUCATION

L'organisation de l'Enseignement en France satisfait déjà, dans une certaine mesure à ce que le mouvement ouvrier en réclame. Encore faut-il rappeler que cette satisfaction partielle est le résultat d'une action continue du mouvement syndical dont les rapports de 1931, ci-dessus rappelés, ne sont qu'un épisode.

Le caractère confédéré du syndicalisme universitaire fut aussi une raison importante de ces succès partiels.

Il faut pourtant constater une inadaptation de l'organisation actuelle :

- a) quant à la réalisation, sur le plan de l'éducation, d'une complète justice sociale ;
- b) quant aux nécessités sociales et économiques actuelles et à celles qui, le plus probablement, s'imposeront dans l'avenir ;
- c) quant aux exigences permanentes des syndicalistes pour lesquels le but essentiel reste une profonde révolution sociale sans laquelle il n'y aurait pas de véritable émancipation.

Le propre de l'action syndicale est, à partir de l'utilisation réaliste des possibilités immédiates, de ne jamais perdre de vue son idéal permanent et d'agir conformément à celui-ci dès aujourd'hui.

Ainsi se trouvent écartées les contradictions formelles qui pourraient être opposées ici : Comment, au sein d'une société qu'il s'agit de transformer profondément, pouvoir former les hommes ainsi capables de ce renversement ? Alors que tant d'améliorations vitales et surtout immédiates requièrent l'attention et l'énergie des travailleurs, comment avoir le temps de résoudre encore de difficiles problèmes d'éducation dont la solution nécessairement aléatoire ne pourra donner des résultats utiles que dans plusieurs années ou dizaines d'années ?

Toutes contradictions qui se résument dans la décourageante formule trop souvent employée « A quoi bon l'éducation ? » Personne mieux que le poète Marcel Martinet n'y a répondu, par ces lignes qui datent de 1923 mais sont aussi valables en 1950 :

« Parce qu'aujourd'hui l'action nous presse, c'est « justement pourquoi, aujourd'hui plus que jamais, « il faut penser à l'éducation. Faut-il donc tout entreprendre à la fois, par suite tout faire mal ? « Oui, il faut tout entreprendre à la fois et, contradiction de plus, il faut quand même travailler « avec ordre, parce que la vie est ainsi, parce « qu'elle est un tout et n'attend pas. »

Et à ceux qui ont toujours dit, avant 1923 et après, qu'on avait autre chose à faire que s'occuper d'éducation, Martinet répondait :

« ...En effet, on aura toujours autre chose à faire. Mais on a cette chose aussi à faire, à moins « de compter, pour accomplir la révolution, sur un « troupeau d'instincts et d'instincts dévoyés. »

(3) Référence Bureau of Labor Statistics, Bulletin n° 907, p. 7. Washington, Ministère du Travail, 1948.

3. — PRINCIPES GENERAUX

Aussi bien, préciser quels sont les principes généraux en conformité desquels les syndicalistes envisagent l'éducation, c'est presque complètement reprendre les principes mêmes de l'action syndicale.

L'idéal commun des syndicalistes étant la libération de l'individu de tout ce qui aliène son travail et gêne son développement, l'éducation devra être libératrice. Tous les régimes oppresseurs supposent le mépris des hommes. Toute éducation libératrice est axée sur le respect de l'homme et d'abord sur le respect de l'enfant.

L'éducation ne peut développer toutes les facultés de l'enfant et de l'homme qu'en respectant sa libre détermination devant tous les problèmes philosophiques et moraux que pose la destinée de l'homme et de l'humanité. L'éducation doit donc s'interdire d'imposer un dogme, quelle qu'en soit l'inspiration. *L'école doit être laïque.*

Telle est bien d'ailleurs la condition indispensable pour que l'école puisse être ouverte à tous sans distinction d'origine philosophique, religieuse, politique ou raciale. Il faut bien que l'école soit ouverte à tous pour qu'une égale chance soit donnée à tous de développer leurs facultés et de cultiver leurs goûts, ce qui reste la seule manière d'être un homme. Il faut aussi qu'elle soit ouverte à tous pour que naisse et se développe le sentiment de la fraternité sans lequel il n'est pas d'émancipation des travailleurs par eux-mêmes imaginable et sans lequel il ne sera jamais « une humanité ».

La volonté libératrice de toute éducation vraie, son souci primordial de respect de l'homme, la chaleur fraternelle de son action en feront, en même temps que le premier outil de la véritable révolution sociale, le moyen le plus efficace et le plus sûr de développer la compréhension mutuelle des peuples et de créer les conditions morales de la paix.

4. — QUE FAUT-IL REFORMER D'ABORD ? ET COMMENT ?

Il est dans la nature même d'un tel idéal de ne pouvoir être réalisé comme par enchantement. La première tâche est de rechercher quels remèdes il importe de façon la plus urgente de porter aux déficiences actuelles et de quelle manière ces remèdes peuvent et doivent être appliqués.

L'accroissement de la natalité impose de façon urgente le développement des constructions scolaires, les locaux actuels étant déjà insuffisants, et la formation de maîtres qualifiés en plus grand nombre, les effectifs des classes actuelles ne permettant déjà plus une utilisation convenable des meilleures méthodes pédagogiques.

La distribution de la population scolaire au delà de la scolarité obligatoire ne répond pas aux nécessités économiques et sociales actuelles. Cela résulte d'une insuffisance très grave de l'orientation scolaire mais aussi, et tout autant, d'une insuffisante durée de la scolarité obligatoire. Tout (l'évolution économique et technique actuelle, l'évolution démographique future, les exigences permanentes de la justice sociale) réclame la prolongation de la scolarité.

Mais celle-ci ne saurait se concevoir sans l'étude approfondie de son adaptation aux aptitudes de tous les adolescents et aux besoins sociaux. En particulier, les problèmes de l'apprentissage industriel et agricole doivent être spécialement étudiés. La formation professionnelle supérieure réclame une égale attention.

La prolongation de la scolarité obligatoire nécessite une réforme du régime des bourses d'entretien

sans laquelle il n'est pas d'obligation pratiquement réalisable.

Le libre accès de tous à l'enseignement supérieur n'exige pas seulement sa gratuité mais l'octroi des moyens matériels susceptibles de rendre effectif ce libre accès.

Enfin, puisqu'il faut bien concevoir qu'il n'est pas d'éducation achevée, le problème de l'éducation des adultes se pose. Pour le syndicaliste il se présente sous la forme particulièrement importante de l'éducation ouvrière dont il faudra rappeler les buts et les besoins.

On comprend que toutes les réformes nécessaires resteraient de vains projets si, appropriées à chacune, n'étaient prévues les modalités d'application et en particulier les moyens de réalisation et de financement. Cette préoccupation est formulée ici en fin de chapitre mais la commission estime qu'il est du devoir des syndicalistes de poser toujours le problème des moyens, et des moyens matériels en particulier, à propos de tout projet. Elle a donc été conduite à rechercher avec une application singulière les solutions les plus adaptées à l'évolution vivante des groupes sociaux justement parce que de cette adaptation même doit provenir une plus grande facilité à trouver les moyens nécessaires à leurs réalisations.

La commission a voulu travailler dans un esprit aussi peu « doctrinaire » que possible mais d'autant plus soucieux d'action effectivement réalisable. C'est ce problème du financement qu'il faut envisager d'abord.

5. — LES MOYENS MATERIELS D'UNE REFORME DE L'ENSEIGNEMENT

Quels que soient les problèmes les plus urgents examinés par la commission, l'évidence lui est certainement apparue que toute réforme véritable exigeait le dégagement de sommes importantes d'argent pour son financement.

La première question qui se pose est donc de savoir qui doit payer et quelles dépenses seront effectivement consenties par ce payeur.

L'ampleur de l'œuvre à réaliser et le caractère de service public de l'enseignement font à l'Etat le devoir d'en être l'organisateur. Les finances publiques doivent donc fournir les crédits nécessaires. Elles le pourront dans la mesure où, par une réforme fiscale qui doit aller de pair avec la réforme de l'enseignement, elles seront alimentées équitablement par la contribution de tous les citoyens.

L'école laïque, ouverte à tous, sera donc financée par tous : œuvre de tous pour tous.

L'action publique en faveur de l'enseignement public est nécessaire. Un des soucis du mouvement ouvrier doit donc être d'obtenir de l'Etat dont l'existence est une donnée actuelle qu'il serve cette cause. Mais les syndicalistes ont appris à se méfier des réalisations seulement étatiques et à craindre la lenteur et l'étroitesse de vue de ses réalisations.

Aussi pensent-ils qu'il est de leur devoir de développer et d'aider au développement de toutes les entreprises individuelles ou collectives qui travaillent dans le sens de leurs vœux.

Ce principe trouvera une application particulièrement importante en ce qui concerne :

- l'organisation de l'apprentissage ;
- les recherches pédagogiques ;
- l'éducation ouvrière.

Le mouvement ouvrier ne doit pas seulement fléchir aux problèmes d'éducation. Il doit travailler à les résoudre et dépenser une bonne part de son énergie et de ses moyens financiers à réaliser ses projets.

6. — PROLONGATION DE LA SCOLARITE

L'augmentation continue de la productivité du travail qui est l'une des conséquences du progrès des techniques doit entraîner une diminution de la durée de travail. Celle-ci doit comporter une diminution de l'horaire hebdomadaire de travail, un abaissement de l'âge de la retraite (il faudra que tous les travailleurs puissent effectivement bénéficier d'une retraite) et simultanément, une prolongation de la scolarité effective.

Celle-ci doit se manifester de deux façons :

a) Prolongation de la scolarité obligatoire. Limitée actuellement à 14 ans, elle doit être progressivement étendue en même temps que toutes mesures doivent être prises pour la rendre effective (aménagement du système des bourses, réforme de l'orientation scolaire et coordination des différents ordres d'enseignement, adaptation du contenu de la scolarité prolongée au public scolaire à qui elle s'adresse soit en ville, soit à la campagne).

b) Réalisation de réformes permettant effectivement à tous les enfants, selon leurs goûts ou leurs aptitudes de poursuivre leur instruction aussi longtemps qu'il leur est utile et que cela sera possible, eu égard aux moyens de la collectivité dont ils dépendent : aménagement des bourses et institution d'un système de préscolaire, gratuité de l'enseignement supérieur, aménagement du régime des grandes écoles.

Le présent paragraphe se limite à quelques remarques, jugées essentielles par la commission, quant aux modalités d'application d'une prolongation de la scolarité obligatoire, quant à son contenu éducatif et à ses méthodes pédagogiques.

Si actuellement 1/4 seulement des enfants de plus de 14 ans poursuivent des études, il est certain que tous les autres ne pourront trouver leur place dans les enseignements du second degré (classique, moderne et technique), encore que ceux-ci fussent être réformés en tenant compte de l'augmentation progressive de leur public (le déséquilibre des effectifs au détriment du technique n'est pas conforme aux conditions sociales et économiques actuelles). Les centres d'apprentissage doivent donc être développés (voir paragraphe 8).

Mais d'autre part, il faut penser à l'adaptation aux campagnes où la prolongation de la scolarité doit permettre aux adolescents une participation partielle aux travaux des champs. Il faut trouver le moyen de ne pas rompre l'attachement naturel des habitants des campagnes pour leur terroir et ses métiers et pourtant ne pas imposer une destinée paysanne à ceux qui n'auraient pas pour elle un minimum de vocation.

Cette remarque est valable pour les classes de scolarité prolongée dont le public scolaire serait principalement influencé par la présence d'une mine ou d'une grande usine voisine.

Aussi bien semble-t-il que c'est en s'inspirant largement de l'expérience vécue des Cours complémentaires qu'une solution doit être recherchée. Un tel enseignement doit être aussi peu que possible une conclusion ou un simple approfondissement de notions élémentaires antérieurement acquises. Il sera autant que possible éveillé de curiosités nouvelles. Il donnera aux futurs adultes un durable attachement à l'école et un goût persistant pour l'étude. Il en fera des « amants passionnés de la culture de soi-même » comme disait Pelloutier. Une partie des problèmes actuels de l'éducation des adultes et de l'éducation ouvrière en particulier sera résolue.

Quant à l'âge limite de la scolarité obligatoire, s'il paraît raisonnable de le fixer à 18 ans pour l'avenir, il importe surtout de rendre d'abord effective sa prolongation jusqu'à 15 ans.

7. — ECOLE UNIQUE

Par delà les différences qui existent entre les différents degrés de l'enseignement (premier degré, second degré, supérieur) et entre les différents ordres d'enseignement du second degré ou du degré supérieur (classique, moderne ou techniques), il faut affirmer et maintenir l'unité profonde de l'enseignement.

Administrativement, cela doit se faire par la coordination de tous les services d'enseignement dans un ministère de l'Education Nationale à qui rien de ce qui concerne l'éducation ne doit être étranger. Il ne s'agit pas d'exagérer une centralisation déjà excessive ; il s'agit d'éviter la confusion qui résulte souvent de services ou d'écoles qui ne peuvent rendre tous les services qu'on en attend faute d'une fusion de leurs moyens ou d'une coordination de leurs efforts. Quand il sera utile que des sous-secrétariats d'Etat soient créés pour certains domaines : enseignement technique, sports, protection de l'enfance, recherche scientifique, etc., il sera d'autant plus indispensable que les activités de tous soient coordonnées par un même service.

Au point de vue pédagogique, l'unité profonde de l'enseignement exige une organisation efficace et acceptable par tous de l'orientation scolaire. Les conclusions de celle-ci, qui ne doivent jamais avoir, dans l'état actuel de la science, une autorité souveraine seront d'autant plus appréciables qu'une coordination effective des enseignements divers, en facilitant le passage d'un enfant mal orienté dans un ordre d'enseignement mieux adapté à ses aptitudes et à ses goûts, assurera effectivement l'unité de l'enseignement.

A un double point de vue psychologique et sociologique, cette unité profonde de l'enseignement ne sera véritable que si elle est consciemment voulue. Le mouvement syndical peut et doit y aider ; nul mieux que lui n'est capable de comprendre et de faire comprendre que l'unité de l'enseignement n'est qu'une des conséquences de l'unité du travail.

8. — APPRENTISSAGE

Le mouvement syndical considère comme particulièrement importante une organisation publique de l'apprentissage qui garantisse aux adolescents :

- a) une formation éducative générale suffisante ;
- b) une formation technique de qualité incontestable ;
- c) un développement, sans contrainte, de leurs goûts, de leurs aptitudes et en général de leurs personnalités.

Ainsi se trouvent imposés :

- a) une direction de l'apprentissage au sein du ministère de l'Education Nationale ;
- b) une participation de la profession à la gestion de l'apprentissage, toutes garanties assurant son indépendance à l'égard du patronat ;
- c) une liaison entre l'enseignement technique et la recherche technique ;
- d) la liaison entre les services de l'apprentissage et les autres services de l'éducation nationale ainsi que le respect des principes de neutralité à l'égard de tous pouvoirs patronaux, politiques ou religieux, valables pour tout l'enseignement public.

Il semble donc que la gestion de l'apprentissage doive être tripartite : représentants des pouvoirs publics de l'éducation nationale, des syndicats ouvriers et des organismes patronaux.

Quant aux méthodes, si elles doivent être adaptées aux dernières modifications de la technique, elles doivent se préoccuper de développer des aptitudes aussi générales que possible (apprentissage polyvalent). Ainsi doivent se trouver peu à peu simplifiées les difficultés de reclassement des tra-

vailleurs dont les professions sont en voie de disparition, difficultés qu'une formation professionnelle accélérée ne peut résoudre valablement sans la coopération des services du Travail et de l'Education Nationale. C'est dans ce sens que doit être développée l'organisation actuelle de la formation professionnelle accélérée dont l'intérêt ne saurait échapper à aucun syndicaliste.

9. — BOURSES ET PRESALAIRE

Tant qu'un régime social fondamentalement injuste maintient une majorité des travailleurs dans une situation matérielle insuffisante, il ne peut y avoir d'égalité de chances de l'enfant pour l'instruction, il ne peut y avoir de libre accès à l'enseignement au delà de la scolarité obligatoire sans un système d'allocation, de bourse ou de présalaire.

a) Pour la durée de l'enseignement obligatoire le système des allocations familiales doit être amélioré pour permettre aux parents l'entretien de leurs enfants.

b) Au delà de la scolarité obligatoire, le système des Bourses doit être réaménagé.

Le *taux des Bourses* doit être fixé en rapport avec le salaire minimum garanti. Il doit être assez élevé pour représenter une aide véritable.

Le mode de *distribution des Bourses* doit être profondément révisé. Il est scandaleux que le fils du fraudeur fiscal puisse bénéficier d'avantages qui sont refusés au fils du cantonnier ou du facteur. Il doit pouvoir être tenu compte des ressources réelles de la famille.

Le virement de Bourse d'un ordre d'enseignement à un autre, dans le cas d'une modification de l'orientation de l'enfant, doit être automatique.

Remarque :

Allocations familiales et Bourses d'entretien ne représentent pas, aux yeux des syndicalistes, une solution idéale. Imposée par les conditions sociales et économiques présentes, elle ne peut les détourner de leur politique de haut salaire assurant au travailleur son indépendance.

c) Dans le cas des élèves de l'enseignement supérieur ou des établissements assimilés, âgés de plus de 18 ans, un système général de *présalaire* doit être instauré.

Attribué à tous les étudiants, avec des garanties prévues par une loi, un tel présalaire ne peut établir de discrimination entre eux : son financement par subvention de l'Etat rendra d'autant plus pressante une juste réforme fiscale. La gestion des fonds du présalaire devra être assurée par la collaboration des services de l'Education Nationale et des étudiants eux-mêmes.

La commission a retenu l'idée d'un service social que l'étudiant bénéficiant du présalaire devrait consentir ; la communauté y trouverait son compte ; l'étudiant compléterait sa formation intellectuelle par une expérience vivante du fait social.

10. — EDUCATION OUVRIERE

L'éducation n'est jamais terminée ; on peut, on doit apprendre toute sa vie. Le but de l'*éducation des adultes* doit permettre à tous une meilleure compréhension des problèmes du temps présent et une participation plus active et plus consciente à la vie d'une société démocratique.

Par la nature et l'étendue de son public, les tâches de l'éducation populaire ne pourront toutes être remplies par l'Etat. Aussi bien celui-ci aurait-il naturellement tendance à dévier cette éducation vers une forme plus ou moins tyrannique de propagande.

Elle doit être assurée par des organismes où les intéressés eux-mêmes auront une part de gestion

de plus en plus large. Elle doit être adaptée aux régions et aux hommes et rechercher ses propres méthodes.

Un foyer local ou maison du peuple doit être prévu pour servir de cadre à toutes les activités culturelles. Les uns développeront l'éducation physique sans abus de compétition, d'autres auront un caractère professionnel et aideront à la promotion ouvrière dans un esprit de compréhension des problèmes humains du travail, d'autres auront un caractère de culture générale en s'attachant à augmenter chez tous l'appréciation claire de la réalité mouvante de la vie des peuples, des sociétés et des classes, d'autres encore seront artistiques.

Le mouvement syndical a depuis longtemps reconnu qu'il avait, dans ce domaine de l'éducation des adultes, une responsabilité particulière à assumer. Il doit avoir ses propres centres d'éducation ouvrière et il doit dépenser pour leur fonctionnement une part importante de ses ressources.

Le Centre confédéral d'éducation ouvrière a été créé en 1931. Le Centre fonctionnant maintenant au siège de la C.G.T.-F.O. poursuit cette œuvre et les notes suivantes sur les buts et les méthodes de l'éducation ouvrière ont donc le mérite d'être le fruit d'une expérience que plusieurs membres de la commission continuent à faire vivre. Ce qui a pu être réalisé, malgré les difficultés diverses accumulées, mais au prix de beaucoup de dévouement, a conduit la commission à reprendre brièvement à son compte les conclusions auxquelles les camarades responsables du C.E.O. sont parvenus quant aux tâches d'avenir (conclusions qui sont tout au long formulées dans un rapport spécial préparé en vue du Congrès Confédéral 1950).

L'éducation ouvrière a pour but de former des militants avertis de la chose sociale et économique. Mais il ne s'agit pas seulement de donner à une élite ouvrière les moyens d'assumer des responsabilités syndicales particulières (secrétariat d'un syndicat, d'une union ou d'une fédération). Elle s'adresse à tous les syndiqués et doit leur offrir des cours réguliers sur les problèmes du travail, des cours de formation générale et, en particulier, des cours de langues. Elle doit les compléter par des activités diverses (cycles de conférences avec centre d'intérêt, week-ends d'études, stages d'une ou deux semaines, rencontres internationales d'été) où seront en particulier recherchées les occasions de créer et de fortifier le sentiment de fraternité, de solidarité, de tolérance et de respect de l'expression de toutes les opinions. Le développement des bibliothèques syndicales, des bibliothèques d'entreprise et celui du goût de la lecture et de la recherche sérieuse entrent dans le cadre des activités de l'éducation ouvrière ainsi que celle de la rédaction de bulletins d'éducation ouvrière.

Doivent ainsi être préparées des équipes de camarades capables de recueillir et de présenter au mouvement syndical une documentation authentique en pleine indépendance, tant à l'égard des partis et des gouvernements que des classes exploitantes.

Tous les syndiqués doivent apprendre à utiliser pour leur éducation et pour l'amélioration de leur lutte commune tous les moyens publics de culture et de documentation : bibliothèques, musées, théâtres, etc.

L'éducation ouvrière axée sur l'idée de libre recherche et d'éducation mutuelle des travailleurs, entend faire de tous les syndiqués des travailleurs conscients de la nécessité de leur lutte commune et du devoir de chacun d'y participer.

La coordination des initiatives locales ou régionales d'éducation ouvrière par le Centre confédéral doit permettre toutes les liaisons nécessaires et profitables en laissant à chacune son indépendance.

PREMIER MAI

S'il existe des fêtes officielles qui, tout autant que celle-là, ont perdu toute attache avec la date et l'événement qu'elles entendent commémorer, il faut reconnaître que le sort du Premier Mai est spécialement malheureux. Le 1er Mai 1906 la bourgeoisie trembla et le 1er Mai 1907, le récit de Jules Romains, « une simple promenade » en fait sentir, sous l'ironie, la valeur morale. Depuis s'il y avait eu d'autres premiers mai mémorables il y a eu aussi, à cette date, il y a encore des défilés militaires monstrueux.

On ne pense plus guère au 1er Mai 1885 où les ouvriers de la grande fabrique de machines agricoles Mac Cormick à Chicago se mirent en grève pour les huit heures, répondant à l'appel des **Chevaliers du Travail** et de la naissante **Fédération Américaine du Travail**. (A.F.L.). Le 3 mai les grévistes huent les jaunes : la police tire, le massacre est épouvantable. Les journaux ouvriers de Chicago convoquent pour le lendemain un meeting de protestation sur la place de Hay-Market. Les policiers donnent l'assaut à la fin du meeting ; une bombe éclate et tue quatre policiers.

Sans doute a-t-elle été lancée par un provocateur. Mais le capitalisme y voit l'occasion de décapiter le mouvement ouvrier et fait condamner à mort, grâce à des témoignages truqués, ceux qui méritèrent le titre de **martyrs de Chicago** : **Spies, Fischer, Engel et Parsons** furent pendus. **Luigg** se suicida avant d'être exécuté. **Fielden** et **Schwab** eurent leur peine commuée. **Neebe** fit 15 ans de pénitencier.

Tous firent devant le tribunal de fières déclarations, affirmant leur foi et leur courage. On lira avec émotion des extraits de la déclaration de Parsons, le seul des accusés qui n'avait pu être arrêté, mais qui, de lui-même, se constitua prisonnier :

« Sachant que j'étais innocent et sentant aussi que c'était mon devoir de venir et de partager le sort, quel qu'il soit, de mes camarades, et de monter aussi, si c'était nécessaire, sur l'échafaud, pour les droits du travail la cause de la liberté et l'amélioration du sort des opprimés... »

Aujourd'hui, que la fierté des paroles de Parsons et de ses compagnons résonne dans le cœur de ceux qui gardent l'espoir.

Monsieur le Président,

...Vous accusez les anarchistes d'user de la force et de la recommander ; c'est faux. « Vous vous condamnez par votre propre bouche ». L'état présent de la société est en effet basé, maintenu et perpétué par la force. Le système capitaliste que nous avons aujourd'hui ne durerait pas 24 heures s'il n'était pas soutenu par les baïonnettes et les bâtons de la milice et de la police. Non, monsieur, pas 24 heures ! Eh bien ! c'est à cela que nous nous opposons ; c'est cela contre quoi nous protestons. Et ce dont l'accusation nous accuse ici, c'est précisément de ce dont, elle et vous, êtes coupables. C'est la vieille histoire de la fable d'Esope du loup et de l'agneau. Vous faites précisément ce dont vous nous accusez et contre quoi nous protestons. Toute institution qui est basée sur la force se condamne d'elle-même ; cela n'a pas besoin d'être démontré, à mon avis.

L'économie politique qui prévaut a été écrite pour justifier qu'on a le droit de prendre quelque chose en échange de rien ; elle a été écrite pour empêcher les riches de rougir quand ils regardent les pauvres. Ce sont ceux qui dépeignent l'Anarchie comme un composé d'« incendie, de vol et de meur-

tre » qui dépouillent le peuple ; ce sont eux qui adorent le pouvoir et qui haïssent l'égalité ; ce sont eux qui dominent, dégradent et exploitent leurs concitoyens, afin de maintenir et de perpétuer leurs privilèges.

Mes ancêtres sont venus en ce pays voilà longtemps. Mon ami Neebe, ici présent, est le descendant d'un Hollandais de Pennsylvanie. Lui et moi nous sommes les deux seuls qui avons eu le bonheur, ou le malheur, comme on voudra, d'être nés dans ce pays. Nos aïeux ont contribué à obtenir et à défendre la Déclaration d'Indépendance. Le père d'un de mes arrière-grands-oncles perdit une main à la bataille de Bunker Hill. J'avais le père d'un autre grand-oncle qui fut avec Washington à Brandywine, Monmouth et Valley Forge. Je suis depuis assez longtemps ici, je pense, pour avoir mes droits garantis, au moins ceux que me reconnaît la Constitution de ce pays.

Mais je suis aussi un internationaliste. Mon patriotisme dépasse les limites d'un seul Etat ; le monde est mon pays ; tous les humains sont mes compatriotes. C'est cela ce que signifie l'emblème du drapeau rouge ; c'est le symbole du travail libre et émancipé (1). Les prolétaires n'ont pas de patrie. Ils sont déshérités dans tous les pays et l'Amérique ne fait pas exception. Partant, les salariés sont dans la dépendance des riches. Ils sont partant les parias de la société sans demeure et sans patrie. De même qu'ils ont créé toutes les richesses non pour eux, mais pour leurs maîtres, de même ils luttent dans toutes les guerres non pour eux, mais pour leurs maîtres. Mais il y aura une fin à cette déchéance de soi-même. Dans l'avenir, le Travail combattrait seulement pour sa propre défense, et il travaillerait pour lui, non pour un autre.

Poème récité par Parsons avant de monter sur l'échafaud :

Ne venez pas sur ma tombe avec vos vêtements de deuil

Avec vos lamentations et vos pleurs,
Avec vos craintes et vos noirs présages !
Quand mes lèvres seront muettes
Ne venez pas ainsi.

Pas de longue suite de voitures,
Pas de corbillard empanaché
Pour célébrer cette maigre gloire qu'est la mort ;
Mes mains croisées sur la poitrine
Laissez-moi reposer.

N'insultez pas mes cendres de votre pitié,
Vous que je laisse sur ce rivage désolé.
Pour encore souffrir, être privés et pleurer.
C'est moi qui dois, et je le fais,
Avoir pitié de vous.

Pour moi sont finis
Les amertumes, les chagrins et les luttes,
Les tristesses et les soucis de la vie.
Mais la gloire divine
Elle est à moi.

Pauvres créatures ! Qui, effrayées des ténèbres
Gémissent sous l'angoisse de l'avenir.
Pleinement silencieux je vais à ma demeure !
Faites cesser le glas des cloches
Je suis bien.

(1) Ces paroles ont été prononcées en 1885. Les victimes du czarisme stalinien repoussent, aujourd'hui, cette affirmation. (N.D.L.R.).

La pensée et l'action de Fernand Pelloutier

Faisant allusion, dans le dernier numéro, au projet que nous n'avons pas réalisé d'une conférence des militants des Bourses nous avons cité trop brièvement un texte extrait de l'article publié dans *L'art social* de septembre 1896 et où Pelloutier analysait « le Congrès de Londres et les anarchistes ». Voici, plus complètement ce texte qui appelle, il va sans dire, la discussion :

Quelques syndicats affectés par le défaut de sanctions des résolutions prises dans les Congrès, ont déjà parlé de désertion ces assemblées. Ce serait à la fois puéril et regrettable : puéril, parce que ce serait rendre responsables les Congrès d'une faute commise par les congressistes ; regrettable, parce que les Congrès ont cela de bon qu'ils éveillent les cerveaux et habituent le prolétariat à gérer ses affaires lui-même. Nous devons donc dire aux syndicats :

« Si les résolutions de vos Congrès demeurent sans application, c'est qu'elles ne peuvent s'adapter aux milliers d'hommes à l'intention de qui vous les avez prises. Il en est d'elles comme des lois bourgeoises contre lesquelles vous vous révoltez parce que vous sentez qu'au lieu de se modeler sur les mœurs, elles veulent les façonner. Cessez donc de décréter ; bornez-vous à faire de vos Congrès des réunions d'étude. Les Congrès y gagneront en intérêt et en sagesse, les controverses fécondes remplaceront les querelles ; et, donnant à la solution des problèmes soulevés le temps que vous perdiez naguère à chercher pour d'oiseuses décisions d'introuvables sanctions, vous aurez bientôt doublé les étapes au bout desquelles les cerveaux affranchis soulèveront d'un coup tous les bras vengeurs.

ERRATA.

Dans les textes inédits que nous avons publiés dans le numéro de mars nous avons commis une omission et une faute.

Le nom que nous n'avions pas su lire dans le document concernant la séance du Comité fédéral du 14 décembre 1900 est celui de **Quillent**. Il fut longtemps secrétaire juridique à l'Union des Syndicats. D'après le document il devait représenter au Comité fédéral des Bourses celle de Villeneuve-sur-Lot. Quillent, devenu aveugle et âgé maintenant, pourra peut-être un jour nous raconter ses souvenirs de ce temps-là.

Dans la seconde lettre de Pelloutier à Delesalle nous avons estropié le nom de l'un des membres de la commission de contrôle. C'est Bouanchaud qu'il faut lire : ce camarade qui représentait la Bourse de Niort était aussi secrétaire des chapeliers parisiens.

Avez-vous bien regardé la bande d'envoi de ce CAHIER ?

Peut-être comporte-t-il l'indication que votre abonnement est terminé. Dans ce cas, pensez à renouveler votre abonnement au plus vite. Utilisez le chèque postal Paris 7743-48.

Nouvelles de l'Education Ouvrière

Le Dr Heins Koppers, directeur de la section culturelle de la centrale syndicale d'Allemagne occidentale a fait, le lundi 23 avril, à la Sorbonne, à Paris, une conférence sur « les tâches culturelles et éducatives des syndicats allemands ». La conférence était organisée par le comité français d'échanges avec l'Allemagne nouvelle que préside le professeur Vermeil.

L'essentiel de l'œuvre d'éducation ouvrière menée par la D.G.B. a été décrite dans ces *Cahiers* (voir n° 1, octobre 1950). Cela n'a pas empêché un groupe d'élèves du C.E.O. d'apprendre beaucoup en écoutant le camarade Koppers. Les questions posées par l'auditoire furent aussi très intéressantes par les réponses qu'elles appelèrent soit sur l'organisation des cours et en particulier le recrutement des professeurs par les syndicats responsables des cours, soit à propos de la co-gestion dans les mines et la métallurgie. Avons-nous mal compris les réactions de cet auditoire qui fut peut-être surpris par l'ampleur de l'organisation d'éducation mise sur pied par la D.G.B. ? Quand le conférencier exposait les principes généraux de cet effort culturel, l'approbation allait de soi. L'argument de l'affermissement de la démocratie est alors particulièrement goûté. Mais quand il s'est agi de co-gestion et du légitime désir des ouvriers de participer à la vie économique autrement que pour en être les outils, il y a peut-être eu quelques personnes, dans cet auditoire de Sorbonne, pour trouver que cette culture n'était pas assez désintéressée... Naïveté ou inconscience ? Ou bien les auditeurs syndicalistes se seraient-ils trompés ?

De « Israël au travail », organe en français de la Confédération Générale des Travailleurs Juifs en Israël ou Histadrouth (numéro de décembre 1950), nous tirons l'information suivante : « Israël ne connaît pas d'enseignement officiel de caractère uniforme. Lors de l'instauration, en 1949, de l'enseignement obligatoire, le gouvernement a sanctionné la diversité des types d'institutions qui datait de la période précédant la fondation de l'Etat. Ces types sont au nombre de trois : 1. les institutions tendant à une éducation neutre du point de vue religieux et politique ; 2. les institutions de caractère religieux ; 3. les institutions dépendant du Centre d'éducation de la Histadrouth. La loi prévoit la liberté des parents dans le choix de l'institution à laquelle ils désirent confier leurs enfants, les municipalités étant tenues de répartir les bâtiments disponibles entre les diverses catégories d'institutions suivant le nombre de parents, ayant fait le choix de l'une ou l'autre catégorie. Au début de l'année 1950, voici comment se présentait la situation pour la Histadrouth. Le Centre d'éducation dirigeait : 514 classes de jardin d'enfants, fréquentées par 13.642 élèves ; 261 écoles primaires, fréquentées par 37.041 élèves ; 54 écoles secondaires fréquentées par 3.733 élèves ; 5 écoles professionnelles fréquentées par 532 élèves ; 4 écoles d'agriculture fréquentées par 442 élèves ; 4 écoles normales fréquentées par 575 élèves. Le réseau des écoles de la Histadrouth pourvoyait donc à l'éducation de 55.965 élèves et occupait 2.290 éducateurs. »

USINES ET SYNDICATS

(Suite de la page 10)

jours aux bureaux d'embauche syndicaux. Dans les industries où le monopole de l'embauche présentait beaucoup moins d'intérêt à cause du manque de qualification professionnelle de la plupart des travailleurs, les syndicats ont abandonné sans trop de récriminations la clause de « l'atelier fermé » pour celle de « l'atelier syndiqué ». Le hall d'embauche des dockers tombait lui aussi sous le coup de la loi. Les dockers ont réussi à le protéger par une grève militante menée en 1948, mais leur situation demeurera très précaire tant que la loi n'aura pas été amendée.

La clause de « l'atelier syndiqué » était à l'origine une variante un peu moins sévère de la clause de « l'atelier fermé ». Elle s'est installée peu à peu dans les industries de production de masse où les syndicats n'avaient ni les moyens ni le désir ou l'intérêt de contrôler l'embauche et où la seule sécurité qui leur importait était la sécurité politique, c'est-à-dire la garantie que le patronat ne chercherait pas à faire campagne pour miner le syndicat. Des clauses « d'atelier syndiqué » cou-

vrent à peu près tous les mineurs de houille et d'antracite ; elles couvrent la majorité des ouvriers syndiqués d'industries comme le tissage de la laine, la papeterie et les fabriques de pâte à papier, la verrerie et les fabriques de tapis. Dans les grandes industries comme la sidérurgie, l'automobile, l'aviation, la métallurgie de transformation, l'appareillage électrique, le caoutchouc, le pétrole et les conserves de viande, la clause de « l'atelier syndiqué » a fait de grands progrès. Ces industries ont été pendant la guerre en grande partie soumises à des clauses de « maintien d'affiliation ». Mais maintenant elles admettent petit à petit, sous la pression ouvrière le régime de l'affiliation obligatoire.

La clause dite de *check-off* couvrait, en 1946, 6 millions de travailleurs, soit 41 % de tous ceux couverts par des contrats collectifs. Elle est surtout employée dans l'automobile, l'aviation, l'appareillage électrique, la métallurgie, les conserves de viande et es mines. Elle est absente des vieux métiers de « l'atelier fermé » et des industries de service.

(Suite de la page 2 de la couverture)

C'est assez bien cela, en effet. Mais je ne voudrais pas laisser croire que dans notre pensée les deux tâches — l'une statique et l'autre dynamique, comme dit notre correspondant — s'excluent. Au fond, je ne sais pas s'il est si juste que cela de considérer que les tâches d'organisation syndicales soient moins « dynamiques » que les autres. L'exemple de Pelloutier — faites-moi la charité de ne pas aller dire au fameux comité de la mémoire que j'ai l'impudence de m'y référer encore — prouve le contraire et que la meilleure action syndicale est celle qui allie constamment les soucis pratiques d'organisation et de renforcement des syndicats aux recherches inquiètes de la voie si étroite où le mouvement ouvrier doit se maintenir pour être lui-même et ne pas se nier.

Le malheur est que voilà encore une « belle phrase ». C'est de la « morale en tartine » si la rédaction de ces cahiers ne répond pas à ces principes. N'est-ce pas le cas ? Il faut reconnaître que si.

1° Ce numéro paraît avec un retard si considérable, il est si peu probable qu'il puisse être rattrapé, qu'il paraît daté avril-mai. Toutes les circonstances atténuantes du monde n'y feront rien : difficultés d'argent, manque de temps, manque de copie. Elles seront d'autant moins surmontées qu'une irrégularité de parution rendra plus difficile la diffusion.

2° Nous voudrions aussi réagir contre la tentation de développer des idées (ou tout au moins ce que nous prenons pour des idées) plutôt que de présenter de sérieuses mises au point aidant les militants dans leur travail ou dans leurs recherches.

3° La participation active des lecteurs à la rédaction n'est pas réalisée. C'est, par exemple, une des causes du retard de ce numéro : nous avons attendu en vain les témoignages que nous avions demandés sur les comités d'entreprise. Serons-nous plus heureux par l'appel contenu dans ce numéro ainsi que pour l'appel concernant les problèmes de l'école ?

Une remarque, pour finir. Les divers propos de cet article ne sont pas ceux d'un découragé et n'entendent décourager personne. Ce qui est peut-être amer c'est la constatation de faits qui ne révèlent certainement pas une réussite. Mais ce qui est diablement réconfortant c'est de pouvoir dire facilement ce qu'on croit être la vérité. Nous en souhaitons autant à ceux qui dissimulent et à ceux qui mystifient.

G. W.

LES COMPTES DU MOIS DE MARS

Situation au 1^{er} mars :

En caisse	9.805
Au chèque postal	15.664
Total	25.469

Recettes :

Abonnements de soutien	1.200
Abonnements ordinaires et vente au n°	1.950
Souscription	2.000
Total	5.150

Dépenses :

Timbres, expédition	800
Facture (impression du n° 4)	28.600
Total	29.400

Situation au 31 mars :

En caisse	55
Au chèque postal	1.164
Total	1.219

Abonnements de soutien (reçus en mars) :

Leininger (Seine) ; Neumeyer (Seine) ; Cormier (Seine) ; G. Petit (Seine).
4 abonnements à 300 fr. : 1.200 fr.

Souscription :

Jean-Paul (Seine) : 2.000 fr.

Situation des abonnements (fin avril 51) :

Abonnés en règle	213
Abonnés en fin d'abonnement avec le numéro de mars (n° 5 ; nouvelle série n° 5)	35

Appel aux retardataires :

Pensez à ceux qui ne le sont pas. En nous privant de votre réabonnement, vous pouvez empêcher les abonnés en règle de recevoir ce qui leur est dû. Pas de revue régulière sans trésorerie à jour.

Certains d'entre vous ont déjà reçu plusieurs numéros auxquels ils n'avaient pas droit. S'ils tardent encore nous cesserons l'envoi.

Le gérant : G. WALUSINSKI.

Les Editions Polyglottes, 232, r. de Charenton, Paris.

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués.

C.G.T.-F.O.

Informations du Centre d'Education Ouvrière

Les cours

Nous rappelons les cours qui ont lieu au Centre d'Education Ouvrière :

LUNDI, 19 à 20 heures :

— Droit ouvrier (J. Michollin)

20 à 21 heures :

— Droit usuel (J. Michollin)

— Allemand (J. Peyraube)

— Mathématiques appliquées aux métiers I. (J. Itard)

21 à 22 heures :

— Mathématiques appliquées aux métiers II. (J. Itard)

MARDI, 20 à 21 heures :

— Français III. (H. Sauvegrain)

— Français pour étrangers (M. Csécsy)

— Economie (J. Guillez)

JEUDI, 18 à 20 heures :

— Français II. (A. Gallois)

20 à 21 heures :

— Anglais I. (D. Caminade)

— Anglais III. (D. Wurmser)

21 à 22 heures :

— Anglais II. (D. Caminade)

— Anglais IV. (D. Wurmser)

VENDREDI, 19 à 20 heures :

— Espagnol (V. Ignacio)

21 à 22 heures :

— Français pour Etrangers (M. Csécsy)

— Propagande et action syndicale (M. Wainer)

Les cours par correspondance

Comptabilité

Droit ouvrier

Droit usuel

Economie

Evolution des techniques

Français I (élémentaire)

Français II

Français III

Histoire contemporaine

Histoire du Mouvement ouvrier

Histoire du Travail

Hygiène du Travail

Mathématiques

Sécurité Sociale

Les semaines d'études

Deux semaines d'études auront lieu :

1. — Du 13 au 20 juillet à Bièvres (Seine-et-Oise), avec des camarades allemands, suisses et belges.

Sujet : Reconstruction de l'Europe — Plan Schuman.

Prix de la semaine : 6.000 francs.

2. — Du 21 au 28 juillet à Dorking (Angleterre).

Sujet : Les problèmes qui se posent au syndicalisme britannique.

Prix de la semaine, voyage compris de Paris à Londres et retour : 12.000 francs.

N'attendez pas pour vous inscrire. Le nombre des places est limité. Adressez-vous au Centre d'Education Ouvrière.

LA DOCUMENTATION ÉCONOMIQUE ET SYNDICALE

Coopérative d'édition et de librairie
198, AVENUE DU MAINE PARIS-XIV^e
C. C. P. 5450.00 Paris — S.U.F. 66-71

VOUS PROPOSE :

	Francs
Michel Crozier : Usines et syndicats d'Amérique	350 »
Jacques Pirenne : Tome 1 : de l'origine à l'Islam	1.530 »
Les grands courants Tome 2 : de l'expansion musulmane aux traités de Westphalie	1.890 »
de l'histoire universelle Tome 3 : des traités de Westphalie à la Révolution française	1.980 »
Liddel Hart : Défense de l'Europe	1.800 »
Dalloz : Code du Travail	630 »
Van der Linden : Alphonse Esquiros	600 »
A. Zevaès : Tony Révillon	450 »
Fritz von Unruh : Ce n'est pas encore la fin	200 »
Henri Pourrat : Le chasseur de la nuit	850 »
Prokosch : Nuit des humbles	360 »
Jean Rostand : Evolution des espèces	385 »
Jean Rostand : Formation de l'être	120 »
R. Rolland : Vie de Beethoven	120 »
R. Rolland : Vie de Michel-Ange	175 »
Tout en un (Hachette)	115 »
	800 »

PASSEZ VOS COMMANDES EN VOUS RECOMMANDANT
DES « CAHIERS FERNAND PELLOUTIER »