autogestion

et socialisme

Études, débats, documents

cahier
n°11-12

MARS-JUIN
1970

Numéro double

15 F

Sommaire

CONSEILS OUVRIERS EN TCHECOSLOVAQUIE

Joseph et Vladimir FIŠERA : **Les conseils ouvriers tchécoslovaques à la pointe de l'autogestion.** Jan HÝSEK : **La gestion professionnelle et la démocratie dans une entreprise industrielle.** XXX : **La notion de l'autogestion.** Dr Zdeňek VALENTA : **La propriété dans le socialisme et certains problèmes de la démocratie directe.** Stanislav PLÍVA : **Remarques sur les statuts provisoires des conseils ouvriers.** Frantisěk DVOŘÁK : **Recherche relative à l'attitude des fonctionnaires des syndicats et des dirigeants économiques au sujet de l'autogestion.** Dr Zbyňek MAREŠ : **Conseils ouvriers, possibilités et perspectives.** Stanislav DVOŘÁK : **Les conseils ouvriers discutent d'eux-mêmes.** Dr Oto SEDLÁČEK : **Ce que les ouvriers et les contremaîtres attendent des conseils ouvriers.** H. SCHIMMERLING : **La démocratie interne dans les coopératives agricoles en tant que problème sociologique.** Yvon BOURDET : **Pourquoi des conseils ouvriers en Tchécoslovaquie Pourquoi pas.** Pierre NAVILLE : **Autogestion en Tchécoslovaquie.**

Chroniques de l'autogestion.

autogestion

et socialisme

Études, débats, documents

Direction - Rédaction, 95, boulevard Saint-Michel, Paris-5, Tél. 325-18-95

Administration - Abonnements, 15, rue Racine, Paris-6, Tél. 326-99-99

Comité de rédaction :

Jean BANCAL, Yvon BOURDET, Henri DESROCHE, Jean DUVIGNAUD, Joseph FIŠERA, Daniel GUERIN, Serge JONAS, Henri LEFEBVRE, Catherine LEVY, Didier L. LIMON, René LOURAU, Serge MALLET, Albert MEISTER, Pierre NAVILLE, Jean PRONTEAU, Michel RAPTIS.

Le cahier : 10 F.
N. double : 15 F.
Souscription à 4 cahiers : 36 F.

les abonnements peuvent se régler par chèque bancaire, mandat-carte, mandat-poste, chèque postal (C.C.P. Paris 8.721-23)

Directeur-Gérant : Serge JONAS.

autogestion

Études, débats, documents

Sommaire

Joseph et Vladimir FIŠERA : **Les conseils ouvriers tchécoslovaques à la pointe de l'autogestion** 3

Jan HÝSEK : **La gestion professionnelle et la démocratie dans une entreprise industrielle** 25

XXX. **La notion de l'autogestion** 49

Dr Zdeněk VALENTA : **La propriété dans le socialisme et certains problèmes de la démocratie directe** 71

Stanislav PLÍVA : **Remarques sur les statuts provisoires des conseils ouvriers** 99

Frantisěk DVOŘÁK : **Recherche relative à l'attitude des fonctionnaires des syndicats et des dirigeants économiques au sujet de l'autogestion** 117

Dr Zbyňek MAREŠ : **Conseils ouvriers, possibilités et perspectives** 127

Stanislav DVOŘÁK : **Les conseils ouvriers discutent d'eux-mêmes** 141

Dr Oto ˚SEDLÁČEK : **Ce que les ouvriers et les contremaîtres attendent des conseils ouvriers** 159

H. SCHIMMERLING : **La démocratie interne dans les coopératives agricoles en tant que problème sociologique** 181

Yvon BOURDET : **Pourquoi des conseils ouvriers en Tchécoslovaquie Pourquoi pas** 199

Pierre NAVILLE : **Autogestion en Tchécoslovaquie** 221

Chroniques de l'autogestion 227

Les conseils ouvriers tchécoslovaques à la pointe de l'autogestion

Un dossier pour le présent et pour l'avenir

Joseph et Vladimir FIŠERA

Des dizaines de livres et des centaines d'études ont déjà traité du renouveau tchécoslovaque.

C'est à la fois beaucoup et peu quant à l'essentiel, en l'occurrence les conseils d'entreprise (conseils ouvriers) qui ont été institués et mis en place par quelque 800 000 travailleurs, dont l'espoir a été partagé et soutenu par des millions d'autres citoyens.

Malgré l'arrêt brutal de cette expérience – projetée et élaborée de la base jusqu'au sommet – par l'armée et l'Etat soviétiques, sa qualité même nous empêche d'en parler au passé comme d'une forme transitoire ou morte.

Les études de ce numéro et cette présentation n'aspirent qu'à contribuer à la constitution d'un dossier pour l'avenir.

Le nombre de textes et l'actualité de certains nous ont permis d'en détacher deux et de les faire publier en français dès 1969 (1). Ceux-ci sont à ajouter au dossier

(1) Il s'agit de l'étude de D. Slejška : « Le modèle d'autogestion et ses conditions en Tchécoslovaquie après janvier 1968 », *L'homme et la société*, Paris, décembre 1969, N. 14, pp. 157-178, ainsi que des résultats de l'enquête de M. Bárta : « Les conseils ouvriers tchécoslovaques en tant que mouvement social » publiés dans le précédent numéro de cette revue. *Autogestion*, Paris, décembre 1969, N. 9-10, pp. 3-36.

de l'autogestion tchécoslovaque de ce numéro, dossier que nous continuerons à compléter par la suite. D'ailleurs, dans le prochain numéro de notre revue, nous publierons une étude consacrée à la contribution décisive des syndicats quant à la création de ces conseils d'entreprises.

Cette expérience est appelée à occuper une place de choix non seulement dans le musée imaginaire de toutes les tentatives et expériences des producteurs directs, arrêtées de force, escamotées, déviées ou bloquées à un certain niveau par la tutelle de l'Etat, mais également parmi les rares modèles opératoires auxquels peut se référer la praxis.

I. Le renouveau de 1968-1969

L'année du printemps 1968 de Prague a vu naître de nombreuses idées nouvelles et transformations effectives s'appliquant à la réalité économique et sociale tchécoslovaque. Notre propos n'est pas d'insister sur les événements ni même sur les principes généraux, mais il nous suffira de souligner que la question des conseils d'entreprise s'est trouvée au centre même des préoccupations et des espérances des Tchécoslovaques, au carrefour des exigences de démocratisation dans le sens d'un socialisme non-bureaucratique et des essais d'introduction du nouveau mode de gestion économique.

L'apparition de ces conseils d'abord, sous la forme de comités d'initiative pour la création d'organes démocratiques de la gestion des entreprises, puis celle des conseils d'entreprise, terme officiel du projet de loi sur l'entreprise socialiste (janvier 1969) est un effet direct de la crise politique, économique et sociale que traverse ce pays.

On considère officiellement qu'entre le mois d'avril 1968 et le mois d'avril 1969, ces conseils se sont constitués spontanément (surtout à l'appel des comités d'entreprise des syndicats) dans environ la moitié des entreprises industrielles du pays.

a) Les conditions objectives

Afin de mieux comprendre les caractères originaux du modèle tchécoslovaque d'autogestion des entreprises que nous nous proposons d'expliciter, il faut rappeler quelques données essentielles de la situation en Tchécoslovaquie en 1968 ; il s'agit d'un pays :

– qui a un potentiel économique très développé (2) et reposant sur une base socialiste, cela depuis 20 ans ;

– où la démocratie a une grande tradition et représente une valeur sociale « système bureaucratique-centraliste de gestion économique et sociale », selon les propres termes de D. Slejška de l'Académie des Sciences Tchécoslovaque, chef du département de la recherche sur les milieux professionnels ;

– qui a toutes les données lui permettant de rejoindre, après sa restructuration politique et économique, le niveau de développement des pays économiquement avancés ;

– dont les travailleurs témoignent dans tous les secteurs d'activité d'un haut niveau d'éducation et de qualification ;

– et qui enfin a fait l'expérience d'une participation limitée sous des formes diverses et qui sait combien il est facile de la rendre factice.

Pour ce qui est de la crise économique, nous nous bornerons à dire que les méthodes de gestion du modèle « administratif-directiviste » sont, avec les difficultés de l'agriculture et la rigidité des mécanismes des échanges extérieurs, une cause essentielle du blocage de la croissance et de son recul, même dans les années soixante.

Sur le plan strictement économique, l'établissement des conseils de travailleurs suppose une décentralisation

(2) La part de l'industrie dans le revenu national est en augmentation constante et s'élevait en 1965 à 64,8 %. *Annuaire statistique*, 1966.

du pouvoir de décision et la disparition de l'ingérence directe de l'Etat en tant que représentant de la propriété socialiste des moyens de production. En effet l'entreprise devient le sujet de la gestion et non l'objet de la gestion faite par les organismes centraux de l'Etat. Selon le projet de loi sur l'entreprise socialiste établi par le gouvernement, l'Etat n'est plus qu'un des fondateurs possibles de l'entreprise, le champ de compétence de la direction centrale ne se confondant plus avec celui de l'entreprise.

Cela est d'une importance fondamentale et explique le ralliement des partisans du « managerisme » (O. Šik en tête) à l'idée d'autogestion au cours du printemps 1968. En effet, l'autogestion est la condition de la liquidation du système centraliste car elle seule permet d'écarter les appareils nombreux et inefficaces « qui dirigeaient l'économie comme une seule entreprise » (3).

Dans ce cadre globaliste, les entreprises n'avaient qu'à remplir les objectifs du plan, l'Etat prenant en charge les profits et les pertes dans sa comptabilité globale. Les usines nouvelles se créaient partout mais ce système d'économie extensive et de rapports quantitatifs menait au vieillissement de l'équipement et à l'irresponsabilité des entreprises dus à l'inexistence des facteurs marché-prix et plus encore à l'absence totale d'autonomie de gestion au niveau de l'entreprise. Autonomie de l'entreprise et autogestion vont de pair ; le cas de la Pologne (1956-58) nous montre que la conservation de tout l'appareil économique central et, partant, l'absence d'autonomie de l'entreprise, reste un frein majeur empêchant ou rendant symboliques les revendications d'autogestion et le fonctionnement même d'un tel système. Le problème des conseils de travailleurs se

(3) *Les conditions d'une offensive économique*, S. Vacha, in Rudé Právo, 30-1-1969, p. 5.

pose donc sur le plan du statut de l'entreprise (usine-propriété de l'entreprise), de l'autonomie économique du secteur autogéré et enfin sur le plan historique car l'expérience a eu lieu et s'est traduite par une série d'avancées non seulement théoriques mais qui peuvent être évaluées aujourd'hui dans le domaine économique et dans celui de la participation et de la promotion ouvrières. L'expérimentation du nouveau système s'est déroulée, en effet, sur deux ans et elle a créé une situation nouvelle.

Précisons tout de suite que si les conseils ouvriers tchécoslovaques présentent des analogies avec ceux qu'a connus la Hongrie en 1956, ils s'en distinguent fondamentalement par le fait que les conseils hongrois constituaient également une forme d'autodéfense armée qui a pris la tête du mouvement de résistance, ce qui a hâté, autre différence majeure sur le plan des causes objectives et de la chronologie, la constitution même du Conseil Central Ouvrier à Budapest. Les conseils tchécoslovaques n'ont pas joué ce rôle bien qu'ils aient abrité localement le XIVème congrès extraordinaire du Parti Communiste Tchécoslovaque et que, sur le plan de la structuration du mouvement, ils aient tenu en janvier 1969 un « aktiv » national (conférence de délégués) à Plzeň au cours duquel il a été question de l'établissement d'un organe de coordination. L'intervention des cinq pays du Pacte de Varsovie a fait que le gouvernement a d'abord indiqué qu'il n'était pas utile de poursuivre cette expérience limitée (déclaration du 24-10-1968) puis l'a désavouée complètement en tant que groupe de pression antisocialiste (déclaration du 31-5-1968) reportant à une date indéterminée l'adoption de la loi sur l'entreprise socialiste.

Mais ne craignait-on pas avant tout, comme le rappelait l'Institut de l'Etat et du Droit de l'Académie des Sciences Tchécoslovaque, l'autogestion sous son dernier aspect, c'est-à-dire en tant que pouvoir populaire tel que le définissait Lénine : « Dans un régime socialiste le

pouvoir d'Etat se transforme en autogestion et l'autogestion en pouvoir d'Etat » ?

b) Les aspects institutionnels

Il convient de faire observer tout d'abord combien il est malaisé de procéder à l'heure actuelle à une systématisation et à une synthèse de l'expérience des conseils de travailleurs tchécoslovaques. Le mouvement est en effet parti de la base autant que du sommet d'abord sous la forme de « processus de désintégration » de l'ancien modèle de gestion. De plus, les changements intervenus dans la situation politique du pays après le 21 août 1968 ont fait que la nécessaire unification des structures nouvelles qui fonctionnaient de facto n'a pu être fixée dans une loi ou plutôt que les textes retenus par le gouvernement et par les syndicats sont aujourd'hui remis en cause par l'évolution politique du pays.

Le programme d'action du P.C.T. (avril 1968) établi par la nouvelle direction élue au plenum de janvier 1969 affirme : « La réforme économique placera de plus en plus des collectifs entiers de travail des entreprises socialistes dans une situation où ils ressentiront directement les conséquences d'une bonne ou d'une mauvaise gestion de leurs entreprises. Le parti considère donc qu'il est nécessaire que tout le collectif de travail qui supportera les conséquences ait aussi une influence sur la gestion de l'entreprise. Ainsi naît le besoin d'organes démocratiques dotés de pouvoirs déterminés concernant la direction de l'entreprise ». La constitution des conseils apparaît donc comme une conséquence nécessaire et générale de la réforme économique et intéresse tous les secteurs d'activité de l'économie.

Une enquête menée par l'Institut de Direction Economique a pu établir que les conseils reflétaient la structure générale de l'industrie du pays par leur taux d'implantation par rapport à l'importance des entreprises et par rapport à leur ventilation par secteurs.

La seule restriction concerne la répartition géographique : la Slovaquie n'a que 5 % des conseils existants car elle n'a pas été touchée par la « deuxième vague » poussant à l'activisation des comités préparatoires (fin 1968, époque du renouveau syndical) ceci pour des raisons extérieures essentiellement dues à la reprise en main bureaucratique de cette République dès l'automne 1968.

Notons enfin que les différentes enquêtes concernant la mise en place et la composition des conseils renforcent le caractère sérieux et représentatif de ces organes (voir l'étude de M. Bárta in *Autogestion* N. 9-10 et, dans ce numéro, en particulier l'enquête de S. Dvořák) ; c'est ainsi qu'il faut interpréter le fait que les ingénieurs et techniciens constituent les 2/3 des membres des conseils alors que les ouvriers qui les ont élus, majoritaires à la base, n'ont délégué des leurs que dans une proportion de 20 %.

c) Exigences et résultats des Conseils

L'histoire des conseils de travailleurs en Tchécoslovaquie est marquée par une double exigence : celle de mettre fin à la crise profonde de l'économie du pays et celle de promouvoir un nouveau type de rapports entre l'entreprise et l'Etat, entre l'entreprise et les travailleurs qui serait fondé sur une responsabilité et un pouvoir collectifs. L'évolution politique récente mais avant tout le fait que les conseils n'existent que depuis un an à peine font que nous pouvons évaluer les résultats obtenus plus dans le domaine de la mise en pratique des structures de participation et de promotion que dans le domaine purement économique.

Les textes montrent que les ouvriers ont préféré prendre en considération l'intérêt général de l'entreprise et ont choisi pour la gérer les candidats qui avaient le plus de qualifications techniques. Ils démentent ainsi les théories selon lesquelles les conseils ne s'intéressaient

qu'aux revendications quantitatives et mettaient en péril la bonne marche de l'entreprise. Il est vrai que dans certaines entreprises traditionnelles comme, dans l'entreprise de constructions mécaniques étudiée par O. Sedláček, les ouvriers considéraient que le conseil devait régler en priorité les questions de salaires.

Choix des dix activités prioritaires du conseil :	
1 - Revendications portant sur les salaires	49,6 %
2 - Amélioration des conditions de travail	41,5 %
3 - Problème des cadres dirigeants	36,3 %
4 - Répartition des bénéfices	35,2 %
5 - Mode de gestion et organisation de l'entreprise	29,5 %
6 - Durée du travail	21,2 %
7-8 - Planning à long terme	13,6 %
9 - Indépendance de l'entreprise dans le cadre de la branche	10,9 %
10 - Autres	3,5 %
Je ne sais pas	19,1 %

Ce choix s'explique par le bas niveau de qualification des ouvriers, la hausse des prix, le nivellement des salaires et surtout par le fait que les syndicats ne s'occupaient pas du tout de la défense des travailleurs en tant que salariés. Ils étaient un rouage administratif et de contrôle au niveau de l'atelier et de l'entreprise, « assumant des fonctions de surveillance du comportement des travailleurs et non de porte-parole (4).

Fin mars 1969, après une campagne d'information très active, la situation était différente. Un sondage d'opinion publique (5) permit d'établir qu'un certain

(4) V. Daubner, secrétaire des syndicats slovaques et vice-président du conseil central des syndicats, in Práce (quotidien des syndicats) du 29-3-1968.

(5) « L'attitude du public à l'égard des conseils ouvriers », Institut de Sondage d'Opinion Publique de l'Académie des Sciences, enquête dirigée par D. Slejška.

équilibre entre revendications à court terme et à long terme, entre gestion courante et fonction d'entreprise était atteint (signalons un plus grand intérêt des ouvriers pour les revendications quantitatives).

Tableau des douze activités prioritaires souhaitées :	du public	des ouvriers
1 - Gestion améliorée	49 %	47 %
2 - Qualité des produits	37 %	37 %
3 - Soins apportés aux travailleurs	34 %	50,5 %
4 - Indépendance des entreprises	33 %	22,5 %
5 - Changements des cadres dirigeants	31 %	32,5 %
6 - Gestion efficace	30 %	22,5 %
7 - Réajustement des salaires	27 %	33 %
8 - Conditions de travail	22 %	29 %
9 - Approvisionnement	16 %	19,5 %
10 - Répartition des bénéfices	11 %	13,5 %
11 - Investissements	7 %	4 %
12 - Exportations	6 %	4,5 %

En fait, les conseils ont commencé par instituer les cadres de leur action en élisant un présidium, un secrétariat et en réunissant des commissions techniques (commission d'économie, commissions chargées de la politique d'investissements, du plan à long terme, etc.). Ils ont souvent chargé le directeur d'établir au plus vite un plan à long terme qu'ils ont préparé en s'assurant du concours des institutions spécialisées. Une enquête menée en janvier 1969 par l'Institut de Sociologie de l'Académie des Sciences (6) (groupe d'étude de l'autogestion tchécoslovaque en tant que problème sociolo-

(6) Voir « Les conseils ouvriers discutent d'eux-mêmes », S. Dvořák, étude publiée dans ce numéro.

gique) auprès des membres des 103 conseils a pu établir l'ordre de fréquence de mise à l'ordre du jour des réunions des conseils de 10 sujets le plus souvent choisis sur 38 proposés.

Sujet	Indice de fréquence
1 - Plans de production à long terme et annuels de l'entreprise	3,058
2 - Plan économique à long terme des entreprises et des usines	3,000
3 - Politique des investissements de l'entreprise	2,981
4 - Evaluation annuelle du plan de production de l'entreprise	2,874
5 - Conception et évaluation de la politique financière de l'entreprise	2,854
6 - Politique commerciale de l'entreprise	2,757
7 - Plans de développement technique de l'entreprise	2,738
8 - Bilan annuel, répartition du revenu brut et des bénéfices	2,718
9 - Plans annuels des investissements	2,612
10 - Jugement des qualités professionnelles des directeurs et de leurs adjoints	2,602

On arrive ainsi à des résultats à peu près inverses de ceux de l'enquête en milieu ouvrier citée ci-dessus, ce qui prouve chez les délégués une haute conscience de leurs tâches « d'entrepreneurs ».

Dans six cas seulement (7) il a été procédé à un concours pour remplacer le directeur qui, en règle générale, représentait, avec le président du conseil ouvrier, les intérêts de l'entreprise dans les associations d'entreprises.

(7) Dont Skoda-Pilsen et la mine Dukla d'Ostrava, entreprises d'un très grand poids tant économique que politique.

II. La reprise en main

Quand nous suivons la remise en place telle qu'elle s'accentue en Tchécoslovaquie, nous sommes amenés à douter que l'Union Soviétique puisse continuer à gérer comme elle le fait ses propres entreprises et celles qu'elle occupe sans risquer, entre autres avatars, d'être dépassée à moyen terme par d'autres concurrents que les Etats-Unis, le Japon par exemple.

Mais quand bien même la détérioration de sa situation économique la pousserait à s'inspirer de l'expérience socialiste tchécoslovaque, elle se verrait confrontée à des obstacles structurels considérables ; il lui faudrait alors combattre contre elle-même, contre son Etat et sa bureaucratie. Et peut-être qu'alors « éclatera le dernier combat placé sous le signe de l'alternative suivante : ici la démocratie socialiste, là le socialisme d'Etat » (W. Liebknecht, 1882).

En effet, n'oublions pas que le parti communiste soviétique et les autres partis satellites ne se sont pas approprié seulement l'Etat, mais qu'ils viennent de « confisquer » l'autogestion et toute gestion des producteurs directs en déclarant que ce sont là les pires hérésies et en les enfermant dans leurs coffres-forts à idées dangereuses.

Le comité central estimait fin 1969 que les compétences très larges des conseils avaient affaibli les positions et les possibilités de travail efficace de la direction des entreprises et ce, toujours, selon les termes du C.C., « parce que les conseils étaient composés dans une large majorité (jusqu'à 90 % dans certains cas) de travailleurs des entreprises » ce qui, d'après les spécialistes du C.C., ne laissait aux directions des groupes d'entreprises et autres associations verticales (« Directions générales » de secteur) que des moyens d'intervention insuffisants dans l'activité des entreprises.

Le rapport au C.C. indique par ailleurs que « l'activité des conseils changeait selon l'évolution de la situa-

tion politique » et que « la confusion des orientations générales a conduit dans certains cas à des tendances extrêmistes et anarchisantes, certains conseils allant jusqu'à servir de moyen visant l'affaiblissement du rôle du Parti ».

En guise d'explication, ils ajoutent que le peuple tchécoslovaque – qui a adopté et développé l'autogestion d'une façon rationnelle et non-démagogique – serait allé trop vite jusqu'à se priver de ses propres loisirs (8).

Cet aveu et cette sollicitude ne trompent personne, même si nous sommes conscients des grandes surcharges que ce mouvement scientifiquement fondé exigeait de ses animateurs. Les différentes enquêtes de ce dossier montrent clairement que la grande majorité de travailleurs tchécoslovaques a été et reste prête (au moins pendant un premier temps consacré à l'indispensable modernisation de leurs industries) à sacrifier ses justes aspirations quant à l'augmentation des salaires et cela consciemment, en vrais gérants directs des entreprises où ils travaillent et qu'ils veulent rapidement développer. C'est essentiellement pour cette raison que l'étude de l'expérience tchécoslovaque, sur place et depuis plusieurs années, nous autorise à refuser d'écrire sa nécrologie.

III. Portée exceptionnelle du modèle tchécoslovaque

Si nous continuons à rechercher les contours et le contenu du modèle tchécoslovaque nous sommes amenés à étudier avant tout et de très près la période du renouveau de la sociologie, de la vie syndicale et de la nouvelle gestion des entreprises dans le cadre de la brève période de libéralisation allant de 1963 – et surtout de janvier 1968 – aux événements du mois d'août 1968, de l'évolution révolutionnaire vers le retour à la légalité socialiste, à la révolution à rebours, conséquence de l'intervention armée soviétique.

(8) « Les forces opportunistes de droite prônent l'autogestion et le dépérissement de l'Etat, ce qui ne peut être au mieux qu'un but très éloigné. Pour l'immédiat, l'autogestion et ses lourdes responsabilités prendraient trop de temps aux travailleurs, et trop d'énergie intellectuelle, les privant ainsi des loisirs dont ils ont besoin. Aussi nous sacrifierons-nous pour assumer ces tâches ingrates à leur place » (D'une déclaration officielle, lue à voix haute à toute la table et dont la tartuferie grossièrement naïve fait la joie générale ... « Extrait du « Voyage dans l'hiver », de Vercors, fait à la fin de l'année 1969 en Tchécoslovaquie et à Prague, Paris, 1970).

L'identification quantitativement imposante et la participation active de toutes les couches de « producteurs directs et immédiats », aussi bien ouvrières que d'employés, d'ouvriers hautement qualifiés et de cadres supérieurs, voire d'agriculteurs, a prolongé cette expérience rationnelle et pacifique au-delà de l'occupation militaire et ce jusqu'au début de 1970, presque d'une année et demie (9).

Sobre quant aux théories, aux méthodes et au vocabulaire (10), cette expérience tendait nettement vers une co-gestion modernisatrice avec l'Etat, projetée jusqu'aux plus hauts niveaux et reconnaissant la nécessité d'une nouvelle planification convenue et acceptée par tous les secteurs importants de la vie économique.

Cette nouvelle gestion ayant pour but de s'approcher lentement vers une véritable autogestion de ceux qui travaillent dans l'entreprise s'appuyait davantage sur les syndicats, limitant le parti communiste au rôle d'un mouvement politico-moral et historique chargé d'élaborer des nouvelles thèses et théories.

(9) Les conseils d'entreprises élus au scrutin libre et secret en 1968 et 1969 ainsi que les directeurs choisis après un concours public sont en train d'être révoqués les uns après les autres tel dernièrement le cas de ceux (du conseil d'entreprise et du directeur) des Usines Skoda, mondialement connues, qui représentaient pendant toute la période du renouveau de gestion une figure de proue.

(10) Les nombreux promoteurs du modèle tchécoslovaque pendant la recherche et l'application des principes de cogestion ne proposaient pas d'utiliser des mots de mobilisation et de propagande tels que « conseils ouvriers », ils appelaient leur matérialisation quant aux nouvelles structures tout simplement : conseils des travailleurs, conseils de producteurs ou plus tard conseils d'entreprise.

Les membres des conseils d'entreprises ou des comités préparatoires institués dans la moitié des entreprises tchécoslovaques venaient du parti communiste tchécoslovaque dans une proportion de 52,4 %, les 47,6 % restant n'ayant pas d'appartenance politique. De leur côté, les dirigeants du parti communiste tchécoslovaque, à la recherche de candidats compétents et devant un certain vide structurel, appelaient à une large participation de tous les courants socialistes et démocratiques avec la seule réserve du respect de « formes » politiques reconnues et enregistrées (Front National, syndicats, organisations de masse).

IV. Deux erreurs de l'Union soviétique

Première erreur.

Disons tout de suite qu'il s'agit de l'occupation de la Tchécoslovaquie en août 1968, c'est-à-dire d'un pays qui n'était ni un Etat socialiste droitier ayant à sa tête un parti communiste opportuniste, ni un Etat socialiste visant à construire un deuxième et puissant centre de type gauchiste (11).

Notons également que les Tchécoslovaques avaient d'autres préoccupations pendant la période de libéralisation. Si leurs aspirations étaient avant tout économiques, ils étaient dans la grande majorité très conscients du fait qu'un voyage de retour, une marche en arrière vers un capitalisme, n'est plus ni souhaitable ni possible.

Que prévoyait et désirait cette population traumatisée mais pacifique le jour de l'occupation, comment

(11) Les méthodes d'amalgame de certains groupes et étiquettes sans rapport les uns avec les autres au moyen des vieux stéréotypes staliniens reviennent à la surface. Les nouvelles–vieilles polices spéciales, soviétiques et tchécoslovaques, dénomment ainsi les communistes, socialistes et autres sans parti sincères qui, pendant la période du renouveau ont essayé de contribuer à la libéralisation politique et syndicale.

cette intervention armée massive a-t-elle été accueillie par la population, c'est ce que nous apprend une enquête d'orientation de l'opinion publique effectuée le 24-8-1968 dans la matinée. Certains chercheurs ont questionné pendant ces heures historiques 300 citoyens de Prague, de sexe, âge et profession différents, sur leurs opinions quant aux problèmes politiques les plus actuels. Cette recherche a été pratiquée au centre de prague, les citoyens questionnés répondaient volontiers, même si derrière leur dos on entendait des tirs de canons et d'autres armes des troupes d'occupation. Une seule personne a refusé de répondre. Le but de cette rapide investigation était de fournir au Comité Central du parti communiste tchécoslovaque des informations à la fois rapides et directes. A ces moments-là, on ne pensait pas publier ces résultats. Le questionnaire se composait de 4 principales parties. Voir ci-après les pourcentages des réponses obtenues :

1 - Qu'attendez-vous des pourparlers de notre délégation dirigée par le président Ludvik Svoboda ?

a) Réussiront-ils à réaliser le départ sans conditions des armées d'occupation et allons-nous continuer dans le sens de l'évolution d'après janvier 1968 ? 24,3 %

b) Aboutiront-ils au départ des armées d'occupation avec certaines concessions politiques y compris des changements politiques de cadres que Moscou va nous forcer à accepter ? 51,3 %

c) Les pourparlers de Moscou sont-ils une trahison de la part de nos représentants ? 6,4 %

d) Moscou se mettra-t-elle d'accord avec certains membres de notre délégation (avec Indra, Bilak et Piller, favorables à Moscou) ? 12,3 %

e) autres réponses 4,7 %
f) je ne sais pas 1,0 %

2 - Nous aimerions connaître votre opinion dans notre précaire situation actuelle . Qui pourra nous aider le plus de l'extérieur :

a) un schisme dans la direction du parti communiste de l'Union Soviétique ? 23,3 %
b) l'organisation des Nations Unies ? 26,4 %
c) la prise de position de la Chine ? 5,4 %
d) la prise de position d'autres partis communistes et ouvriers au sujet de l'agression soviétique ? 10,1 %
e) la pression de l'opinion publique mondiale ? 28,4 %
f) autres réponses 2,7 %
g) je ne sais pas 3,7 %

3 - Supposons que nos peuples aient la possibilité d'opter librement quant à la politique étrangère, opteriez-vous pour :

a) le maintien dans le cadre du traité de Varsovie gardant son caractère actuel ? 0,0 %
b) le maintien de l'appartenance au traité de Varsovie après une restructuration qui garantirait une réelle souveraineté de chaque Etat membre ? 4,4 %
c) une position nous plaçant en dehors des blocs militaires (analogue à celle de la Yougoslavie) ? 26,0 %
d) une position d'un pays neutre (comme celle de la Suisse) ? 52,0 %
e) la création d'alliances de caractère socialiste avec la Roumanie et la Yougoslavie ? 15,9 %

f) autres réponses 1,0 %
g) je ne sais pas 0,7 %

100,0 %

4 - Pensez-vous que la confiance en le parti communiste tchécoslovaque dirigé par Alexandre Dubček

a) a augmenté 87,2 %
b) est restée la même 11,1 %
c) a baissé 0,3 %
d) je ne sais pas 1,4 %

100,0 %

(Il reste à relever du commentaire qu'une seule personne a répondu qu'elle n'a jamais eu confiance dans le parti communiste tchécoslovaque).

Un lecteur occidental peut être surpris par un pourcentage aussi élevé de citoyens tchécoslovaques favorables au parti communiste. N'oublions pas cependant qu'à cette époque il s'agissait d'un parti en pleine transformation, déjà partiellement rajeuni, complété par de nouveaux éléments venant surtout d'usines, élus et *non-cooptés*, et que la base connaissait surtout « comme hommes ou femmes de caractère ».

Deuxième erreur de l'Union Soviétique.

Ainsi nous arrivons aux conditions que l'Union Soviétique a imposées à la Tchécoslovaquie depuis l'occupation. Leur liste exhaustive ne nous est pas encore bien connue. Tous les observateurs impartiaux sont surpris de leur lourdeur et de leur tendance à une réelle extension. Parmi les principales conditions connues, il faut souligner l'arrêt de toutes recherches ou applications de n'importe quelle voie qui mènerait à un socialisme autre que soviétique, ce qui signifie pour

nous, plus concrètement, la régression et l'arrêt de toute la cogestion ou autogestion des travailleurs.

V. Certaines hypothèses provisoires en guise de conclusion

Ceci nous autorise à bâtir la première hypothèse centrale provisoire : l'Union Soviétique ne veut pas permettre, même à un pays socialiste étatique de sa sphère, de chercher ou d'appliquer un autre système de gestion ou de planification que le sien.

Cette hypothèse peut être renforcée par une autre, secondaire et complémentaire à la fois : l'Union Soviétique a exploité tout simplement le climat de peur qui a saisi l'Europe et le monde occidental pour pouvoir occuper la Tchécoslovaquie et arrêter toutes les recherches d'une autre voie en annonçant l'occupation, les Etats-Unis lui ayant laissé préalablement les « mains libres » dans cette matière.

Ceci nous facilite l'élaboration de la deuxième hypothèse provisoire : l'Union Soviétique est intervenue et les Etats-Unis ont accepté, *volens nolens,* parce que le nouveau modèle économique tchécoslovaque a été dans son application (et continue à l'être dans la théorie) rationnel, non-démagogique, socialiste et démocratique.

Son danger pour le parti communiste soviétique consiste en sa valeur réelle étant donné qu'il a été élaboré et pratiqué d'en bas jusqu'au sommet de la vie économique y compris la planification et le plan général de l'Etat.

Même si le danger de contagion politique n'était pas évident pour les pays capitalistes développés, par contre un autre danger se précisait quant à l'économie occidentale, comme une menace réelle visant avant tout l'industrie allemande et américaine : le nouveau système de gestion de l'industrie de l'économie tchécoslovaque aurait fait surgir et ressurgir, dans un laps de temps relativement court, un ancien concurrent important modernisé qui – grâce à certains sacrifices momentanés

consentis volontairement par ses travailleurs – aurait pénétré sur les marchés occidentaux. Et cela d'autant plus facilement qu'il était prêt à s'ouvrir à l'importation de produits occidentaux basée sur les conditions pratiquées par le commerce international et favorisant en même temps l'échange de ses produits avec les pays socialistes et occidentaux.

D'où une conclusion qui s'impose avec toute la brutalité de l'évidence : le peuple de tout un pays développé était décidé à prendre en mains ses propres affaires et à aider le parti communiste à s'émanciper, mais le nouveau « Parti » en voie de formation depuis l'occupation est évidemment incapable de le faire. Peut-être que les impératifs économiques forceront le parti communiste de l'Union Soviétique et tous les autres partis satellites à revoir leurs positions et à choisir la seule voie connue pour moderniser leurs économies et, par là, leurs propres structures.

En guise de bilan pour ce qui est de la Tchécoslovaquie on peut dire, sans crainte de démenti et textes à l'appui, que le phénomène des conseils de travailleurs a joué un rôle important dans tous les secteurs de la vie de l'entreprise et combien, en dépit d'un cadre institutionnel et légal très lâche, il a su s'imposer avant tout en tant que seul moyen de changer radicalement le système économique tchécoslovaque et de le sortir de la crise profonde où il se trouvait plongé. Il constituait le pendant indispensable de la réforme de la production, comme l'a affirmé Ota Šik. Les événements récents prouvent hélas une fois de plus qu'il est impossible de sortir l'économie de l'impasse sans supprimer le système de planification quantitative à centre de décision unique. Les conseils furent à la fois le levier et le garant d'un nouveau modèle. Leur rejet ne prouve que leur importance même. L'application des principes coopératifs suppose en effet *tant dans l'entreprise que dans la collectivité nationale elle-même* un système unifié à haute conscience collective où le citoyen est à la fois

sujet et objet du pouvoir (12). S'il est impossible d'analyser en termes économiques les résultats effectifs d'un effort qui a été brutalement arrêté alors qu'il a à peine pu mettre en place les structures formelles de son fonctionnement, la rupture sur le plan des principes et l'avancée vers la démocratie économique sont évidentes. Mais ce nouveau système ne peut être réalisable *que dans un espace entièrement ouvert à la coopération et à la gestion démocratique*. Les conseils n'étaient ni une « expérience limitée » ni des « groupes de pression ». Ils promettaient bien davantage, « car la chose commence par l'autogestion des biens collectifs » (13).

*

* *

L'exemple Tchécoslovaque, parmi d'autres, marque les grandes assemblées et congrès syndicaux en France et à l'étranger. « Les trois piliers de la société à construire sont la planification démocratique de l'économie, la propriété sociale des moyens de production et l'autogestion des entreprises », devait dire le président de la C.F.D.T., dans son intervention au XXXVème Congrès du syndicat, le 8-5-70. Qui de nous aurait pensé, après 1950, que l'autogestion allait être réintroduite si vite dans les vocabulaires et résolutions des grandes centrales syndicales !

Ajoutons que notre dossier fait déjà l'objet d'études et de discussions dans une cinquantaine de coopératives ouvrières de production (voir notre article in *Communauté Autogestion*, organe de l'Europe Communautaire, 78, rue du Temple, Paris 3ème, 25ème année, N. 2, 1970, pp. 8-10.

(12) K. Marx et F. Engels, *Ecrits*, tome 18, p. 648, en tchèque, cité in *Politika*, 11.IX, 1968, dans l'article de F. Samalik « Feu rouge pour l'autogestion ».

(13) Voir J. Fišera : « Principes coopératifs, autogestion et mondialisme », in *Monde Uni*, N. IV-70, pp. 12-13, et notre étude « Les conseils ouvriers en Tchécoslovaquie », 47 p., à paraître.

Ainsi l'autogestion continue à être, selon les cas, un espoir ou un épouvantail qui hante les deux Europe et le monde.

Joseph et Vladimir FIŠERA

La gestion professionnelle et la démocratie dans une entreprise industrielle

par Jan HÝSEK

Les points de départ fondamentaux des mesures pratiques dans le domaine de la participation des travailleurs à la gestion résident dans le choix d'une forme institutionnelle appropriée et, surtout, dans une détermination aussi exacte que possible de la sphère de gestion professionnelle (décisions des dirigeants professionnels) et de celle de l'influence démocratique des travailleurs (en simplifiant et en tolérant une certaine imprécision, on peut parler de décisions profanes des producteurs directs).

L'auteur se rend parfaitement compte qu'il ne soumet au lecteur qu'une esquisse, dont les thèmes peuvent tout au plus servir de base à des discussions. Les problèmes n'y sont indiqués que sommairement, les points de controverse et les questions insuffisamment élucidés y sont intentionnellement mis en relief et cela, même dans les domaines où une solution généralement acceptable peut être trouvée sur le plan des notions actuelles.

Conception du problème

Je me propose d'élucider successivement le rapport qui peut exister entre le professionnalisme et la démocratie dans la production au niveau des représentations formulées de façon générale, sur le plan normatif (aux

termes des règlements obligatoires ou des statuts réglementant la participation des travailleurs à la gestion dans les différentes branches ou entreprises industrielles) et sur le plan concret (exercice effectif des attributions ainsi déterminées). Après avoir brièvement comparé les représentations, les normes et la réalité, je me propose de dégager le procédé méthodique susceptible de déterminer les versions optimales du rapport entre la gestion professionnelle et la démocratie ; je vais enfin essayer de formuler certaines conclusions relatives à ce domaine (conclusions ayant la valeur d'hypothèses théoriques).

Idées générales

Sur le plan général, le rapport entre la gestion professionnelle et la démocratie dans le domaine de la production n'est pas considéré en général comme un problème spécifique. On se borne à constater l'existence d'un conflit qui a sa justification fonctionnelle, positive, qu'elles nécessitent une même étude, que ces deux aspects sont inséparables, l'un n'excluant pas l'autre, que les deux principes doivent toujours être appliqués simultanément, ou encore qu'il s'agit d'une synthèse rationnelle, etc.

Cette conception du problème ressort de l'enquête organisée à ce sujet par la revue « Pravnik » en 1965. Les 19 réponses à cette enquête expriment l'avis de spécialistes dans plusieurs branches scientifiques et de plusieurs praticiens. Voici les opinions les plus intéressantes citées soit textuellement (passages entre guillemets), soit en abrégé.

Dr Jiří Boguszak, professeur agrégé, candidat au doctorat ès sciences – Dr. Zdeněk Jičínský, professeur agrégé, candidat au doctorat ès sciences, Faculté de Droit de l'Université Charles à Prague (1).

(1) Les titres pédagogiques et scientifiques aussi bien que les fonctions des auteurs sont ceux de 1965.

« Dans notre situation actuelle, le caractère scientifique de la gestion est d'une stricte nécessité. Le développement de la démocratie socialiste est un trait permanent de notre évolution. Le plus souvent, on évite pudiquement de s'occuper de la divergence entre les deux. Leur relation est parfois déformée du fait que l'on confond l'idéologie et la réalité » (Les corps représentatifs sont supérieurs aux organes exécutifs ou administratifs, mais ils dépendent en même temps d'un appareil professionnel permanent).

Vu l'existence de la division du travail, la démocratie, en tant que gouvernement du peuple, est un phénomène profane. On lui oppose le gouvernement des spécialistes (sophocratie, bureaucratie, technocratie, management) en tant que principe essentiellement aristocratique (non pas au sens féodal du terme, mais au sens platonicien du gouvernement des meilleurs).

Le conflit entre les deux éléments est nécessaire, étant donné que, dans le socialisme, on ne peut éliminer la division du travail ; on peut et on doit chercher uniquement les formes adéquates de leur union.

Il est impossible d'appliquer la démocratie au domaine des sciences naturelles et techniques ; or, c'est juste le contraire dans le domaine de la réglementation des rapports sociaux et, partant, dans celui de l'application des sciences sociales.

« C'est l'aspect politique de la gestion qui se manifeste en premier lieu dans les formes et les méthodes démocratiques ; cependant, le caractère politique et le caractère démocratique ne s'identifient pas. Il est à peine possible d'isoler dans la pratique les critères politiques des critères professionnels qui s'interpénètrent. On peut observer un désaccord et une tension passagers entre les deux. Les critères politiques expriment les intérêts des classes et des couches sociales, mais les notions professionnelles peuvent montrer dans quelle mesure leur conscience politique exprime les besoins sociaux objectifs ; elles peuvent vérifier et, par conséquent, même corriger les critères politiques ».

Les points de vue politiques sont en général ceux du pouvoir, et dans ces conditions le caractère professionnel peut devenir un moyen assurant le fonctionnement efficace de la démocratie. « Il faut établir la démocratie partout où c'est sa mission et il faut que ce soit une démocratie réelle ».

Jaroslav Nykryn, ingénieur, professeur à l'Ecole supérieure d'Economie de Prague :

« ... dans la gestion, il ne s'agit pas de choisir entre la démocratie et le professionnalisme, il s'agit d'appliquer les deux à la fois ».

Ján Spišiak, professeur agrégé, docteur ès sciences, Faculté de Droit de l'Université Komensky de Bratislava :

La démocratie et la connaissance professionnelle se conditionnent dialectiquement l'une l'autre et ne peuvent se développer complètement que si elles agissent toutes les deux. Une responsabilité différenciée, nettement fixée par des normes juridiques, est de rigueur. Je m'oppose à la transmission des fonctions décisives de l'Etat aux organisations sociales. Il importe de ne pas subordonner la priorité de l'ensemble aux décisions des parties, il faut donc maintenir le principe du dirigeant unique.

Dr Stanislav Stuna, professeur agrégé, candidat au doctorat ès sciences, Ecole Supérieure d'Economie de Prague :

L'essentiel de la participation démocratique à la gestion réside à mon avis dans le fait que, dans le nouveau système de gestion, les dirigeants répondront désormais à l'ensemble du personnel de l'entreprise du niveau professionnel général de la gestion et de tous ses résultats économiques quels qu'ils soient. La collectivité devrait être autorisée à apprécier le travail des dirigeants et à pouvoir exprimer son opinion au sujet des personnes qui occupent les postes principaux, cette appréciation portant sur une période prolongée.

Académicien František Šorm, président de l'Académie tchécoslovaque des Sciences, Jaroslav Pluhař, membre correspondant de l'Académie tchécoslovaque des Sciences :

Il importe de réaliser la synthèse de la connaissance professionnelle et de la démocratie, de supprimer les divergences effectives et apparentes.

Pour y parvenir, voici quels moyens on peut adopter :

– assurer une augmentation maximale de l'éducation et de la qualification pour le plus grand nombre de citoyens possible ;

– augmenter le niveau professionnel des organes démocratiques, leur direction devrait faire appel à des professionnels ;

– éducation des spécialistes hautement qualifiés en vue d'une participation active à la gestion et à la vie publique en général (il faut briser leur isolement) ;

– assurer une meilleure rémunération matérielle du travail de gestion hautement qualifié et des activités professionnelles.

Il est certes possible de conférer peu à peu les fonctions des organes étatiques aux organisations sociales, il importe toutefois que ce passage se poursuive de « façon organique et réfléchie, en tenant soigneusement compte des conditions données et de l'évolution ultérieure de celles-ci ».

Pavel Machonin, candidat au doctorat ès sciences, Institut du marxisme-léninisme pour les écoles supérieures, Prague :

« ... La société socialiste se distingue par un degré relativement élevé d'union sociale ...D'où *possibilité*, dans le domaine de l'organisation et de la gestion de la société, d'une extension notable de la démocratie socialiste en ce qui concerne tant l'ensemble des problèmes devant être l'objet de la décision démocratique, que les formes de ces décisions ». La société est à la fois un

ensemble d'une structure complexe, un réseau de différenciations sociales qui s'entrecroisent – une union des nombreux rôles sociaux qui s'interpénètrent de façon complexe et des intérêts qui s'y rattachent. La démocratisation est une conclusion logique découlant de la différence des intérêts et elle est la présupposition du développement d'un intérêt de la société entière en tant que synthèse des intérêts futurs des groupes sociaux et des individus.

Il faut chercher la *base* directe de la différenciation sociale dans la société socialiste, dans la différenciation des hommes d'après le caractère du travail, conçu très largement comme une union de la détermination historique, physiologique, technique et socio-économique qu'il introduit (y compris la position dans le système de division du travail). La différenciation résultant des caractéristiques du travail fait naître une division horizontale et une division verticale.

La division horizontale aboutit à la revendication visant à rendre possible la participation à la gestion des différentes branches de la production des entreprises et des usines. Or, les syndicats ne remplissent pas cette condition. « Il serait utile de réexaminer l'expérience acquise par nos comités d'entreprise et d'envisager le renouvellement d'organes de ce type, représentant – conformément à la loi – tout le personnel, en ce qui concerne sa participation à la gestion ».

La différenciation verticale née de l'organisation du travail devrait aboutir à la conclusion suivante : « ... à base du démocratisme socialiste globalement développé, il faut apporter une attention particulière au développement de la participation à la gestion de ceux des groupes sociaux dont le travail se distingue par un degré élevé de complexité, de qualification, de créativité et d'exigences physiques et intellectuelles : en effet, ce sont justement ces groupes qui sont intéressés, non seulement dans l'avenir, mais aussi dans le présent, par l'évolution ultérieure scientifico-technique et culturelle et par le mouvement progressif de la société ».

Quant à la solution « ... elle n'est pas de mon ressort ».

Dr Karel Bertelmann, candidat au doctorat ès sciences, Institut de l'Etat et du Droit de l'Académie tchécoslovaque des Sciences, Prague :

La conception optimale des rapports entre la démocratie et la connaissance professionnelle devrait tenir compte de l'existence de la révolution scientifique et technique et faire la distinction, pour ce qui est de la démocratie politique, entre la première et la deuxième phase du communisme.

Les organisations sociales devraient tendre à développer plutôt leurs *sphères d'intérêt*. Surtout à l'échelon de l'administration locale (comités nationaux) et de l'entreprise, leurs fonctions d'intérêts et leurs fonctions sociales devraient et pourraient se confondre.

Jiří Sládek, professeur agrégé, Institut de l'Histoire du Parti communiste de Tchécoslovaquie, Prague :

Il n'y a pas de divergence entre la connaissance professionnelle et la démocratie, mais il y a union et conditionnement mutuel.

Dr Iva Tomsová, candidate au doctorat ès sciences, Institut de l'Etat et du Droit de l'Académie tchécoslovaque des Sciences, Prague :

Le caractère démocratique est un élément inhérent à la gestion socialiste... lié à la connaissance professionnelle, il en constitue la nécessité complexe.

Il ne faut perdre de vue ni l'union de ces éléments, ni leurs divergences (rapport entre les organes représentatifs et l'appareil de gestion professionnel). Je m'oppose à l'idée que l'appareil soit périmé et qu'il puisse être remplacé « par n'importe quel citoyen ».

« ... la gestion sans connaissance professionnelle approfondie périclite ... elle devient lourde et perd son effet social ... il faut que la qualité et les connaissances professionnelles d'un travailleur donné soient remplacées par la quantité des travailleurs et des collaborateurs ... ».

« Le chemin d'une synthèse correcte du démocratisme et du professionnalisme dans la gestion mène en principe à une division convenable du travail à l'intérieur des différents organes administratifs ».

Dr Ladislav Veltruský, professeur agrégé, candidat au doctorat ès sciences, Ecole supérieure d'Economie, Prague :

« Il existe certes une divergence entre les notions de « démocratie » et de « connaissance professionnelle », mais en même temps, ces deux notions pourraient être conçues comme se conditionnant l'une l'autre, la connaissance professionnelle étant tout particulièrement une des présuppositions de la démocratie. «.. Le bas niveau de l'éducation joint à la spécialisation ne crée pas une garantie pour empêcher la démocratie de devenir démagogie ».

« L'approfondissement de la démocratie dans notre vie ne peut, à mon avis, suivre un chemin extensif, il ne faut pas que tous décident de tout. Cela mène au formalisme, au manque de responsabilité et, en fin de compte, à la perte de l'efficience dans n'importe quel domaine de l'activité de l'homme ».

Je m'oppose à la transmission des fonctions de l'appareil d'Etat aux organisations sociales volontaires parce que cela pourrait aboutir, en dernière analyse, « ... à l'affaiblissement ou à l'élimination du contrôle efficace en tant que manifestation de la démocratie ».

PhDr Jindřich Fibich, candidat au doctorat ès sciences, Faculté des lettres de l'Université Charles, Prague :

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, plusieurs sciences humaines (notamment la science de l'Etat, la science politique et la sociologie) s'occupent de ce problème dans les pays occidentaux. Ce qu'il faut faire en premier lieu, c'est procéder à une analyse marxiste et tirer avantage de tout ce qui représente une valeur.

« En cherchant la solution de ces problèmes, nous devrions partir (comme Gramsci et Lénine) de deux plans fondamentaux sur lesquels se poursuit la gestion de la société. C'est d'une part le plan du domaine social, où il s'agit en premier lieu de garantir les préférences et d'établir l'union des intérêts antagonistes des différents groupes sociaux et où les moyens politiques de la démocratie s'avèrent suffisants. C'est ensuite le plan de la gestion sociale où il s'agit de faire ressortir et de dominer des lois et des mécanismes sociaux variés et où il est absolument nécessaire d'utiliser de plus en plus des moyens que seul un développement incessant des sciences et un accroissement de la connaissance professionnelle peuvent garantir ».

La conception optimale du rapport entre la démocratie et la spécialisation ne peut être établie qu'en vertu d'une analyse théorique appuyée par des ensembles représentatifs sur des données empiriques et, par conséquent, par des recherches sociologiques à propos de chaque cas. « Disons, de façon générale, qu'il faut constamment parer aux déformations découlant de l'étroitesse de vues, de l'infériorité, de l'isolement et de « l'aliénation », et qui prennent la forme de démagogie vulgaire d'une part, et celle de bureaucratie raffinée de l'autre ».

Une solution positive aux questions posées par le développement ultérieur des fonctions de la démocratie socialiste ne saurait se passer d'un examen approfondi de ses disfonctions.

Dr Dragoslav Slejška, candidat au doctorat ès sciences, Institut de Philosophie de l'Académie tchécoslovaque des Sciences :

« L'économie socialiste, et surtout la sphère de sa gestion, subissent l'influence de quatre unités structurales : celle de l'ensemble de tous les citoyens (sujet de la propriété sociale), du personnel des entreprises, des dirigeants des entreprises (ou supérieurs) et des organes

de gestion centraux ... ». C'est un fait sociologique qui a ses causes historiques.

En partant de cette structure, on ne peut prendre en considération deux modèles uniques de l'économie socialiste, le modèle centralisé et le modèle décentralisé. En se décidant à passer à une économie planifiée qui mette en valeur le mécanisme du marché, on ne décide pas pour autant tous les traits caractéristiques du nouveau modèle. Si les attributions et le pouvoir de décision sont remis entre les mains des dirigeants économiques sans qu'il existe un contrepoids et un contrôle venant d'en bas, le système ainsi créé serait proche du modèle du management. Si nous imaginons au contraire un système dans lequel la décision reviendrait au personnel, voire à des collectivités de travailleurs de moindre importance, le système nouveau tendrait vers un modèle absolument collectiviste. Aucun de ces deux modèles possibles ne peut être réalisé dans sa forme extrême.

« La gestion socialiste réunit, d'une part, les connaissances professionnelles garantissant une économie optimale, et d'autre part, le collectivisme garantissant l'humanisation de notre économie, en tant qu'union des antagonismes. « Il existe donc toute une gamme de modèles dont aucun ne peut être *idéal* – en ce sens qu'il parviendrait à éliminer ces divergences – tout au plus peut-il poser différemment ces divergences et en chercher peu à peu la solution.

On peut supposer que le modèle proche du management parviendrait à résoudre les problèmes de la discipline, de l'égalitarisme, de la qualification, de la souplesse opérationnelle de l'entreprise, etc. Alors surgiraient les problèmes de l'aliénation, des rapports démocratiques entre les hommes participant à la production, de l'intérêt des producteurs à l'entreprise, les problèmes de la supériorité sociale, de l'affaiblissement de la conscience du travail et de la propriété sociale.

« Un des éléments constants du processus visant à surmonter l'aliénation est la participation des producteurs à la gestion de la production (ou – à un degré plus élevé – à l'autogestion). Cette participation représente l'aspect pratique du fonctionnement de la propriété sociale. Elle exerce son effet en éliminant l'aliénation dans deux rapports essentiels : le rapport « homme–travail » et le rapport « homme–institution ».

La domination de l'aliénation suppose le fonctionnement d'un cycle vivant qui se manifeste par des conflits complexes et par la nécessité de chercher une solution aux divergences qui apparaissent sans cesse. L'auteur en cite une : « La participation des producteurs et de leurs organisations vise surtout les questions de principe et les perspectives d'avenir, elle ne doit pas concerner la gestion opérationnelle. Dans un modèle « idéal », tout marche à merveille. Or, si nous avons l'occasion de connaître les intérêts effectifs des producteurs, surtout ceux des moins qualifiés, nous voyons qu'ils expriment leur opinion beaucoup plus souvent au sujet des questions courantes et qu'ils ne saisissent que très lentement les interdépendances complexes de l'évolution économique. Si l'on ne tient pas compte de tous les aspects de ces divergences, la participation des producteurs risque de s'évanouir pour devenir une sorte de « verbalisme » démocratique.

Dr Jiří Hromada, professeur agrégé, Faculté de Droit de l'Université Komenský, Bratislava :

« Si nous concevons la démocratie comme un système politique contribuant au développement et à la réalisation de la vie de l'Etat et de la Société, il est évident qu'il faut s'attendre à un certain degré de compréhension de la part de tous ceux qui participent activement à ce développement, et d'autre part, on peut s'attendre à des résultats d'autant plus favorables que la faculté professionnelle d'exercer telle ou telle activité ou de participer à cette activité sera plus accentuée ». C'est pourquoi il ne faut pas opposer démocratie et

qualité professionnelle, mais chercher un équilibre et une harmonie entre ces deux composantes.

En ce qui concerne la transmission des fonctions, il est impossible de répondre sans aucune équivoque possible. Peut-être conviendrait-il mieux de parler non pas de la transmission des fonctions, mais de celle des tâches. « Il faudra alors que cette transmission soit dictée par les besoins et qu'elle ne se poursuive pas en vertu de certaines considérations dogmatiques ou de prestige ». Il faut en outre faire attention à ce que les intérêts variés des groupes ne se développent pas au détriment d'autres intérêts de la même valeur.

« Pour ce qui est des unités de production économique j'estime que, pendant l'exploitation même, il faut partir systématiquement du principe monocratique, car c'est seulement par celui-ci qu'il est possible de faire valoir les modes et l'étendue de la responsabilité strictement nécessaire à la réalisation du processus de production ». C'est en se fondant sur ce principe que « la démocratie peut se faire valoir de la façon la plus avantageuse, moyennant la constitution d'organes collectifs – d'un caractère plutôt consultatif – reposant sur une base la plus représentative possible ».

Antonín Pfeifer, Institut du Mouvement syndical révolutionnaire

La conception optimale du rapport entre la démocratie et la qualité professionnelle doit respecter le rôle dirigeant du parti et de la classe ouvrière, ce rôle acquérant une qualité nouvelle du fait que son centre de gravité se déplace du domaine du pouvoir politique vers le domaine technique et économique.

Il me semble que cette récapitulation des points de vue formulés dans l'enquête de la revue « Pravnik » exprime assez bien les représentations générales relatives au problème qui nous intéresse. Je tiens à rappeler que l'enquête eut lieu en 1965, aussi les idées exprimées portent-elles nécessairement l'empreinte de l'époque à

laquelle elles ont été formulées. Il en est ainsi parce que, entre autres, le rapport entre la qualité professionnelle et la démocratie n'a commencé à être l'objet d'études sérieuses de la part de nos sciences humaines qu'au moment où l'application du nouveau système de gestion économique devint urgente et où l'on cherchait la mesure d'indépendance économique nécessaire au fonctionnement des entreprises, parce qu'il devint évident que la transmission des fonctions d'Etat aux organisations syndicales était insoutenable, etc.

L'enquête apportait nombre d'opinions intéressantes et toujours actuelles, mais il nous est impossible de nous en occuper dans le cadre du présent article. J'ai intentionnellement cité les passages qui s'efforcent de tracer des limites entre la qualité professionnelle et la démocratie. Bien que les enquêtés soient d'accord pour ce qui est de la nature de la différence entre les deux catégories, nous pouvons distinguer des conclusions qui divergent dans une assez large mesure. Nous allons essayer d'indiquer plus loin les causes de ces divergences.

Réglementation juridique

Nous allons rappeler brièvement les règles juridiques en vigueur qui traitent de la participation des travailleurs à la gestion. Les résolutions du IVème Congrès général des Syndicats adoptées en bloc comme loi et ratifiées par le Code du Travail ont été plus tard complétées et précisées par celles du VIème Congrès général des Syndicats.

Le principe de la participation des travailleurs à la gestion par l'intermédiaire des syndicats est exprimé dans ces règlements par une énumération détaillée des activités courantes dans le domaine de la production et par l'énumération des attributions de l'organisation syndicale qui s'échelonnent depuis des décisions indépendantes, en passant par des décisions prises en com-

mun avec la direction et par l'activité de contrôle, jusqu'aux simples consultations sans aucun engagement juridique. Le titulaire de ces attributions vastes et substantielles est le comité d'entreprise qui peut les transmettre à des organes créés par lui-même (par exemple aux comités de production, aux différentes commissions du comité d'entreprise, aux comités d'ateliers, etc.). Notons encore le pouvoir qui découle de ces règles juridiques pour le Conseil central des Syndicats, au sujet de l'interprétation de ces normes et de la publication des normes qui dérivent des précédentes (c'est par exemple à ce pouvoir que le Conseil central des Syndicats eut recours en définissant la substance et le contenu de l'activité des comités de production).

Quant aux conseils ouvriers, on attend toujours qu'ils soient dotés d'une réglementation juridique. Leur existence actuelle se fonde sur les directives provisoires édictées par le gouvernement et tout particulièrement sur la compréhension des syndicats qui se sont portés garants de leur activité.

La comparaison des résolutions des deux Congrès généraux déjà mentionnés, des Syndicats d'une part et des directives réglementant l'activité des comités d'entreprise et des conseils ouvriers de l'autre, fait ressortir qu'on s'écarte nettement d'une énumération détaillée et limitative pour passer à des directives d'ordre plus général.

Règlements et réalité

Malgré les attributions considérables dont bénéficiaient les organisations syndicales, les décisions concernant les questions essentielles étaient presque toujours du ressort de la direction économique. Ce fait est en général masqué par une participation formelle, fictive, des travailleurs à la gestion. Il est vrai qu'on discute des propositions de la direction économique (même à plusieurs reprises) au sein des différents « organes de

participation démocratique », mais on finit toujours par approuver la proposition initiale. Les règlements sont ironiques sans le vouloir, lorsqu'ils parlent des « observations » et de « l'explication des observations ».

Toute analyse sociologique soignée est susceptible de déceler ce fait masqué par ces « moulins fonctionnant sans cesse mais fonctionnant à vide ». Citons, à titre d'exemple, l'enquête d'avant-garde à laquelle s'est livré Slejška dans les usines pragoises « Křížík » et « ČKD Sokolovo » (2) ou encore cette analyse sociologique récente opérée par Miloš Bárta de l'Enseignement technique supérieur tchèque de Prague (3). A partir de l'analyse du contenu de l'activité du comité d'entreprise dans une usine mécanique de Prague (en 1966) il a été constaté que dans deux cas seulement, le comité avait tendance à dépasser le cadre de la participation à la gestion et à se comporter en organe d'autogestion (dans le premier cas, il s'agissait de la réduction des heures de travail, proposée par la direction économique, sans augmentation de l'intensité du travail et du nombre des ouvriers ; le second cas était celui de la modification du taux de répartition des résultats économiques de l'année.

Il faut en chercher les causes surtout dans l'effet exercé par le système de directives administratives et dans le mode de gestion de toute notre économie. En dehors de cette cause essentielle il existe des causes secondaires, telles que le manque d'une réglementation satisfaisante délimitant les domaines de la direction professionnelle et des décisions démocratiques.

La réglementation existante est erronée, ne serait-ce que par sa tendance visant à établir une énumération

(2) Cf. par exemple D. Slejška : *Impulsions et obstacles de l'activité des travailleurs lors de la participation à la gestion économique. Récapitulation du travail scientifique et pédagogique des chaires du marxisme-léninisme*, N. 6, 1963 ; D. Slejška : *Práce a řízení* (Travail et gestion), Sociologický časopis, Revue de sociologie, N. 2, 1965.

(3) Cf. Odbory a společnost (Les syndicats et la société), 1968, N. 3.

limitative qui devrait s'appliquer de la même façon à toute une gamme différenciée d'entreprises – ce qui aboutit au subjectivisme et, en fin de compte, à l'incertitude. L'« abîme » se creuse entre la solution sur le plan général et celle d'un cas concret – ce qui manque, c'est une théorie approfondie de « portée moyenne », et ce défaut mène au subjectivisme. Au sujet des théories de « portée moyenne », je pense à la situation analogue dans la sociologie contemporaine. Il y a eu pendant longtemps dans ce domaine des théories générales sur la société, d'un caractère spéculatif, tandis que, de l'autre côté, les recherches empiriques ne fournissaient que des fragments de faits descriptifs. Ce n'est que récemment qu'on s'efforce de créer, au titre d'élément intermédiaire indispensable, une généralisation partielle des données recueillies relatives à la réalité sociale et c'est cette généralisation que nous désignons comme théorie de « portée moyenne ».

Pour ce qui est du problème qui nous intéresse, il existe bien certaines théories de « portée moyenne », mais elles ne sont ni exactement formulées, ni suffisamment motivées. Il s'agit plutôt de schémas artificiellement construits, fort éloignés de la réalité.

A l'époque du VIème Congrès général des Syndicats, on reprenait par exemple souvent le schéma qui consistait à distinguer tout d'abord trois domaines de l'activité d'une entreprise socialiste :

1) technologique,
2) économique et
3) social.

On eut ensuite soin d'ajouter que le premier domaine était indiscutablement du ressort des spécialistes, que le second (à quelques réserves insignifiantes près) l'était aussi et que seul le troisième domaine présentait l'occasion d'une coopération de la direction et des organisations d'intérêt des travailleurs, « créant de ce fait l'espace pour la participation à la gestion ». Sans parler du fait qu'il s'agissait d'une abstraction – car en réalité, les trois domaines s'interpénètrent presque toujours – il est évident qu'une décision adoptée dans le premier et le deuxième domaine détermine dans une large mesure le troisième domaine.

Un autre schéma, qu'on retrouve souvent à l'heure actuelle, consiste à distinguer les décisions relatives à la conception, aux problèmes à longue échéance d'une part et à la gestion opérationnelle d'autre part. Le premier domaine devrait alors être du ressort « de la collectivité des producteurs directs », tandis que l'autre serait exclusivement du ressort de la direction professionnelle. Sans éliminer les difficultés qui se présentent au sujet de la délimitation des deux sphères, ce schéma entretient l'illusion que les questions relatives à la conception, exprimées sous une forme plus générale, n'ont pas besoin d'être examinées par des spécialistes.

Réflexions sur les méthodes

Que faire, pour établir les théories « de portée moyenne » nécessaires pour combler l'intervalle entre les représentations d'ordre général et une solution concrète ?

Le meilleur procédé qui se présente au point de vue méthodologique est le suivant : déterminer les types de toutes les activités principales qui se présentent couramment dans une entreprise industrielle (ou, au moins, des groupes de types) et créer des combinaisons variées en classant les décisions respectives, en décisions relevant de la direction professionnelle et de l'autogestion. Les différentes combinaisons seraient ensuite vérifiées par la voie expérimentale dans plusieurs types d'usines présentant par ailleurs des conditions comparables.

On pourrait prévenir à l'objection d'une quantité excessive de solutions en ne créant que quelques types de division des attributions. Il faudrait par contre reconnaître le bien-fondé de l'objection affirmant que

nous manquons d'expérience en ce domaine ; il faudrait alors essayer d'établir en premier lieu des critères précis pour l'appréciation des résultats obtenus à ce sujet. On objectera que ces recherches sont coûteuses et difficiles à réaliser ; on pourrait réduire la portée de ces objections en se reportant à l'importance sociale du problème étudié, etc. Moyennant la généralisation d'études ainsi fondée, on pourrait aboutir à l'établissement de la théorie nécessaire de la « portée moyenne ».

Cependant, il existe un problème qu'il est impossible d'éviter : c'est le problème éthique. En médecine, il est par exemple évident que toute expérience ayant pour objet la vie humaine et susceptible de compromettre ou d'affecter une des fonctions de l'organisme est inadmissible. Ce principe devrait être appliqué par analogie à toute intervention opérée sur les fonctions d'une entreprise. Certaines combinaisons, artificiellement créées, de la division des attributions peuvent être analysées dès le début comme nuisibles, peu rationnelles ou, du moins, peu prometteuses. Leur vérification au prix de pertes économiques serait à peine justifiée.

Toujours est-il que les expériences sont nécessaires et qu'il faut s'exposer à des risques. Afin de réduire au minimum ces derniers, il faut vérifier par la voie expérimentale certaines versions optimales. Si l'on adopte ce procédé, une question se pose, à savoir comment trouver ces versions optimales.

Jusqu'à présent, nous avions toujours tendance à adopter des modèles tout faits (d'abord le type soviétique de participation à la gestion, maintenant les conseils ouvriers yougoslaves). Même si nos conseils ouvriers sont loin de vouloir copier mécaniquement, sans aucun esprit de créativité, les modèles étrangers, nous ressentons chez les adversaires de l'autogestion un certain manque de confiance exprimé par des appréciations telles que : « ... toujours ces modèles étrangers, toujours ces structures inorganiques, s'adaptant si mal à l'organisme vivant de notre réalité sociale ».

Le chemin d'une version optimale qui ne soit pas grevée dès le début d'une solution unilatérale, adoptée a priori, devrait passer par l'analyse des formes de participation existant déjà et par l'analyse de tous les autres types de participation des travailleurs à la gestion. Ce que j'ai en vue ce sont, en dehors des types soviétique et yougoslave, les types modifiés, appliqués dans d'autres pays socialistes (il serait particulièrement instructif de se livrer à l'étude de la rencontre des organes d'autogestion et du mode de gestion économique centralisée qui eut lieu par exemple en Pologne et en partie en Hongrie) ainsi que les expériences de participation dans les conditions de la société capitaliste consistant à créer une entreprise autogérée dans l'économie marchande capitaliste des Etats-Unis, les collectivités autonomes expérimentales créées par l'Institut Tavistock de Londres, etc.).

Les notions concrètes résultant de ces expériences sont toutefois très hétérogènes. Nous ne disposons d'une analyse approfondie, s'appuyant sur un nombre assez important d'exemples, qu'au sujet des conseils ouvriers yougoslaves, tandis que les autres notions ont plutôt le caractère de recherches partielles ou de monographies. Leur validité étant d'un degré varié, elles ne se prêtent pas aux procédés de généralisation courants.

Le point de départ pourrait alors consister en une analyse qui, même si elle est fondée sur des notions d'un degré varié de généralité, s'efforcera de saisir uniquement certaines tendances ou allusions aux tendances. Je crois qu'il serait possible d'atteindre ce but à l'aide d'une série de « coupes » d'après des aspects intentionnellement choisis. On pourrait réunir des points de vue interdisciplinaires de façon à faire ressortir des éléments fonctionnels et disfonctionnels. En combinant un nombre maximal d'éléments fonctionnels et de mesures rationnelles empêchant ou limitant l'effet des éléments disfonctionnels, on peut aboutir à la synthèse – à la version optimale.

Coupes proposées en vue de l'analyse

Ce projet est incomplet et les différents aspects ne sont pas classés dans l'ordre de leur importance. Le rapport entre la forme, le contenu et le succès des différents types de participation pourrait être successivement évalué d'après les aspects suivants :

Type de gestion économique (notamment en ce qui concerne la polarité de la gestion principalement centrale, obéissant aux directives et de la gestion principalement indirecte, bénéficiant de l'effet d'instruments économiques)

Style de gestion appliqué par la direction économique (notamment pour ce qui est du style de gestion autocratique ou démocratique).

Niveau de la gestion scientifique (gestion d'après les notions obtenues ou élaborées par la voie scientifique ou s'appuyant principalement sur la simple expérience).

Informations nécessaires à la décision (comment réduire le risque de manipulation de l'opinion publique, l'organe de participation à la gestion peut-il acquérir ses propres informations et de quelle manière, etc.).

Situation organisationnelle et économique dans la hiérarchie de la gestion (modification des formes et du contenu de la participation à la gestion en fonction du niveau auquel l'organe d'autogestion ou un autre organe de participation à la gestion ont été créés).

Caractère des relations organisationnelles (rapport entre l'élément de gestion fondamental, donc l'entreprise, et les unités inférieures, selon qu'il y a ou qu'il n'y a pas participation).

Mode de création, de différenciation et d'unification des intérêts (intérêts de groupes ou de l'entreprise entière).

Caractère du pouvoir (rationalité et efficacité de la participation selon qu'il s'agit de la dispersion du pouvoir, du contrôle ou de l'activité de consultation).

Combinaison de types de pouvoirs (est-il possible et rationnel de séparer les différents types d'attributions aux différents échelons de la gestion d'après les trois types mentionnés d'attributions ou est-il préférable de les cumuler ; si non, indiquer pourquoi, si oui, indiquer dans quelles conditions).

Système de supériorité et de subordination (est-il possible et préférable que les organes de participation à la gestion à chacun des échelons soient indépendants ou qu'ils soient liés les uns aux autres ?).

Point de vue de la responsabilité juridique et morale (responsabilité des conséquences éventuelles des décisions erronées, problèmes relatifs au recours, etc.).

Motivation (quel est le facteur qui contribue au prestige de la participation dans l'organe de participation, rémunération matérielle de la participation).

Eventualité d'une participation effective aux décisions et sa réalisation du point de vue des différents groupes (le classement utilisé ne peut se borner aux catégories courantes du plan, mais il devrait tenir compte des connaissances générales et professionnelles nécessaires, de la connaissance de la situation à l'intérieur de l'usine, de la possibilité d'accéder aux informations nécessaires et de la coïncidence dans le temps entre la fréquence des questions et celle des activités des formes institutionnelles de la participation à la gestion).

Position occupée dans le système de gestion (évaluer les avantages et les inconvénients de la situation où, dans notre cas, les organes de participation à la gestion sont, dans une très large mesure, le domaine de ce qu'on appelle « la deuxième équipe » de gérants, généralement mieux formée au point de vue professionnel et,

évidemment, plus compétente que la « première équipe ». Où se termine la pression utile exercée sur les positions des moins capables et où commence la tension nuisible ?).

Il serait maintenant logique de développer les différentes coupes, de comparer les conclusions partielles ainsi obtenues et d'essayer d'en faire la synthèse. Or un tel travail demanderait du temps.

Je crois cependant que même si ces analyses ne sont pas terminées, il est possible d'en déduire certaines conclusions qui n'auront évidemment qu'un caractère hypothétique.

Conclusions

Pour être efficaces et attrayantes, les formes de la participation démocratique des travailleurs à la gestion devront avoir un contenu qui dépasse le cadre proclamé et fictif de la soi-disant participation des années précédentes et elles devront être matérialisées par un organe vraiment démocratique. Une fonction de ce genre à l'échelon de l'entreprise peut être remplie par un organe d'autogestion qui orientera ses efforts par rapport aux décisions relatives aux questions fondamentales et au contrôle et se débarrassera du rôle consultatif.

L'expérience démontre que dans les organes « combinés » de participation à la gestion, la participation effective des travailleurs aux décisions se perdait presque toujours parmi les autres activités, d'où nécessité d'une séparation institutionnelle des organes d'autogestion. Leur contenu ne peut être déterminé que sous forme d'un cadre. Les solutions catégoriques, explicites et d'une validité générale contiennent le germe des déformations futures.

En incorporant les directives de cadre aux différents statuts réglementant l'activité des organes d'autogestion, il devrait être tenu compte non seulement,

comme auparavant, de la branche, de l'importance de l'entreprise, de sa structure organisationnelle, mais du niveau effectif de la gestion scientifique.

Les attributions des organes d'autogestion à l'échelon des entreprises seraient à peu près les suivantes : ces organes devraient s'occuper des questions relatives à la situation de l'entreprise dans les groupements d'un ordre supérieur, de l'établissement des objectifs essentiels de l'entreprise, de décisions au sujet des cadres supérieurs de l'entreprise et du contrôle de l'accomplissement des tâches, et ceci à base de résultats à long terme. Il convient de réserver à la direction de l'entreprise et à l'organisation syndicale les décisions concernant les moyens créés, l'organe d'autogestion se bornant à exprimer son point de vue sous forme d'une recommandation.

Une fois établis, les organes d'autogestion doivent avoir la possibilité d'obtenir leurs propres informations indépendamment des renseignements fournis par la direction économique, afin d'éviter le danger de manipulation.

La création des organes d'autogestion ne devrait pas affecter l'initiative des travailleurs qui se manifeste sous des formes telles que les réunions au sujet de la production, le mouvement des innovateurs, l'émulation socialiste, etc. Dans notre situation, ces moyens représentent des résultats précieux des transformations socialistes passées et leur maintien est d'un intérêt vital, notamment dans les entreprises où la gestion s'appuie principalement sur l'expérience.

Il faut trouver la solution pour neutraliser les tendances à la désintégration motivées non pas par la rationalité économique, mais par le prestige national ou par les intérêts de certains groupes.

Malgré les risques de conflits de compétence et la complexité des rapports organisationnels, il sera probablement nécessaire d'établir des organes d'autogestion aux échelons inférieurs de l'entreprise. Sinon, on risque

de s'exposer à un danger beaucoup plus grave, celui de la déformation bureaucratique à tendance technocratique, et celui de la séparation des organes d'autogestion des producteurs directs.

Jan HYSEK

La notion de l'autogestion*

Quelques thèses sous forme de réflexion

XXX.

I. La notion de l'autogestion

La notion d'autogestion prend des sens très variés – elle est assez usée au point de vue de l'utilitarisme politique et de l'instrumentalisme journalistique. Même dans la science sociale, on lui attribue souvent des sens différents. Il faut en chercher la cause dans la différence d'approche selon les branches scientifiques (par exemple de la sociologie, de l'économie politique, de la science de l'Etat et du droit, etc.) et aussi dans le fait que ces branches scientifiques mêmes ne se sont pas mises d'accord sur un même sens du terme « autogestion ».

Essayons donc d'approcher cette notion sous un angle aussi général que possible. On définit parfois l'autogestion comme « l'administration de ses propres affaires » (c'est ainsi que l'autogestion est conçue par V. Mikule dans son article inédit « Le problème de l'autogestion en Tchécoslovaquie »), comme l'autodirection, l'autorégulation, etc.

(*) Le présent article se propose d'apporter quelques suggestions aux discussions sur l'autogestion. Il ne s'occupe pas de la bibliographie existante, relative à l'autogestion et il vise plutôt la méthodologie et le contenu.

Il est vrai que cette conception a un caractère tautologique, mais il ne s'agit pas d'une simple « definitio per idem » étant donné que l'interprétation etymologique même revêt ici une certaine forme analytique, explicative. Cette définition présente en outre l'avantage suivant : moyennant une modification peu importante – *par l'autogestion nous entendons l'autorégulation, l'autodirection de la société humaine* – elle approche la conception classique de la définition à la fois par *genus proximum* (« l'autogestion » dans notre cas) et par *differentiam specificam* (le sujet socio-humain).

L'homme en tant que système créateur, autorégulateur

« Le mouvement d'autogestion dans la société n'est-il qu'une forme d'un mouvement plus large, plus général « d'autorégulation » ? Voilà une réflexion qui a certainement un caractère spéculatif (1). J'estime toutefois que pour mieux comprendre le phénomène d'autogestion dans la vie de la société humaine, il peut être utile de l'intégrer dans le contexte des formes plus générales d'un mouvement analogue. Car toute l'évolution socio-historique de l'homme n'est qu'une confrontation incessante du général et du particulier, des éléments constitutifs relativement stables et relativement variables de la structure humaine, une confrontation des éléments sociaux, psychiques, mais aussi biologiques et d'autres éléments inférieurs de cette structure.

(1) Le cybernéticien français A. Ducrocq dit à ce sujet : « Il est vrai que nous montons des machines cybernétiques à l'époque actuelle. Mais la nature nous a dévancés depuis longtemps. Ce qui est caractéristique à cet égard, c'est l'organisation du cosmos » qui se distingue, d'après Ducrocq, par l'application du principe de l'automatisation. Dans certains systèmes d'idées, le principe d'autorégulation est certes encore limité à la matière vivante. Par exemple, J-L. Fischer distingue des structures réactives (inorganiques) et autoréactives (organiques). La vie sociale et culturelle de la société se distingue d'après lui par des structures de régulation réactives et créatrices (Emprunté à l'article « Le cosmos qualitatif », *Filosofické Studie*, Prague, 1969, p. 105).

D'après Marx, l'homme a la faculté de créer des valeurs (la force de travail de l'homme produit plus de valeur qu'il ne lui en faut pour sa reproduction). Cette faculté humaine dépasse indubitablement le domaine de l'économie. L'homme porte une information nouvelle, il accomplit la fonction « d'amplificateur » au sens de la cybernétique et de la théorie des informations (2). Il est donc un être créateur et même un être autocréateur ; par ces facultés, il se distingue nettement des autres structures d'autorégulation.

Un autre trait caractéristique de la structure humaine, trait probablement encore plus prononcé et plus spécifique, consiste dans le fait que l'homme *se rend compte* de sa faculté et de sa fonction d'autorégulation, qu'il crée sciemment son propre monde et qu'il se transforme sciemment lui-même. L'objet dont l'homme se rend compte devient successivement une partie de sa *conscience* ; l'homme saisit peu à peu les interdépendances et les présuppositions de sa propre autorégulation. L'autogestion consciente peut par conséquent agir en tant qu'un « amplificateur de l'amplificateur », elle peut aussi multiplier les forces créatrices de l'homme et leur objectivisation – l'œuvre humaine, l'information humaine. Et inversement, la réalité et la conscience du manque d'autorégulation chez l'homme et les groupes sociaux – abstraction faite d'une situation

(2) « L'amplificateur est un dispositif qui émet en grande quantité ce qui lui a été remis en petite quantité » (Ashby, La Cybernétique). « Cette divergence entre le signal et l'énergie exige l'application de la notion de l'information » (A. Ducrocq, dans son article « Physique de la cybernétique », Recueil « La cybernétique dans les sciences humaines » Prague 1965, p. 52). Même en cybernétique, cette notion n'est pas univoque. Le signal même est parfois conçu comme une information. La définition philosophique suivante de l'homme est tout aussi remarquable : « ... l'homme est un « transformateur transformant l'énergie extérieure dans sa conscience et dans ses actes de telle façon qu'elle rétroagit vers l'extérieur en créant un champ magnétique qui amplifie le rôle transformateur du sujet... » (Lubomír Nový : *La philosophie à une époque agitée*, Prague, 1964).

historique concrète – aboutit nécessairement, à la longue, à l'affaiblissement de l'activité sociale des hommes, à la stagnation de leurs forces créatrices, à la stagnation de la création de valeurs nouvelles.

L'autogestion dans la société et dans la nature

L'autogestion sociale et humaine au sens le plus large est une « autorégulation de la famille humaine », elle est son autodirection. Cette autorégulation exprime le rapport actif, créateur de l'homme tant à l'égard de lui-même qu'à l'égard de la nature et de la « nature artificielle » (de la technique).

La conception de l'autogestion en tant que rapport des hommes entre eux et en tant que leur rapport à la nature et à la technique, n'est pas à mon avis une extrapolation, comme fin en soi, du rapport entre les hommes dans une dimension nouvelle ; elle découle de la nature même de la chose, à savoir de l'union de l'existence humaine dans la société, la nature et la technique. La conception mentionnée peut même devenir une arme gnoséologique contre une conception politiquement « immanentiste » et, partant, unilatérale de toute l'évolution de la société (3).

Les premières formes évolutives de l'autogestion dans la communauté primitive étaient aussi conditionnées par un certain minimum de domination de la nature par l'homme ; celui-ci devait être capable de produire quelque chose avant de pouvoir gérer librement ses affaires. Dans la société contemporaine qui s'appuie sur un développement inespéré, il serait d'autant moins prudent de séparer nettement le caractère professionnel et démocratique, la gestion scientifique et l'autogestion.

(3) Les auteurs – Pečírka, Pešek – du Recueil « Formes précoces de la civilisation », *Svoboda*, 1967, précisent dans l'avant-propos que « le principe général de Marx de l'appropriation sociale de la nature par l'homme, bien qu'il ait été considéré, dans les « Grundrisse », comme un certain secteur de l'histoire, n'est pas exclusif et n'est pas surtout l'affaire d'une certaine période... c'est un principe général de l'union dialectique de l'existence humaine dans la nature et dans la société... », *op. cit.*, page 23.

L'inséparabilité des rapports entre les hommes d'une part et de leurs rapports à la nature et à la technique d'autre part détermine même d'autres formes d'autorégulation, différentes de l'autogestion humaine. Si nous voulons approfondir notre autogestion humaine, nous devons nous intéresser aussi aux autres formes de l'autorégulation (4).

Marx dit que l'homme est à la fois l'acteur et l'auteur de sa propre histoire ; contre le point de vue hétéronome de l'idéalisme objectif, il pose l'autonomie de l'homme et du monde « créé » par ce dernier. La situation autonome de l'homme et de la société humaine dans le monde exprime donc aussi la responsabilité que l'homme assume du sort de ce monde, de son histoire. L'autogestion, l'autonomie des actes de l'homme *ne signifie pas évidemment son isolement absolu* des autres systèmes, l'inobservation de ses relations avec les autres systèmes, l'arbitraire des actes humains. L'autonomie et l'autogestion ont toujours une certaine mesure et toute mesure de l'autonomie suppose qu'il faut en fixer les rapports (5).

(4) L'intégration de l'homme dans les entités « automatiques » n'est pas considérée, dans notre conception, de façon mécaniste ou organique. Il s'agit seulement d'une compréhension systématique du *monisme* réaliste (matérialiste) ; on ne met pas l'accent sur le mécanisme automatique, mais justement sur l'autorégulation automatique. L'antithèse de « l'homme et de l'automate » au sens de l'antithèse du mécanisme et de la pensée, de l'inertie passive et de la créativité humaine – qui apparaît parfois dans la bibliographie philosophique – découle à mon avis de mon exposé.

(5) C'est pourquoi je partage l'opinion d'Adam Schaff qui dit : « La question de l'autonomie, de l'auto-orientation ou de l'indépendance n'a de sens que si on détermine en même temps le système des rapports ; l'autonomie de quoi et par rapport à quoi, l'indépendance par rapport à quoi ? (A. Schaff, *Le marxisme et l'individu humain*, V.P.L., 1966, pp. 154-155).

L'antifétichisme de l'autogestion

Une des caractéristiques humaines historiquement formées, mais relativement constantes et « tenaces » est la faculté de pratiquer le *fétichisme*. Dans son article intitulé « Les débats au sujet de la loi sur le vol du bois », le jeune Marx constate qu'à l'époque de la conquête de leur pays, les Indiens de l'Amérique centrale considéraient l'or comme le fétiche des Espagnols, de même que quiconque suivrait les débats de la Diète de Rhénanie serait amené à considérer le bois comme le fétiche des habitants de cette province. Ajoutons que de nos jours, ces fétiches sont « l'Etat de la prospérité » ou l'institution socialiste. La « sécularisation » et la démocratisation successives dans l'évolution de la société humaine ne rendent pas le phénomène du fétichisme moins urgent, mais le réflètent plus bombé, plus plastique, parce qu'il subit « l'humanisation » uniforme, extériorisée, qu'il s'agisse de la consommation de masse dans les pays occidentaux évolués ou de l'institution socialiste mentionnée. Au point de vue de la conception large de l'autogestion de la société humaine, l'évolution de cette dernière constitue une « défenestration » permanente des fétiches et leur remplacement par des fétiches nouveaux. L'approfondissement de l'autonomie de la famille humaine est donc le chemin de domination de l'existence humaine dans la nature et dans la société, le chemin de maîtrise de l'œuvre humaine et, en même temps, le chemin de défétichisation, visant à surmonter la « fausse conscience fétichiste ».

Conformément à ce qui vient d'être constaté, il faut considérer l'autogestion en tant que l'opposé du fétichisme institutionnel, non seulement comme l'expression de la domination des rapports entre les hommes, mais encore comme la *domination de l'œuvre humaine,* englobant nécessairement les rapports de l'homme à la nature et à la technique. Le *processus d'appropriation des institutions* consiste donc à atteindre l'état où l'institution ne peut pas être exploitée

par un groupe social au détriment de l'autre ; il faut en outre que ce soient des hommes qualifiés qui agissent par l'intermédiaire de l'institution, « qualifiés » dans ce sens qu'ils ne s'identifient pas à l'institution devenant un fin en soi. Le problème de la « capacité professionnelle de l'institution peut être purement *social* (avoir le caractère de classe), mais il peut aussi refléter une faculté de connaissance insuffisante de l'homme. Par exemple, l'organe de planification peut fonctionner mal, soit parce qu'il n'exprime pas l'intérêt de la société, soit parce que sa fonction de connaissance n'est pas à la hauteur ou encore que les conditions sociales sont peu satisfaisantes, ou que, tout simplement, cet organe ne sait pas encore planifier (En réalité, il s'agira toujours du concours des deux éventualités).

La spontanéité et la conscience de l'autogestion

L'autogestion en tant qu'autorégulation de la famille humaine est une autorégulation reflétée et, par conséquent, de plus en plus consciente. Cependant, l'autogestion est parfois caractérisée plutôt comme l'ouverture du chemin de la spontanéité collective ou individuelle. Conformément à *la dialectique des parties et de l'ensemble,* ce qui semble être conscient du point de vue d'une partie du système peut paraître spontané du point de vue de l'ensemble du système. Or, cette problématique a encore un autre contexte, moins connu. La séparation « précybernétique » de la nature et de la société, de l'automate et de l'homme, de la « spontanéité » de la nature et de la « conscience » du sujet socio-humain aboutit à la sous-estimation mécanique de la spontanéité et, en même temps, à l'identification de la conscience et de l'institutionnel. Il se peut aussi que la spontanéité compromette progressivement les formes évolutives existantes, en quelque sorte « institutionnalisées » ; l'apparition de l'homme sur la terre affecte *asymétriquement*, et enrichit en même temps l'image existante de la nature. D'autre part, l'auto-

gestion locale peut affecter progressivement, par sa spontanéité, la logique de réflexion du centre qui se veut « consciente » mais qui n'est que spontanément inerte et « institutionnelle ». La spontanéité fait pousser même des fleurs qui se sont épanouies en vain ; le dynamisme de l'évolution de l'homme et de la société démontre toutefois que tout ce qui est neuf, progressif, a été au début spontané, asymétrique et en quelque sorte indésirable, contraire aux « intentions du centre » et à leur forme spontanément inerte (Ceci s'applique au «miracle grec » et à toute la civilisation européenne).

En effet, on a « négligé » le fait que la divergence entre la spontanéité et la conscience ne vaut presque toujours *qu'à l'intérieur d'un système de référence donné* (par exemple à l'intérieur d'un mouvement donné de la « masse », à l'intérieur d'une formation de l'évolution sociale, etc). Aussitôt que les limites du système cessent d'exister, les oppositions disparaissent, les pôles se trouvent intervertis ; ce qui paraissait spontané peut mener à un degré plus élevé de la conscience.

Cela signifie qu'en connexion avec la spontanéité et la conscience, il faut davantage tirer profit des catégories du contenu et de la forme, de la substance et du phénomène. La spontanéité peut prendre une forme « consciente », institutionnelle, la conscience peut se présenter d'abord sous la forme « spontanée » du bon sens humain.

Nous voyons d'autre part qu'il n'est pas difficile de comprendre le rôle progressif de la spontanéité dans le passé ; mais pour le comprendre dans le futur, il faut cesser de concevoir l'époque contemporaine de façon métaphysique, comme pouvant être améliorée uniquement d'en haut, ou par la voie institutionnelle.

L'autogestion et les intérêts

Si l'autogestion est « l'administration des propres affaires » des hommes, il ne faut pas la concevoir de façon *formelle,* comme une *sorte de gestion* dans laquelle les hommes se gèrent eux-mêmes. Par autogestion, nous n'entendons pas une simple forme de gestion, mais une *situation sociale* (donc à la fois un *état* atteint de l'évolution sociale et un *mouvement* tendant à le dépasser) permettant de réaliser cette forme de gestion. De même que la *propriété, l'autogestion* est un rapport social, réalisant *l'intérêt propre* des groupes sociaux ou des individus. Cependant, à la différence des *formes essentiellement démocratiques* du gouvernement, l'autogestion n'exprime pas seulement les intérêts généraux du peuple ou des groupes sociaux. Un trait important de l'autogestion, c'est qu'elle tend vers la distinction des *intérêts concrets* des groupes et des *intérêts concrets des individus.* L'autogestion tend à exprimer directement ces intérêts, ce qui signifie qu'elle *s'écarte du principe démocratique de représentation générale* (il s'agit d'une distinction entre des groupes d'intérêt liés, par exemple, par la division commune du travail, par le territoire, etc.) et qu'elle *s'écarte aussi du principe de représentation institutionnelle en général* (il existe donc une relation étroite entre l'autogestion et la *démocratie directe*

La naissance et l'évolution de la division du travail, puis de la société de classes, nous ont évidemment empêché de subordonner à cette définition « idéale » de l'autogestion une macrostructure sociale effectivement existante et, en premier lieu, l'Etat. Dans ce sens, nous pouvons parler d'une certaine « aliénation » de l'autogestion au cours de la longue évolution de la société de classes qui prépare en même temps les conditions d'une autorégulation ultérieure plus profonde. L'autogestion est alors « naturelle », tandis que l'Etat ne l'est pas. Si nous avons recours à la division des structures sociales adoptée par certains sociologues, à savoir en microstructures (famille, etc.), en macrostructures (Etat, églises universelles, etc.) et en mésostructures (localités, régions, unités, économiques importantes, organisations d'intérêt etc.), nous voyons que l'autogestion peut englober, en

dehors des microstructures mêmes, certaines mésostructures. Le rapport relativement constant de ces mésostructures au pouvoir étatique et politique, qui revêt toujours le caractère d'une *autonomie relative de ces structures par rapport au pouvoir d'Etat,* engendre souvent une opinion non-historique, à savoir que la substance et la nature de l'autogestion restent toujours les mêmes dans l'espace et le temps et, en fin de compte, « périphériques » par rapport aux sources et forces réelles de la gestion de la société. L'autogestion parvient à une opposition notoire à l'Etat.

Le visage de « Janus » de l'autogestion

Il ne faut pas toutefois idéaliser cette opposition par exemple au sens de la contradiction connue de Tonnies « Gemeinschaft und Gesellschaft ». Les éléments d'autonomie ont joué dans l'évolution de la société, à partir des mésostructures sociales, un rôle tant progressif que régressif, tant révolutionnaire que contre-révolutionnaire. L'articulation et la saturation concrètes des intérêts peuvent en effet se manifester, dans l'évolution de la société humaine, même de façon très *régressive* ou s'opposer à l'intérêt de la majorité des hommes dans la société. Il ne s'agit pas seulement des manifestations du patriotisme autonomiste local, régional ou « professionnel », mais aussi de « l'autogestion économique » capitaliste des débuts de la gestion capitaliste, où l'abstraction croissante de la politique est exprimée par « l'accomplissement » très concret des capitalistes qui ont réussi. En parlant de la liberté de la presse, Marx a dit qu'au fond, toutes les libertés ont « toujours existé », soit sous forme de *privilège,* soit sous forme de *droit général.* Cela s'applique aussi à *l'autogestion.*

La conception « surhistorique » de l'autogestion doit être par conséquent compensée, dans une situation révolutionnaire donnée, et plus encore « remplacée » par la conception *historique.*

Nous voyons alors que « l'autogestion en tant que droit général » ou *l'autogestion de la société entière* (la terminologie marxiste parle de l'autogestion « sociale ») dans son évolution historique, sans égard au stade initial de l'histoire humaine, n'est qu'un *postulat* ou un *idéal.* Nous approcherons peut-être cette problématique en posant la question du *rapport du phénomène d'autogestion au phénomène politique à l'époque actuelle.* Il nous semble que l'autogestion est de toute façon plus large que le phénomène politique ; c'est un phénomène *social* et, au sens le plus large, un phénomène *anthropologique.*

L'autogestion et la politique

a) « Qu'est-ce que la politique ? » Voilà une question à laquelle les réponses ne manquent pas. Nous allons en choisir deux : la politique est l'expression du besoin invariable de l'homme de dominer, d'exercer le pouvoir sur d'autres hommes ; la politique est une *fonction structurale* permanente « intégrant toutes les activités sociales et toutes les autres fonctions partielles de telle façon qu'on puisse atteindre l'état aussi adéquat que possible d'une société donnée » (6).

Il existe d'autres conceptions historiques de la politique auxquelles appartient la conception *marxiste* dont je suis le partisan. Selon cette conception, le phénomène politique est l'expression *abstraite* et *déformée* en faveur des forces sociales dominantes, d'une gestion consciente du mouvement social, à l'époque de la division sociale évoluée du travail, dont résultent les classes sociales. La politique est matérialisée par *l'Etat* et par des *institutions* d'intérêt. Par rapport à l'individu humain et aux forces sociales qui ne dominent pas dans une société donnée, la politique

(6) C'est la réponse de l'éminent philosophe et sociologue tchèque Josef Ludvík Fischer

et l'Etat figurent comme des phénomènes en principe *aliénés*. Bien plus, ces forces sociales et les individus humains s'aliènent à eux-mêmes car, subissant l'effet de la division sociale du travail et de ses conséquences (asservissement de l'homme au processus de production, suprématie socio-économique et force politique exercée par l'Etat), ils sont contraints d'occuper l'espace étroit qui leur est réservé en tant qu'esclaves, serfs, hommes « économiques » ou citoyens, etc. La structure humaine se trouve alors réduite à ses éléments partiels, abstraits, ou bien elle se décompose en éléments hétérogènes et incohérents dont chacun joue un rôle différent et contradictoire par rapport à l'autre.

L'analyse marxiste se réfère aussi à la notion de *« communauté politique »* au sens plus étroit, limité à l'époque non-communiste ou « pré-communiste » consécutive au Moyen Age et à la chute du régime féodal. C'est à cette époque qu'à la suite d'une division étendue du travail et de la production marchande, les phénomènes politiques et étatiques se séparent de la société ou en deviennent relativement indépendants, tout en exprimant, au moins formellement, à l'aide du régime démocratique représentatif et à l'aide de l'égalité juridique formelle, les intérêts *de couches assez vastes d'une société donnée*. On peut dire que, dans le cadre du pouvoir politique et étatique *exercé sur la société*, la fonction politique commence à jouer un rôle important en tant que *médiation* abstraite et, simultanément, en tant qu'intégration sociale des intérêts de ces couches. *L'autolimitation* du pouvoir politique par la voie du droit est un des traits positifs de la « communauté politique » ainsi conçue.

La conception marxiste-léniniste historique du phénomène politique est évidemment d'autant *plus adéquate* à la réalité sociale qu'elle apprécie de façon plus réelle les éléments « sur-historiques » mentionnés, à savoir tant *l'indépendance relative du pouvoir dans la politique* que la fonction toujours présente et *intégrante* de la politique.

b) Qu'il s'agisse de l'autogestion sociale communiste ou du passage vers la gestion dite non-politique, nous avons toujours à envisager le problème essentiel du *contenu* de ce processus. Nous avons vu que la liquidation de la société de classes peut ne représenter que la phase initiale de ce processus. Mais il s'agit toujours d'un essor qualitativement plus accentué des forces de production, de « l'annulation » respective des conditions humaines peu satisfaisantes du travail et de la vie humaine en général (par exemple du travail physique pénible, de la « pénurie » économique relative dans la société, du niveau technique peu satisfaisant du processus de travail et de ses formes économiques, et de la gestion insuffisamment développée – tous ces processus s'influençant mutuellement) et de « l'aliénation » de l'homme même, déterminée par ces conditions. Cette « annulation » ne peut évidemment se faire qu'au moyen d'une activité consciente de l'homme, des groupes sociaux et de leur avant-garde, donc au moyen d'une nouvelle *pratique révolutionnaire* comme le dit Marx (7).

A quel moment peut-on parler de l'autogestion sociale ? *Le passage « de la politique à l'autogestion »* est en principe possible dans une société dans laquelle *les classes à intérêts* antagoniques n'existent plus. Or, dans une société qui appartient encore à mon avis à la « communauté politique » de Marx au sens le plus étroit du mot, une application plus large du principe d'autogestion dans le cadre du système politique est *admissible* car la tâche politique essentielle de la force sociale dominante – de la *classe ouvrière* et des autres

(7) «... deuxièmement, cette évolution des forces de travail... est absolument nécessaire car, sans elle, on serait de nouveau amené à vivre dans l'indigence et, avec la pénurie, il faudrait reprendre la lutte pour tout ce qui est indispensable à la vie et toute cette cochonnerie recommencerait... » (*Idéologie allemande*, Recueil Karl Marx : Aliénation et émancipation de l'homme, p. 150, MF, 1967).

couches sociales – ne consiste pas à conquérir le pouvoir politique et d'Etat, mais à édifier les attributs socio-économiques et humains du développement *communiste.* Le *« caractère politique »* de la communauté mentionnée réside donc dans ce qui la lie encore au *capitalisme* (l'homme n'est pas encore le sujet véritable de la production sociale, la société doit se limiter elle-même sous forme de droits et de libertés civiques, l'état « de pénurie économique », qui existe toujours, n'exclut pas le retour à la « cochonnerie antérieure », quoique sous une autre forme, etc.). Quant à son *caractère d'autogestion,* il réside dans ce qui l'apparente au communisme (l'absence de classes antagonistes, l'homme est devenu ou peut devenir sujet de la gestion politique, etc.). La différence par rapport au capitalisme devrait en outre consister dans le fait que l'Etat, enchaînant sur les célèbres traditions de la Commune de Paris et des soviets, ne peut plus déclarer « la minorité d'âge permanente de la famille humaine » comme dit Karl Marx. D'un côté, on ne peut donc pas parler de la « société autonome » ; de l'autre côté, *refuser la croissance des éléments progressifs d'autogestion dans la société* témoignerait de l'incompréhension des possibilités et des besoins réels du socialisme.

Cependant, il faut encore compléter ce schéma sur le caractère politique et le « caractère d'autogestion ». « Le visage de Janus » de l'autogestion continue à exister même dans les conditions actuelles. Le domaine d'autogestion ne peut être réfractaire aux horizons étroits locaux, professionnels,etc, tandis que le caractère *intégrant* de la sphère politique peut devenir à certains égards (par exemple au sens d'une *légalité* unie) le meilleur instrument de l'évolution générale de la société et de l'homme. Les domaines politique et d'autogestion devraient donc s'approcher successivement l'un de l'autre. Dans le cadre des possibilités économiques, la politique devrait s'orienter vers l'autogestion en approfondissant ses fonctions *de représentation* à l'égard des

citoyens, en enchaînant de façon plus intense avec les intérêts concrets des groupes sociaux et des individus, en se débarrassant de ses éléments de pouvoir, tant que nous voyons dans ces éléments leur *indépendance et leur caractère de fin en soi* ; l'autogestion, de son côté, devrait devenir politique en se séparant des intérêts qui ne visent pas le progrès de la société entière et en visant un développement approfondi de la personnalité de l'homme et de l'intégrité de l'individu humain. En revenant à la détermination du phénomène politique, nous voyons qu'en comparaison avec ce dernier, l'autogestion sociale n'est plus cette expression déformée du mouvement de la société entière ; cependant, le côté conscient de gestion de ce mouvement s'approfondit toujours. En ce qui concerne *l'abstraction,* notons que l'autogestion est concrète dans ce sens qu'elle n'est pas un parasite, qu'elle concerne un homme plus évolué, plus concret, qu'elle exprime directement les intérêts de la société et de l'homme, sans faire le détour par la domination politique ; mais elle est « plus abstraite » ou, plutôt, *plus générale* au sens d'une intégration approfondie des intérêts des groupes sociaux, de l'ensemble et de l'individu.

II. L'autogestion et la révolution scientifique et technique – Théorie d'une nouvelle « humanisation » de l'homme

Vouloir esquisser l'évolution ultérieure de l'autogestion c'est se faire d'abord une opinion sur le caractère de la société industrielle ou post-industrielle et de ses tendances évolutives, de la différenciation et de la complexité croissantes de la vie sociale moderne, engendrées par la division sociale du travail qui se poursuit toujours. C'est prendre une position à l'égard des opinions sur l'utopie ou le primitivisme de toutes les simplifications des rapports sociaux, sur l'utopie consistant à vouloir surmonter le caractère abstrait actuel du travail, sur l'utopie de la domination de la civili-

sation actuelle par l'homme, sur l'utopie de la démocratie et de l'autogestion créatrices.

La théorie de la révolution scientifique et technique, soutenue par R. Richta et son groupe, représente une des tentatives pour s'orienter dans cette situation compliquée. Le mouvement social contemporain se distingue, d'après cette théorie, par l'interpénétration de l'ancien mouvement d'industrialisation et du nouveau mouvement de post-industrialisation, scientifique et technique (8). La révolution scientifique et technique est un processus de civilisation universel se distinguant par une logique d'évolution nouvelle, différente de la logique de la phase d'industrialisation. Dans l'ère de l'industrialisation, il se produit une inversion du rapport entre le sujet et l'objet, et même une « double inversion ». L'homme apparaît comme « le produit de son propre produit ». Ce qui donne l'impression que tout est en ordre. L'homme n'est qu'un mécanisme, comme les autres machines ; l'homme et la machine peuvent être soumis à la « gestion scientifique ».

Cette « apparence de réalité » est la base traditionnelle des « tendances technocratiques » (9). Schématiquement, la phase d'industrialisation serait plutôt le stimulant de la variante technocratique de la civilisation moderne, tandis que la phase scientifique et technique serait le stimulant de sa variante humaniste. De même, l'édification du socialisme dans les conditions de la phase évolutive d'industrialisation n'est pas entièrement capable de réaliser la variante humaniste – sans parler des insuffisances et des erreurs *subjectives*. R. Richta

(8) Notons que nous nous proposons seulement de nous servir, comme d'un instrument, de certaines conclusions adoptées par le groupe de Richta et non pas de nous livrer à leur récapitulation globale.

(9) Se reporter aux matériaux de la Conférence de Mariánské Lázně sur la révolution scientifique et technique, avril 1968 – Radovan Richta : « La révolution scientifique et technique et les variantes de la civilisation moderne » pp. 37, 38.

déclare à cet égard qu'« en simplifiant dans une certaine mesure, on peut dire ceci : tant que la société socialiste, eu égard à sa base de civilisation, ne peut développer les formes de travail en question et élargir en même temps le processus de vie (consommation, loisirs, etc.) des individus, donc tant que l'évolution générale suppose une certaine limitation de celle des travailleurs, le socialisme exerce son influence sur une base inadéquate des forces de travail et ne fait qu'accomplir, en adoptant toutefois un autre chemin, les tâches qui n'ont pas été accomplies par le capital » (pages 42-43).

Ce n'est que dans la révolution scientifique et technique qu'il s'agit d'une *rétroaction bilatérale* dans la dialectique de l'homme et de son œuvre (op. cit. page 25) et le processus de civilisation perd le caractère d'un processus naturellement historique avec ses traits nettement déterministes. Dans son étape évolutive de maturité, cette révolution peut en même temps créer des conditions empêchant l'évolution sociale de l'humanité d'être essentiellement dictée par la nécessité économique.

Dans son stade d'automatisation complète, la révolution scientifique et technique devrait en outre tirer l'homme du processus de production et contribuer ainsi à une séparation relative mais *distincte de deux systèmes automatiques* (automatiques au sens de la cybernétique), à savoir du système homme et du système des artefacts (produits) humains sous forme de servomécanismes. Richta caractérise l'œuvre de l'homme, se manifestant aux échelons plus élevés de la technique, comme le « travail de la nature installé par l'homme » (10).

Ces conclusions constituent à mon avis une contribution importante tant à la théorie générale des automates et de l'autogestion (bien que Richta n'appelle pas

(10) Cf. matériaux cités, article « La technique et la situation de l'homme », page 32.

automatique le système humain), qu'à la *théorie spécifique de l'auto-direction humaine* qui atteint dans ce cas une dimension nouvelle, celle de *domination de l'œuvre humaine,* celle de l'objectivité humaine, celle de l'indépendance complète du système social et humain par rapport aux produits inférieurs de l'activité humaine objective. Par là même, des conditions objectives seraient créées permettant à l'homme de cesser *d'être objet à lui-même*, de cesser d'être, dans l'intérêt de la production sociale, l'objet d'une *exploitation* sans bornes sur lequel on puisse *parasiter* à sa guise. C'est dans ces conditions que l'homme serait parfaitement affranchi de la « roue de Jugurtha du capital », de cet ensemble de conditions sociales dans lesquelles il n'apparaît que comme *un accessoire de la production sociale*.

Quelques caractéristiques de l'évolution ultérieure de l'autogestion sociale

Voici quelques caractéristiques de l'évolution ultérieure de l'autogestion en tant que phénomène social historique concret.

a) La création des conditions objectives de l'autogestion sociale ne peut être l'œuvre de « l'auto-évolution » de la technique et de l'économie ; le sujet ne devient pas davantage sujet en subissant simplement l'effet des phénomènes objectifs, mais il le devient uniquement en *progressant subjectivement, sciemment* dans la direction de ses possibilités effectives. Le mouvement scientifique et technique même ne peut être un simple *état,* une situation – il est aussi un *courant,* un *chemin* menant vers l'accomplissement de ses présuppositions.

b) Si le sujet humain doit devenir davantage « sujet de sa propre autogestion », si l'évolution scientifique et technique doit reposer sur des bases plus larges de la subjectivité et de l'individualisation, cela signifie en premier lieu que l'autogestion doit être plus étroitement liée aux intérêts concrets et aux besoins des groupes

d'intérêt et des hommes concrets, donc de l'individu même (11).

Au point de vue philosophique cela signifie « exiger que la nature de la subjectivité soit englobée dans l'examen de la structure objective » (R. Richta, op. cit. p. 36) en se fondant sur la constatation que « ratio revient à l'homme » (ibid. p. 37). Au point de vue de l'autogestion et de la gestion sociale, il importe de souligner le fait que *la structure même des intérêts humains se trouve par là-même englobée dans le sens rationnel de la gestion.* La « rationalité d'intérêt » humaine est évidemment d'une autre nature que la rationalité de la technique ou de l'économie ou celle des institutions. Cependant, dans un système évolué d'autogestion, cela pourrait être « la rationalité la plus rationnelle ». C'est dans ce sens que l'autogestion constitue une version humaniste de la technocratie ou de la bureaucratie institutionnelle « dogmatiquement idéologisée ».

On ne peut pas concevoir la convergence des « besoins objectifs de la gestion » et des « intérêts subjectifs des hommes » uniquement dans ce sens que l'homme devrait être motivé à accomplir les tâches, par exemple, d'une entreprise économique. La conception rationaliste de l'autogestion est *subjective*, mais elle n'est pas subjectiviste, parce qu'elle suppose la *rationalisation et l'objectivisation de l'intérêt subjectif.* En

(11) Klofáč et Tlustý insistent sur la nécessité des soins qui doivent être apportés à l'homme en général (non pas seulement à ses besoins matériels) en tant qu'exigence essentielle de la société moderne évoluée (Sociologie contemporaine II, p. 471). Il est intéressant qu'ils citent à cet égard l'économiste social-chrétien allemand *E. Heinmann* qui distingue « le système économique » servant aux besoins économiques et « l'économie de la culture » en tant qu'utilisation des moyens à des fins économiques extérieures. Cette conception présente certains points communs avec la distinction que fait Marx entre *l'économie politique et l'économie du temps* et qui est liée à la construction de « l'empire de la nécessité » et de « l'empire de la liberté ». C'est sur cette conception de l'économie du temps de Marx que R .Richta attire constamment l'attention.

effet, il ne s'agit pas « d'une raison extérieure à l'homme », de la raison d'un système, d'une institution, mais plutôt de la *raison de l'intérêt humain*, de la raison de la collectivité sociale et de l'individu humain.

Si R. Richta mentionne « le système des régulateurs de civilisation » susceptibles de « régler » les conditions de développement de la subjectivité humaine, il se représente une « double médiation » des formes de civilisation et de la culture des forces humaines. L'homme pourrait ainsi devenir « la variable indépendante du processus de civilisation » (12). Dans l'optique de l'autodirection sociale, l'homme serait donc non seulement en puissance mais effectivement l'élément principal de la contradiction naturelle homme–institution. On pourrait peut-être parler même des traits caractéristiques de transition vers une « autogestion non-institutionnelle », mais ici de nouveaux problèmes surgissent. Il est peut-être possible de projeter une partie de « l'empire institutionnel » (domaines de la technique, de « l'ancienne économie » et de l'assurance des besoins) dans le monde des servomécanismes, mais les contradictions nouvelles des intérêts, entraînant une différenciation nouvelle de ces derniers dans les domaines n'ayant aucun trait à la production matérielle, aboutiront peut-être à des formes d'institutionnalisation nouvelles dans ce domaine.

c) L'activité qui n'aura pas le caractère industriel, donc l'activité dans le domaine des services, surtout de la santé publique, de l'enseignement, de la culture et de la science, exige indubitablement *un type de gestion différent, plus autonome que l'industrie*. La croissance du secteur tertiaire influencera donc tant les propor-

(12) « Révolution scientifique et technique et les variantes de la civilisation moderne », page 44. Notons que l'homme-individu à toujours une possibilité plus ou moins réelle de devenir cette « variable indépendante » ce qui n'était pas le cas de l'homme en tant que sujet social et humain.

tions des sous-systèmes autonomes des différents secteurs que les formes d'autogestion à l'échelon de la société entière.

d) Quant à l'autogestion des producteurs, il est évident qu'elle ne peut être prise en considération que dans la mesure où les hommes – et non pas les machines – seront producteurs. Cette autogestion des consommateurs dans le sens actuel est trop étroitement liée aux paramètres de la société de consommation de masse. L'autogestion future devra réunir organiquement les points de vue de production et de consommation, non pas au sens de l'ensemble primitivement formé des communes de production et de consommation, mais au sens du modèle des groupes d'intérêts organiquement développés et de l'individu humain plus évolué en tant que point d'intersection de la totalité des rapports socio-humains. Il s'avère dès à présent nécessaire d'atteindre ce caractère « à dimensions multiples » de l'individu dans une société évoluée, de l'homme qui ne représente pas l'élément moulé sur le type de « l'homme idéologique » ou de « l'homme-consommateur ».

e) Les systèmes d'autogestion se trouveront probablement dans une situation où se manifesteront encore pendant longtemps les structures d'intérêt de type ancien, créées par l'état économique de pénurie des besoins fondamentaux de l'homme (notamment dans le tiers monde) et les structures d'intérêt d'un type nouveau, dans lesquelles cet état de pénurie cessera d'exister peu à peu. Il est par ailleurs évident que, pendant plus longtemps encore, il y aura le contact et la lutte entre les différents systèmes culturels, les civilisations et les idéologies (surtout entre le système occidental et le système oriental), sans parler de la différenciation des systèmes découlant des différentes façons de penser des individus humains formant des groupes à base de l'attraction mutuelle et de la parenté de ces structures. Il s'ensuivrait la nécessité de « décentralisation » et de

tolérance mutuelle des systèmes d'autogestion, conformément au principe d'après lequel le monde ne peut choisir une autre intégration et une autre union que « l'union dans la variété ».

Le rôle principal de l'autogestion progressive ne consiste donc pas à « décomposer l'ensemble, l'union résultant du centralisme démocratique ». L'autogestion progressive contribue au contraire à la création d'une union élargie et approfondie des groupes sociaux, des formations organisées par l'Etat et de toute la société humaine. La théorie de l'autogestion, s'appuyant sur la nécessité de savoir que l'on doit surmonter la phase industrielle du mouvement social, devrait contribuer à une meilleure connaissance des structures d'intérêt qui commencent à se cristalliser dans le monde.

Les perspectives de l'autogestion sont donc liées au développement de la connaissance, de la qualification, de l'activité créatrice, elles sont aussi liées à l'activité des groupes d'intérêts organiquement constitués, à la croissance de la subjectivité de l'individu humain, de l'autonomie et de la décentralisation de la gestion, au développement de l'articulation et de la saturation des intérêts concrets des groupes sociaux et des hommes – de ces intérêts qui dépassent de loin les points de vue étroits professionnels, nationaux, locaux et autres.

XXX.

La propriété dans le socialisme et certains problèmes de la démocratie directe

Dr Zdeněk VALENTA

Il est à remarquer que les problèmes posés par la propriété des moyens de production et par les résultats de la production dans le socialisme furent pendant longtemps considérés comme résolus, le caractère de propriétaire étant acquis par l'Etat, ou même, à plusieurs égards, par un simple centre. Ce n'est que pendant les dix dernières années environ, que des vues nouvelles se sont manifestées à ce sujet, tant dans la théorie que dans la pratique. La réforme économique opérée dans presque tous les pays socialistes en est l'expression pratique principale. La profondeur, l'intensité et le rythme de la réforme économique changent d'un pays à l'autre, selon les circonstances, mais la réforme concerne toujours, d'une façon ou d'une autre, les problèmes de la propriété et de l'organisation démocratique. Notons qu'il s'agit de la réforme, donc du perfectionnement de la conception pratique du socialisme et non pas de la révolution qui changerait l'ordre social au point d'en faire un ordre de type foncièrement différent. Il est évident que nous allons nous occuper tout particulièrement des changements survenus dans notre pays et de leurs conséquences.

Le système des directives administratives et la situation du travailleur de l'entreprise en tant que propriétaire

Le système des directives administratives est caractérisé, du point de vue économique, par le manque de pressions économiques objectives et de motivations économiques progressives ainsi que par une évolution extensive prédominante, aboutissant au déséquilibre économique. Le même système est caractérisé au point de vue politique par un centralisme très fort, par la création nécessairement subjectiviste de la politique et par un système de transmission agissant dans un seul sens, ce qui aboutit à des crises dans la vie politique. Vu sous l'angle de la psychologie sociale, ce système manifeste une disparition successive de l'initiative des éléments inférieurs et une tendance à attribuer la solution des phénomènes défavorables à l'intervention des éléments supérieurs, ce qui peut donner lieu à la naissance du culte de la personnalité, mais aussi du culte des fonctions, des fonctionnaires, des directives. Au point de vue idéologique, le système des directives administratives peut être caractérisé par l'existence d'une idéologie justifiant la hiérarchie bureaucratique et défendant les résultats acquis avec partialité ; à telle enseigne que, pendant longtemps, la société se rend à peine compte de l'accroissement de la crise. De plus, il est caractérisé par l'existence d'une idéologie qui prend une attitude de plus en plus critique à l'égard des éléments inférieurs du système et une attitude de moins en moins critique à l'égard du centre même. L'idéologie devient un mélange bizarre de la connaissance scientifique et de la fausse conscience où la bureaucratie du centralisme est décrite comme la démocratie et le régime des pouvoirs personnels aux différents échelons du système comme le gouvernement de la classe ouvrière. Enfin, au point de vue de la gestion, le système des directives administratives se caractérise ainsi : la nomination des dirigeants est faite par les éléments supérieurs ; l'existence des

dirigeants dépend de la façon dont ils accomplissent les directives émanant du centre. Enfin, il faut noter une conception volontariste de la planification, une élaboration du plan de haut en bas, jusqu'aux indices détaillés, des directives complémentaires édictées par le centre au sujet de ce plan, qui réduisent au minimum les prérogatives des éléments inférieurs. Malgré les efforts de décentralisation, une quantité toujours croissante de problèmes à résoudre se déplace du bas vers le haut.

Bien qu'il ait été créé par des hommes, le système des directives administratives apparaît à la majeure partie de la société comme un pouvoir aliéné, comme un facteur indépendant et exerçant un effet défavorable. D'ailleurs, le centre même ignore pendant assez longtemps les possibilités que le système lui offre en matière de décisions. Il les croit importantes et ce n'est qu'après un certain temps qu'il se rend compte de l'étau qui le serre. Il adresse publiquement des critiques aux échelons inférieurs, pendant que la critique non-officielle vise de plus en plus le centre même.

Que deviennent, dans ce système des directives administratives, la propriété des moyens de production et les résultats de la production ? La propriété est toujours à plusieurs dimensions dont la principale devrait être l'appropriation. Marx a démontré de son temps que la propriété qui ne s'approprie rien est une contradiction (1). Dans le système des directives administratives, l'appropriation va principalement des unités de production vers le centre, dans des fonds variés. Le système étant irrationnel et manquant de critères et de pressions objectifs, une partie des moyens se perd sans pouvoir être récupérée, une autre partie se trouve immobilisée pendant une période prolongée et enfin la

(1) K. Marx, A propos de la critique de l'économie politique, S.N.P.L. 1953, p. 159.

troisième partie arrive, sous forme de revenus directs et indirects, entre les mains des pointes du système. Le contenu objectif et monétaire de l'appropriation est accumulé dans une large mesure par les institutions du centre dont il constitue une des bases du pouvoir économique. L'appropriation diminue au fur et à mesure qu'on descend vers les échelons inférieurs ; la sphère des entreprises est particulièrement pauvre. Le travailleur courant des unités de production est rémunéré sous forme de salaire ou de primes et certains moyens lui viennent de fonds spéciaux, différents du fonds de salaires. La partie la plus importante du revenu est représentée par le salaire que l'on caractérisait parfois, dans les années cinquante, comme une part de la propriété. C'est une question qu'il convient d'examiner de plus près.

Voici comment on pourrait argumenter en faveur de la conception selon laquelle le salaire est une part de la propriété : si les capitalistes n'existent pas, tout ce que les travailleurs s'approprient et ce qu'ils consomment personnellement constitue l'appropriation socialiste, y compris la rémunération du travail. Tant que les capitalistes existent, le revenu se répartit en salaire lié au travail et en bénéfice lié à la propriété. Du moment qu'ils n'existent plus, cette barrière cesse d'exister, le travail et la propriété forment un ensemble harmonieux. Le processus donné a peu de chances d'être interprété sous cette forme dans notre pays – c'est plutôt le silence sur le caractère économique du salaire.

Même dans le socialisme, le salaire exprime en premier lieu le fait que le travail est un moyen de l'existence humaine et non pas un besoin vital dominant, donc la forme principale de la réalisation de l'essence humaine. Il est vrai que le salaire est une part du produit social qui revient à l'individu, mais cela ne signifie pas que le salaire soit une part de la propriété. Qualitativement, le salaire exprime une certaine continuité entre le capitalisme et le socialisme ; elle provient

d'une base technique analogue, mais surtout de l'existence de la production marchande et de celle des organisations patronales (entreprises, ateliers, institutions, etc.). La base technique est en majeure partie de type pré-automatique et les hommes sont en général employés à des travaux relativement simples, dirigés non seulement par des gérants, mais souvent par le fonctionnement des machines qui ne sont qu'à demi mécanisées et dont l'homme remplace l'équipement manquant. Voilà une des raisons importantes qui fait du salaire un facteur économique, contraignant l'homme à travailler. De la production marchande ajoutée à cet état de choses, découle l'existence de l'argent en tant que marchandise d'un genre spécifique, convertible non pas en marchandises de toutes sortes, mais uniquement en marchandises disponibles sur le marché. C'est dans ce contexte que se trouve insérée la force de travail ; l'argent gagné par le travail permet de se procurer les objets de consommation et les services. La force de travail acquiert alors le caractère d'une marchandise qui est une marchandise *sui generis* décrite par Marx. Le fait que le marché de la force de travail fut un « demi-marché » n'y change rien, car, même par ailleurs, il avait un caractère « demi-marchand » (qualitativement au sens de la distribution et de la suppression des fonctions de la loi de la valeur et quantitativement au sens de la quantité, de l'assortiment limité, etc.). Bien que la force de travail soit relativement bon marché et qu'il y ait des tendances égalisatrices, ce caractère de marchandise demeure. Et tout porte à croire que l'homme en tant que force de travail est effectivement considéré comme une marchandise et qu'à quelques exceptions près il est apprécié, moyennant son salaire, comme un moyen de production relativement cher, d'une durée utile de 40 à 50 ans.

Ceux qui caractérisaient la force de travail dans le socialisme comme une marchandise, et le salaire comme le prix du travail, s'exposaient à plusieurs objections.

Les arguments faisaient parfois défaut et on se contentait d'affirmer, par exemple, que la force de travail n'était plus une marchandise et que c'était là une des causes qui conférait à la production marchande dans le socialisme le caractère d'une production marchande *sui generis*, etc. On recourait le plus souvent à l'argumentation de Staline ou à une de ses versions, à savoir que les ouvriers ne peuvent vendre leur force de travail à eux-mêmes. A première vue, l'argument semble assez probant ; mais ce qui attire notre attention ce sont les mots « à eux-mêmes ». Les capitalistes, eux, ne vendaient pas en général leur force de travail à eux-mêmes. Cela pouvait arriver de temps à autre, ils touchaient alors, en plus des bénéfices, un traitement de gérant de l'entreprise, qu'ils exercent ou *non* cette fonction. J.V. Staline, simplificateur du marxisme et auteur de doctrines qui en diffèrent à maints égards, considérait la problématique de la production marchande comme beaucoup moins compliquée qu'elle n'était en réalité. C'est pourquoi il n'arrivait pas à résoudre le problème des différents « masques de caractère » (Marx) que le même individu peut revêtir selon la situation qu'il occupe à un moment donné par rapport à la marchandise (vendeur–acheteur, travailleur–consommateur, locataire–loueur, etc.). Ce qui concerne l'individu dans la production marchande, concerne aussi des groupes entiers et, par conséquent, le salariat dans le socialisme. Il importait d'ailleurs peu, dans le système des directives administratives, que les ouvriers vendent leur propre force de travail « à eux-mêmes » ; car ils étaient en fin de compte employés du même grand syndicat – de l'Etat, comme le prédisait Lénine avant Octobre (Cf. *L'Etat et la Révolution*). Or l'Etat en tant que pouvoir – ne serait-ce que le « pouvoir direct des producteurs associés » – représente tout de même une certaine institution à l'égard de laquelle les individus peuvent jouer le rôle de vendeurs, ce rôle pouvant être joué non seulement par des individus, mais encore par des groupes. Il est d'ailleurs surprenant que Staline n'ait pas été déconcerté par le fait que les ouvriers vendaient « à eux-mêmes » leurs propres produits et que, par conséquent, dans un cas, en tant que propriétaires, ils ne pouvaient pas vendre « à eux-mêmes » et dans un autre cas, en tant que producteurs, cela devenait possible. Pour sortir de ces contradictions, il faut reconnaître que tant qu'existe la production marchande, le travailleur ne peut se libérer entièrement de sa situation de marchandise, dont il est évidemment tenu compte de différentes façons. Un autre argument refusant de caractériser la force de travail dans le socialisme comme une marchandise, consiste à affirmer que, l'exploitation n'existant plus, la force de travail ne peut être marchandise. Or ceci revient à dire que la production marchande ne peut plus exister étant donné que l'exploitation a été supprimée. Il est possible d'acheter la force de travail même à des fins de non-exploitation, ce qui a lieu couramment dans le capitalisme, par exemple dans certaines institutions politiques telles que le Parti communiste. A fortiori, cela est possible dans le socialisme où l'exploitation de l'homme par l'homme n'existe plus, mais où existe toujours la production marchande. Argumenter que la force de travail ne peut être une marchandise dans le socialisme, parce que ce serait contraire à la morale, c'est comme affirmer que le vol n'existe pas parce qu'il est immoral. Il est intéressant de rappeler ce que Marx dit à ce sujet dans sa « Critique du programme de Gotha » où il démontre que, dans la phase socialiste, c'est la loi de la valeur (le principe de l'équivalence) qui est appliquée à la rémunération et qu'à son avis, la théorie et la pratique ne sont plus en contradiction (2). Le « travail pour soi-même et

(2) S'il y eut tout de même conflit à notre époque entre la théorie de l'équivalence du travail et des revenus et la non-équivalence dans la pratique, Marx ne peut pas en être rendu responsable.

pour la société » de Lénine, vise à peu près dans la même direction. Il est inutile de verser des larmes sur l'existence, dans le socialisme, de la force de travail en tant que marchandise. Ce qu'il faut déplorer, c'est plutôt le prix modique qu'on attribue à cette marchandise en comparaison des autres, ce sont les tendances égalisatrices entre les « marchandises » expéditives et non-expéditives, ce sont les motifs peu satisfaisants de la conception du salaire, etc.

L'élément de loin le plus important du revenu dans le socialisme est donc le salaire. Il exprime, par son niveau nominal et réel, la valeur de la force de travail, mais non pas le fait que l'homme est un propriétaire « partiel » socialiste. Les primes ajoutées au salaire brut expriment la valeur de la force de travail. Etant donné que, d'après Marx, la valeur de la force de travail englobe entre autres les frais relatifs à la force de travail nouvelle, on complète le système en prévoyant des allocations familiales et des dégrèvements d'impôts. Si évidemment le salaire avec les primes et les allocations familiales dépassait en moyenne, de façon probante, la valeur de la force de travail, on pourrait admettre qu'il exprime, en dehors du prix de la force de travail, le prix de la part de propriété.

Si donc le salaire est le prix de la force de travail, donc la valeur modifiée des facteurs à partir desquels la force de travail est « fabriquée », il est évident qu'il n'est pas une part de propriété. Un certain niveau du salaire est garanti par des dispositions variées, tandis que la part de propriété est une « incertitude rendue objective ». Le fait que le revenu du travailleur est constitué surtout par le salaire exprime uniquement le salariat et rien d'autre.

Reste cette catégorie spéciale de l'appropriation, représentant la partie que les individus acquièrent « sans équivalent ». Ces ressources proviennent de fonds autres que les fonds de salaires, et dépassent considérablement le cadre des personnes économiquement ac-

tives. Les travailleurs apportent leur contribution à cette partie de la consommation sociale sous forme d'impôts, de contributions, de cadeaux, etc. Sa fonction de motivation est assez faible, même si elle devient une habitude. D'ailleurs, même de nombreux pays capitalistes évolués ont largement développé cette partie de la consommation sociale. On peut donc constater que dans le système des directives administratives, les travailleurs des unités de production sont simplement des salariés et qu'en général ils ne s'approprient rien.

La propriété des moyens de production et des résultats de la production a aussi son côté positif. Le centre a usurpé un pouvoir exceptionnel en établissant un plan détaillé à l'échelle nationale d'après les soi-disant intérêts sociaux, déterminés par lui, en adoptant de nombreuses résolutions et des directives complémentaires, etc. Dans ce système, les prérogatives économiques de l'unité de production (entreprise, usine, atelier, etc.) étaient minimes. Son programme de fabrication était établi par avance, on lui assignait les fournisseurs, les moyens de travail et, dans une certaine mesure, la main d'œuvre, on fixait les prix, les rayons de livraison, les prélèvements à effectuer, le niveau des salaires et nombre d'autres indices. L'entreprise ainsi conçue n'avait aucune des caractéristiques essentielles d'une entreprise, mais était abaissée au rang d'une sorte de « service », dénué de toute indépendance et faisant partie d'un grand organisme bureaucratisé de production. Ceux qui se trouvaient à la base de la hiérarchie recevaient du sommet des directives qui n'étaient pas régies par des motifs économiques, mais par une politique qui n'avait rien de commun avec le souhait de Lénine. Ce dernier prévoyait en effet que l'entreprise devrait être une « expression concentrée de l'économie ». Cette politique déterminait dans une large mesure la situation des travailleurs des entreprises dont les possibilités effectives d'intervention en leur sein étaient plus ou moins égales à zéro. La situation des gérants

des unités de production était légèrement meilleure (3) : ils effectuaient un mélange de travail de routine en accomplissant les tâches courantes, et de « travail créateur » consistant à se frayer un chemin à travers le réseau souvent inextricable de directives ou à trouver des moyens légaux pour éluder ces dernières. Les possibilités d'initiative de la majorité des travailleurs, donc de ceux qui appartiennent au groupe des dirigés, se bornaient à l'usage des installations et des matériaux. Il existait bien toute une gamme de formes de la soi-disant participation des travailleurs à la gestion, mais les motivations économiques de ces formes de participation allaient en décroissant et, d'autre part, il n'existait aucune garantie sur la réalisation et les résultats de cette participation, qu'elle revête la forme de critiques, de suggestions, voire d'engagements aux « actes concrets ». La direction de l'unité de production et son organisation syndicale ne sont pas autre chose que les deux extrêmités d'une influence, manifestée de façon diffé-

(3) Il ressort d'une enquête effectuée au sujet de la situation des dirigeants dans l'industrie des constructions mécaniques qu'eux-mêmes considéraient leur situation comme la plus avantageuse en ce qui concernait la direction et l'éducation des hommes. Presque 47 % d'entre eux ont déclaré que c'était dans ce domaine qu'ils avaient de larges possibilités de s'engager. 25,73 % apprécient leur possibilité d'encourager le développement technique et un pourcentage à peu près égal apprécie la possiblité de résoudre, dans une mesure plus ou moins large, les problèmes des relations commerciales. 18,57 % seulement se sentent autorisés à influencer, dans la même mesure, la politique des investissements. Les dirigeants évaluaient presque de la même façon l'influence effective et les possibilités (44,95 %, 23,77 %, 24,43 % et 17,59 %). Ces chiffres sont empruntés à l'article de J. Kolář et A. Kunská « La vie et le travail d'un manager socialiste », Nová mysl, Avril 1969, p. 477. La façon dont les dirigeants envisageaient leurs possibilités relativement réduites et l'influence effective qu'ils pouvaient exercer sur la solution des questions vitales des entreprises en 1967, à l'époque de l'enquête, n'avaient donc rien d'encourageant. Dans l'enquête de Weiner, en 1966, presque deux tiers des ingénieurs interrogés se plaignaient du manque de prérogatives et de l'influence minimale ou nulle qu'ils pouvaient développer dans une entreprise de constructions mécaniques. Tiré de l'article de B. Weiner « Les techniciens diplômés à la lumière d'une enquête », Odbory a společnost (Syndicats et société), 1968, N. 1.

rente, des « leviers de transmission » (4). A une certaine époque, on attribuait même le rôle de forme principale de la participation à la gestion à l'émulation qui devenait de plus en plus formalisée. Ainsi donc, la situation des travailleurs dans les unités de production était même à cet égard celle des salariés (5).

D'ailleurs, la situation de propriétaire ou la place importante de la propriété dans la situation d'ensemble des travailleurs suppose que ces derniers sont informés de l'évolution économique et de l'état dans lequel se trouve l'unité de production en question (6). La moyenne des travailleurs avaient des connaissances incertaines au sujet de leur travail, le considérant avant tout comme le processus de création des valeurs d'usage, sans tenir toutefois compte de la fonction

(4) L'enquête intitulée « La situation et le rôle des fonctionnaires des syndicats » et réalisée sur le tournant des années 1966 et 1967 a nettement démontré l'influence nulle des syndicats en matière de décisions. Les résultats de l'enquête « La situation et le rôle des dirigeants », organisée dans la même branche industrielle, ont confirmé la même chose.

(5) Plusieurs enquêtes ont démontré que la plupart des ouvriers interrogés avaient l'impression de ne décider de rien dans leur entreprise.

(6) L'enquête menée dans une usine de Prague a prouvé le peu d'informations dont disposent les ouvriers au sujet du plan (cf. O. Sedláček, *A propos d'une enquête sociologique*, Odbory a společnost, 1967, N. 5 et 6. L'enquête de J. Nedorost, de 1967 (Matériaux inédits de l'Institut du Mouvement syndical révolutionnaire) eut des résultats similaires. Une autre enquête, ayant pour objet « La situation et le rôle des fonctionnaires des syndicats » et menée sous la direction de J. Kolář dans la branche des constructions mécaniques a démontré que, pendant les délibérations de la direction, les présidents discutaient relativement peu des questions économiques (8,8 %) ce qui permet de supposer qu'ils ne sont pas suffisamment informés, même si leurs informations sont évidemment supérieures à la moyenne (Cf. recueil de J. Kólář, J. Vávra et J. Havlová « La situation et le rôle des fonctionnaires des syndicats », matériaux de l'Institut du Mouvement syndical révolutionnaire, 1968). Le même manque d'information ressort de l'enquête effectuée par S. Skoupy dans une usine de la Bohême du Sud (Matériaux inédits de l'Institut du Mouvement syndical révolutionnaire). D'ailleurs, sans avoir à recourir à des enquêtes, nous savons que l'ignorance de notre situation économique témoigne que le système des directives administratives n'était ni l'école du socialisme, ni l'école des soins patrimoniaux, mais qu'il était, sans le vouloir, l'école d'une certaine insouciance.

d'une pièce détachée, d'une opération, de la qualité, de la durabilité, etc. Quant au travail en tant que facteur créateur de valeurs, la plupart des travailleurs n'en avaient que des connaissances restreintes, voire nulles. Ils ne connaissaient même pas le mécanisme de création de leur propre salaire. Il n'est pas étonnant de voir que, dans ces conditions, les travaux objectivement les moins productifs étaient souvent considérés comme extrêmement honorifiques et méritoires. Cette ignorance de sa propre condition constitue un argument sérieux contre l'opinion qu'on se fait de la situation de propriétaire de la majeure partie des travailleurs dans le système des « directives administratives ».

Si, en outre, on tient compte de l'étendue insuffisante du marché, de sa dislocation, de l'accroissement lent de l'assortiment et de la qualité problématique (eu égard au retard en partie planifié donc, d'après certaines représentations, conscient du groupe II, nous voyons que ce n'est pas seulement l'absence de la fonction de propriétaire chez les travailleurs, mais que même leur fonction de salariés est insuffisamment développée vu le niveau des revenus, les tendances égalisatrices de ce dernier, la position des syndicats et, surtout, vu l'impossibilité de changer cet état de choses en un socialisme réel, prospère, attrayant et se distinguant par une conception humaniste. La socialisation était conçue comme une mesure d'étatisation et de centralisation, les fonctions patrimoniales appartenaient surtout au centre et le travailleur se sentait loin d'être le propriétaire. Le travail et la propriété qui devaient s'unir en une propriété de travail restèrent séparés malgré les périodes prometteuses de la deuxième moitié des années quarante et malgré l'enthousiasme d'une partie importante des travailleurs.

Les adversaires idéologiques et autres du socialisme ne pouvaient pas demander mieux, d'autant plus que le système des directives administratives s'écartait sérieusement du marxisme original. Marx démontrait, surtout

au début, que la simple suppression de la propriété privée ne résolvait pas les nombreuses divergences de la société traditionnelle de classes, à savoir les divergences entre l'essence et l'existence humaines, entre la liberté et la nécessité, entre la famille et l'individu, entre l'humanisme et le naturalisme, etc. Pour les écarter, il faut atteindre un niveau plus élevé de l'organisation de la société, donc surmonter positivement la propriété privée.

Or, le système des directives administratives se borne uniquement à surmonter négativement la propriété privée. Il suffit d'examiner les résultats obtenus. C'est le déséquilibre économique là où on planifiait l'équilibre, c'est la diminution du rendement du travail de la société entraînant un niveau de vie relativement bas à éléments constitutifs disproportionnés, c'est l'égalitarisme dans les formes motrices du processus de reproduction d'un caractère régressif ; tous ces résultats déterminaient la situation dans laquelle l'homme se pliait à l'évolution de la propriété et non pas la propriété à l'homme.

Surmonter positivement la propriété privée devrait signifier, au point de vue économique, un équilibre dynamique relatif, l'accroissement de l'efficience du travail de la société, une mobilité verticale accélérée accompagnée d'une évolution universelle, des forces motrices différenciées du processus de reproduction et l'homme tendant à dominer la propriété non seulement en tant que consommateur, mais surtout en tant que producteur créateur.

La réforme économique en tant que transition vers une socialisation réelle

Les initiateurs de la réforme économique avaient en vue notamment, la solution des problèmes objectifs de l'économie nationale. Nous nous proposons d'examiner certains processus évoqués par la réforme écono-

mique, et cela au point de vue de l'évolution de la propriété et des possibilités d'une démocratie directe.

La réforme économique s'est manifestée, au cours des dernières années, par certaines mesures essentielles ; on en prévoit d'autres pour l'année 1970 et ces mesures doivent être décisives. La réforme économique revêt un caractère non seulement démocratique (démocratisation de la propriété), mais encore socialiste et c'est ce dernier aspect qui échappe souvent à la compréhension.

Il ne me semble pas nécessaire de rappeler que l'effet de la loi de la valeur sera plus démocratique que pendant la gestion centraliste et bureaucratique de l'économie dans la période d'avant janvier. De même, il ne me semble pas nécessaire d'insister sur le fait que la loi de répartition d'après le travail (en tant que cas spécifique de la loi de la valeur) sera un facteur plus démocratique que l'ancien système de rémunération égalitaire et pseudo-démocratique, notamment lorsque cette loi sera appliquée non seulement aux individus et aux groupes de profession, mais à des entreprises entières. Il en est de même pour ce qui est du caractère socialiste de la réforme. La loi de la valeur devrait être très sympathique à tous les socialistes du monde par son caractère « levelleriste », par « l'influence de contrainte » qu'elle exerce sur les économies de travail mort ou vivant, par son influence régulatrice exercée sur le processus de reproduction. Or, c'est une tradition du mouvement ouvrier de la considérer comme « suspecte ». La réforme économique doit évidemment viser une socialisation réelle et non pas seulement étatique.

Nous allons le voir encore dans ce qui suit. La question qui se pose est plutôt la suivante : la propriété d'Etat, du peuple entier, ne devient-elle pas dans notre pays une propriété de groupes pouvant aboutir, le cas échéant, à la remise des entreprises en « propriété d'entreprise »? C'est là une question très grave car, sous l'influence de certains échecs, nous serions amenés à renoncer à ce grand avantage du socialisme par

rapport au capitalisme, à la socialisation (concentration) des moyens de la production, des forces de travail et des résultats de la production, et à perdre les avantages de cette concentration en créant des unités petites et moyennes (7).

Or, concevoir la question de cette façon, ce serait se méprendre sur les intentions de la réforme économique et sur le mécanisme compliqué d'un type de propriété qui n'est plus privé. Nous allons examiner cette question sous un angle général d'abord, et à base de certains critères ensuite, distinguant les différents degrés de la propriété.

Même dans le centralisme le plus rigoureux, la propriété sociale ne fonctionne jamais comme un ensemble dénué de structure, elle comprend des éléments dotés d'une certaine indépendance par rapport à d'autres éléments. Les facteurs déterminant les traits caractéristiques différents de ces éléments sont nombreux : leur division du point de vue technique, leur proximité plus ou moins grande des centres de décisions, leur importance, leur fonction dans la production. On conçoit que les différences en matière de gestion jouent également un rôle important. Certaines unités de production ont été richement dotées, d'autres, notamment celles du groupe II, ont été souvent l'objet de discriminations. Et ces influences ont été plus nombreuses qu'on ne le croit en se livrant à une critique justifiée du système des directives administratives. La propriété sociale ne peut être réalisée que par l'intermédiaire de ses éléments constitutifs. Une autre question se pose, à savoir, dans quelle mesure se développent les conditions d'une indépendance relative optimale de ces éléments constitutifs.

(7) Dans nos conditions, les entreprises petites et moyennes prédominent dans une mesure plus importante qu'il n'est courant dans les pays de même grandeur.

La propriété de groupes doit se distinguer par certains critères d'un type de propriété plus large. On peut citer, parmi ces critères, le mode de constitution des entreprises, le degré de leur autarcie, le degré d'indivisibilité des fonds de l'entreprise, le mode de répartition des résultats de la production entre l'entreprise et les autres facteurs des processus de propriété, le mode de gestion des entreprises et, enfin, le mode de séparation des entreprises. Nous allons examiner les critères dans l'ordre indiqué et nous allons voir qu'ils sont loin de déterminer tous de la même façon le « caractère de groupe » de la propriété.

1) Le mode de constitution des entreprises différait selon l'époque où elles se constituaient et où elles étaient intégrées dans des ensembles variés. Les entreprises ont été en partie fondées avant la naissance de l'Etat socialiste, par expropriation sans indemnité, dans le cadre des processus révolutionnaires. C'était l'Etat socialiste qui en devint le fondateur. Une autre partie des entreprises a été fondée par des groupes tels que les organisations sociales. Il existe donc plusieurs catégories de fondateurs et on conçoit que chacun d'eux cherche à faire valoir son influence sur la gestion des entreprises même si l'indépendance relative de ces dernières en matière d'exploitation se trouve renforcée. Le statut juridique du fondateur empêche donc les entreprises de devenir propriété privée, mais elle ne constitue pas le critère décisif permettant d'établir qu'il s'agit de propriété collective.

2) Quant au critère du degré d'autarcie économique des entreprises, la réforme cherche à obtenir que ces dernières couvrent leurs dépenses par leurs recettes et qu'elles réalisent un certain effet final de propriété (8). Il s'agit donc du khozrastchot avec un certain degré de rentabilité. Or cet objectif a été formellement atteint

(8) La rentabilité brute des organisations économiques atteignait 16,48 % en 1966 et 19,72 % en 1967. Il s'agit d'un indice ne fournissant qu'une indication approximative.

dans notre pays et il sera souhaitable de le renforcer au lieu d'affaiblir le « caractère de groupe » de la propriété. Cependant, même si l'autarcie économique de la plupart des entreprises était complète, cela n'autoriserait personne à affirmer qu'il s'agit là de la propriété collective.

3) Considérons maintenant le degré d'indivisibilité des fonds qui fonctionnent dans le cadre des entreprises. S'il s'agissait de la propriété de groupe, les fonds devraient être pour la plupart individuellement divisibles, soit en nature, soit en argent. Or, dans l'ensemble de l'économie nationale, seuls quelques fonds essentiels peu nombreux sont divisibles de cette façon ; encore la division présente-t-elle de nombreuses difficultés. Elle ne serait d'ailleurs pas équitable, étant donné que les fonds sont en majeure partie le résultat du travail exécuté collectivement. En fait, personne n'envisage, dans le cadre de la réforme économique, la divisibilité individuelle de la majorité des fonds.

4) Etant donné que, conformément à Marx, la propriété est une appropriation qui se répète périodiquement, la répartition de la production constitue un facteur important permettant de juger du degré d'appropriation par les groupes. Or nous voyons qu'en 1966, 22,6 % de la totalité des recettes et des revenus et 63,5 % du revenu brut ont été individuellement répartis. Ces pourcentages atteignaient en 1967 respectivement 19,9 % et 56 % (9) *(voir tableau page 88)*.

Si la propriété avait été réellement collective, les pourcentages indiqués auraient dû exprimer une majorité plus prononcée et relativement constante des recettes ou du revenu brut individuellement indivisibles:

(9) Données sur la création et la répartition du revenu brut dans les organisations économiques (les coopératives agricoles non comprises) dans les années 1966 et 1967 (chiffres : en millions de couronnes tchécoslovaques).

Extrait des Annuaires statistiques 1967 et 1968, pages 142 et 169.

Année	Recettes et revenus Total	Création du revenu brut	Salaires et rémunérations	Intérêts	Prélèvements	Fonds des trav.	Autres fonds	Bénéfice net	Rentabilité brute en %
1966	386 346	139 358	84 391	5 467	29 785	3 986	8 981	39 667	16,48
1967	541 793	192 729	102 757	6 719	61 140	5 278	27 549	68 912	19,72

En outre, les salaires sont à notre avis un type non patrimonial du revenu et il faudrait les déduire des pourcentages mentionnés. L'image témoignerait alors en faveur d'une propriété plus étendue que ne l'est la propriété d'entreprise.

Une partie importante du produit du travail des entreprises passe sous des formes variées dans la sphère supérieure à l'entreprise, contribuant largement à l'évolution globale et devenant une partie du travail social.

5) En ce qui concerne le mode de gestion, la propriété collective est en général caractérisée par le fait que de nombreuses questions sont définitivement résolues par un organe collégial et non pas par un individu. Le système de gestion appliqué aux termes des documents du parti, des organes d'Etat et des syndicats comporte l'institution d'un organe de gestion collectif accusant certains traits caractéristiques de l'autogestion. Cette mesure ne figure évidemment pas séparément, mais elle est en rapport avec toutes les circonstances du système de gestion directe et indirecte des entreprises.

6) Lorsque l'entreprise cesse d'exister, les travailleurs ne se séparent pas en emportant chacun son apport. Ils emportent leur salaire ou, le cas échéant, leur part aux résultats économiques de l'entreprise et entrent dans une autre entreprise.

En récapitulant les traits caractéristiques mentionnés, nous voyons que la réforme ne tend pas à diviser l'économie nationale en plusieurs propriétés d'entreprise. Elle renforce plutôt l'aspect collectif de la propriété afin que le contenu de la propriété ne devienne pas des biens appartenant « à tout le monde et à personne ».

La réforme économique exige que la majorité écrasante des entreprises couvrent leurs dépenses par leurs recettes et qu'elles atteignent l'effet final de propriété dans l'intérêt des travailleurs, de l'entreprise et de l'Etat – ce qui équivaut à l'application du khozras-

tchot. Cette exigence aurait dû être exprimée depuis longtemps. En effet, une telle conception de la propriété n'a rien d'antisocialiste (ni rien du socialisme petit-bourgeois au sens de l'anarcho-socialisme) ; il s'agit au contraire d'une socialisation systématique, dans ce sens qu'on tend à supprimer l'entretien d'une unité de production par l'autre, la violation de la loi de la rémunération en fonction du travail, afin de liquider de cette façon les éléments d'exploitation des uns par les autres, que maintenait le système des directives administratives. Cette conception représente une socialisation systématique parce que, entre autres, elle favorise le développement très large du socialisme.

Renforcement de la situation patrimoniale des travailleurs de l'entreprise

La réalisation de toute une série de mesures réformatrices exige que les entreprises se trouvent constamment soumises à une pression économique et qu'elles mobilisent de cette façon toutes les forces disponibles. Jusqu'à présent, cette mobilisation n'eut lieu qu'en partie parce que certaines mesures prises dans le cadre de la réforme n'ont pas été couronnées de succès (versements de stabilisation, transformation des prix d'Etat de gros, politique irréfléchie des dotations, etc.). On a bien réussi à renforcer le pouvoir économique des entreprises et à affaiblir le pouvoir indésirable du centre, sans toutefois atteindre l'objectif principal, à savoir la pression progressive exercée sur les entreprises. On peut escompter que cet objectif sera atteint grâce aux mesures qu'on se propose de prendre et qui sont déjà en partie connues.

La conscience de la responsabilité, le développement de l'esprit d'entreprise, etc, ont créé un climat nouveau dans les usines. Cette atmosphère est plus favorable à la formation des éléments patrimoniaux chez les travailleurs des entreprises.

Le renforcement de la responsabilité économique et des attributions des entreprises met le personnel, qu'il le veuille ou non, dans une situation foncièrement différente. Il ne faut toutefois surestimer ni le rythme de ce processus ni la façon dont on en prend peu à peu conscience (10). Toujours est-il que ce processus commence à se manifester et qu'il tend à renforcer les traits patrimoniaux de la situation des travailleurs dont voici quelques-uns.

La réforme économique crée à la longue la pression économique en vue de la participation des travailleurs aux processus de gestion, elle suscite leur intérêt à l'économie et au rendement des différentes catégories de travaux, etc. C'est sur la base de ces critères que l'on a pu prévoir cette évolution qui trouve son expression actuelle dans les réunions d'actionnaires. Ils se réunissent pour élire leur organe de gestion et, en partie, d'autogestion, pour entendre le rapport de ce dernier, pour révoquer le conseil, etc. (11). Pour éveiller l'intéressement matériel à la propriété, on recourt à la part de la propriété, appelée officiellement « part aux résultats économiques » et rappelant, dans la représentation du peuple, le « treizième traitement ». Bien que les travailleurs reçoivent en majorité le salaire, les primes et la « part » simplement comme de « l'argent », cette « part » représente un autre rapport économique que le salaire. Il s'agit d'une relation qualitativement et quantitativement différente. Le salaire exprime l'aspect « salariat » et on en garantit un certain niveau. Il a existé avant que la « part » n'ait été créée et il existera même

(10) Dans l'enquête faite en 1967 par Jaroslav Nedorost (Institut du Mouvement syndical révolutionnaire) les ouvriers ont pris en partie une attitude assez sceptique au sujet de l'influence de la participation sur l'évolution progressive de la production. Encore au printemps de l'année dernière, les ouvriers s'intéressaient moins aux conseils ouvriers qu'à l'heure actuelle.

(11) La question se pose si les conseils seront constitués même à des échelons inférieurs aux entreprises.

lorsque les « parts », pour une raison ou une autre, ne seront plus payées. La part exprime l'aspect patrimonial conditionné par le rapport de salarié (propriété de travail, donc propriété fondée sur le travail personnel), on n'en garantit pas la somme, ni même les modalités de versement. Quantitativement, la part ne représente que la moindre partie du revenu global des travailleurs de l'entreprise (12) et elle est loin d'égaler le treizième traitement. La part crée certains « espoirs de propriété », mais aussi le risque qu'elle ne sera pas payée (nous voici dans le domaine des « incertitudes »). C'est ainsi que se trouve engendrée une nouvelle force motrice du développement économique, étroitement liée à l'augmentation du coût de la vie.

On peut objecter que les « parts des résultats économiques » ne sont pas spécifiques du socialisme et qu'on peut les trouver parfois dans le capitalisme évolué. Mais cela ne prouve pas qu'elles ne remplissent pas dans le socialisme une certaine fonction embryonnaire de la part de propriété pouvant se développer quantitativement et qualitativement au cours de son évolution ultérieure (13). D'autre part, il est impossible d'interdire au capitalisme l'application de certains éléments des forces motrices propres à son successeur, à un successeur qui, pour le moment, « n'est pas entré en fonctions » d'après les représentations traditionnelles de la révolution. On peut aussi objecter que la «part» fait diminuer le salaire de sorte que l'effet final, pour l'individu, est le même. Or, les données démontrent l'accroissement tant du salaire que de la « part ».

L'évolution de ce mouvement vers l'appropriation collective dans l'entreprise dépend aussi de la participation aux décisions par le personnel : s'il décide par

(12) La part moyenne par 1 travailleur s'élevait à 396 Kcs en 1966, à 585 Kcs en 1967 et à 695 Kcs en 1968.

(13) Ce développement dépend de nombreux facteurs et, entre autres, du rythme de développement du groupe II.

exemple directement ou par l'intermédiaire de ses organes (conseil, syndicats), ou encore avec la direction, des différents fonds de l'entreprise, qu'il s'agisse du fonds de l'édification, du fonds des travailleurs, du fonds des risques, du fonds de réserve, du fonds des besoins culturels et sociaux et d'autres fonds. Au début de 1967, ceux-ci représentaient une somme de 16 milliards qui s'est élevée à plus de 30 milliards vers la fin de 1967 (14). Il est intéressant de noter que le fonds de réserve, qui était le troisième dans l'ordre de grandeur au début de 1967, devint le premier et de loin le plus important vers la fin de la même année. Quant au fonds des risques, il a plus que doublé au cours de la même période. On peut donner des significations différentes à cet accroissement brusque des deux fonds, et même une signification négative au point de vue du centre. Néanmoins, dans l'optique du sujet qui nous intéresse, cet accroissement renforce objectivement l'aspect patrimonial de la situation des travailleurs.

Cette dernière se forme sous l'influence d'autres facteurs encore, et surtout de celui de la diffusion d'informations de toutes sortes. Si l'homme doit être considéré comme copropriétaire de l'entreprise, sans doute est-il légitime d'exiger de lui qu'il comprenne son rôle au point de vue de la valeur d'usage et de la valeur. Le journal d'entreprise aurait là un grand rôle à jouer. Il faudrait aussi exposer dans les différents ateliers des maquettes des machines fabriquées, indiquant le fonctionnement de chacun des éléments de la machine afin que « l'ouvrier partiel » puisse s'instruire du rôle qui lui incombe, dans la création de la valeur d'usage globale, du point de vue des opérations, de la précision, de l'aspect, etc. Or c'est là uniquement le point de vue de la valeur d'usage, mais il existe aussi une valeur qui se manifeste dans la valeur d'échange, créée par nombre

(14) Les chiffres sont empruntés à l'Annuaire statistique 1968, p. 172.

d'opérations abstraites à relations variables, etc. Les hommes travaillant dans les entreprises socialistes devraient connaître tout ceci, au moins sous l'angle du rôle qui leur est assigné. Il devrait être inadmissible que l'ouvrier se fasse des illusions sur son travail et sur les possibilités qu'il offre pour créer ou non des valeurs. Si l'on veut continuer à appliquer avec succès la réforme économique, il ne faut pas que le propriétaire soit aveugle. C'est un paradoxe que les propriétaires fictifs dans le système des directives administratives et la « classe dirigeante » fictive ne soient informés que partiellement de la situation réelle de l'économie nationale et que, jusqu'à l'heure actuelle, ils manquent d'une image d'ensemble. Les travailleurs devraient avoir, eux aussi, une image relativement exacte de leur lieu de travail.

Pour favoriser la formation de l'attitude de propriétaire, la société qui se propose de développer le socialisme devrait veiller à l'humanisation du travail, conçue de façon complexe. En effet, les travailleurs s'identifieront difficilement à une entreprise dont le matériel est périmé, dont les conditions culturelles et hygiéniques sont peu satisfaisantes et peu favorables au travail et, enfin, dont la politique personnelle convient mal et dont les méthodes de gestion prêtent à la critique. Or, l'humanisation du travail est souvent opposée de façon définitive à la rationalisation, surtout pour des motifs économiques,et la pression économique exercée sur les entreprises peut faire le jeu de cette opposition. Il faudra probablement chercher la solution de ce problème en créant des fonds spéciaux.

Voici quelques remarques pour terminer l'esquisse des possibilités de renforcement de l'attitude patrimoniale des travailleurs. Ce renforcement devrait conduire les travailleurs à s'identifier non seulement avec l'entreprise, mais avec le socialisme. Il permettra sans doute de renoncer à ces considérations incessantes sur la restauration du capitalisme, soit sous-entendues, soit ouvertement prononcées dans les discours des politiques socialistes. Le socialisme ne surmonte pas l'ère capitaliste uniquement par une productivité plus élevée du travail, il importe qu'il parvienne à organiser la propriété de façon plus rationnelle.

Or ceci nous amène à nous poser la question, à savoir comment caractériser la propriété socialiste à la différence de la propriété bourgeoise. Le caractère de l'union de la force de travail et des moyens de production est non seulement technique mais économique, et il faut participer au travail pour pouvoir exiger d'autres participations. L'humanité de ce type de propriété réside dans le fait qu'elle est non seulement la propriété de travail, mais qu'elle est le travail même fonctionnant afin de pourvoir aux besoins tant de la force de travail individuelle que des communautés plus étendues et, en dernière analyse, de toute la société. La participation au travail est la condition de la participation aux processus de gestion dans les organes respectifs. Il est compliqué de transformer cette possibilité en réalité parce que la propriété est vaste, les propriétaires partiels sont nombreux et tout le monde ne possède pas au même degré le talent d'être propriétaire. Une fois le système des directives administratives aboli, la propriété en tant que fonction offre la possibilité de ne pas être séparée de la propriété en tant qu'effet final. L'union du travail, de la propriété en tant que fonction et de la propriété en tant qu'effet final représente l'aspect humain important de la propriété socialiste. Cette union met la propriété en connexion avec la loi de la répartition d'après le travail. Elle ne favorise pas la création d'une caste privilégiée, elle conditionne dans une large mesure le rehaussement simultané des individus. Il n'est pas possible de supprimer la contradiction fondamentale de la propriété socialiste, à savoir celle qui existe entre la situation de salarié et la situation de propriétaire. Cette contradiction ne sera résolue qu'au prix d'une évolution de longue durée, en passant du socialisme à une phase

supérieure du communisme. L'accroissement de la satisfaction des besoins à base du développement scientifique et technique atteindra un degré tel que la valeur de la force de travail en tant que catégorie sera surmontée par la « valeur de l'homme » en tant que totalité, donc par la possibilité offerte à l'homme de satisfaire à ses besoins d'après ces besoins mêmes. La production marchande continuant éventuellement à exister, le salaire perdra son caractère de prix de la force de travail pour devenir quelque chose de plus élevé. Par là même cessera d'exister le trait important de la situation de salarié. Le problème de la propriété, qui a joué un rôle considérable dans l'histoire, sera définitivement surmonté par la répartition d'après les besoins. La suppression positive de la propriété privée sera atteinte et le problème de la propriété en général résolu. La force tendant à devenir indépendante et dirigeant le développement de l'homme n'existera plus, mais l'homme, grâce à son évolution, dominera ses propres forces, les siennes, et non pas des forces extérieures. Il importe toutefois d'organiser dès à présent les rapports économiques socialistes de façon plus systématique et de créer les conditions d'accroissement de la démocratie directe.

*

* *

Si le socialisme ne s'est pas nettement imposé jusqu'à présent, c'est qu'il n'était pas systématiquement conçu comme socialisme. Au lieu de supprimer successivement l'aliénation, il en créait des formes nouvelles. Une des formes conçues à l'origine par l'homme, qui se sont aliénées pour exercer sur leurs auteurs un pouvoir incompréhensible, était le système des directives administratives. Marx, Engels et Lénine conseillaient aux masses populaires de se préserver de la bureaucratie et de leurs propres fonctionnaires ; or c'est juste le contraire qui s'est produit. Contre la devise « Tout le pouvoir à la bureaucratie » (bureaucratie au sens de

Marx), on ne pourra plus brandir une devise réclamant tout le pouvoir pour un organisme unique. Il faut qu'il y ait une division rationnelle du pouvoir économique, politique et culturel ; pour commencer, il faut que l'homme se sente être le « propriétaire partiel » de l'entreprise et qu'il agisse en conséquence, en développant l'initiative nécessaire en tant que salarié et en tant que propriétaire.

Zdeněk VALENTA

Remarques sur les statuts provisoires des conseils ouvriers

Stanislav PLÍVA

Nous avons assisté, au cours de l'année dernière, à la création successive des conseils ouvriers dans les entreprises tchécoslovaques principalement de l'industrie et des travaux publics. Ce processus représente une importante manifestation de la démocratisation de notre économie. Il se poursuivait conformément au Programme d'action du Parti communiste de Tchécoslovaquie qui a constaté de façon expresse qu'il est nécessaire de créer, dans les entreprises, des organes démocratiques dotés d'attributions déterminées par rapport à la direction des entreprises. Les directeurs et les travailleurs supérieurs des entreprises seraient responsables de tous les résultats des travaux de ces organes, et seraient investis par eux de leurs fonctions respectives faisant directement partie du mécanisme de cette direction et n'ayant pas le caractère d'une organisation sociale (ils ne peuvent donc pas être identifiés avec les syndicats).

Les conseils ouvriers se constituaient sur la base des « Principes provisoires de cadre de l'institution et de la vérification de l'activité des organes collectifs de gestion démocratique et des organes d'entreprise dans les usines » édictés par le gouvernement. C'est en s'inspirant de ces Principes que les conseils ouvriers nouvel-

lement constitués rédigeaient leurs propres statuts provisoires réglementant les questions essentielles ayant trait à leur situation et à leurs attributions.

Nous nous proposons de mettre en relief certaines notions découlant de ces statuts et concernant surtout les élections des conseils ouvriers, la composition et la conception de ces derniers, leurs prérogatives et leurs rapports avec les organes syndicaux de l'entreprise (1).

Les statuts sont d'un niveau différent mais on peut constater qu'ils ont été élaborés avec soin, en connaissance de cause et qu'ils réglementent institutionnellement toutes les questions fondamentales. Cependant, certains ne représentent en principe qu'une transcription mécanique des « Principes provisoires de cadre », ils n'entrent pas dans les détails et on n'y trouve pas l'adaptation des principes aux conditions concrètes de l'entreprise en question (2).

Il existe certaines différences entre les divers statuts en ce qui concerne la conception d'ensemble et la construction. Les statuts comprennent pour la plupart les règles relatives non seulement au conseil ouvrier, mais à la direction de l'entreprise, ainsi que les règlements du service et des élections des conseils ouvriers. Il existe même des cas où les statuts réglementent uniquement les questions relatives aux conseils ouvriers (à leur composition et à leurs prérogatives).

---

(1) Les présentes remarques se fondent sur les statuts provisoires des conseils ouvriers des entreprises ou des instituts qui les avaient mis à la disposition de l'Institut de Sociologie de l'Académie tchécoslovaque des Sciences. Il s'agit de branches variées de l'économie nationale : constructions mécaniques, industrie des produits de consommation, industrie du bâtiment, industrie chimique etc. Notons que ces entreprises revêtent presque toutes le caractère « d'entreprises sociales » aux termes des projets existants de la loi sur les entreprises socialistes.

(2) On ne peut imputer ce défaut uniquement aux auteurs des statuts. En effet, les directions générales des unités économiques de production refusaient souvent d'approuver les statuts qui n'étaient pas la copie conforme des Principes de cadre édictés par le gouvernement.

Rappelons encore que les statuts ont été élaborés à des moments différents dans la période qui va d'avril à octobre 1968. Les différences de réglementation sur certaines questions révèlent la façon dont évoluait l'opinion au cours de l'année, elle découle aussi d'expériences faites par les premiers conseils ouvriers.

Elections des conseils ouvriers

Les membres des conseils ouvriers sont élus parmi les membres du personnel de l'entreprise sur la base d'un vote universel et direct, au scrutin secret. Il faut en outre que les élus soient des personnes civiquement intègres, présentant certaines qualités en tant qu'employés, et en tant que spécialistes. Les statuts recourent à des moyens divers.

Les statuts s'efforcent en premier lieu d'empêcher que soient élus dans les conseils ouvriers les représentants des travailleurs qui ne sont employés par l'entreprise que depuis peu de temps, qui ne sont pas familiarisés avec les intérêts fondamentaux de l'entreprise et qui n'en connaissent pas le milieu technique, économique et social. C'est pourquoi les statuts ou les règlements électoraux ne reconnaissent le droit de vote qu'à des personnes dont la relation de travail avec l'entreprise dure depuis un certain temps, de 3 mois à un an en général.

Il existe des cas isolés où le droit de vote est limité encore d'une autre façon , l'âge de l'électeur devant être de 18 ans accomplis, ce qui élimine du vote tous les jeunes employés. Ce fait ne manque pas d'importance au point de vue sociologique, étant donné que les jeunes gens qui viennent travailler à l'usine après avoir fréquenté l'école ne constituent pas une quantité négligeable. C'est pourquoi j'ai des doutes au sujet de cette condition portant sur l'âge, il me semble que les conditions de l'élection des membres des conseils ouvriers ne peuvent être les mêmes que celles de l'élection des organes représentatifs de nature politique. Il ne faut

pas perdre de vue que le droit de vote est une des manifestations du rapport de travail où le citoyen acquiert l'indépendance juridique au moment où il atteint l'âge de quinze ans. On peut certes objecter que les travailleurs âgés de 15 à 18 ans manquent d'expérience, et sont incapables de concevoir les intérêts de l'entreprise dans toute leur étendue. Par ailleurs, il me semble que priver les moins de 18 ans du droit de vote, c'est compromettre, sans motif suffisamment valable, leur égalité de droits, ce qui pourrait avoir des conséquences psychologiques et politiques très graves.

Il existe des statuts dans lesquels le droit de vote n'est lié à aucune condition quant à la durée minimale du travail dans l'entreprise et qui se contentent d'exiger l'existence de la relation de travail à une certaine date (premier jour du mois précédent les élections ou encore le jour même des élections). En règle générale, les statuts privent du droit de vote les travailleurs qui ne travaillent pas de façon permanente. Même en admettant qu'en principe une telle mesure soit correcte, on peut toutefois avoir des doutes au sujet d'entreprises employant régulièrement un grand nombre de travailleurs irréguliers, notamment saisonniers.

A une seule exception près, tous les statuts que nous avons examinés posent la durée de la relation permanente de travail comme condition de l'éligibilité des membres des conseils. Cette durée s'étend de 2 à 7 ans et elle est en général de 5 ans. Cette condition est sans doute justifiée, car elle empêche que ne deviennent membres des conseils ouvriers ceux des travailleurs qui n'ont aucun rapport solidement établi à l'entreprise, qui ne connaissent pas la problématique économique et sociale de la production et dont on ne peut escompter un intérêt durable pour le développement de l'entreprise.

La question reste posée de savoir si la durée de la relation de travail indiquée par les statuts est adéquate. Une période excessivement longue pourrait avoir des

conséquences défavorables au point de vue de la composition et de l'orientation des conseils ouvriers. En effet, elle élimine des conseils ouvriers les jeunes qui viennent d'entrer dans l'entreprise après avoir fini de fréquenter l'école et dont l'atitude critique et les connaissances professionnelles récemment acquises peuvent être de grande importance pour la direction de l'entreprise. D'autre part, la durée prolongée de la relation de travail à l'entreprise en tant que condition de l'éligibilité pourrait avoir pour conséquence la réduction des membres des conseils à un groupe relativement peu important de travailleurs et le rétrécissement indésirable de la base des membres en puissance du conseil. Ce fait pourrait compromettre l'autorité du conseil et diminuer sa faculté de remplir les fonctions du représentant de l'entrepreneur et de l'organe suprême d'autogestion. Notons que cette mesure élimine non seulement les jeunes, mais encore les travailleurs plus âgés et expérimentés de toutes les professions, qui en changeant d'emploi, cherchent une situation meilleure que celle que leur assurait le poste précédent.

Les statuts devraient parer à ces conséquences négatives de façon appropriée, tout en maintenant une certaine durée de la relation de travail permanente à l'entreprise en tant que condition de l'éligibilité. Surtout, cette durée ne devra pas être excessive, encore qu'il soit impossible de fixer la durée généralement valable. Celle-ci dépendra en premier lieu des conditions régnant dans des entreprises diverses et notamment dans le cas d'une entreprise jeune où les travailleurs affluent, ou bien d'une entreprise dont le nombre du personnel s'est stabilisé. Il faudra en outre tenir compte de l'importance de l'entreprise et de la complexité de sa problématique économique et sociale. La période de travail conditionnant l'éligibilité devrait être fixée de telle façon que seul un personnel aussi peu nombreux que possible soit privé de la possibilité d'être élu. Vu l'état actuel de nos entreprises, la période de 5, voire de

7 ans, semble à cet égard excessive. D'autre part, elle ne devrait pas être inférieure à un an et c'est là une condition que les statuts examinés respectent. Comme nous l'avons déjà constaté, on peut noter plutôt des tendances contraires, visant à prolonger la période de travail en tant que condition d'éligibilité. Ces tendances signalent à mon avis un certain danger consistant dans le fait que les conseils ouvriers cherchent à s'isoler en affectant ainsi le principe fondamental de leur édification et en compromettant leur fonctionnement en tant que système démocratique ouvert à tout le monde.

Certains statuts admettent des exceptions selon lesquelles le travailleur peut poser sa candidature même s'il ne remplit pas la condition exigée en principe d'avoir travaillé pendant un certain nombre d'années dans l'entreprise. D'après les statuts, ces exceptions peuvent être accordées par le comité d'entreprise du Mouvement syndical révolutionnaire. On ne saurait refuser a priori la possibilité d'une telle exception car elle présente une solution satisfaisante lorsqu'un travailleur nouveau, compétent et actif, ne pourrait pas être élu membre du conseil pour ne pas avoir travaillé assez longtemps à l'entreprise. Les électeurs ont d'ailleurs toujours la possibilité de juger du bien-fondé de l'exception accordée, en exerçant leur droit de vote.

Certains des statuts cherchent à établir des critères de choix des membres des conseils parmi le personnel de l'entreprise. Ils se bornent pour la plupart à des formulations générales, voire vagues (par exemple : niveau moral et politique, sensibilité sociale, fraîcheur et santé physique et intellectuelle, faculté de prendre des décisions,etc.)

Notons, toujours sur le même plan, la condition de spécialisation, posée par les statuts de l'entreprise Tesla de Brno, qui résulte d'une structure spécifique du conseil ouvrier dans cette entreprise. Les statuts énoncent que les membres du conseil sont proposés et élus, entre autres, d'après les activités spécialisées décisives de

l'entreprise : 2 pour le domaine de la gestion et de l'économie, 2 pour le développement technique, les recherches et l'étude, 2 pour la technologie et les services techniques de la production, 3 pour la production, 2 pour la politique commerciale et l'approvisionnement, 1 pour le domaine juridique, personnel et social. Le conseil ouvrier doit être visiblement composé des représentants de tous les secteurs d'activité de l'entreprise, cette structure devant lui permettre de juger de façon compétente et complexe toutes les questions qui se posent et de prendre des décisions en rapport avec elles. On peut se demander ce que signifie le terme « spécialisation » que les statuts n'expliquent pas et qui correspond probablement au travail et à la pratique dans un secteur donné de l'activité.

Le système représentatif constitue une autre forme de la participation proportionnelle des différents secteurs d'activité au travail du conseil. Les travailleurs élisent leurs représentants au conseil ouvrier d'après certains secteurs électoraux correspondant en général à certaines unités organisationnelles de l'entreprise (usine, services etc.). Or ce système ne garantit pas nécessairement une composition du conseil conforme aux différentes activités de l'entreprise. Il vise plutôt la participation des différentes unités organisationnelles de l'entreprise aux décisions du conseil ouvrier. Il est regrettable que les statuts ne s'occupent pas de la rotation des membres des conseils ; ils ne disent rien de la durée pendant laquelle le membre du conseil peut exercer son mandat et admettent qu'il soit élu à plusieurs reprises, sans aucune limitation. Ceci favorise évidemment la création d'une caste de membres des conseils qui tendent à se séparer de la collectivité du personnel. On pourrait peut-être prévenir cette déformation en organisant convenablement l'appréciation des conseils ouvriers et de leurs membres par la collectivité et les élections du conseil pour la nouvelle période. Cependant, je considère le principe de rotation comme une garantie

institutionnelle importante empêchant que la qualité de membre du conseil ouvrier ne devienne un emploi accessoire permanent. Vu l'intéressement matériel des membres du conseil et vu l'accroissement de l'importance sociale de leur fonction, ce danger ne doit pas être sous-estimé.

Par ailleurs, l'application du principe de rotation ne devrait pas compromettre la continuité du travail nécessaire des conseils. On aurait pu prévoir des systèmes divers, par exemple élire le conseil de telle façon que ses membres soient renouvelés par tiers.

Un autre moyen assurant la continuité requise du travail du conseil réside dans l'institution de suppléants des membres. Les statuts ne prévoient pas en général cette institution, aussi faudrait-il procéder à des élections nouvelles toutes les fois qu'un des membres du conseil cesserait d'exercer sa fonction pour une raison quelconque. Ces cas seront certes rares, mais ils peuvent bien se présenter, eu égard à la durée relativement longue du mandat. Il ne faut pas oublier que du point de vue de l'organisation, les élections représentent une affaire assez compliquée et qu'il est indésirable, même sous l'angle psychologique, qu'elles se reproduisent trop souvent. Il faudrait donc élire à mon avis simultanément les membres du conseil et leurs suppléants qui viendraient occuper, dans un certain ordre préalablement établi, les places vacantes. On pourrait même envisager que les suppléants prennent part aux discussions du conseil avec voix consultative pour s'initier à leur travail futur. Ils pourraient enfin constituer des membres en puissance du conseil pour la période prochaine.

Composition des conseils ouvriers

La base des conseils ouvriers est constituée, d'après la majorité des statuts, par les représentants élus du personnel de l'entreprise. Leur proportion varie, dans les

différents statuts, des 2/3 aux 4/5 de tous les membres. Exceptionnellement (dans un seul cas) les membres élus par le personnel sont en minorité. Dans ce cas exceptionnel, le personnel n'élit que deux cinquièmes de la totalité des membres, deux cinquièmes des membres sont nommés par le directeur et un cinquième est nommé par le fondateur (l'Etat).

Les membres externes des conseils ouvriers (ne travaillant pas dans l'entreprise) sont toujours en minorité, et ils ne peuvent prendre d'eux-mêmes aucune décision sur les affaires de l'entreprise. Quant à la qualité des membres externes, les statuts prévoient deux principes différents :

1) les membres externes sont exceptionnellement nommés par des organes ou des organisations hiérarchiques supérieurs d'Etat ou autres ;

2) dans la majorité des cas, les membres externes sont élus par les membres ordinaires « internes » du conseil, donc par ceux qui ont été eux-mêmes élus parmi le personnel. Dans cette conception, les membres externes sont plutôt des spécialistes que les autres membres du conseil ouvrier choisissent en faisant valoir certains critères spéciaux (3).

Dans des cas tout à fait exceptionnels, les membres externes du conseil sont élus par le personnel même de l'entreprise et le conseil présente alors une composition spécifique (représentants de la Banque d'Etat tchécoslovaque, du contracteur général, de l'organe hiérarchique supérieur et deux travailleurs externes). Une autre exception est le cas où les statuts ne prévoient pas du tout l'existence des membres externes ; le conseil se compose alors uniquement des représentants élus du personnel.

(3) Cette conception est proche de celle proclamée par le projet de la loi des entreprises socialistes du 23 janvier 1969, élaboré par le département d'organisation de la gestion de la Présidence du Conseil des ministres tchécoslovaque.

Au point de vue de la fonction d'autogestion du conseil ouvrier, attribuer aux membres externes les mêmes droits et les mêmes devoirs qu'aux membres élus parmi le personnel de l'entreprise me semble faire problème. En effet, les décisions concernant les affaires de l'entreprise sont alors prises avec la participation d'individus qui n'ont aucun intérêt matériel direct, pas plus que leurs employeurs, aux résultats économiques de l'entreprise. Même s'ils ne sont pas en majorité, leurs voix peuvent décider dans certains cas des questions existentielles de l'entreprise. En cas de divergences d'opinions des membres du conseil employés à l'entreprise, les membres externes peuvent devenir l'élément permettant d'obtenir une majorité.

Nous n'entendons pas par là que les travailleurs externes, par exemple les représentants de la Banque, les experts des différents Instituts et des Ecoles supérieures, les représentants de la clientèle, etc., ne devraient pas prendre part aux réunions du conseil ouvrier. Ce qui nous semble discutable, c'est qu'ils aient le même droit de vote que les membres des conseils et qu'ils décident par conséquent, avec ceux-ci, des affaires concernant l'entreprise. On trouverait bien d'autres procédés pour faire valoir l'intérêt extérieur lors des décisions du conseil. En ce qui concerne les intérêts publics non économiques, on pourrait recourir à des règlements juridiques fixant les conditions et le cadre de l'entreprise et fixant les décisions individuelles des organes administratifs respectifs fondées sur ces conditions. Pour ce qui est des intérêts économiques de l'Etat et des autres sujets d'entreprise (banque, clients), on devrait partir du marché (des produits et de l'argent) et des contrats respectifs conclus entre l'entreprise et ses co-contractants et garantis par des sanctions pécuniaires.

Nous trouvons juste la règle généralement appliquée de l'incompatibilité de la qualité de membre simultané de la direction de l'entreprise et du conseil ouvrier. Cette incompatibilité découle forcément de la

conception même des conseils ouvriers en tant qu'organes de gestion suprêmes de l'entreprise. Il existe de nombreuses occasions où les membres de la direction sont subordonnés aux conseils ouvriers et contrôlés par ceux-ci. C'est pourquoi je ne puis approuver une conception des statuts d'après laquelle même le directeur d'entreprise, ses représentants et les directeurs des usines filiales peuvent devenir membres du conseil ouvrier au titre de leurs fonctions respectives. Les statuts en question admettent même que le directeur de l'entreprise soit élu, au scrutin secret, président du conseil ouvrier.

Nous avons des doutes tout aussi légitimes au sujet de l'autre extrême consistant à refuser la qualité de membre du conseil non seulement aux membres de la direction, mais encore à d'autres travailleurs. C'est le cas des statuts qui éliminent les travailleurs directement subordonnés aux membres de la direction (chefs des différents services), le président du comité d'entreprise du Mouvement syndical révolutionnaire et les présidents des organisations des partis politiques (à l'exception du président de l'organisation de la jeunesse et des présidents d'autres organisations sociales qui ne sont pas éliminés). Constatons néanmoins que le motif d'élimination est en principe rationnel, car le conseil ouvrier doit être indépendant des autres organes et organisations de l'entreprise et il faut en outre empêcher un cumul excessif des fonctions dirigeantes.

Attributions des conseils ouvriers

Les statuts énoncent pour la plupart une caractéristique générale des conseils ouvriers et se divisent, à ce point de vue, en deux groupes.

Le premier groupe est constitué de statuts qui désignent le conseil ouvrier comme un organe d'entreprise (ou, le cas échéant, comme le représentant de la fonction d'entrepreneur) et, simultanément, comme un organe de gestion démocratique de l'entreprise. La

direction de l'entreprise (la direction de l'institut, le conseil exécutif de l'entreprise) est alors désignée comme l'organe exerçant la fonction d'entreprise et comme l'organe de direction professionnelle complexe de l'entreprise.

Aucun des statuts ne considère le conseil ouvrier comme un organe consultatif et de contrôle. De même, de l'autre côté, les statuts ne conçoivent jamais le conseil ouvrier comme un organe exécutif, un organe de gestion professionnelle opérationnelle.

Or, la conception et la situation effectives du conseil ouvrier ne sont pas déterminées par le texte des statuts, mais surtout par ses attributions et par son rapport à la direction de l'entreprise. Tous les statuts distinguent deux catégories de pouvoirs : le pouvoir intégral en matière de question dont le conseil décide en dernier ressort et le pouvoir consistant à discuter de certaines questions et à approuver les projets présentés à la direction de l'entreprise.

Il existe des questions que tous les statuts réservent au pouvoir intégral du conseil. Ces questions sont les suivantes :

1) la nomination et la révocation du directeur, la fixation de son traitement et des conditions de son intéressement matériel ;

2) la nomination des autres membres de la direction de l'entreprise (sur proposition du directeur), leur révocation et la détermination des conditions de leur intéressement matériel ;

3) la décision en matière de questions dites statutaires de l'entreprise et surtout de l'intégration dans d'autres entreprises ou organisations, de la fusion de l'entreprise avec une autre organisation, la division de l'entreprise et sa liquidation.

Dans d'autres statuts, le pouvoir intégral du conseil ouvrier s'étend à d'autres questions encore qui s'assimilent, par leur nature, à l'exercice des fonctions fondamentales dans l'entreprise et à celui de la gestion

suprême de celle-ci. Il s'agit notamment des décisions en matière de conceptions et d'objectifs fondamentaux du service, de principes de répartition de revenu brut ou des bénéfices, de bilan annuel, d'investissements dépassant une certaine limite, etc. Dans d'autres statuts, ces questions relèvent du deuxième groupe d'attributions, c'est-à-dire des attributions de discussion et d'approbation prévues par les principes de cadre édictés par le gouvernement.

La différence entre les deux groupes de pouvoirs des conseils ouvriers se manifeste dans les deux cas suivants :

1) si le conseil ouvrier n'est pas doté d'un pouvoir discrétionnaire intégral et si l'on ne parvient pas à écarter le différend surgi entre le conseil et la direction, cette dernière n'est pas tenue par les décisions du conseil. Elle peut procéder conformément à son propre projet mais, selon la majorité des statuts, le directeur ou la direction assument dans ce cas la pleine responsabilité de la réalisation d'une telle décision. Le conseil ouvrier n'est pas alors, dans ces cas, l'organe suprême par rapport à la direction et celle-ci ne lui est pas subordonnée.

2) Lorsque le conseil ouvrier est doté d'un pouvoir intégral, toute manifestation de sa volonté doit être appuyée par une majorité qualifiée, soit par les deux tiers des voix de la totalité des membres. Dans d'autres cas, une majorité absolue des présents ou, le cas échéant, de tous les membres du conseil est suffisante. Dans un seul cas, les statuts admettent exceptionnellement la simple majorité des voix de tous les membres du conseil au sujet de toutes les questions, donc même de celles relevant du pouvoir intégral des conseils. Un majorité de deux tiers des voix est nécessaire pour toutes les décisions concernant les questions relatives aux cadres.

Les statuts des conseils ouvriers prévoient le veto que le conseil ouvrier peut opposer lorsqu'il n'est pas

doté du pouvoir intégral et lorsqu'il est appelé à discuter d'un certain projet de la direction et d'approuver celui-ci. L'application du droit de veto par le conseil ouvrier empêche la direction de procéder conformément à sa proposition, ce qui ne signifie pas toutefois que le conseil ouvrier puisse prendre une décision en cette matière et que la direction soit tenue de respecter cette décision. En opposant le veto, le conseil ouvrier peut empêcher la réalisation d'une résolution de la direction.

Les Principes de cadre que nous avons mentionnés prévoyaient à l'origine le veto uniquement en cas de grands investissements qui représentaient un grand risque et étaient susceptibles de compromettre l'évolution rationnelle des salaires. Or, les statuts prévoient des cas beaucoup plus nombreux auxquels le droit de veto peut être appliqué. Par exemple, le statut de l'entreprise Testa de Brno attribue le droit de veto au conseil ouvrier dans les cas suivants : objectifs essentiels de l'entreprise et de ses activités, conceptions fondamentales de la politique des salaires et commerciale, orientation de base et changements de la base scientifique, de recherches et de production et, tout particulièrement, le changement de l'objet d'entreprise, principes de transmission de la production et de l'étude à d'autres entreprises, principes relatifs à l'achat, à la vente et à la cession des licences.

Cette extension du veto fournit au conseil ouvrier le moyen d'influencer les résolutions de la direction concernant des questions de principe – tant que le conseil n'est pas lui-même directement autorisé à prendre de telles décisions. En ce qui concerne ces questions de principe, le veto place donc la direction sous la dépendance du conseil ouvrier. Par ailleurs, le veto doit être appuyé par une majorité des deux tiers, comme dans le cas du pouvoir intégral.

Les statuts prévoient dans la majeure partie des cas que le conseil disposera de ses propres moyens financiers. On réglemente de différentes façons le montant

de ce fonds du conseil ouvrier. Dans certains cas, ce montant est fixé par les statuts mêmes, dans d'autres cas la question est réservée à la convention collective ou à un accord spécial conclu entre le conseil ouvrier et la direction de l'entreprise.

En ce qui concerne la conception et les attributions des conseils ouvriers, on peut tirer des statuts les notions suivantes :

1) Le conseil ouvrier est conçu comme le représentant de la fonction d'entreprise et comme l'organe suprême de gestion démocratique de l'entreprise, qu'il soit ou non expressément désigné comme tel. Cette conception se manifeste par le fait que les problèmes essentiels de l'évolution et de la gestion de l'entreprise relèvent du pouvoir du conseil ouvrier. Les statuts expriment ce principe soit sous forme du pouvoir discrétionnaire intégral, soit sous forme de veto que le conseil ouvrier peut opposer aux propositions ou aux conceptions de la direction de l'entreprise.

2) La gestion technique proprement dite de l'entreprise et la réalisation de sa conception fondamentale relèvent uniquement de la direction et les ingérences du conseil ouvrier dans ce domaine sont inadmissibles.

3) En ce qui concerne les questions fondamentales de la gestion de l'entreprise, la direction est, selon les statuts en général, subordonnée aux conseils ouvriers. Lorsque le conseil ouvrier décide en dernière instance, la direction est tenue de mettre en pratique cette décision. En attribuant aux conseils le pouvoir de décision, les statuts tendent à souligner le fait que le conseil est non seulement l'organe de gestion de l'entreprise, mais encore le représentant de la fonction d'entreprise. Le droit de décision en dernier ressort (sur proposition de la direction) concerne la conception et les objectifs principaux de l'entreprise et la répartition du bénéfice ou du revenu bruts. Les statuts d'autres entreprises mettent en relief la même tendance, en accordant aux conseils ouvriers le droit de veto au sujet des mêmes questions. Il existe en outre un certain

domaine dans lequel l'opinion de la direction l'emporte sur celle du conseil ouvrier ; la direction a la liberté de s'écarter de l'avis du conseil, mais elle assume alors la pleine responsabilité de ses actes.

Rapports entre le conseil ouvrier et le Mouvement syndical révolutionnaire

Les statuts établissent en règle générale l'indépendance des conseils ouvriers des autres organes de l'entreprise et, notamment, de l'organisation syndicale. Les formes de communication entre le Mouvement syndical révolutionnaire de l'entreprise et le conseil ouvrier et leurs influences mutuelles sont les suivants :

1) Le Mouvement syndical révolutionnaire organise les élections du conseil ouvrier et ses organes présentent les candidats.

2) Le président du comité d'entreprise du Mouvement syndical révolutionnaire ou son représentant sont autorisés à participer avec voix consultative aux réunions du conseil ouvrier.

3) Il est supposé dans certains cas que le comité d'entreprise du Mouvement syndical révolutionnaire et le conseil ouvrier ont conclu un accord sur la conception de l'évolution des indices fondamentaux de la situation sociale et des émoluments des travailleurs.

4) Le conseil ouvrier devrait étudier le projet de la convention collective et prendre une position à cet égard avant la signature de la convention par le directeur de l'entreprise.

Conclusion

Les statuts sont actuellement d'une importance capitale pour les conseils ouvriers parce que, en se fondant sur les Principes de cadre approuvés par le gouvernement, ils réglementent toutes les questions ayant trait à la constitution, à la situation et aux attributions des conseils. Une fois adoptée, la loi des

entreprises socialistes mettra fin à l'état provisoire actuel et on peut supposer qu'elle réglementera de façon générale et obligatoire la position des conseils ouvriers en tant qu'organes d'entreprise et de gestion démocratique. La loi devrait rendre inutile les statuts provisoires des conseils étant donné qu'elle-même ou le statut de l'entreprise édicté par le fondateur devraient réglementer toutes les questions fondamentales relatives surtout à la création, à la structure et aux attributions des conseils. L'appréciation critique des statuts provisoires et de leur application peut contribuer à la réglementation de cette question importante dans la loi des entreprises socialistes et à l'application requise des règles aux différentes entreprises.

Stanislav PLÍVA

Recherche relative à l'attitude des fonctionnaires des syndicats et des dirigeants économiques au sujet de l'autogestion

Dr František DVOŘÁK

Le présent article récapitule les résultats de la recherche effectuée sur l'attitude des fonctionnaires des syndicats et des dirigeants économiques à l'égard de l'autogestion ; ces résultats ont été obtenus à partir de deux grandes enquêtes auxquelles l'auteur de l'article a participé. Le but principal des deux enquêtes ne consistait pas à établir une attitude au sujet de l'autogestion ; cependant, dans les deux cas, l'ensemble des problèmes examinés était en étroite relation avec la problématique de l'autogestion.

Les attitudes des fonctionnaires des syndicats à l'égard de l'autogestion ont été tirées de l'enquête intitulée « Les opinions sur la situation et le rôle des syndicats » qui eut lieu en novembre de l'année dernière et qui avait pour but d'étudier l'opinion des membres et des travailleurs du Conseil central des Syndicats, des présidents des fédérations syndicales et des comités syndicaux dans les régions, villes et districts et de plusieurs présidents des comités d'entreprise du Mouvement Syndical Révolutionnaire au sujet de certaines questions concernant l'autogestion ainsi que la situation et la structure d'organisation du Mouvement Syndical

Révolutionnaire. L'enquête, réalisée à l'aide de questionnaires, fut menée avec 467 fonctionnaires et travailleurs des syndicats, soit 55,4 % du nombre total de personnes auxquelles le questionnaire a été adressé. Pour la recherche proprement dite on utilise 451 questionnaires, soit 53,5 % de l'échantillon choisi, étant donné que 16 questionnaires n'ont pas été dûment remplis.

Quelle était la composition de l'échantillon ?

Du nombre total des interrogés, plus de la moitié (52,3 %) étaient des présidents de comités d'usine ou d'entreprise du « Mouvement Syndical Révolutionnaire », appartenant aux fédérations syndicales des industries métallurgique, textile, du vêtement et des cuirs, de l'industrie du bâtiment et de l'économie communale ; l'autre moitié était constituée par des fonctionnaires et des travailleurs des organes syndicaux supérieurs. Il y eut 69 % de fonctionnaires élus et 31 % de travailleurs de l'appareil syndical. L'échantillon ne comprenait que 12,6 % de femmes. L'âge moyen des personnes interrogées était de 43 ans ; elles exerçaient leurs fonctions syndicales depuis 13 ans en moyenne. Quant à l'éducation reçue, la totalité des interrogés se répartit comme suit : enseignement primaire, 21,5 % ; enseignement secondaire professionnel sans baccalauréat, 30,8 % ; enseignement secondaire complet avec baccalauréat, 23,9 % ; études par correspondance – durée 3 ans – à l'Institut du Mouvement Syndical Révolutionnaire, 6,7 % et diplômés de l'enseignement supérieur, 16,6 %. Enfin, le questionnaire a été rempli par les citoyens de la République socialiste tchèque pour 64,1 % de l'échantillon et par les citoyens de la République socialiste slovaque pour 35,9 % de l'échantillon.

Une autre grande enquête, organisée par l'« Institut d'éducation des travailleurs dirigeants de l'industrie chimique », avait pour but de vérifier l'opinion des dirigeants économiques (directeurs, directeurs-adjoints et ce qu'on appelle réserves de cadres) de la branche chimique au sujet des questions suivantes : la situation

des conseils ouvriers et l'idée de la participation des travailleurs à la gestion ; l'entreprise socialiste, son contenu et ses fonctions dans les conditions économiques et politiques actuelles ; l'activité d'entreprise dans les conditions de l'organisation fédérale de notre Etat. L'enquête eut lieu en août 1968 et les événements connus ont forcément influencé le nombre de questionnaires retournés et les réponses à certaines questions. La recherche a été réalisée sur 353 questionnaires des 501 expédiés ; donc, 70 % des questionnaires ont été retournés.

Les deux enquêtes eurent lieu à un moment où la question de l'institution des conseils ouvriers se trouvait au stade d'expérimentation et dans des conditions où, après la déclaration du gouvernement, tout le public avait de bonnes raisons pour s'inquiéter du sort futur de ces organes démocratiques dans nos entreprises. L'idée qu'on se faisait à cette époque des conseils ouvriers revêtait plutôt un caractère général que concret, car on ignorait jusqu'au premier texte de la loi sur les entreprises. Les conseils ouvriers se constituaient d'après les principes provisoires énoncés par le gouvernement. C'est pourquoi le consentement général accordé à la création des conseils peut exprimer, chez les différents groupes, des représentations variées sur la forme concrète des organes d'autogestion.

Les deux enquêtes vérifiaient le rapport des membres des groupes choisis aux conseils ouvriers en fonction des points suivants :

1) considèrent-ils la création des conseils ouvriers comme fondée ?

2) quelles prérogatives attribuent-ils aux conseils ouvriers ?

Deux autres questions furent en outre posées au groupe des fonctionnaires syndicaux :

3) quelle influence les conseils ouvriers exerceront-ils à leur avis sur la qualité des décisions et de la gestion ?

4) que pensent-ils du rapport entre les organes d'autogestion et la direction technique qualifiée ?

Voici les résultats :

1) La question a été formulée comme suit : « On parle de la création de conseils ouvriers qui devraient participer aux décisions sur les questions essentielles touchant l'entreprise. Croyez-vous qu'il soit juste de créer des conseils ouvriers ?

	fonctionnaires syndicaux	dirigeants économiques
a) décidément oui	272 60,31 %	98 27,76 %
b) plutôt oui	87 19,29 %	100 28,33 %
c) je ne suis pas sûr/e/	31 6,87 %	66 18,70 %
d) plutôt non	45 9,98 %	65 18,41 %
e) décidément non	16 3,55 %	24 6,80 %

Il n'est pas nécessaire de commenter en détail la répartition des fréquences des réponses données par les fonctionnaires syndicaux. Cependant, le fait suivant mérite d'être mentionné : en comparaison de la moyenne des réponses données par l'ensemble questionné, une attitude beaucoup plus critique au sujet des conseils ouvriers est adoptée par les travailleurs syndicaux supérieurs, par les travailleurs de l'appareil syndical et par ceux qui exercent leurs fonctions depuis plus de dix ans. De l'autre côté, les fonctionnaires des fédérations syndicales, les travailleurs bénévoles et les « jeunes fonctionnaires » s'expriment au sujet de la création des conseils de façon beaucoup plus positive que ne l'indique la moyenne atteinte.

Les différences entre les réponses des fonctionnaires et des dirigeants économiques étaient prévues. Cependant, l'hypothèse selon laquelle les dirigeants économiques tendraient plutôt vers une gestion du type

« management » tandis que les fonctionnaires pencheraient du côté d'une gestion démocratique n'a été confirmée que chez les dirigeants économiques slovaques dont moins de la moitié s'est prononcée en faveur de la création des conseils ouvriers (réponses *a* et *b*). Du nombre total des dirigeants économiques de la République socialiste tchèque, 64,2 % ont approuvé la constitution des conseils. Cette différence peut avoir plusieurs causes. Des divergences de vues entre les dirigeants tchèques et slovaques se sont en outre manifestées au sujet de la fonction d'entrepreneur dans une entreprise socialiste. Dans les pays tchèques, 60,9 % des dirigeants estiment que l'extension maximale de la fonction d'entrepreneur constitue une condition primordiale de notre évolution économique ; en Slovaquie, cette opinion n'est partagée que par 34,7 % des dirigeants. D'après l'avis de 46,3 % des dirigeants économiques slovaques, l'entreprise ne devrait exercer la fonction d'entrepreneur que dans une mesure limitée, cette activité présentant de nombreux risques et désavantages. Enfin, 32,2 % des dirigeants tchèques estiment que la fonction d'entrepreneur est indispensable si l'entreprise veut s'imposer sur le marché, mais elle devrait être réglementée par l'Etat ; en Slovaquie, seulement 14,6 % des dirigeants sont de cet avis. Les différences des réponses peuvent aussi découler du degré de qualification ; ici, nous avons pu établir la règle suivante : plus le degré d'éducation est élevé, plus l'attitude à l'égard des conseils ouvriers est négative et inversement.

La différence relativement considérable en ce qui concerne les réponses à l'éventualité *c* (attitude neutre), 11 % dans les pays Tchèques, 21,7 % en Slovaquie, nous autorise à présumer qu'en Slovaquie, la propagande s'est occupée des questions soulevées ici, de façon moins intense qu'en République socialiste tchèque.

2) Cherchant à obtenir une image aussi fidèle que possible du rôle que les deux ensembles questionnés attribuent à la participation des hommes à la gestion en

général, nous avons posé quatre questions dont chacune exprimait une conception différente de la participation des hommes à la gestion, en s'appuyant sur des exemples dans différents pays. La question a été formulée de la façon suivante : « Dans certains pays, on a recours à la participation des travailleurs à la gestion, mais les conceptions varient. Nous allons citer quatre de ces conceptions :

a) Les décisions concernant les questions importantes, relatives à la conception de l'entreprise, doivent être prises par les représentants du personnel. La direction économique est en premier lieu un organe exécutif.

b) Il convient d'assurer une participation maximale des travailleurs notamment à la préparation, la réalisation et le contrôle de l'activité opérationnelle de l'entreprise.

c) On doit recourir à la participation des travailleurs surtout dans le domaine des questions concernant le personnel de l'entreprise (embauchage, assignation de postes de travail, appréciation personnelle, etc.).

d) Une solution valable de tous les problèmes opérationnels et relatifs à la conception de l'entreprise peut être assurée en premier lieu par des travailleurs économiques. Cependant, la participation des travailleurs à la gestion contribue au sentiment de satisfaction du personnel, bien qu'elle ne fasse que compléter la direction économique.

e) Si aucune des conceptions mentionnées ne vous convient, exprimez votre propre avis.

Les voix se sont réparties comme suit :

	fonctionnaires syndicaux	dirigeants économiques
conception a)	168 37,25 %	49 13,88 %
conception b)	138 30,60 %	38 10,76 %
conception c)	54 11,97 %	7 1,98 %
conception d)	78 17,29 %	244 69,12 %
conception e)	13 2,88 %	15 4,25 %

La première conception *a* s'approche en principe de celle des conseils ouvriers en tant qu'organes démocratiques décidant de toutes les questions importantes, relatives à la conception de l'entreprise. Dans cette conception, la direction économique revêt surtout le caractère d'un organe exécutif. Parmi les quatre conceptions indiquées, elle a été « choisie » par 37,25 % des fonctionnaires syndicaux, mais par 13,88 seulement des dirigeants. Cette différence est d'une portée statistique considérable. Si l'on tient compte du fait que la plupart des dirigeants économiques penchent en faveur de l'établissement des conseils ouvriers, on voit qu'ils attribuent à ceux-ci une autre signification que les fonctionnaires des syndicats.

La deuxième conception *b* suppose la participation des travailleurs, notamment en matière de préparation, de réalisation et de contrôle de l'activité opérationnelle de l'entreprise, renonçant au pouvoir en matière de « décisions concernant les questions fondamentales de l'entreprise ». Cette conception est donc proche à maints égards de la conception « consultative et de contrôle » des conseils ouvriers, adoptée par le gouvernement tchèque dans le projet de loi élaboré par un groupe de spécialistes auprès de la Présidence du gouvernement fédéral. Il est intéressant de remarquer que le nombre des fonctionnaires syndicaux qui approuvent cette conception est de beaucoup plus élevé que celui des dirigeants économiques.

La troisième conception ne suppose plus une participation directe des travailleurs à la gestion de l'économie d'entreprise ; elle insiste néanmoins sur leurs prérogatives en matière de questions touchant le personnel. Or, à notre point de vue, c'est là une opinion périmée. Toujours est-il que parmi les fonctionnaires des syndicats elle a trouvé 12 % d'adhérents, ce qui est probablement la conséquence de la mauvaise expérience acquise en matière d'application pratique des « formes de participation » avant janvier.

La quatrième conception *d* représente l'application de la méthode de « human relations » appelée à introduire dans l'entreprise une atmosphère sociale favorable et à masquer la manipulation du matériel humain. Cette conception a été acceptée par 69,12 % des dirigeants économiques, ce qui est bien le pourcentage maximum, parmi toutes les conceptions indiquées.

Les proportions des voix émises en faveur des conceptions mentionnées par les différents groupes partiels auxquels nous nous sommes adressés sont en somme identiques, exception faite de la réponse des fonctionnaires ayant reçu une éducation inférieure et qui, à la différence des diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur, attribuent à la participation des travailleurs une importance sensiblement moindre.

L'attitude des dirigeants économiques à l'égard de la question examinée est plus ou moins univoque ; ce n'est pas le cas de l'attitude des fonctionnaires des syndicats. Bien que les attitudes favorables aux formes de participation élevées (conceptions *a* et *b*) prédominent, la proportion que représentent dans les résultats la troisième et la quatrième conception (*c* et *d*), n'est pas négligeable.

3) La question posée à l'ensemble des fonctionnaires syndicaux en vue de la constatation de leur opinion au sujet de l'influence prévue des conseils ouvriers sur la qualité des décisions et de la gestion était la suivante : « Quel sera à votre avis l'effet exercé par la fondation et l'activité des conseils ouvriers sur la qualité des décisions et de la gestion ». Voici les réponses :

a) qualité sûrement meilleure	193	42,79 %
b) qualité plutôt meilleure	166	36,81 %
c) qualité inchangée	71	15,74 %
d) qualité plutôt pire	16	3,55 %
e) qualité sûrement pire	5	1,11 %

Les réponses qui prédominent prévoient donc que la création des conseils ouvriers contribuera à l'amélioration de la qualité des décisions et de la gestion de nos entreprises. Cette prévision « favorable » de l'influence des conseils sur les décisions est en contradiction avec les affirmations de nombreux dirigeants économiques, à savoir que la création d'un organe d'autogestion de n'importe quel type entraînera un abaissement notable du niveau des décisions. Pour en avoir une idée exacte il faudra attendre le développement de l'activité des conseils.

4) La question qui consiste à se demander dans quelles circonstances et dans quelle mesure la gestion qualifiée est compatible avec l'autogestion constitue fréquemment un sujet de dispute. Les points de vue sont toujours plus ou moins déterminés par le degré et par la nature des connaissances relatives au problème donné et influencés par la situation différente des intéressés dans la structure d'intérêt et institutionnelle de la société. Sans avoir donné une définition exacte de la catégorie « autogestion », nous l'avons mise en opposition à la direction technique qualifiée parce que nous nous attendions à ce que les réponses prédominantes soient en faveur de la « compatibilité » des deux catégories. Les enquêtes n'ont fait que confirmer notre hypothèse, car presque 70 % des questionnés donnent leur voix à cette compatibilité, 18,63 % hésitent et 10,64 donnent à cette question une réponse négative.

Dr František DVOŘÁK
Institut du Mouvement Syndical Révolutionnaire

Conseils ouvriers
possibilités et perspectives

Dr Zbyněk MAREŠ

I

En tant que partisans du socialisme scientifique, nous sommes convaincus qu'on ne saurait identifier le socialisme avec un seul modèle – celui fondé sur des directives. C'est pourquoi les théoriciens s'appliquent à étudier et à élaborer des versions ou modèles nouveaux des rapports sociaux socialistes dans lesquels l'activité démocratique, politique et de production des citoyens trouverait un champ d'application toujours plus vaste.

Il y a lieu de mentionner les espoirs qu'on attache, dans une partie du mouvement ouvrier des pays occidentaux, aux possibilités de participation à la gestion de la production et à la pression que les organisations syndicales pourraient par conséquent exercer sur les entrepreneurs. Je suis loin de vouloir nier les possibilités d'évolution de la société bourgeoise ou l'importance de la lutte du mouvement ouvrier pour des revendications et réformes partielles. Cependant, je suis convaincu que les succès partiels dans le domaine de la politique des salaires, des droits syndicaux ou de la participation à la gestion des entreprises ne peuvent guère modifier l'essence du système social des sociétés capitalistes industrielles. Ce système est désormais tellement stabilisé et doté de telles relations mutuelles multiples qu'il parvient à transformer tout succès partiel du mouvement

ouvrier, tout élément étranger au capitalisme, en les subordonnant aux valeurs fondamentales, dominantes de la société bourgeoise. En d'autres termes : la lutte du mouvement ouvrier dans le domaine social du travail ne peut affecter l'essence du capitalisme que si elle est liée à la lutte politique.

Le socialisme n'a par conséquent qu'un seul espoir, celui de former une version collectiviste du système social qui, par son efficience économique, se distinguerait faiblement des sociétés occidentales à gestion technocratique, mais les dépasserait de loin au point de vue humain. C'est pourquoi nous concentrons notre attention tout particulièrement sur les formes d'autogestion du système social. La contradiction politique essentielle de la société (d'après Gramsci) – à savoir la division en dirigeants et dirigés, qui n'est que partiellement atténuée par l'existence d'éléments constitutifs moyens, à la fois dirigés et dirigeants – ne peut être éliminée ou plutôt sensiblement atténuée que si l'on transforme les dirigés en sujets–entrepreneurs collectifs dans les domaines de la production aussi bien que de la politique. Il est évident que toute conception de ce genre doit nécessairement supposer des transformations totales dans toutes les sphères de l'existence sociale et individuelle. L'énumération de toutes ces transformations dépasserait de loin le cadre réservé à ma contribution. C'est pourquoi je vais m'occuper uniquement de l'autogestion de la production en essayant de mettre en relief le rapport entre les éléments professionnels (techniques) et les éléments démocratiques dans le domaine de la gestion. Vu l'étendue et l'orientation du présent article, il ne me sera possible que d'indiquer brièvement, à titre de conclusion, le champ d'activité de l'autogestion dans la sphère de l'activité politique.

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire d'énumérer tous les traits caractéristiques de l'autogestion car, à mon avis, seule une définition aussi générale que possible fera le mieux ressortir la mission du principe

d'autogestion. Le sens, l'optimisme de la doctrine marxiste, réside dans le fait que le domaine de l'activité humaine, dans son rapport tant à la nature qu'aux produits spécifiquement humains, tend constamment à s'élargir et à s'approfondir et que ce processus, dans lequel l'homme se présente comme un être en activité créatrice, concerne une partie sans cesse croissante de l'humanité. A ce processus se heurent les forces naturelles inconnues et non-dominées, mais aussi les produits mêmes de l'activité humaine qui devraient servir l'homme mais qui se sont peu à peu aliénés à leur fin originale. C'est peut-être le caractère bureaucratique croissant des appareils de gestion qui en offre l'exemple le plus banal mais aussi le plus instructif.

L'inconvénient réside dans le fait que nous ne pouvons guère refuser tout appareil, quel qu'il soit. Tant qu'il y aura la division du travail, il est certain qu'existeront les dirigeants et les dirigés et qu'existera le danger de la « bureaucratisation » des éléments dirigeants. La méthode la plus efficace permettant de prévenir ce danger consiste à activer les masses laborieuses mêmes. C'est là que se trouve l'axe de l'émancipation de l'humanité, dans cet espace élargi où les travailleurs se présentent comme des dirigés (se subordonnant à la discipline des méthodes de travail et aux ordres émanant du centre) et en même temps comme des dirigeants, car ils participent à la création des décisions adoptées par les centres.

Or, la société est différenciée à un tel degré et dotée d'un si grand nombre de relations intérieures qu'il est absolument impossible de « s'affranchir » de cette réalité. Il importe de modifier l'état actuel au fur et à mesure que changent la nature et la structure de tout le système social. Si donc nous estimons, à juste titre, les relations d'autogestion comme des relations communistes dans toute la force du terme, cela ne signifie pas que toute la tâche se réduise à supprimer aussi vite et de façon aussi complète que possible les liaisons qui

répercutent le degré actuel des rapports de supériorité et de subordination. Je tiens à assurer le lecteur que pour moi, le principe d'autogestion est sans exagération l'espoir du communisme. Si j'attire l'attention sur les écueils actuels et sur les limites actuelles de l'autogestion, c'est parce que je redoute que l'application irréfléchie du principe, considéré comme une panacée, ne discrédite pas le chemin que nous avons pris.

Examinons maintenant de plus près les relations sociales. On met d'habitude en opposition, comme deux pôles, les relations déterminées par des directives et les relations d'autogestion, ces dernières seules admettant une démocratie directe tant dans la production que dans la politique. Ce ne sont là que des extrêmes de toute une gamme de relations sociales. Il faut évidemment faire la distinction entre les deux catégories de relations mentionnées, mais il faut également différencier les relations que nous désignons à juste titre comme démocratiques, mais qui diffèrent les unes des autres par le degré de leur complexité. Je vais essayer de différencier les types fondamentaux des relations sociales sous l'angle des possibilités qu'elles offrent à l'individu en tant que sujet actif :

1) Relations déterminées par les directives. Elles sont caractérisées par la rigueur des ordres, des interdictions et des sanctions. Leurs éléments inséparables sont la centralisation et la bureaucratisation rigides. Le citoyen n'est que l'objet de ces effets – circonstance qu'on ne cherche même pas trop à cacher et qu'on embellit en parlant d'intérêts et d'idéaux supérieurs.

2) Relations de nature technocratique et manipulatrice. On s'en remet à l'effet spontané des normes et des valeurs généralement acceptées, à l'influence et à l'orientation indirectes du comportement et des attitudes des citoyens.

3) Les relations démocratiques et collectivistes qui se trouvent au centre même de notre intérêt ; il faut les

différencier selon l'étendue des collectivités, selon la netteté avec laquelle elles se présentent et selon les possibilités effectives qu'elles réservent à l'individu (Rappelons qu'il ne s'agit pas de rapports entre la microstructure et la macrostructure, soit de l'intégration de petits groupes non-formels).

a) Les unités de production dans lesquelles les travailleurs peuvent surtout se faire directement valoir et développer leurs activités sont les petites unités peu compliquées sous l'angle technologique et économique, dotées d'un personnel peu différencié du point de vue socio-professionnel. Les entreprises typiques de ce genre sont celles de l'industrie alimentaire et des services. Ces petites unités de production représentent le degré fondamental du modèle d'autogestion. L'activité de ces collectivités est limitée par des ordres extérieurs de nature sociale, technologique, etc. Là où le système social escompte l'activité créatrice des masses, les possibilités pratiques d'application dans ce cas peuvent approcher les possibilités idéales.

b) L'interaction des collectivités de base que nous venons de mentionner, les rencontres et les compensations des groupes sociaux, d'intérêt, ethniques et autres, les conditions d'ordre économique et la situation géographique engendrent des rapports à un niveau supérieur entre les collectivités respectives. Nous avons dit que ce degré supérieur commence là où se produit la rencontre des intérêts des unités de base. Si l'on peut comparer les différents services d'une grande usine avec de petites unités de production indépendantes, ce degré commence par une grande usine et finit, dans la sphère de production et dans la sphère politique, par des unités de type national ou étatique. Or, dans ce cas, aussi intense que puisse être le désir de voir s'affirmer l'activité créatrice du producteur normal ou du citoyen, il faut toujours compter sur la limitation et l'orientation de cette activité, résultant de la complexité et de l'impénétrabilité du mécanisme social, de l'opposition

des intérêts de classes et de groupes, de la bureaucratisation de la direction, de l'inaccessibilité des informations, de l'influence idéologique, de l'éducation et des systèmes de valeurs, etc. La démocratie directe n'est possible que rarement et elle est forcément limitée, l'intérêt de l'individu étant imposé par l'intermédiaire d'organisations ou institutions politiques, nationales, d'intérêt, religieuses, culturelles et autres.

c) Le degré suprême de la collectivité est représenté par des ensembles d'intégration supérieurs aux Etats, par des sphères de civilisation ou des sphères culturelles englobant des continents entiers ; la division du monde en pays évolués et sous-développés en est l'exemple le plus marqué. Ici, les possibilités de mise en valeur de l'activité de l'individu se perdent dans les interactions inextricables des pouvoirs, auxquels s'ajoutent des facteurs culturels et civilisateurs. L'atmosphère, les normes d'une sphère culturelle donnée constituent, pour la décision du citoyen, un cadre infranchissable. Seule une élite intellectuelle peu nombreuse voit au-delà de ce cadre. L'activité créatrice de l'individu ne peut se manifester que comme une partie de l'activité analogue des masses au cours d'une période historique relativement longue.

Etant donné que nous nous occupons du problème de l'autogestion dans la production, ce sont les rapports entre les collectivités de base et celles d'un ordre supérieur qui nous intéressent. Aucune unité de production dans une société industrielle évoluée ne peut être isolée de la société dans son ensemble ; les rapports engendrés à l'intérieur d'une entreprise industrielle, agricole ou autre, subiront toujours l'influence d'exigences plus générales, exprimées par l'intermédiaire du client, du marché national, ou du marché mondial. Les unités de production subiront aussi l'influence de conditions plus larges que les conditions économiques, à savoir celles qui sont déterminées par l'Etat et le système social. Afin de mieux élucider cet enchevêtrement des

intérêts des groupes et de la société, examinons de plus près l'harmonisation et les conflits des intérêts de groupes.

II

Dans leurs raisonnements, les théoriciens socialistes posent souvent, comme postulat politique essentiel, « l'harmonisation » des intérêts de groupes en se référant à la liquidation des antagonismes de classes et, simultanément, l'exigence du respect de la spécialisation. Cependant, si nous ne quittons pas le champ de la réalité en examinant ces intérêts divers qui s'entrecroisent, nous constatons qu'aucun des principes suivants – harmonisation des intérêts de groupes dans le sens des intérêts communs, mise en valeur de la spécialisation effective que l'on oppose au subjectivisme et au dilettantisme et, enfin, réalisation de l'autogestion de la société en vue de l'accomplissement de l'homme et de la suppression de la bureaucratie – ne peuvent garantir en eux-mêmes une solution susceptible d'atteindre une efficience plus grande de l'activité sociale et un affranchissement simultané de l'homme en tant que sujet créateur.

Quant à l'harmonisation des intérêts, notons que toute société, pour être relativement stable, s'appuie nécessairement sur un consentement essentiel et sur un accord relatif des intérêts fondamentaux de tous ses membres. Tout homme politique s'efforce naturellement d'intervenir dans cette sphère, soit pour renforcer la stabilité, soit pour mettre en déséquilibre ou pour compromettre « l'harmonie » et la stabilité. Cette exigence de l'harmonisation ultérieure d'un système relativement stabilisé nous amène à une question délicate : quels sont ces intérêts partiels, ces intérêts de groupes qu'il convient d'harmoniser, quel est ce fameux « intérêt de toute la société » ? Est-ce l'ensemble des

intérêts de la majorité des citoyens ? Ou est-ce l'ensemble des exigences qui ont été formulées par l'avant-garde sociale ? Serait-ce le programme élaboré par des spécialistes, économistes et sociologues sans égard à la politique et aux intérêts de groupes ? Et enfin, quels sont ces intérêts que nous avons en vue, ceux d'aujourd'hui ou ceux de demain ?

Il ne fait pas de doute à mon avis que l'intérêt de la société ne peut être formulé à partir d'une énumération mécanique des exigences de la majorité ; il est en outre évident que l'intérêt scientifiquement déterminé de la société ne saurait se passer de l'abstraction scientifique, de représentations partiellement hypothétiques de l'évolution future, de la préférence des intérêts d'un groupe social aux autres intérêts. Je suis convaincu que dans une société qui veut être dynamique, les tentatives visant à établir un programme uniquement à partir de revendications et d'intérêts qui soient en harmonie, se trouveront tôt ou tard dans une impasse et ne manqueront pas d'acquérir le caractère de tendances conservatrices. Il est évident que dans cette conception, la formulation de l'intérêt de toute la société est surtout le résultat d'un travail théorique. Je ne veux pas dire par là que la réalité politique de nos jours corresponde aux exigences théoriques – malheureusement. Néanmoins, c'est uniquement de cette façon qu'on peut trouver une solution aux conflits entre les intérêts partiels et l'intérêt de la société tout entière, entre les intérêts d'aujourd'hui et ceux de demain, pour opérer le changement de l'état actuel. Etant donné que tout changement social d'une certaine importance concerne positivement ou négativement les intérêts des différents groupes sociaux, il a nécessairement sa portée politique. D'ailleurs la théorie sociale même, tant qu'elle ne se limite pas à de modestes réformes partielles, présente forcément une dimension politique et doit partir d'une des doctrines politiques existantes.

Il faut évidemment distinguer les exigences scientifiques ou particulières d'ordre économique ou technologique qui sont dépourvues de signification sociale (par exemple, à savoir : quel système de télévision en couleurs adopter, P.A.L. ou S.E.C.A.M. – abstraction faite des aspects de la politique extérieure), des questions technologiques qui se projettent sur les intérêts concrets des ouvriers ou employés. Si nous partons des conceptions de Marx, pour qui l'homme en tant que sujet actif est créateur de sa propre histoire, nous ne pouvons être indifférents à l'attitude de l'homme et cela d'autant plus que c'est dans l'activation de sa subjectivité créatrice que nous voyons la force potentielle appelée à surmonter les paramètres de la société industrielle du type bourgeois.

Il est vrai qu'un élément de la collectivité ne peut en lui-même résoudre les intérêts contradictoires des groupes ; il est néanmoins très utile de le connaître. Il permet de vérifier rapidement la réaction effective des travailleurs (ce qui demeurait un problème non résolu dans le modèle du pouvoir émanant de directives) et de compter avec cette réaction comme avec un fait objectif, qu'il soit positif ou négatif. Tant qu'il s'agit de résoudre des divergences entre le besoin objectif scientifiquement vérifié et un intérêt de groupe qui s'y oppose, l'avant-garde sociale est à mon avis la seule force dont l'effet puisse aboutir à l'union organique d'un ordre supérieur. Je ne veux pas éliminer les moyens de nature manipulatrice, mais je suis convaincu que les résultats qu'ils permettent d'obtenir sont peu stables et que la stabilité qu'ils garantissent peut être gravement et inopinément compromise.

III

Essayons maintenant d'indiquer notre conception globale concernant l'autogestion de la production. Il est

évident qu'elle donne libre cours à l'attitude de la majorité des producteurs directs. L'application du principe de collectivité à l'échelon de base de l'autogestion de production peut donc avoir dans des cas concrets un contenu progressiste ou conservateur selon les cas. Ce qui importe à mon avis, c'est que la masse des producteurs soit obligée de prendre une position, s'élevant de ce fait au-dessus du niveau d'objets manipulés. D'autre part, l'attitude effective des producteurs est connue et on peut compter avec elle. Enfin, même le moindre degré d'autogestion fournit un champ d'activité à l'avant-garde, c'est-à-dire aux meilleurs des techniciens et des ouvriers. L'avant-garde est tenue de développer son activité dans une situation concrète concernant directement tout membre de l'autogestion – il est impossible de rester indifférent. Il faut aussi apprécier le fait que l'autogestion s'oppose très efficacement à la bureaucratisation de la sphère économique et qu'elle obvie indirectement, en tant que principe actif, à la bureaucratisation en général, à la manipulation et à l'indifférence.

Le principe d'autogestion, instrument efficace de l'accomplissement de l'homme dans toutes les sphères de l'activité sociale, perd toutefois vite son importance aux échelons supérieurs des structures hiérarchisées du système social. La société contemporaine est tellement différenciée et dotée de tant de relations fonctionnelles que pendant longtemps encore on ne pourra se passer des éléments du pouvoir, de la manipulation ni même de la politique et que, sur certains plans, l'activité directe des citoyens ne sera possible que dans une mesure très restreinte.

Voici pourquoi le principe d'autogestion perd à mon avis son efficacité aux échelons supérieurs des systèmes hiérarchisés – sur ce point je diffère des auteurs selon lesquels, par exemple, la direction exercée par des spécialistes doit être subordonnée aux décisions démocratiques du personnel. Voyons d'abord le système économique :

1) Les impératifs économiques et technologiques dans une société industrielle évoluée sont catégoriques et ne coïncident pas par conséquent avec la volonté, démocratiquement exprimée, du personnel. Il est très douteux de vouloir éventuellement compenser dans nos conditions les écarts indésirables de la production au moyen de la concurrence des producteurs étrangers ou de se fier à la concurrence sur le marché intérieur, vu la monopolisation considérable des producteurs.

2) Il faut partir du fait que la vision économique et technique des producteurs directs est assez limitée. Il faut donc garantir les besoins fondamentaux de l'économie nationale dans son ensemble sous forme de fonds obligatoires, de prélèvements et d'impôts (donc par voie du pouvoir et de la manipulation) notamment là où les décisions erronées éventuelles des autogestions ne se répercuteraient que très lentement sur les résultats économiques de l'unité autogérée.

3) L'activité d'entreprise de l'autogestion doit se distinguer par un cycle relativement court afin qu'elle se reflète aussitôt que possible sur les résultats économiques des producteurs.

Il s'ensuit que l'autogestion ne peut être dotée de prérogatives relativement importantes que dans de petites entreprises, sans rapports de coopération compliqués, notamment dans le domaine de l'industrie des produits de consommation, de l'agriculture, des métiers et des services.

Les conditions de l'activité de l'autogestion sont tout à fait différentes dans les grandes entreprises où il faut prévoir que le délégué, membre du conseil ouvrier, perdra nécessairement le contact avec son propre secteur de fabrication et qu'il sera amené à examiner les problèmes, qu'il le veuille ou non, en tant que travailleur technique et économique, sans être spécialiste de ces questions. Comment voudrait-on égaler les travailleurs qui exercent cette activité en professionnels ? Les résultats peuvent être différents : ou bien la direction

succombe aux arguments « politiques », ou bien les représentants de l'autogestion se soumettent à la direction économique et technique, étant incapables de juger en spécialistes des problèmes qui leur sont soumis. L'organe d'autogestion ne fonctionne alors que formellement ce qui a pour conséquence qu'il masque par son consentement les insuffisances de la direction (les exemples ne manquent pas).

C'est pourquoi il me semble douteux d'appliquer le principe d'autogestion en munissant les organes d'autogestion de prérogatives très vastes. Est-ce là le meilleur soutien du principe d'autogestion que de vouloir le rendre absolu comme un instrument salutaire, susceptible de résoudre tous les problèmes de notre vie économique et politique ?

Je partage l'opinion selon laquelle une majorité écrasante de nos travailleurs connaissent à fond les défauts et les insuffisances qui apparaissent dans toutes les phases du processus de production et qu'ils sont prêts à contribuer à leur réparation ; cependant, il ne me semble pas que les prérogatives qui doivent être réservées à la direction présentent le risque de faire du conseil ouvrier « un instrument trompeur inoffensif entre les mains des travailleurs et un tampon de choc entre ceux-ci et la direction ». Doit-on ou ne doit-on pas se fier au « bon sens des travailleurs » ? La question n'est pas là car, dans le cadre de la division nécessaire du travail, la spécialisation ne peut être remplacée par le bon sens. Si le conseil ouvrier choisit la direction de l'entreprise par la voie d'un concours, espérons que ce sera la garantie de l'occupation des postes respectifs par des hommes capables et non pas par des protégés.

Le problème ne réside pas, à mon avis, dans la compétence. Supposons qu'il y ait un conflit entre l'opinion techniquement motivée de la direction et celle du conseil ouvrier qui interprète exactement les exigences des travailleurs. Il n'est pas de compétence qui

puisse résoudre un tel problème qui est pourtant assez fréquent. Si l'on réussit à faire valoir l'avis de la direction, ce sera pour satisfaire au projet techniquement motivé qui n'est pas compris par les travailleurs. Ceux-ci perdront l'intérêt, cesseront d'être l'élément actif du processus de fabrication pour devenir un élément manipulé (la situation pourrait être encore pire). Si le projet de la direction est refusé, la compétence de l'autogestion restera sauve, mais le côté économique et technologique sera compromis, ce qui aura des répercussions négatives non seulement dans la production, mais – si la situation vient à se reproduire – dans le discrédit du principe d'autogestion. Il ne faut donc pas hésiter à investir de prérogatives nécessaires les éléments constitutifs économiques et technologiques. Car, ne l'oublions pas, leur devoir est de diriger ; les résultats de leur activité devront se manifester dans l'exploitation de l'entreprise et seront examinés et jugés par le conseil ouvrier qui en tirera des conséquences au point de vue personnel. Il faudra toutefois qu'en même temps les problèmes économiques et techniques étudiés par la direction attirent l'attention d'un personnel aussi nombreux que possible. Il est vrai que « tout ouvrier doit être économe à son propre poste de travail », mais il faut en outre qu'il considère l'usine entière comme son poste de travail et que ses décisions se fondent sur la compréhension des conditions fondamentales de l'activité et des besoins de l'usine entière. Or c'est là un problème ardu, tenant à la fois de la politique, de la culture et de l'éducation. Il ne sera pas résolu d'emblée. Ce sera un processus par lequel les travailleurs s'élèveront du niveau d'unités manipulées et passives à celui de citoyens actifs, informés, agissant en socialistes.

L'auto-administration locale est un autre champ d'application du principe d'autogestion ou plutôt un autre thème dépassant le cadre du présent article. C'est pourquoi nous allons simplement indiquer ses points communs essentiels avec le domaine de l'autogestion

dans la production. Les possibilités de l'auto-administration locale sont à mon avis beaucoup plus larges pour la simple raison que les problèmes dont elle s'occupe sont en majeure partie de nature civique et qu'ils ne sont pas tellement différenciés au point de vue professionnel. Cependant, même dans ce domaine existent des limites jusqu'au niveau desquelles l'auto-administration peut effectivement fonctionner comme une démocratie directe. Au-delà de ces limites, toute activité de l'auto-administration se trouve nécessairement politisée. En effet, les problèmes d'un degré de complexité plus élevé ne peuvent être résolus par les méthodes de la démocratie directe ; ils font partie des programmes politiques plus larges et plus généraux et exigent la faveur des électeurs. Même en ce qui concerne le chemin menant vers le communisme, on peut prévoir que l'évolution se poursuivra suivant deux plans. Le dépérissement de l'Etat peut être conçu d'une part comme la dépolitisation des fonctions spéciales de direction où les décisions ne répercuteront pas les conflits de classes et sociaux et où il ne sera pas nécessaire de recourir au levier du pouvoir et, d'autre part, comme l'extension de l'influence du principe d'autogestion.

Pour revenir à l'autogestion dans la production, on peut supposer que le principe d'autogestion, qui ne signifie pas l'annulation du principe de la spécialisation, constituera dans ce domaine un instrument important du progrès de toute la société. Nous sommes convaincus que l'activité démocratique des producteurs et des citoyens s'appuyant sur des conceptions techniquement motivées peut en fin de compte montrer à l'humanité l'issue du cercle vicieux de la déshumanisation de la civilisation industrielle.

Dr. Zbyněk MAREŠ

Les conseils ouvriers discutent d'eux-mêmes

Stanislav DVOŘÁK

La rencontre consultative de Plzeň, ayant réuni en janvier 1969 les délégués des organes d'autogestion, existants et en voie de constitution, en 182 grandes entreprises nationales, a été couronnée de succès par son contenu et par la qualité des discussions. Le succès essentiel de cette rencontre vint du désir exprimé par les participants de la voir se renouveler plus souvent. Selon eux, il conviendrait d'envisager la constitution d'un organe de coordination ou représentatif des conseils ouvriers, et de mettre l'accent sur la démocratie de production et sa forme institutionnelle – les conseils ouvriers – qui devraient attirer l'attention des théoriciens-spécialistes du domaine des sciences sociales.

Profitant de l'invitation à cette rencontre, le groupe d'étude « de l'autogestion tchécoslovaque en tant que problème sociologique », constitué auprès de l'Institut de Sociologie de l'Académie tchécoslovaque des Sciences à Prague, a soumis au public les premiers résultats de son activité théorique et empirique ; il décida en outre de rassembler à cette occasion de nouvelles informations ayant trait aux questions relatives au contenu et à la structure des conseils ouvriers. Le groupe prépara à cet effet deux sondages sociologiques dont le premier consistait à demander aux

délégués des informations sur la structure sociographique des organes d'autogestion encore au stade d'expérimentation, tandis que le second, celui dont nous allons nous occuper en premier lieu dans notre article, concernait les attitudes et les attentes formulées par les membres des conseils ouvriers. Les attentes ont été analysées sous deux angles : quelles seront les activités des conseils ouvriers, quels sujets – à leur avis – seront mis au programme des conseils en priorité et, d'autre part, quels sont les pouvoirs que les membres des conseils ouvriers attendent ou exigent, quant à ces activités.

Ces résultats empiriques ont été importants encore sous un autre angle. Ils ont servi à l'inauguration de la deuxième étape du travail de recherches sociologiques d'un groupe de sociologues en Bohême orientale, qui prit la décision d'entreprendre un travail empirique de longue haleine dans le domaine de l'autogestion. L'équipe est dirigée par l'auteur du présent article. Elle se propose d'exploiter les informations rassemblées en vue de l'approfondissement des points de départ théoriques et des hypothèses opératoires de la deuxième étape du programme sociologique à long terme. La première étape, dont les travaux sur le terrain ont été terminés en juin 1968, portait sur les attitudes et les opinions du personnel au sujet des nouveaux organes d'entreprise avant la constitution même de ces derniers. L'échantillon représentatif de 1 600 enquêtés de quatre branches industrielles exprima l'opinion de plus de 25 000 personnes. Quels seront l'objectif et le contenu principaux de l'enquête sociologique qui suivra cette première phase ? Disons que ce sera un secteur de travail qui durera très longtemps et au cours duquel nous nous proposons de connaître les contenus effectifs des activités des conseils ouvriers par la voie d'enquêtes répétées. L'analyse du contenu de leurs activités nous permettra de hiérarchiser ces dernières chaque année d'après des critères variés, d'obtenir une vue très large

sur le contenu du travail nous autorisant à en évaluer les tendances évolutives. Le sondage sociologique de Plzeň nous a servi d'enquête préliminaire pour ce travail de recherche. Les résultats obtenus ont servi à l'établissement des questions relatives au contenu, qui dans les « journaux sociologiques », seront recueillies par des observateurs formés à cet effet, au sein des conseils ouvriers mêmes. Il s'agira, dans ces journaux, d'une standardisation assez stricte des activités possibles qui nous autorise à nous livrer à des comparaisons assez complexes. C'est pourquoi nous avons soumis aux participants de la conférence un classement hypothétique des activités des conseils. Le classement servait à la vérification de 38 activités prévues qui ont été structurées, dans le journal strictement standardisé, d'une part selon les quatre systèmes d'entreprise (dirigeant, technique, économique et social) et, d'autre part, selon deux questions de jugement : d'après votre expérience, combien de fois aurez-vous à vous occuper de cette activité dans le conseil ? De quelles prérogatives le conseil ouvrier devra-t-il bénéficier, à votre avis, en exerçant cette activité ?

En dehors de ces questions fondamentales sur le contenu de l'organe collectif d'entreprise, le questionnaire demandera l'avis des enquêtes à propos de plusieurs autres problèmes. Nous allons uniquement nous occuper, dans le cadre de la présente information, de facteurs susceptibles de retarder le développement de l'activité des conseils ouvriers dans nos usines.

Structure de l'échantillon

La réunion consultative se poursuivait en présence de nombreux invités et, surtout, des présidents et des membres des conseils ouvriers, des fonctionnaires des comités préparatoires. Notre enquête visait surtout les membres des conseils tandis que les réponses des membres des comités préparatoires avaient plutôt le caractère d'opinions et d'attitudes exprimées par un groupe

de référence. Les questionnaires remplis furent rassemblés par les collaborateurs chargés de cette opération dans la salle de réunion même. Nous avons recueilli 103 questionnaires dûment remplis, soit 64 % des questionnaires émis. Il résulta d'un certain contrôle logique que les questionnaires n'étaient pas retournés surtout par les membres des comités préparatoires. Nombre d'entre eux s'excusaient pendant la conférence de ne pas se sentir assez expérimentés pour remplir les questionnaires avec la responsabilité requise.

Quelle est la structure de notre échantillon ? D'après les fonctions, les participants de l'enquête se répartissent comme suit : 41 présidents des conseils ouvriers, 49 membres des conseils et 13 présidents ou membres des comités préparatoires. Au point de vue de l'âge, le groupe le plus fort était celui de 41 à 50 ans, soit 46 réponses, venait ensuite le groupe de 31 à 40 ans, soit 44 réponses, dans le groupe au-dessus de 50 ans il n'y eut que 10 participants et dans le groupe des plus jeunes, les moins de 30 ans, il y eut seulement 3 participants. Au point de vue des professions, nous voyons que les travailleurs techniques et économiques et les travailleurs techniques supérieurs prédominaient nettement par rapport aux autres groupes professionnels. Ils représentaient 91 % du total.

La structure des réponses quant à l'importance de l'entreprise que représentent les sujets (exprimée par le nombre de personnel de l'entreprise), est la suivante :

jusqu'à 1 000 personnes	14
de 1 001 à 3 000 personnes	33
de 3 001 à 6 000 personnes	29
au-dessus de 6 000 personnes	27/103

Les participants de la réunion consultative étaient donc délégués surtout par des entreprises nationales moyennes et grandes ; c'est un fait dont il faudra tenir compte lors de la généralisation des résultats.

Quelle était la représentation des différentes branches de production ? Les travailleurs qui répondaient le plus souvent à nos questions étaient ceux de l'industrie mécanique, soit 32 ; venaient ensuite les mines et la sidérurgie – 14 – et l'industrie des marchandises de consommation – 14. Les branches les plus faiblement représentées étaient l'industrie du bâtiment – 10 réponses – l'industrie chimique – 8 réponses – et l'industrie alimentaire – 8 réponses.

Le nombre relativement élevé des questionnaires recueillis nous autorise à formuler une certaine hypothèse sur la structure des fonctions principales dans les conseils ouvriers au point de vue de l'âge et de la profession. Cette structure correspondra approximativement à celle de l'échantillon. Mais c'est là une question à laquelle une réponse plus exacte et plus détaillée sera donnée par l'autre enquête, réalisée à Plzeň par le laboratoire de sociologie de l'Enseignement technique supérieur tchèque.

Evaluation des résultats de l'enquête

La méthode de base appliquée à l'analyse sociologique de l'enquête a été la méthode statistique. Ce n'est que dans la deuxième partie de la recherche, qui s'occupait des facteurs de retardement lors de la constitution des organes d'entreprise, qu'on eut recours à l'analyse du contenu. Dans ce cas on posa des questions non standardisées avec réponses ouvertes. A l'aide du code d'évaluation fixé, on procéda à la quantification nécessaire des résulats.

Le premier groupe de problèmes – les questions relatives au contenu des conseils ouvriers, à l'activité prévue, à la fréquence des activités et au degré des prérogatives – a été analysé au moyen de questions standardisées. La conséquence de la standardisation était donnée par des réponses standardisées des mêmes dimensions ce qui signifie que les questions fermées

avaient la même quantité de réponses alternatives. Cela nous a permis de calculer un indice uni, « l'indice de l'attente » ce qui nous a ouvert la voie vers une comparaison des plus parfaites d'après les différents groupes sociaux et entre les différentes activités des conseils. La première question, la première vue en coupe des activités au point de vue des fréquences attendues, étant à cinq dimensions, on eut recours à l'échelle pentatomique : très souvent, souvent, rarement, très rarement, jamais. Les enquêtés répondaient ainsi à la question sur la fréquence de mise à l'ordre du jour de l'activité citée lors des réunions et des consultations du conseil ouvrier. Pour la deuxième question, visant les prérogatives attendues par les représentants mêmes de l'autogestion, on adoptait l'échelle trichotomique : détermination et décision avec droit de veto, simple approbation et enfin appréciation ou prise de position au sujet de la problématique examinée.

En dehors de la comparaison à indice, très fréquente, on eut recours, pour établir la dépendance entre les différents phénomènes sociaux, au test du X^2 à l'aide duquel nous vérifions la dépendance ou la non-dépendance statistiquement importantes entre les phénomènes.

En utilisant l'échelle pentatomique, l'indice des fréquences prévues pouvait donc varier de 0 à 4 : plus l'indice de telle ou telle activité était élevé, plus les membres des conseils ouvriers supposaient que la question respective serait mise à l'ordre du jour – et inversement. Quant à l'autre critère de l'activité des conseils – prérogatives attendues de ces derniers – nous avons opéré avec l'échelle trichotomique et l'indice des attentes pouvait s'étaler entre 0 et 3. Plus l'indice était élevé, plus importants seraient le pouvoir et la responsabilité supposés par les enquêtés.

Hypothèse fondamentale de l'enquête

L'hypothèse fondamentale de l'enquête sociologique sur les conseils ouvriers a été conçue par rapport

aux questions identiques de l'enquête précédente qui concernait également les questions relatives au contenu et établissait la hiérarchie des activités. Il s'agissait toutefois des attitudes de travailleurs courants ; ceux-ci exigeaient avant tout que les conseils ouvriers s'occupent des problèmes les plus urgents, concernant la satisfaction de leurs besoins et de leurs intérêts fondamentaux. C'est pourquoi ils posaient en premier lieu la solution des problèmes relatifs aux salaires, l'influence exercée sur l'élection des directeurs et de leurs adjoints et les rémunérations de ces derniers (1). Ils favorisaient par contre moins les activités d'entreprise des conseils qui pourtant seront plus décisives.

Ceci nous a amené à établir l'hypothèse principale d'après laquelle les fonctionnaires des conseils auraient tendance à « aller plus loin » et à mettre à la première place de la hiérarchie les activités d'entreprise. Cette hypothèse s'est confirmée. Parmi les 38 activités hypothétiques des conseils ouvriers, sans égard à la répartition d'après les systèmes, on en choisit dix qui avaient atteint un « indice de l'attente » maximal quant à la fréquence prévue de ces sujets dans les programmes des conseils ouvriers. L'ordre a indiqué des tendances saines en matière d'entreprise :

1) Plans de production perspectifs et annuels de l'entreprise (ST)	3,058
2) Plan économique perspectif des entreprises et des usines (SE)	3,000
3) Politique des investissements de l'entreprise (ST)	2,981
4) Evaluation annuelle du plan de production de l'entreprise (ST)	2,874
5) Conception de la politique financière de l'entreprise et son évaluation (SE)	2,854

(1) Stanislav Dvořák : Les attitudes des travailleurs des entreprises nationales Paramo et Průmstav de Pardubice au sujet des conseils ouvriers, *Odbory a společnost* (Les syndicats et la société), 1969, N. 2.

6) Politique commerciale de l'entreprise (SE)	2,757
7) Plans de développement technique de l'entreprise (ST)	2,738
8) Bilan annuel, répartition du revenu brut et des bénéfices (SE)	2,718
9) Plans annuels des investissements (ST)	2,612
10) Jugement des qualités professionnelles des directeurs d'entreprise et de leurs adjoints (SS) (2).	2,602

Les résultats de cette partie de l'enquête ont nettement démontré que les conseils ouvriers savent désormais ce qu'on attendra d'eux et de quelle problématique ils auront à s'occuper en tant qu'« entrepreneurs collectifs ». Pour appuyer cette hypothèse, nous avons eu recours aux résultats effectifs obtenus par les organes d'autogestion d'entreprise en Yougoslavie en 1963. Dans ce pays, les organes d'autogestion (radnički savjet) développent leur activité depuis plus de 18 ans et une certaine « autorégulation d'entreprise » les a forcés à effectivement entreprendre. L'ordre des sujets traités lors de leurs réunions a été fixé d'après la fréquence, à l'aide de l'analyse du contenu des procès-verbaux. L'analyse concernait l'activité de 7 300 conseils ouvriers des entreprises yougoslaves plus importantes qui s'occupèrent, lors de leurs 95 000 réunions en 1963, de 245 000 sujets (postes) (3). On peut dire que leur activité coïncide souvent avec les attentes de nos conseils ouvriers.

Nous allons maintenant présenter les résultats détaillés de l'enquête sociologique, notamment eu égard

(2) Les abréviations indiquent les différents sous-systèmes de l'entreprise ; S.D., système de direction ; S.T., système technique ; S.E., système économique ; S.S., système social.

(3) *Le développement de la gestion en Yougoslavie*, Prof. Dr S. Han, conseiller général du gouvernement fédéral de Yougoslavie. Ce travail indique l'ordre suivant, d'après les fréquences relatives : 1) Productivité du travail, 22 % ; 2) Renouvellement et extension de l'entreprise, 15 % ; ...

aux prérogatives prévues des conseils, et ce, d'après les différents systèmes d'entreprise. Les rapports d'entreprise ont été répartis, d'après l'analyse de système, en quatre systèmes fondamentaux : de direction, technique, économique et social.

Système de direction

Dans ce domaine de l'activité d'entreprise, nous avons vérifié les activités qui, tout en étant relativement indépendantes, ne peuvent être strictement séparées des autres systèmes et activités de l'entreprise. Nombre de ces entreprises s'enchaînent les unes avec les autres ou dérivent les unes des autres.

Nous avons pu établir, à l'aide du test du X^2, que le rapport fonctionnel de l'enquêté au conseil exerce une influence importante au point de vue statistique, sur l'évaluation des différentes activités prévues. Les membres des conseils ouvriers existants sont plus « hardis » et exigent un pouvoir plus important (indice moyen 2,221), tandis que les membres des comités préparatoires sont beaucoup plus « modestes » et l'intensité des prérogatives qu'ils réclament est moindre (indice 2,094).

La quantification des résultats de l'enquête a également démontré que le système de direction les intéresse beaucoup et qu'ils attendent de se voir assumer, justement dans ce domaine, des responsabilités maximales. Selon l'indice, les activités du système de direction ont en moyenne dépassé tous les autres systèmes (indice 2,170) (4). D'autre part, lorsque nous examinons ces rapports complexes d'après l'indice des fréquences, nous voyons que les enquêtés comptent relativement beau-

3) Marketing, 14 % ; 4) Répartition du revenu et des salaires, 14 % ; 5) Niveau de vie des travailleurs, 11 % ; 6) Jugement sur l'activité des organes dirigeants, 10 % ; 7) Formation professionnelle, 8 % ; 8) Coopération avec les autres entreprises, 6 %.

(4) Indices moyens globaux des prérogatives ; système de direction 2,17 ; système de production 2,068 ; système économique 1,799 ; système social 1,643.

coup moins sur la mise à l'ordre du jour, lors des réunions des organes d'entreprise, de sujets ayant trait au système de direction (l'indice 1,697 est un des plus bas). Notons à cet égard un fait extrêmement satisfaisant : l'activité de rationalisation dans le domaine de la direction, une des plus importantes activités d'entreprise, occupe la première place. On prévoit que les conseils ouvriers s'occuperont très souvent de cette problématique. Le tableau ci-après nous renseigne sur l'intensité des prérogatives.

Hiérarchie des prérogatives du système de direction

Activité	Indice	Indice de liaison
1) Participation à un groupement d'intégration supérieur	2,563	100
2) Fusion ou division des entreprises et des usines	2,544	99
3) Création d'un atelier nouveau ou liquidation d'un atelier ancien	2,311	90
4) Nouvelle structure d'organisation dans l'entreprise, adaptations et changements	2,223	87
5) Changement de l'objet d'entreprise	2,087	81
6) Mesures de rationalisation dans le domaine de la direction	1,883	73
7) Ordres de travail de l'entreprise	1,582	62
Indice moyen	2,170	

Système technique

Le système technique de l'entreprise englobe, comme nous le montre la structure de ses activités, deux aspects complémentaires : le côté technique proprement dit, représentant surtout le potentiel technique, et le côté technologique qui applique, à un potentiel technique donné, certains procédés de production. A cela correspondent les activités d'entreprise respectives.

Dans ce domaine, l'activité prévue par les organes d'entreprise est très importante. Ils prévoient en effet que les sujets techniques seront souvent discutés au sein des conseils (l'indice de fréquence le plus élevé, soit 2,650) mais en même temps, il sont prêts à assumer un maximum de responsabilité pour ces problèmes (indice des prérogatives 2,068). Les problèmes relatifs aux plans perspectifs de production et aux investissements occupent la première place de la hiérarchie. Les questions relatives aux recherches et à l'étude sont au contraire tombées à la dernière place.

Notons une différence intéressante qui ressort de l'évaluation des résultats d'après les différents groupes sociaux. Par exemple, les membres des conseils préfèrent nettement le plan de la production (3,123), les membres des comités préparatoires voient leur intérêt surtout dans un contrôle des investissements de l'entreprise (2,923).

Hiérarchie des prérogatives du système technique

Activité	Indice	Indice de liaison
1) Politique des investissements de l'entreprise	2,631	100
2) Plans perspectifs et annuels de la production de l'entreprise	2,369	90
3) Fixation du programme de la production et changements importants de ce dernier	2,184	83
4) Plans annuels des investissements	2,145	81
5) Evaluation annuelle du plan de production de l'entreprise	2,100	80
6) Plans du développement technique de l'entreprise	2,019	77
7) Rationalisation et modernisation de la production et du matériel technique	1,767	67
8) Politique technique et technologique de l'entreprise	1,767	67
9) Programmes de la base de recherches et d'études	1,631	62
Indice moyen	2,068	

L'examen de la « masse » du graphique, de son volume total, révèle que les organes d'autogestion s'intéressent surtout à l'aspect technique et technologique de l'entreprise dans son ensemble. La majorité des membres des conseils ouvriers se sentent probablement plus familiarisés avec ce domaine, et, vu leur qualification, ils croient pouvoir contribuer tout particulièrement à la solution des problèmes de ce type. Nous sentons néanmoins, en imaginant un modèle hypothétique de l'organe d'entreprise, que la préférence de ce genre ne serait guère profitable et qu'elle se manifesterait certainement au détriment des autres activités, tout aussi importantes, du système de direction, social et économique.

Système économique

La fonction de production de toute entreprise industrielle est assurée du fait que le système d'ensemble de l'usine fonctionne comme un système technique ; il existe toutefois en même temps un système important. Celui-ci est représenté en premier lieu par la politique financière, commerciale et des prix de l'entreprise ainsi que par les activités qui en découlent.

Les conseils ouvriers s'attendent dans ce domaine à ce que les sujets économiques soient souvent discutés dans le conseil (indice moyen 2,357) quoique avec des prérogatives relativement faibles. Les enquêtés estiment que ces prérogatives économiques seront assumées en majorité par les spécialistes de la gestion dans l'entreprise. Il faut apprécier le fait que les enquêtés – membres des conseils ouvriers et des comités préparatoires – s'intéressent en premier lieu, dans le système économique, au plan économique pour l'avenir, auquel ils attribuent la première place *(voir tableau p. 153)*.

Notre première enquête sociologique, entreprise avec les collectivités complètes des usines, a par contre nettement démontré que les groupes sociaux les plus

importants préfèrent des activités relatives à leur intérêt matériel. C'est pourquoi, dans leur cas, l'activité occupant la première place était celle concernant la répartition du revenu brut, des fonds de l'entreprise et des bénéfices.

Si nous avions à exprimer cette question compliquée par une seule phrase, nous dirions : chez certains membres des organes d'entreprise, « l'intérêt du capital d'entreprise » finit tout de même par l'emporter sur « l'intérêt du travail ».

Hiérarchie des prérogatives du système économique

Activité	Indice	Indice de liaison
1) Plan économique perspectif de l'entreprise et des usines	2,602	100
2) Bilan annuel, arrêté des comptes, répartition du revenu brut et des bénéfices	2,359	91
3) Conception de la politique financière de l'entreprise, évaluation	2,291	88
4) Politique commerciale de l'entreprise évaluation	1,922	74
5) Politique des prix	1,689	68
6) Etude, changement et contrôle du plan financier	1,689	68
7) Etude du marché et marketing	1,544	59
8) Commerce extérieur de l'entreprise	1,485	57
9) Les plans de l'écoulement de produits	1,262	49
10) Réserves disponibles de l'entreprise	1,146	4
Indice moyen	1,799	

Système social

Dans sa conception nouvelle, le système social englobe toutes les questions personnelles et sociales, il s'occupe du sujet de la production à tous les points de vue. L'enquête n'a porté que sur celles des activités qui

influencent la manipulation personnelle des travailleurs, leur appréciation, leurs motivations matérielles et non-matérielles, bref les intérêts sociaux au sens le plus large du terme donc ceux qui, d'après les hypothèses partielles, se feront probablement valoir même dans les conseils ouvriers.

D'après les réponses des enquêtés de la réunion consultative de Plzeň, les conseils ouvriers ne s'intéressent à la solution des problèmes du système social que dans une mesure restreinte, ce qui correspond au faible intérêt des travailleurs pour la gestion (indice moyen du système social 1,643). Cet intérêt généralement restreint, en comparaison de l'intérêt porté aux autres aspects de l'entreprise, se trouve encore souligné du fait que les deux premières activités du système social sont venues occuper les deux premières places parmi tous les autres systèmes, ce qui relègue les activités restantes bien au-dessus de la moyenne des intérêts des enquêtés *(Voir tableau page 156).*

Il importera à l'avenir que même l'organe d'autogestion démocratique se rende bien compte que le point important concernant le travail de direction des entreprises consiste en une connaissance approfondie et dans une motivation accrue du travailleur. Si on parvient à rendre optimal le facteur subjectif de la production, on ne manquera pas d'influencer considérablement les aspects technocratiques et économiques.

D'après les résultats de l'enquête, l'attention se concentrait tout particulièrement sur la nomination et la révocation des directeurs et de leurs adjoints, sur leurs traitements et sur l'approbation des participations et des primes. Parmi les 103 enquêtés, 97 seulement prévoient, en cas de nomination des travailleurs de pointe, le pouvoir discrétionnaire explicite avec veto, 4 prévoient l'approbation du projet de nomination et un seul enquêté se contenterait d'exprimer son jugement au sujet de la nomination. 90 des enquêtés veulent décider des traitements des travailleurs de pointe et 9 estiment

qu'ils seront simplement appelés à approuver les projets relatifs à ces traitements.

Si nous avons classé la convention collective comme une des activités hypothétiques, c'est que, d'après l'hypothèse opératoire, elle devait constituer cette deuxième limite extrême parmi les autres activités – ce qui eut effectivement lieu. Nos résultats l'ont confirmé : les enquêtés ne comptent pas avec le pouvoir discrétionnaire ; cette éventualité est minime et d'après leur opinion, ils seront tout au plus appelés à porter leur jugement sur les conventions collectives.

La hiérarchie construite des activités du système social nous a aidé à indiquer la ligne de partage probable entre l'organe démocratique d'entreprise et le management, la direction économique et l'entreprise. Tout porte à croire que les activités auxquelles le conseil ouvrier n'apporte aucun intérêt dans l'enquête seront plutôt du ressort du management, par exemple la recherche sociologique et psychologique dans le domaine des questions personnelles, l'éducation assurée par l'entreprise, etc. *(voir tableau p. 156).*

Facteurs de retardement lors du développement de l'autogestion

Ces facteurs étaient l'objet d'un deuxième groupe de questions qui ont été vérifiées lors de la réunion consultative auprès des participants. La question ouverte : « Quels sont à votre avis les défauts de fonctionnement actuels des conseils ouvriers, quels sont ou quels seront les obstacles qui s'opposeront à leur développement ? » nous a fourni des informations riches et variées. Cependant, même dans cette situation, il y eut suffisamment d'opinions unies qui nous ont permis de déterminer la clé de l'évaluation.

Hiérarchie des prérogatives dans le domaine du système social

Activité	Indice	Indice de liaison
1) Nomination et révocation du directeur et de ses adjoints	2,913	100
2) Traitements, primes, parts dans les bénéfices des directeurs et de leurs adjoints	2,796	96
3) Jugement de qualités professionnelles des directeurs et des adjoints	2,524	87
4) Conceptions de la politique personnelle et sociale	2,213	76
5) Ordre de traitements et de primes de l'entreprise	1,796	62
6) Réserves de cadres, préparation et réalisation	1,573	54
7) Problèmes sociaux de l'entreprise	1,204	41
8) Education reçue à l'entreprise, plans d'augmentation de la qualification	1,078	37
9) Voyages d'études et d'affaires à l'étranger	1,078	37
10) Sociologie et psychologie industrielles, recherches	1,029	35
11) Convention collective	0,923	32
12) Embauchage, répartition et licenciement des effectifs	0,573	20
Indice moyen	1,643	

Parmi les 103 personnes enquêtées, 72 mentionnent des éléments de retardement possibles ; elles en citent 125. D'après le code établi, on peut classer les observations présentées dans l'ordre suivant des fréquences (le chiffre relatif étant donné par rapport au nombre de tous les participants qui ont formulé leur opinion) :

1) Les conseils ouvriers ne sont toujours pas légalisés 72,22 % (52)

2) Il existe toujours le danger des interventions centrales (directions générales et ministères) 31,94 % (23)

3) Les directives sont toujours en vigueur et compromettent la consolidation des conseils 18,05 % (13)

4) Conception peu claire de l'organe d'entreprise et de ses rapports avec la direction économique 15,28 % (11)

5) Les membres des conseils et le personnel manquent d'informations sur l'entreprise 13,89 % (10)

6) Qualification insuffisante en matière d'activité d'entreprise 9,72 % (7)

7) La nouvelle réforme économique n'est mise en pratique que lentement et avec des erreurs 8,33 % (6)

8) Autres observations 4,17 % (3)

Les résultats quantifiés nous orientent bien dans la complexité du problème, ils confèrent l'intensité aux faits ; cependant, nous manquons toujours d'une forme concrète de cette généralisation. On peut y remédier en partie en choisissant plusieurs réponses d'un contenu identique et qui se répètent et revêtent un caractère assez représentatif.

« Les décisions des conseils ouvriers ne sont pas respectées par les organes supérieurs existants, je vois qu'on prolonge constamment le délai de publication de la loi de l'entreprise socialiste »

(Président du C.O., 45 ans, travailleur technique et économique dans l'industrie alimentaire).

« La loi de l'entreprise socialiste n'existe pas et les organes suprêmes de l'Etat ne reconnaissent pas les conseils ouvriers en tant qu'éléments d'entreprise (voir les déclarations des personnalités officielles) ».

(Président du C.O., 35 ans, cadre supérieur dans l'industrie mécanique)

« Absence d'une norme juridique, maintien des organes dirigeants et des ministères d'ancienne conception, mauvaise structure de notre industrie, monopoli-

sation, chaos inouï dans le domaine des prix, niveau très bas de la gestion, membres peu expérimentés des conseils ouvriers et impossibilité de les remplacer – voilà ce qui nous empêchera encore pendant longtemps de faire des progrès ».

(Membre du C.O., 35 ans, travailleur technique et économique dans l'industrie de la pâtisserie)

« Il faut inculquer aux électeurs et parfois même aux membres des conseils ouvriers que cet organe est appelé à résoudre les problèmes essentiels et prospectifs sinon le travail risque de s'étendre sur une base trop large, il sera impossible de le maîtriser et le conseil ouvrier perdra ses positions ».

(Membre du C.O., 40 ans, cadre supérieur dans les télécommunications).

« Je vois que les travailleurs économiques supérieurs sont toujours en très mauvais rapports avec l'institution des conseils ouvriers ».

(Membre du comité préparatoire, cadre supérieur dans les constructions mécaniques).

« La gestion centralisée constitue toujours le frein principal. Les conditions économiques instables aussi ; tant que les prix ne répondront pas aux valeurs, il est impossible de prendre les décisions économiques requises ».

(Membre du C.O., 35 ans, cadre supérieur dans l'industrie des produits de consommation).

Stanislav DVOŘÁK

Ce que les ouvriers et les contremaîtres attendent des conseils ouvriers

Dr Oto SEDLÁČEK

Introduction

Les discussions de ces derniers mois sur le projet de loi relatif à l'entreprise socialiste qui joue un rôle particulièrement important dans notre modèle économique, sont accompagnées de discussions non moins intenses sur les conseils ouvriers. Le problème essentiel consiste dans la possibilité d'une participation directe de tous les travailleurs des entreprises à la gestion et aux décisions. Ce n'est pas la première fois que l'on cherche la solution de ce problème dans notre pays. Nous avons pu noter, au cours des deux dernières décennies, toute une série de tentatives visant à résoudre la question de la démocratie économique, depuis les formes variées de l'émulation socialiste, en passant par les brigades du travail socialiste jusqu'aux comités de fabrication, etc. Il ressort des résultats des recherches sociologiques entreprises à ce sujet qu'on n'a pas toujours réussi à obtenir l'effet escompté. Les formes variaient, mais le but restait le même : combler le vide qui se crée dans les conditions de production socialistes entre le double rôle de tout producteur, à savoir le rôle de propriétaire des moyens de production et celui de la main-d'œuvre salariée ; prévenir les conséquences négatives découlant

de l'aliénation et de la déshumanisation du travail et créer des conditions de l'accomplissement de l'homme dans le processus de production ; créer enfin des conditions d'une participation à la gestion qui permette aux travailleurs de décider dans une certaine mesure de leur propre activité et qui contribue aux succès économiques.

La recherche dont nous nous proposons d'analyser les résultats eut lieu au cours de la deuxième moitié de janvier 1969 dans une de nos usines de constructions mécaniques, relativement importante, s'occupant de la fabrication des éléments de base du matériel électronique. Le caractère du travail y est très varié, depuis le travail manuel pénible assimilable au travail dans la sidérurgie ou dans les verreries, jusqu'aux opérations de grande précision. Le conseil ouvrier s'est déjà constitué à l'usine (le premier tour des élections eut lieu en octobre 1968) et il a été procédé à l'élaboration d'un statut provisoire. Les préparatifs des élections et les élections mêmes ont bénéficié d'une large publicité tant à l'usine mère que dans les filiales. Le personnel a été informé des candidats proposés ainsi que de l'activité future de l'organe par l'intermédiaire de la radiodiffusion d'entreprise, au moyen du journal d'usine, d'affiches-éclairs, de tracts, à l'occasion des réunions syndicales, etc. Les entretiens que nous avons eus avec les ouvriers au sujet de certains aspects de l'activité du conseil ont démontré qu'on a apporté beaucoup d'attention à l'ensemble de ces problèmes.

La recherche proprement dite portait sur deux catégories de problèmes : l'attitude des ouvriers et des contremaîtres au sujet de l'institution du conseil ouvrier dans l'entreprise et les exigences posées par les travailleurs eu égard à l'activité ou aux circuits d'activité de cet organe. Les questions n'étaient pas adressées à un échantillon individualisé de l'usine, mais il s'agissait d'un échantillon nettement structuré d'après les sous-systèmes d'organisation ou les groupes de travail. Il englobait donc, quant au caractère du travail et aux caractéristiques démographiques et autres, des groupes de travail très différenciés, le seul critère pour leur choix ayant été le respect systématique des rapports existants, de coopération et d'organisation.

Les attitudes des ouvriers

L'enquête a montré l'accueil positif, exprimé par la majorité des ouvriers, à la fondation du conseil ouvrier d'entreprise. La comparaison du résultat obtenu avec celui d'une enquête similaire, réalisée en mars 1969 par l'Institut de sondage de l'opinion publique de l'Académie tchécoslovaque des Sciences (1) révèle d'identité de principe de l'opinion des ouvriers d'une part et de tout notre public d'autre part. Le tableau ci-après récapitule ces résultats :

Tableau I

Ouvriers		Public	
Comment avez-vous accueilli la fondation du Conseil ouvrier dans votre entreprise ?		Estimez-vous que la création des conseils ouvriers d'entreprise serait ou ne serait pas utile dans toutes nos entreprises d'une certaine importance ?	
très favorablement	29,7 %		
positivement, mais avec des réserves	16,32 %	elle serait utile	59,1 %
j'attends ce qui va se passer	32,8 %	je ne sais pas	35,1 %
plutôt négativement	0,8 %		
très défavorablement	0,1 %	elle ne serait pas utile	3,0 %
je n'ai pas entendu dire qu'il ait été fondé	20,1 %	autre opinion	2,8 %

(1) L'attitude du public à l'égard des conseils ouvriers, Institut de Sondage de l'Opinion Publique de l'Académie tchécoslovaque des Sciences, Prague, mars 1969, enquête menée par D. Slejška.

Les proportions des partisans des conseils ouvriers parmi les ouvriers de l'usine en question sont plus élevées parmi les hommes (34,9 %) et parmi les ouvriers à l'âge le plus actif de 24 à 39 ans (31,5 %). L'indécision et le manque d'informations se trouvent surtout chez les femmes. La situation à l'usine quant au caractère du travail et à certains autres facteurs est en outre indiquée par l'attitude des ouvriers travaillant dans les quatre services de production fondamentaux qui sont décisifs au point de vue des succès économiques de l'usine.

Service I – travail physique difficile et pénible dans une ambiance surchauffée, ne nécessitant pas une qualification particulière ; les hommes prédominent fortement ; le travail à la chaîne suppose un esprit de coopération ; le service emploie aussi des saisonniers (agriculteurs).

Service II – travail exigeant beaucoup de précision, de compétence et une qualification élevée. C'est ici que travaillent les ouvriers les mieux qualifiés de l'usine, surtout des hommes.

Service III – travail assez fatigant mais aussi peu fatigant, ne nécessitant pas une qualification particulière. Ce service emploie des hommes aussi bien que des femmes ; ces dernières prédominent légèrement.

Service IV – nécessitant un travail très soigné (mécanique de précision), ambiance propre et calme, travail exigeant plutôt l'habileté que la spécialisation ; la majorité absolue des postes est occupée par des femmes âgées d'environ 20 ans.

L'attitude des ouvriers selon les différents services indiqués ci-dessus, à l'égard de la création de conseils ouvriers, est décrite dans le tableau ci-après.

Tableau II

Comment avez-vous accueilli la fondation du Conseil ouvrier dans votre entreprise ?	Service			
	I	II	III	IV
très favorablement	31,0 %	37,0 %	34,0 %	18,4 %
positivement mais avec des réserves	17,2 %	17,4 %	19,3 %	10,9 %
j'attends ce qui va se passer	30,6 %	33,2 %	29,6 %	37,2 %
plutôt négativement	01,1 %	0,5 %	0,8 %	0,8 %
très défavorablement	00,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %
je n'ai pas entendu dire qu'il ait été fondé	20,1 %	12,1 %	15,2 %	32,2 %

Le tableau fait ressortir que l'intérêt pour cette question est plus important chez les hommes, et qu'il s'accroît avec le niveau de qualification. Le pourcentage relativement élevé des non-informés du service I s'explique par la présence d'ouvriers saisonniers – agriculteurs des coopératives agricoles des environs – qui ne viennent que pendant la saison d'hiver pour remédier provisoirement au manque chronique de main-d'œuvre dans le service I. Ces travailleurs saisonniers, intéressés surtout par le salaire, ont tendance à négliger les problèmes de l'usine.

On conçoit que l'attitude des travailleurs de l'usine à l'égard du contenu de l'activité est dépendante de représentations diverses. De nombreuses expériences subjectives entrent en ligne de compte, liées à l'activité des ouvriers aux différents postes de travail et à l'atmosphère qui y règne. Il serait toutefois faux de

n'insister que sur ce facteur. L'activité et les impressions vécues des travailleurs ne découlent pas seulement de leur situation à l'usine. Leurs opinions et leurs représentations répercutent aussi, dans une large mesure, leur situation plus générale (le standard socio-économique de leur famille, etc.). C'est pourquoi, en interprétant les réponses, il faut prendre en considération, dans toute sa structure complexe, la situation d'ensemble de l'homme. Cette situation d'ensemble constitue la base pour la création des attitudes et des opinions et aboutit à un certain mode de comportement de l'homme, qu'il soit ou non exprimé.

Orientation de l'activité du conseil ouvrier

Nous avons déjà mentionné que l'enquête portait aussi sur le genre d'activité que, d'après l'avis des ouvriers, le conseil ouvrier devrait développer en premier lieu. Chacun des questionnés avait la possibilité d'indiquer jusqu'à dix activités différentes et de spécifier celle qu'il considérait comme la plus importante. Le tableau ci-après récapitule les différentes activités dans l'ordre de leurs fréquences mais sans égard à leur préférence dans la totalité de l'ensemble (N = 934) *(Voir page 165).*

La répartition en différentes catégories n'est pas évidemment rigoureusement exacte. Les différentes activités se couvrent partiellement et l'ensemble constitue un certain continu dans lequel apparaissent de façon plus ou moins évidente les espérances d'ordre général concernant l'entreprise ainsi que les représentations concrètes des problèmes que le conseil ouvrier devrait résoudre en premier lieu.

Une analyse détaillée du tableau permet de déceler certaines différences à l'intérieur des quatre services ; elles corrigent, dans une certaine mesure, l'attitude en apparence défavorable à l'activité d'entrepreneur des conseils ouvriers découlant du fait que la solution des questions relatives aux salaires ou à la répartition des

Tableau III

Quelle est à votre avis l'activité que le conseil ouvrier devrait développer en premier lieu ?	usine	services en %			
		I	II	III	IV
1) exigences en matière de salaires	49,6	58,9	62,2	46,7	32,1
2) amélioration des conditions de travail aux différents postes	41,5	39,9	58,4	40,1	31,8
3) solution des questions relatives aux cadres directeurs	36,3	40,3	59,5	34,3	15,9
4) répartition des bénéfices de l'entreprise	35,2	44,8	47,0	31,0	19,7
5) mode de gestion et organisation de l'entreprise	29,5	30,6	44,3	25,6	21,0
6) durée du travail	21,2	17,9	20,5	27,3	19,2
7-8) planning à long terme	13,6	17,9	18,4	13,2	5,4
7-8) investissements	13,6	18,3	16,7	14,0	5,4
9) indépendance de l'entreprise dans le cadre de la branche	10,9	14,9	13,5	10,3	5,0
10) autres	3,3	2,2	3,2	4,1	3,8
je ne sais pas	19,1	17,5	5,9	18,6	31,8

bénéfices est visiblement préférée. Il est intéressant que, par exemple, dans le service I, où les conditions de travail sont particulièrement pénibles, on ne demande leur amélioration qu'en quatrième lieu (39,9 %), donc après la solution aux questions relatives à la répartition des bénéfices (44,8 %) et aux cadres directeurs (40,3 %). Dans le service II au contraire, la solution des questions personnelles dans la direction vient en second lieu (59,5 %), donc à peu près au même niveau que la question des salaires, et les questions concernant le milieu de travail occupent la troisième place (58,4 %). Une situation analogue se présente dans le service III avec la seule différence que les questions sur le milieu de travail occupent la seconde (40,1 %) et les questions personnelles la troisième place (34,3 %). L'ordre d'importance des problèmes dans les services I et II est déterminé surtout par la situation des travailleurs dans ces services, comme on a pu l'établir par la suite. Ils sont en effet mécontents de leurs supérieurs (jusqu'à l'échelon de la direction du service), des conditions de travail et de l'équipement technique ; or nombreux sont ceux qui indiquent que ces influences négatives pourraient être éliminées par des salaires plus élevés.

La situation est légèrement différente dans le service IV où l'amélioration des conditions de travail occupe la deuxième place (31,8 %) et la solution des questions personnelles ne vient qu'au sixième rang (15,9 %). Notons en outre que le mode de gestion et l'organisation du travail apparaissent nettement au premier plan, occupant la troisième place (21,0 %). D'autre part, c'est ici que le pourcentage de ceux qui n'ont aucune idée de l'activité future du conseil ouvrier est le plus élevé (31,8 %). Le fait s'explique par un pourcentage relativement élevé de jeunes filles de moins de vingt ans.

Malgré les différences dans l'ordre des activités recommandées par les différents services, on y découvre une certaine coïncidence des opinions : les travailleurs

préfèrent celles des activités dont l'effet se manifestera dans un bref délai, améliorant sensiblement leurs conditions de travail et d'existence. Ce sont, dans l'ordre d'importance, la solution des questions des salaires, l'amélioration des conditions de travail, les questions personnelles de la direction, le mode de gestion et l'organisation du travail ou la répartition des bénéfices d'entreprise. Après seulement viennent la planification, les investissements, etc. – donc les opérations à long terme. Notons toutefois que, pour la plupart, les travailleurs se rendent parfaitement compte qu'il est nécessaire et possible de résoudre ces questions dans le cadre d'un certain complexe.

Dans le tableau III, nous avons indiqué l'ordre des activités requises sans égard à leur préférence, d'après le nombre total des voix. Le tableau ci-après indique les différentes activités dans l'ordre d'importance, donc d'après le nombre des premières places attribuées à telle ou telle activité :

Tableau IV

Quelle est à votre avis l'activité que le conseil ouvrier devrait développer en premier lieu ?	premières places fréquence absolue
1) Revendications en matière de salaires	196
2) Question des cadres	157
3) Conditions de travail	147
4) Mode de gestion et organisation de l'entreprise	97
5) Répartition des bénéfices d'entreprise	57
6) Durée du travail	40
7) Investissements	28
8) Planification à long terme	18
9) Indépendance de l'entreprise dans le cadre de la branche	16
10) Autres	16

En examinant le tableau de plus près, nous pouvons distinguer deux circuits d'activité nettement différents. Le premier circuit est constitué par les activités classées de 1 à 3, le second allant de 5 à 7 – l'activité placée en 4 (mode de gestion et organisation du travail) constituant une transition entre les deux secteurs. La préférence accordée aux questions des salaires ne nous surprend guère si nous prenons en considération la situation actuelle dans le domaine de la politique des prix, la tendance naturelle de l'homme à gagner davantage et la tendance généralement connue dans la politique des salaires (nivellement). Pour ce qui est des salaires dans l'entreprise qui nous intéresse, notons qu'il existe bien une certaine différenciation des salaires entre les différents services de base, différenciation déterminée par une meilleure rémunération du travail physique fatigant et, dans une moindre mesure, par la qualification, mais qu'à l'intérieur des services, les salaires sont assez nivelés. Si nous concevons le salaire comme un critère subjectif spécifique permettant à chaque travailleur de comparer la valeur de son propre travail à celle du travail des autres, dans ce cas, la tendance au nivellement sera ressentie comme une frustration ; laquelle se manifestera extérieurement par une pression en faveur de l'augmentation des salaires. Il faut en outre tenir compte de l'expérience que les ouvriers ont faite dans le passé : l'organisation syndicale ne s'occupait guère plus des salaires et autres intérêts partiels des ouvriers que ne le faisaient les organes économiques. On comprend que les travailleurs considèrent le conseil ouvrier comme une institution spécifique appelée à défendre leurs intérêts, et à laquelle ils trouvent tout naturel de présenter leurs revendications en matière de salaires.

En ce qui concerne les deux autres activités du premier circuit, la 3ème (conditions de travail) constitue un problème particulièrement pressant, surtout dans les services I, II et III. Le fait que la solution au problème

des cadres soit exigée en tout premier lieu découle de la situation d'ensemble dans le système de gestion de l'usine (la place accordée à l'activité « mode de gestion et organisation de l'entreprise » le démontre elle aussi) ainsi que de l'expérience négative des ouvriers confrontés au manque de compétence de la direction dans plusieurs cas concrets.

A la question « Quel sera à votre avis l'effet de l'activité du conseil ouvrier en ce qui concerne les problèmes concrets de votre atelier ? », les ouvriers ont donné une série de réponses libres, dans lesquelles se reflète la situation d'ensemble de l'usine et qui ne font que confirmer certaines de nos conclusions. Afin de pouvoir être comparées avec les activités des tableaux précédents, les réponses libres ont été classées en catégories semblables. L'ordre des activités souhaitées ressort du tableau ci-après :

Tableau V

activités	nombre absolu de voix
1) amélioration des conditions de travail sur le lieu de travail	149
2) défense des intérêts des ouvriers	495
3) mode de gestion et organisation de l'atelier	69
4) je n'attends rien du tout (le conseil ouvrier n'arrangera rien)	57
5) augmentation de la participation à la gestion	41
6) revendication des travailleurs en matière de salaires	38
7) questions touchant les cadres	32
8) investissements	20
9) répartition des bénéfices d'entreprise	10
10) questions relatives à la durée du travail	8
11) amélioration de la planification	5
je ne sais pas	272

Ce tableau met aussi en relief la nécessité de résoudre les problèmes ayant trait aux conditions de travail. Ces problèmes sont fondamentaux ; cependant, on voit dans l'ensemble que les ouvriers s'intéressent moins aux problèmes sur lesquels ils peuvent donner un avis qualifié, parce qu'ils les connaissent à fond (les problèmes économiques par exemple), et qu'ils préfèrent les questions qui touchent de près l'efficience et la productivité du travail. Cela ressort d'ailleurs du décalage vers le bas en ce qui concerne les revendications en matière de salaires et de répartition des bénéfices de l'entreprise. Le tableau comprend plusieurs activités nouvelles qu'il a été impossible de classer dans le circuit d'activités préalablement établi. Ce sont les réponses numéro 2 (défense des intérêts des ouvriers) et numéro 5 (augmentation de la participation à la gestion), le numéro 2 englobant des réponses du type suivant :

« Si nous avons besoin de quelque chose, nous allons consulter les membres du conseil ouvrier » ;

« J'ai confiance en ceux que j'ai élus au conseil ouvrier ; j'espère qu'ils vont s'occuper des problèmes ouvriers ».

Quant à la catégorie numéro 5, les réponses étaient du type suivant :

« Un meilleur contact avec la direction de l'usine » ;

« Liberté personnelle des travailleurs ; il faut qu'ils aient la possibilité de donner leur avis au sujet de questions ayant trait à l'ensemble de l'usine et non pas à un petit groupe sans importance » ;

« Je voudrais que tout le monde puisse participer aux décisions, même les sans-parti ».

Les réponses libres répercutent dans plusieurs cas l'attitude critique eu égard à la possibilité du nouvel organe d'autogestion pour résoudre quoi que ce soit (voir réponse 4). Ce scepticisme apparaît dans les réponses telles que :

« Je n'attends plus que le conseil ouvrier puisse décider de son propre gré » ;

« Dans la situation politique et économique actuelle, le conseil ouvrier ne résoudra rien du tout » ;

« Il n'a pas de prérogatives à présent. Que voulez-vous qu'il puisse résoudre ? ».

Relativement nombreuses sont les réponses qui démontrent que les ouvriers ne réalisent même pas ce que le conseil ouvrier devrait ou pourrait améliorer dans leurs ateliers respectifs.

On voit que le conseil ouvrier d'entreprise n'entretient pas de liens suffisants avec les éléments d'organisation qu'il doit représenter (les usines et les services). Le danger d'un certain vide réapparaît car, tant que n'existent pas les liaisons à l'échelon inférieur, la distance entre l'ouvrier travaillant à l'atelier et l'organe suprême est excessive. Notons toutefois que parmi ceux qui répondent nettement « je ne sais pas », il y en a beaucoup dont l'attitude se résume comme suit :

« En ce moment, j'attends ce qui va se passer » ou encore :

« Je ne sais rien d'avance, tout dépend des prérogatives des conseils ouvriers ».

Ce n'est pas qu'ils soient absolument désorientés, ils sont plutôt dans l'expectative et, comme disent nombre d'entre eux, la situation politique existante a assez largement influencé leurs représentations originales.

Il n'est pas sans intérêt de comparer la situation spécifique dans une usine avec l'attitude du public. Les résultats du sondage d'opinion publique mentionné, et portant sur l'orientation de l'activité des conseils ouvriers, confirment que les attitudes des ouvriers d'une usine donnée sont déterminées par leur situation concrète. Cela ressort du tableau ci-après, indiquant les activités exigées par le public dans son ensemble et celles exigées par les ouvriers ayant pris part à la même enquête.

Tableau VI

activités exigées	en % ensemble du public	dont ouvriers
1) gestion améliorée	49,0	47,0
2) qualité des produits	37,0	37,0
3) soins apportés aux travailleurs	34,0	40,5
4) indépendance des entreprises	33,0	22,5
5) changements personnels (cadres)	31,0	32,5
6) efficience	30,0	22,5
7) arrangement des salaires	27,0	33,0
8) conditions de travail	22,0	29,0
9) approvisionnement	16,0	19,5
10) répartition des bénéfices	11,0	13,5
11) investissements	7,0	4,0
12) exportations	6,0	4,5

Les résultats du sondage d'opinion publique démontrent que le ublic conçoit l'activité des conseils ouvriers d'entreprise de façon légèrement plus fonctionnelle, en tenant compte de leur caractère multilatéral ; ils démentent d'autre part le « danger consommateur » des conseils ouvriers que redoutent de nombreux économistes. Le public préfère celles des activités qui visent à supprimer les défauts du système de gestion et de l'organisation et à développer la fonction d'entrepreneur des entreprises, sans pour autant sous-estimer l'importance des conditions sociales du travail. La situation est identique pour ce qui est de l'échantillon des ouvriers qui préfèrent l'amélioration de la gestion ; cependant, chez eux, les questions relatives aux salaires que le public met à la septième place, occupent la quatrième

place, ainsi que les conditions de travail qui figurent à la 6ème. Par contre, l'indépendance des entreprises passe de la 4ème à la 7ème, et même à la 8ème place.

Opinion des contremaîtres sur le conseil ouvrier d'entreprise

Le nombre des partisans du conseil ouvrier d'entreprise parmi les contremaîtres est encore légèrement plus élevé que chez les ouvriers ; les contremaîtres adoptent d'autre part une attitude plus précise. Pendant que presque un pour cent des ouvriers adoptaient à l'égard de la création du conseil une attitude plus ou moins négative, nous ne trouvions jamais une telle attitude chez les contremaîtres ; d'autre part, le nombre d'attitudes expectatives est sensiblement moindre (32,8 % chez les ouvriers, 12,9 % chez les contremaîtres). Le tableau ci-après récapitule les réponses à la question : « Comment avez-vous accueilli la création du conseil ouvrier dans votre entreprise ? »

Tableau VII

Comment avez-vous accueilli la création des C.O. dans votre entreprise ?	en % usine	services I	II	III	IV
1) très favorablement	51,6	27,3	71,4	50,0	75,0
2) positivement, mais avec réserves	35,5	45,5	28,6	37,5	25,0
3) j'attends ce qui va se passer	12,9	27,3	0,0	12,5	0,0
4) plutôt négativement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5) très défavorablement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

La création du conseil ouvrier a été accueillie le plus favorablement par les contremaîtres des services II et III où le caractère du travail exige, en comparaison des autres services, une formation professionnelle et une qualification plus poussées. Les réserves que formulent les contremaîtres, tout en adoptant une attitude en principe positive, découlent du fait que le rapport entre les prérogatives et la responsabilité n'a pas encore été élucidé. Surtout la situation et les prérogatives du conseil ouvrier constituent un problème ouvert ; en examinant la question, à savoir si la situation et les prérogatives actuelles de cet organe sont suffisantes, les contremaîtres adoptent une attitude plutôt négative, comme le démontre le tableau suivant :

Tableau VIII

Considérez-vous la situation et les prérogatives actuelles du C.O. comme suffisantes ?	en %				
	usine	services			
		I	II	III	IV
1) entièrement suffisantes	3,3	0,0	14,3	0,0	0,0
2) en somme suffisantes	16,7	0,0	14,3	37,5	25,0
3) difficile à dire	60,0	90,9	28,6	62,5	25,0
4) pour la plupart suffisantes	16,7	9,1	28,6	0,0	50,0
5) absolument insuffisantes	3,3	0,0	14,3	0,0	0,0

En ce qui concerne la composition des conseils ouvriers au point de vue de la représentation quantitative des ouvriers dans cet organe, les contremaîtres

considèrent l'état actuel comme satisfaisant, bien qu'ils tendent naturellement à réclamer une représentation plus nombreuse des techniciens. En effet, les contremaîtres appartiennent eux-mêmes à la catégorie des techniciens et ils sont probablement convaincus que les techniciens sauront mieux défendre leurs intérêts que les ouvriers. D'autre part, les contremaîtres ne s'identifient pas nécessairement avec les ouvriers (nombreux sont ceux qui les sous-estiment) et ils pensent qu'une représentation plus nombreuse de ces derniers n'arrangerait rien. Il est certain qu'en dehors de l'intérêt de caste, plusieurs autres facteurs entrent en jeu, par exemple l'intérêt à garder le pouvoir et même la crainte, chez les contremaîtres, de la dispersion du pouvoir et de la perte du prestige. Un autre facteur, très puissant celui-là : l'expérience acquise avec les différentes formes de participation des ouvriers à la gestion où les ouvriers manquaient souvent de compétence et, par conséquent, ne se sentaient pas à l'aise comme membres des organes dont ils faisaient partie. Enfin, ce sera l'expérience négative résultant d'une gestion incompétente qui se répercute généralement sur l'attitude des ouvriers de nos jours et se résume par une pression accrue en faveur de la qualification et de la compétence.

Les réponses libres se rapportant aux quatre groupes d'opinion énumérés ci-après donnent des informations intéressantes sur l'attitude des contremaîtres à l'égard de l'autogestion :

a) les prérogatives actuelles du conseil ouvrier sont-elles suffisantes et, le cas échéant, en quoi devraient-elles être élargies ?

b) quel est le genre d'activité que le conseil ouvrier devrait développer en premier lieu ?

c) qu'attendent les contremaîtres du conseil ouvrier en ce qui concerne la solution d'un problème concret dans les ateliers ?

d) de quelles possibilités voudraient-ils disposer pour pouvoir influencer l'activité du conseil ouvrier ?

ad a) Le tableau précédent nous a montré que les contremaîtres considèrent pour la plupart les prérogatives actuelles du conseil comme insuffisantes et qu'au sujet des prérogatives leur opinion est très précise. En règle générale, ils exigent l'extension des prérogatives concernant la coresponsabilité de l'économie et des questions relatives aux cadres dans le domaine de la gestion.

ad b) Si nous tenons compte de l'opinion prédominante des contremaîtres d'après laquelle la composition actuelle du conseil ouvrier apparaît comme satisfaisante (quant au rapport dans lequel sont représentés les travailleurs techniques et les spécialistes d'une part, et les ouvriers d'autre part). Si nous analysons les activités que, d'après l'avis de ce grand groupe de contremaîtres, le conseil devrait développer en premier lieu, nous obtenons l'ordre suivant :

Tableau IX

	en %
1) questions économiques (surtout amélioration de l'économie de la production)	70,9
2) planification à long terme	35,4
3) investissements	22,5
4) questions relatives aux cadres dirigeants	16,1
5) conditions de travail sur les lieux de travail	12,0
6-7) contrôle de l'activité de la direction	6,0
6-7) gestion et organisation du travail	6,0

On propose sporadiquement d'autres activités encore : soutien du directeur, répartition des bénéfices d'entreprise, questions relatives aux salaires et indépendance de l'entreprise dans le cadre de chaque branche.

En vue de rendre possible la comparaison, nous avons encore essayé de classer les réponses des contremaîtres dans les mêmes catégories utilisées pour classer les réponses des ouvriers. D'après l'ordre des activités exigées, les contremaîtres semblent pencher davantage du côté de la fonction d'entrepreneur que les ouvriers. Tandis que les ouvriers exigent que soient résolus en premier lieu les problèmes relatifs aux salaires et à la répartition des bénéfices de l'entreprise, les contremaîtres insistent plutôt sur les questions de caractère fondamental : économie de l'entreprise, planification à long terme et investissements. D'autre part, il ne faut pas perdre de vue que les contremaîtres ne ressentent probablement pas les conséquences de la composition du groupe des dirigeants ni celles des conditions de travail. Pour ce qui est des questions personnelles, les contremaîtres semblent s'orienter plutôt du côté de leurs supérieurs que du côté des ouvriers. Il en est de même en ce qui concerne le milieu de travail. Les contremaîtres ne sont pas obligés de développer le même effort physique que les ouvriers et ils n'ont pas à passer toute la durée du travail dans un milieu défavorable (bruit, chaleur, etc.) de sorte que les conditions physiques dans les ateliers ne les gênent pas tellement. Il est intéressant que même dans ce groupe on exige, quoique isolément, le contrôle de l'activité de la direction. La réduction de l'activité des conseils ouvriers au domaine du contrôle faisait l'objet des discussions récentes entre certains groupes de techniciens, économistes et politiques dont les opinions sur la loi de l'entreprise accusaient des tendances plutôt technocratiques mais aussi des tendances visant à améliorer les possibilités de manipulation. Notons aussi les réponses qui exigent le soutien du directeur. Certains contremaîtres ont pu s'apercevoir que le système de gestion s'inspirant du centralisme bureaucratique liait les mains du directeur et l'empêchait de trouver des solutions efficaces à certains problèmes de l'usine.

ad c) Les contremaîtres sont assez sceptiques pour ce qui concerne la solution des problèmes concrets dans les différents ateliers. Cette attitude n'est guère surprenante puisque les contremaîtres conçoivent plus largement les activités possibles du conseil. Si les contremaîtres s'attendent à la solution de problèmes touchant l'entreprise dans son ensemble, ils sont prêts à renoncer à leurs intérêts « locaux ». D'ailleurs, le fait même que la modernisation et l'équipement moderne occupent la première place parmi les problèmes à résoudre dans l'atelier démontre qu'il existe certains rapports entre les résultats présents et le circuit précédent de questions, où les investissements apparaissent à la troisième place. En rangeant ces réponses d'après la fréquence des différentes exigences, nous obtenons l'ordre suivant :

1) modernisation de l'atelier, renouvellement de l'équipement ;

2) rien à l'heure actuelle ;

3) amélioration du milieu de travail (surtout extension) ;

4) embauche de la main-d'œuvre, contrôle du travail favorablement accueilli, accroissement de la production.

Il existe encore d'autres problèmes qui ressortent des réponses telles que :

« Avoir confiance dans la direction, c'est avoir la paix à l'atelier ». « Il ne faut pas que certains services soient préférés à d'autres ». « Le rapport, le contact entre le conseil ouvrier et l'atelier sont insuffisants ». « On s'occupera des intérêts de tout le monde ».

Il semble que ces souhaits reflètent le problème jusqu'à présent non résolu, consistant à assurer un contact étroit entre le conseil ouvrier et les éléments d'organisation inférieurs de l'entreprise.

ad d) On demandait aux contremaîtres s'ils désiraient influencer l'activité du conseil ouvrier. Les réponses classées dans un certain ordre nous informent que les contremaîtres voient cette possibilité surtout

dans les réunions périodiques d'information et dans un contact dénué de formalisme. Les autres possibilités, concernant également les questions du contact, sont récapitulées ci-après :

1) réunions périodiques et contacts non-formels ;

2) les membres du conseil ouvrier doivent se présenter aux différents secteurs de travail pour rendre compte de leur activité ou pour entretenir le contact ;

3) contact soit direct, soit par l'intermédiaire des organisations syndicales, écoulement continu des informations, le conseil ouvrier devrait davantage s'appuyer sur les ouvriers.

D'autres revendications portent par exemple sur une coopération étroite avec les organisations syndicales, sur la participation des spécialistes des différents ateliers à l'activité du conseil ouvrier, le représentant du conseil ouvrier devrait rendre compte de son travail à ses électeurs, etc.

Il est certes impossible de tirer des conclusions générales à partir de ces quelques résultats partiels (la recherche entière n'étant en fin de compte qu'une étude monographique). Il en ressort toutefois qu'il est nécessaire de trouver le mode de communication entre le conseil ouvrier et les différents lieux de travail. Il ne sera probablement pas possible de recourir aux moyens courants, tels que la radiodiffusion ou le journal d'entreprise. Mieux informés, les travailleurs auront plus de confiance dans ce nouvel organe de gestion démocratique de l'entreprise.

Dr Oto SEDLÁČEK

La démocratie interne dans les coopératives agricoles en tant que problème sociologique

H. SCHIMMERLING

C'est depuis l'été 1948 que l'agriculture est au centre des préoccupations nationales en Tchécoslovaquie. Ce fut la conception d'un développement ultérieur, à savoir l'instauration de coopératives, qui était au centre de ces préoccupations, car il était évident que la réforme foncière, réalisée après la guerre, n'avait pas apporté la solution aux problèmes concernant l'augmentation de la production agricole. Bien au contraire, la petite production empêchait le développement technique, et dans une grande mesure, également l'intégration intersectorielle, nécessitant de plus beaucoup de main-d'œuvre (2 à 3 fois plus de travail humain que la grosse production mondiale comparable). Or, cette main-d'œuvre faisait défaut, les plans de développement de l'industrie ayant d'abord été conçus sur le mode extensif, et orientés sur l'exploitation des matières premières et de l'industrie lourde, exigeant l'une et l'autre une main-d'œuvre considérable. Les réformes foncières n'ont pas davantage réussi et n'ont pu réussir à supprimer l'exploitation du travail humain dans la production agricole, ce qui est en contradiction avec l'effort effectué en vue d'établir une société de type socialiste. Enfin, le caractère même des réformes foncières, à savoir la nouvelle répartition des moyens de production,

tout en conservant le système de propriété privée des moyens de production, n'a pas été capable d'établir une structure stable de la possession de ces derniers. En effet, tôt ou tard, les inégalités de propriété, telles qu'elles existaient dans la dernière phase des réformes foncières, ont dû évoluer et conduire, sous une forme ou une autre, à la formation des grandes entreprises agricoles et au travail salarié de ceux que la concurrence avait écartés, etc. On courait par conséquent le risque que les résultats de la réforme foncière subissent, dans une époque historiquement courte, un revirement au détriment de la paysannerie laborieuse.

Le système agricole coopératif de production commençait à être édifié chez nous à partir du programme de 1949, qui constituait l'instrument de la transformation socialiste de l'agriculture sur la base du plan coopératif de Lénine. La période préparatoire immédiate menant à cette démarche, c'est-à-dire les années 1945-1948, est caractérisée par un effort pour consolider l'alliance de la classe ouvrière et de la paysannerie laborieuse et pour créer de ce fait les conditions nécessaires à l'obtention d'un assentiment actif de la paysannerie à la politique du Parti communiste tchécoslovaque.

En ce qui concerne les coopératives et leur gestion locale, il s'agit après 1945 de soutenir l'initiative des agriculteurs laborieux portant sur l'animation de l'activité des coopératives agricoles les plus variées, et la promotion des principes démocratiques dans l'autonomie des coopératives agricoles. Il importait surtout de renforcer l'influence des petits agriculteurs dans les organes autonomes des coopératives. On y parvenait notamment du fait que le suffrage inégal, basé sur l'importance du capital apporté, était progressivement remplacé par le système d'égalité des votes de tous les coopérateurs. Ce qui est le plus intéressant dans cette période, c'est qu'on se soit attaché à déterminer la compétence des organes autonomes de ces coopératives

d'une part, et les compétences des responsables correspondants (des spécialistes) dans les exploitations particulières appartenant à la coopérative d'autre part. Un espace suffisamment large leur a été ménagé pour faire valoir leur initiative lors de la réalisation des décisions émanant d'organes autonomes de la coopérative. Les règles juridiques qui assuraient l'influence des membres des coopératives sur l'activité de ces dernières, par l'intermédiaire de leurs organes autonomes, étaient formulées assez exactement et cela aussi bien en matière de décisions portant sur les questions fondamentales de l'activité des coopératives qu'en ce qui concerne le contrôle de l'activité de l'appareil exécutif de ces dernières.

Grâce à ces mesures qui étaient en rapport avec le système coopératif développé avant guerre dans nos villages on a vu se développer, sur une large échelle, non seulement les coopératives agricoles les plus variées, mais aussi des éléments nouveaux concernant l'autonomie des coopératives d'alors. Ceci peut signifier un renforcement de l'influence des petits agriculteurs dans les coopératives, cette influence étant encore favorisée par la politique menée par le ministère de l'agricuture communiste à cette époque.

C'est sur cette base que prend naissance, notamment au cours des années 1948-1949, la conception de transformation socialiste de notre production agricole selon le plan coopératif de Lénine, qui est clairement marquée par un effort pour se rallier aux riches traditions du village durant la période de transformation socialiste de l'agriculture tchécoslovaque. C'est pour cette raison qu'on a choisi la forme des coopératives agricoles *uniques*. En effet, c'est par l'intermédiaire des coopératives agricoles uniques (C.A.U.) qu'on avait l'intention d'unifier *successivement* les coopératives agricoles les plus variées et d'orienter graduellement leur activité, en vue d'un transfert volontaire des petites et moyennes unités de production paysanne, vers les

coopératives mentionnées. En effet, les quatre types de coopératives d'alors exprimaient bien le transfert successif de petite unité de production paysanne à la coopérative. Le Statut modèle des coopératives agricoles uniques marque un effort pour s'attacher, en ce qui concerne la gestion des C.A.U., aux traditions éprouvées de l'auto-administration coopérative, et cela aussi bien à l'intérieur des coopératives qu'aux échelons supérieurs de gestion des coopératives. Les coopératives agricoles uniques étaient incorporées dans notre système coopératif général, de sorte que les organes dirigeants des C.A.U. devaient être coopératifs, à savoir élus par les représentants des coopérateurs dans les régions, les districts, jusqu'au Conseil central des coopératives. La mise en valeur de cette conception initiale aurait sans aucun doute nécessité un temps plus long pour transformer complètement les exploitations agricoles en coopératives, mais elle se serait indubitablement poursuivie dans l'esprit de continuité des éléments progressistes d'auto-administration existant avant 1949.

C'est sous l'influence de facteurs dont l'analyse devrait constituer l'objet d'une autre étude, que l'on voit se produire, très tôt, dès l'inauguration de l'établissement des C.A.U., des changements brusques dans la conception de la gestion, le rythme de constitution des coopératives, l'idée de l'auto-administration coopérative, bref un changement de conception total quant à l'application du plan coopératif de Lénine chez nous : la gestion des coopératives passe du système d'organes coopératifs aux organes d'Etat (ministère de l'agriculture et départements agricoles des comités nationaux). Le passage de la petite unité de production paysanne à la coopérative est accéléré ; en effet, on construit et on utilise des instruments économiques, administratifs, mais aussi politiques et moraux qui ont pour mission d'accélérer le processus de collectivisation. De même, on accélère le passage des C.A.U. de types inférieurs aux coopératives de types supérieurs, et c'est en peu de temps qu'on

abandonne tout à fait l'exploitation agricole sous forme de coopératives de type inférieur ; les C.A.U. sont dirigées de manière à se charger rapidement de l'ensemble des petites unités de production ainsi que de leurs membres. L'activité des C.A.U. est orientée uniquement sur la production agricole, les autres activités exercées jusqu'ici par les coopératives anciennes, passant pour la plupart aux mains des organisations communales.

L'auto-administration coopérative, après qu'on a détaché les C.A.U. du système des autres coopératives, est limitée aux cadres des coopératives particulières, sans les dépasser. Ce processus de déformation de l'auto-administration coopérative est dû à l'aspect formel des méthodes administratives dirigistes de notre économie nationale, et également aux coopératives agricoles elles-mêmes, y compris les décisions concernant les questions fondamentales vitales des coopératives, l'élection des fonctionnaires et ainsi de suite. C'est ainsi qu'on peut caractériser cette période importante, bien que l'activité ultérieure des C.A.U. puisse être considérée comme un abandon de la conception initiale, qui s'efforçait d'appliquer les principes du plan coopératif de Lénine, tout en exploitant les conditions du pays (mouvement coopératif développé des agriculteurs, agriculture de petite production avancée, accompagnée d'un marché agricole développé, densité de l'agglomération et proximité des villes, proportion considérable de la population non-agricole du village en tant que conséquence d'une industrialisation élevée du pays, etc). A la suite de cette modification de la conception initiale de nos coopératives socialistes agricoles de production et de la pression toujours accrue du système administratif dirigiste de gestion, le modèle de nos coopératives agricoles de production était assez éloigné non seulement de l'idée initiale, mais aussi des principes de coopération eux-mêmes, qui n'étaient respectés que sur le plan formel.

Le mode administratif et dirigiste de gestion des coopératives agricoles de production et l'adoption d'une forme ne répondant pas aux particularités de notre situation, en ce qui concerne les coopératives de production, ont altéré la continuité des principes coopératifs autonomes. Le fait en question a eu pour conséquence l'affaiblissement du rapport actif des coopérateurs à l'égard de leurs coopératives et a contribué aux difficultés initiales dans le secteur de production. C'est dans cette période que nous constatons un effort pour conserver l'apparence de l'auto-administration coopérative, bien que les organes d'Etat aient la possibilité presque illimitée de régler en détail même la vie intérieure des coopératives. D'autre part, il faut cependant constater que l'agriculteur coopérateur garda toujours une bonne attitude à l'égard du travail agricole et trouva un mode de vie même dans les conditions nouvelles. L'agriculteur s'est rendu compte du fait que, malgré les interventions variées, la grosse production agricole représente un échelon ultérieur nécessaire et inévitable de développement de l'agriculture. Il a su faire valoir l'exploitation selon son bon sens naturel, en dépit de nombreuses interventions administratives néfastes à l'exploitation de sa coopérative, et faire valoir en plus, de sa propre initiative, différents éléments progressifs et formes nouvelles d'exploitation. Cela a déjà existé à l'époque où l'initiative dans l'économie nationale n'était pas du tout bien accueillie.

D'une façon générale, on peut également dire que la situation des C.A.U. et leurs rapports avec la sphère extérieure, tels qu'on les concevait dans les dix à quinze premières années d'existence des coopératives, ne pouvaient pas constituer et, par conséquent, ne constituaient pas la base sur laquelle on pourrait développer l'auto-administration véritable d'une entreprise coopérative agricole. A cela s'opposait en effet, outre le mode administratif et dirigiste de gestion, également la conception générale et la méthode employée pour assurer le

développement de la production agricole et des entreprises agricoles qui ne permettaient pas de faire valoir les modes véritables de grosse production.

Les dernières années de notre développement politique montrent (depuis environ 1962-1963) que la société se rend de plus en plus compte de la nécessité d'opérer des changements dans l'ancienne attitude à l'égard de notre agriculture, notamment à l'égard de son secteur coopératif. En ce sens on voit apparaître une série de questions qui exercent une influence directe ou indirecte sur le développement ultérieur de l'auto-administration dans l'agriculture coopérative et qui sont les suivantes :

– application du système nouveau de gestion de l'économie nationale aux conditions de l'agriculture coopérative (y compris les questions de propriété coopérative),

– position d'une entreprise coopérative dans le système de nos entreprises socialistes,

– gestion à l'échelon supérieur des entreprises coopératives agricoles, y compris la participation de la paysannerie à la gestion de toute la société et à la solution des divergences qui surgissent.

De tous ces problèmes, c'est surtout la question d'une place différente attribuée à l'entreprise coopérative agricole dans le système de nos entreprises socialistes qui se situe au premier plan. Ces changements sont donnés notamment par les faits suivants : l'objet d'activité de la coopérative, le caractère coopératif de la C.A.U. et la structure de la main-d'œuvre dans la C.A.U. Le caractère coopératif de la C.A.U. devrait faciliter l'auto-administration, car les coopératives sont sans aucun doute des entreprises autonomes par excellence, et cela autant en ce qui concerne leur naissance qu'en ce qui concerne les règles de leur exploitation. Cependant, pour que ce caractère puisse se manifester, il est

nécessaire qu'il existe un macroclimat économique qui le rende possible. Autrement il n'y aurait – comme le montrent d'ailleurs nos expériences – que la forme coopérative sans contenu coopératif.

L'au L'auto-administration intra-coopérative apparaît dans les rapports réciproques entre coopérateurs, ce qui se manifeste pour l'essentiel dans leur rapport à la coopérative en tant qu'entreprise d'une part et en tant qu'organisation sociale spécialisée d'autre part. Compte tenu des modifications profondes que représente le passage au système de gestion nouveau, on peut espérer que leurs conséquences se manifesteront d'une façon importante dans la participation des coopérateurs à la gestion de leurs affaires. Nous abandonnons le modèle et son régime, dans lequel les entreprises étaient dirigées pour l'essentiel par les ordres administratifs de l'appareil économique extérieur et où, par conséquent, l'initiative des coopératives et de leur direction était considérablement affaiblie. Les orientations nouvelles du développement de l'économie nationale créent maintenant des conditions pour le développement et l'approfondissement ultérieurs de la démocratie coopérative.

La concentration des moyens de production sous forme de propriété coopérative constitue la base assurant aux agriculteurs coopérateurs l'égalité par rapport aux moyens de production de base. En effet, tous ont en propriété commune les moyens de production de leur coopérative, aussi bien que la main-d'œuvre. L'union des conditions de production matérielles et des conditions de production personnelles permet, ou pour mieux dire, exige que les travailleurs, en tant que porteurs de la main-d'œuvre, soient reliés à l'administration des conditions de production matérielles. En accord avec ce fait, l'auto-administration intérieure de la coopérative exige la participation réelle des travailleurs à la gestion de leur coopérative, à savoir à la détermination et la réalisation des tâches, à la solution des

problèmes de l'exploitation coopérative, à la formation des conditions matérielles, financières et organisationnelles, nécessaires au développement de l'entreprise et de ses branches particulières.

C'est ainsi que nous devrions examiner les principes d'auto-administration dans les coopératives agricoles sous les deux aspects de la mise en valeur suivants :

1) en tant que moyens permettant la solution des questions communes de la vie coopérative,

2) en tant que mode de gestion de l'entreprise – de la coopérative.

Il s'agit en même temps de respecter les règles, exprimant le caractère démocratique du système coopératif, à savoir :

1) l'électorabilité des organes coopératifs et leur responsabilité à l'égard des membres,

2) la vérification régulière de l'activité des organes,

3) le droit de révoquer les fonctionnaires qui ont déçu la confiance des coopérateurs, et cela même avant l'expiration de la période de leurs fonctions,

4) l'examen libre et exhaustif de toutes les questions de la vie coopérative (notamment à l'assemblée générale des membres),

5) le droit d'examiner et de contrôler l'activité des organes et des fonctionnaires des C.A.U.

6) le droit de critique des défaillances de l'activité de la coopérative.

Essayons maintenant d'examiner, sous les aspects mentionnés, le fonctionnement du système actuel des C.A.U. et de montrer comment le modèle actuel assure, dans ses variantes principales, l'efficacité de l'auto-administration coopérative, notamment du point de vue de la participation *à l'administration de la coopérative.*

Le caractère des C.A.U., en tant qu'entreprises coopératives, facilite dans une certaine mesure la ré-

ponse à la question : qui est ici le sujet entrepreneur ? et, de ce fait, également à la question : qui est le porteur des fonctions d'entrepreneur ? Le sujet en question c'est, ici, *le collectif des membres coopérateurs* qui, sous forme de C.A.U., produit et réalise ses produits – s'appropriant les résultats de son activité économique et autre. C'est de cette source en effet que jaillit son droit de décider de toute activité de la coopérative – y compris l'établissement des règles destinées à la gestion de l'organisme coopératif, en harmonie avec les règles de la société tout entière, déterminées par les lois. La coopérative agricole unique – de même d'ailleurs que les autres coopératives – constitue alors, grâce à son caractère, un organisme autonome typique. De ce fait aussi, il y a des conditions pour que les rapports entre les échelons particuliers du système autonome dirigeant des C.A.U. aient le caractère des rapports d'une subordination volontaire, car les résolutions sont démocratiquement adoptées et peuvent être par conséquent remplies à l'initiative des membres.

Le collectif des membres ne peut pas cependant user des droits d'un entrepreneur dans tous les détails, car nos coopératives agricoles sont reliées à des formations plus importantes, dont la base de production est considérable. En général, le collectif des membres, en tant que sujet entrepreneur, ne peut par conséquent se concentrer que sur la solution des questions les plus importantes de développement de la coopérative dans lesquelles il manifeste ses intérêts, donnant de ce fait la directive obligatoire, d'une part pour l'activité des chaînons dirigeants ultérieurs dans la coopérative, dont il contrôle ensuite le travail, et d'autre part, quoique indirectement, pour l'activité des coopérateurs particuliers. L'ancienne fusion partielle ou complète du domaine de l'autonomie représentative et du domaine de la gestion, due à la déformation de l'auto-administration coopérative, freinait le développement ultérieur de la participation à la gestion de la coopérative agricole. La

réalisation des projets formulés par le collectif des membres de la C.A.U. devrait être confiée à une équipe de spécialistes, ce qui pourrait permettre que les projets décidés par les coopérateurs soient exécutés en accord avec les méthodes nouvelles d'exploitation.

En substance, il serait par conséquent souhaitable qu'il y eût dans une coopérative deux sphères de gestion différentes l'une de l'autre, non seulement par leur caractère et leurs tâches, mais aussi par les méthodes de travail :

– la sphère de gestion, représentant l'entrepreneur qui constituerait la base pouvant exprimer les intérêts et les objectifs du sujet entrepreneur et qui serait réglée par les principes de l'auto-administration coopérative démocratique,

– la sphère de management, c'est-à-dire celle de gestion hautement professionnelle, fonctionnant d'après le principe selon lequel la direction n'est confiée qu'à une seule personne responsable, pouvant garantir la réalisation optima des intentions formulées par les organes autonomes de la coopérative agricole.

Un bon agencement de ces deux sphères de gestion grâce aux institutions convenables, aussi bien que leur coopération réciproque satisfaisante, constituent la base d'un fonctionnement satisfaisant. Les conditions nouvelles dans lesquelles se trouvent les coopératives agricoles – d'une part du fait du degré de développement déjà atteint et de la nécessité de continuer le développement dans le sens de la grosse production vraiment spécialisée d'autre part – exigent que l'on se penche sur les principes qui devraient régir leur travail et la division de leurs tâches, mais aussi sur les relations réciproques entre les membres de la coopérative et le service de gestion, dont est chargé le manager.

L'assemblée plénière suppose nécessairement l'intérêt du collectif tout entier des coopérateurs. Elle constitue par conséquent l'organe qui est capable de repré-

senter et de formuler le plus parfaitement la volonté de la coopérative, en tant que sujet entrepreneur. La participation directe à l'assemblée de tous les coopérateurs est cependant parfois limitée, par exemple par les conditions techniques, notamment s'il s'agit des coopératives auxquelles participent plusieurs communes. Le rôle de l'assemblée plénière, en tant qu'organe suprême du système d'auto-administration coopérative, consiste surtout à décider des questions-clefs de la coopérative, d'où il ressort qu'il n'est pas nécessaire que l'assemblée plénière se réunisse trop souvent. Pour l'activité convenable de cet organe autonome de « masse » ce sont les règles de ses délibérations qui sont très importantes, pouvant en effet créer les conditions nécessaires au respect de la procédure démocratique dans son activité.

Dans les grandes coopératives agricoles il est à recommander d'interposer, entre l'assemblée plénière et le comité directeur, un organe représentatif plus large que ne l'est le comité directeur, mais plus étroit que l'assemblée plénière, auquel on confierait le soin de de remplir des tâches déterminées dans la période qui sépare les réunions de l'assemblée plénière (*corps des représentants des coopérateurs*). En effet, ce procédé peut assurer la représentation dans le corps des membres de tous les lieux de travail de la coopérative, de sorte que le corps aurait la possibilité d'évaluer la situation de la coopérative en toute connaissance de cause

Le système d'organes collectifs autonomes de la coopérative est accompli par *le comité directeur de la coopérative* élu.

L'établissement et la composition de cet organe traditionnel des coopératives ont connu dans les coopératives agricoles uniques une évolution très intéressante. Ayant à l'origine le caractère d'un organe représentatif, il est devenu plus tard l'organe ne représentant, pour ainsi dire, que les dirigeants des secteurs particuliers de la production dans les coopératives agricoles. Dans les

dernières années, la pratique des coopératives subit une différenciation, car dans quelques-unes on maintient le comité directeur comme un corps composé uniquement de dirigeants responsables, mais dans les autres, au contraire, le comité directeur est constitué nettement comme un organe représentatif, n'intervenant pas directement dans la gestion opérationnelle de l'activité de la coopérative. Nous croyons pouvoir soutenir l'idée que le caractère du comité directeur dans le système de gestion des coopératives agricoles uniques devrait être subordonné à l'exécution des tâches émanant des décisions de l'assemblée plénière, et du corps des représentants, ainsi qu'à la préparation des conditions favorables à leur accomplissement et enfin au contrôle de leur accomplissement.

La fonction de président de la coopérative constitue à l'heure présente un échelon de direction intermédiaire entre la sphère de gestion de la coopérative sur le plan représentatif et entrepreneur d'une part, et la sphère de gestion (management) propre (schéma numéro I), d'autre part :

– par rapport aux organes autonomes collectifs c'est la coopérative qui remplit les tâches de président (de l'assemblée plénière, du comité directeur de la C.A.U.), c'est-à-dire veille à leur activité normale et répond d'elles, en harmonie avec les Statuts de la coopérative,

– par rapport à la sphère de gestion propre (management) de la C.A.U. il en est, dans la plupart des cas, le dirigeant et il représente la coopérative à l'extérieur.

C'est en rapport avec la nécessité de promouvoir la gestion opérationnelle du travail et de faire valoir les connaissances professionnelles, aussi bien qu'en relation avec la difficulté du travail des fonctionnaires assurant l'activité des organes représentatifs dans la coopérative qu'il est rationnel de favoriser l'effort qui a pour but d'affranchir le président de la coopérative de l'obli-

gation de diriger l'appareil administratif de la coopérative. Nous parvenons à la conclusion que la séparation des organes autonomes du système de gestion, ce qui crée en même temps un espace suffisant pour l'accès créateur indépendant de la sphère de gestion à l'égard de l'accomplissement des tâches qui lui ont été imposées par les organes autonomes, est la conséquence de l'identification des insuffisances antérieures dans la gestion et l'auto-administration de la coopérative. Ce fait aura évidemment aussi pour conséquence l'augmentation de la responsabilité des dirigeants individuels en ce qui concerne les résultats de l'exploitation dans les secteurs de production et de travail qui leur ont été confiés dans la coopérative.

La forme la plus convenable, permettant de réaliser cette séparation des deux sphères de gestion dans la coopérative agricole, consisterait dans la nomination d'un directeur (dirigeant de l'exploitation de la coopérative) qui aurait la possibilité de décider indépendamment, dans le cadre des règles et des tâches imposées à lui par les organes autonomes de la coopérative, du mode d'accomplissement des tâches imposées avec en plus le pouvoir de disposer, dans le cadre de sa fonction, (voir le schéma numéro II) de tous les droits dont jouit un dirigeant responsable de n'importe quelle entreprise.

L'enchaînement des deux sphères dirigeantes, relativement séparées (sphère d'auto-administration et sphère de gestion directe), serait assuré du fait que les décisions des organes autonomes seraient obligatoires pour la sphère de gestion directe, que celle-ci serait responsable face aux organes des C.A.U., qu'un contrôle systématique de son activité par les organes de la coopérative et par les coopérateurs serait possible et enfin, mais non pas en dernier lieu, que les dirigeants particuliers pourraient présenter aux organes autonomes leurs conceptions visant à assurer le développement ultérieur des activités de la coopérative.

Le système de gestion intra-coopérative serait accompli en constituant un organe de contrôle et de révision propre, autorisé à effectuer les contrôles, sans avoir cependant la possibilité d'intervenir directement dans la gestion de la coopérative.

Conclusion :

Après le changement révolutionnaire qui a introduit dans l'agriculture et, dans la vie, des rapports sociaux tout à fait nouveaux, modifiant essentiellement la structure sociale en agriculture, le progrès ultérieur de ces rapports ne peut évoluer autrement qu'en renforçant réellement la propriété collective des moyens de production, ce qui aura lieu, si les coopérateurs, en tant que propriétaires collectifs, peuvent disposer des moyens de production collectivisés, les exploiter avec l'esprit d'entreprise et en décider. Cela suppose, même dans l'agriculture coopératisée, la mise en œuvre d'une économie structurée et dirigée selon le principe d'autonomie qui seul permet de trouver la solution au rapport entre les producteurs et la production, sur la base socialiste, et d'inciter l'intérêt objectif des travailleurs-membres de la coopérative, à l'exploitation des entreprises.

H. SCHIMMERLING

Schéma numéro I : Modèle actuel des C.A.U.

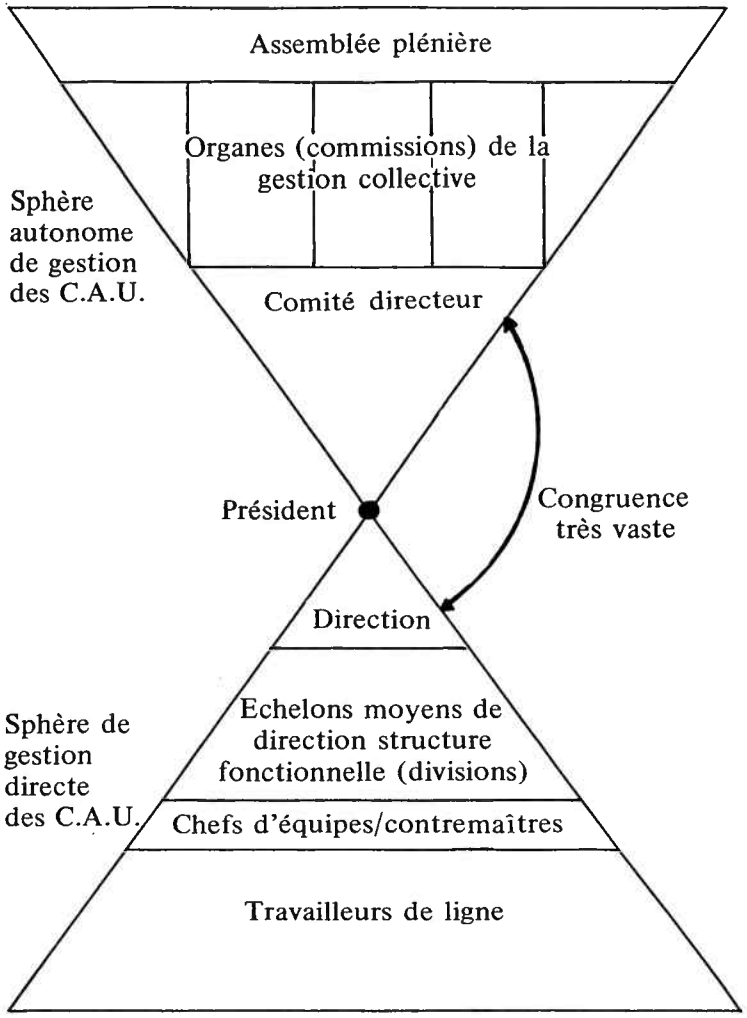
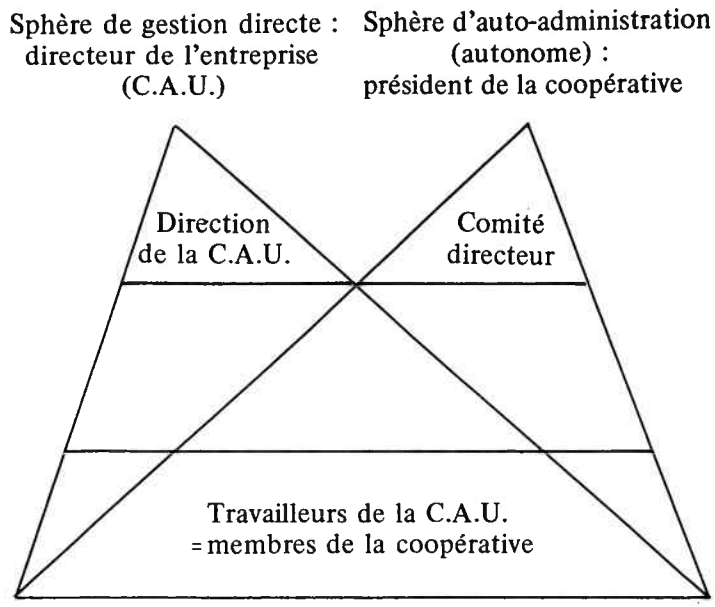


Schéma numéro II : Divisions des sphères de gestion dans les C.A.U.



Pourquoi des conseils ouvriers en Tchécoslovaquie Pourquoi pas

Yvon BOURDET

L'intérêt de la présente publication sur les récentes tentatives d'autogestion en Tchécoslovaquie (1) est d'abord et principalement de permettre d'en lire les comptes rendus par les Tchèques eux-mêmes. Ces comptes rendus sont souvent de véritables études, réalisées d'après les normes de la sociologie scientifique, qui analysent ces premiers essais et établissent des corrélations chiffrées entre diverses catégories ouvrières et sociales. Ces textes descriptifs sont rassemblés dans la première partie de ce numéro spécial (2) – aux yeux de beaucoup la plus importante. Toutefois, il a paru intéressant de publier, à la suite des tableaux de ce qui a été réalisé, un certain nombre d'élaborations théoriques qui ont été écrites à la même époque, soit pour ouvrir

(1) Nous disons « en Tchécoslovaquie » pour plus de commodité ; en fait, il faut savoir que dans la Slovaquie, où se trouve 20 % de la production industrielle nationale, on ne comptait que 4 % de la totalité des conseils ouvriers. Tous les autres fonctionnaient dans la république socialiste tchèque. Si on compte les conseils ouvriers constitués et les comités préparatoires, on remarque qu'ils concernent 800 000 ouvriers, soit le sixième de la population ouvrière totale de la Tchécoslovaquie (Cf. Milos Bárta, in : *Autogestion*, N. 9-10, pp. 17-19).

(2) Voir aussi l'article précédemment cité (note 1) : « Les conseils ouvriers en tant que mouvement social », *op. cit.*, pp. 3-35.

des perspectives optimistes, soit, au contraire, pour marquer des limites. Certes, il n'est pas assuré que les acteurs eux-mêmes soient le mieux placés pour « tirer les leçons » de l'expérience, mais, à tout le moins, devons-nous considérer comme un élément essentiel du dossier les réflexions que l'éclosion des conseils ouvriers a suscitées en Tchécoslovaquie même. Mais il semble que ce que les Tchèques n'avaient guère le temps ni le goût de faire dans le feu de l'action, c'était de regarder en arrière. Or, on sait que la critique la plus pertinente que l'on ait adressée à « l'empirisme abstrait » de certaines recherches sociologiques par questionnaires et comptabilisation mathématique des « apparences » est qu'une telle appréhension des phénomènes humains laisse trop souvent de côté une variable fondamentale, c'est-à-dire la dimension historique. Il a donc paru utile – même si on ne peut le faire, dans ce court texte d'introduction, que d'une façon très schématique – de replacer ce printemps gelé de Prague 68 dans l'histoire du siècle, ce qui, en même temps, conduira à chercher, dans l'histoire économique de cette société industrielle, des éléments d'explication du phénomène, en suivant l'ordre suivant :

1) Le conditionnement historique du prolétariat tchécoslovaque.

2) Essai d'explication de l'apparition des conseils ouvriers en 68.

3) L'arrêt de l'expérience est-elle la conséquence ou la cause de l'intervention russe.

1 - Les conditions historiques

Comme on le sait, lorsqu'a commencé l'industrialisation, ce qu'on appelle, depuis la fin de la première guerre mondiale, la Tchécoslovaquie faisait partie de l'empire austro-hongrois. Cette appartenance eut une conséquence assez remarquable sur l'évolution du mouvement ouvrier lui-même, non seulement en Tchécoslovaquie d'ailleurs, mais dans les autres pays de cet

ensemble multinational. On peut, en effet, observer que la structure politique de cet empire, en un certain sens, a servi de modèle ou, à tout le moins, de cadre au développement de la social-démocratie.

Certes, chacune des nations de l'Empire conservait une originalité ; lors des congrès internationaux du mouvement ouvrier, des rapports particuliers étaient établis pour rendre compte des succès et des difficultés de chacune d'entre elles ; il n'en reste pas moins qu'elles étaient intégrées au grand ensemble de la social-démocratie autrichienne dont Victor Adler fut le leader reconnu de 1890 à 1918 (3). La social-démocratie de l'Austro-Bohême apparaissait comme un tout structuré d'une manière fédérative ou, selon une expression qui fut utilisée, comme une petite « internationale » au sein de la grande. Cette association de peuples de langues diverses et aux développements économiques différents faisait naturellement problème et fut à l'origine de nombreuses discussions. L'école marxiste de Vienne – qu'on appela plus tard « l'austromarxisme » – fit de ce problème un objet de recherches qui aboutit à des œuvres théoriques importantes et désormais classiques sur la question des nationalités dans une perspective marxiste (4). On sait que Marx n'avait pas particulièrement approfondi, dans ses écrits fondamentaux, la contradiction apparente entre la notion de prolétariat universel et le respect de la liberté et de la culture des diverses ethnies. L'étude de cette question reste encore un des apports originaux de l'école marxiste de Vienne.

---

(3) Au congrès international de Copenhague, en 1910, par exemple, l'Autriche-Bohême, comme la Grande-Bretagne, la Russie, l'Allemagne et la France, avait droit à vingt voix, réparties comme suit : Allemands, 9 ; Tchèques, 7 ; Italiens, 2 ; Ruthènes, 2.

(4) Synopticus (pseud. de Karl Renner) : *Staat und Nation*, Vienne, 1899, 39 p. Springer Rudolf (Pseud. de K. Renner) : *Der Kampf der österreichischen Nationen um den Staat*, Vienne, 1902, 252 p. Bauer Otto : *Die Nationalitätenfrage und die Sozialdemokratie*, Vienne, 1907, VIII, 500 p.

Il ne s'agissait d'ailleurs pas là de simples spéculations isolées ; au congrès de Brno, en septembre 1899, les sociaux-démocrates autrichiens avaient opté pour « le maintien et le développement des particularités nationales de tous les peuples de l'Autriche » (5). Ce respect des cultures nationales, ajoutaient-ils, présupposait « l'égalité des droits » et l'absence de « toute oppression ». Il fallait donc rejeter le système du centralisme bureaucratique d'Etat et réorganiser l'empire d'Autriche en une sorte d'union démocratique des nationalités. Cependant, si les principes étaient ainsi clairement établis, la politique concrète à suivre, en attendant la réalisation de ce programme socialiste, rencontrait bien des difficultés.

Il fallait bien voir, en effet, qu'en soutenant les revendications d'autonomie nationale, le mouvement ouvrier se mettait au service de la bourgeoisie de chaque pays et semblait s'éloigner de « l'internationalisme prolétarien » ; en sens inverse, adhérer à la petite internationale qui avait son cadre à Vienne c'était surtout apporter un soutien objectif à la monarchie des Habsbourg d'autant plus qu'en ce qui concernait le prolétariat tchèque notamment, la lutte nationale était, en même temps, lutte de classes, étant donné que le patronat qui détenait la métallurgie lourde et les mines était allemand. Cependant, dans leur ensemble, les dirigeants viennois de la social-démocratie étaient sensibles à la consistance de cette image œcuménique que représentait le grand empire danubien, car, mutilé et réduit, il n'en restait pas moins l'héritier de ce royaume qu'on dirait aujourd'hui planétaire, sur lequel le soleil ne se couchait jamais. Ainsi, paradoxalement et presque irrationnellement, ceux qui travaillaient pour la victoire du

(5) A cette époque, le terme d'Autriche désignait tous les peuples de la Cisleithanie En 1918, pour désigner l'Autriche actuelle, on précisait toujours : « l'Autriche allemande ».

«prolétariat universel », dans une part obscure d'eux-mêmes, subissaient la tentation de croire, comme la belle Diotime de Robert Musil, que « la vraie Autriche, c'était le monde entier » (6).

Les dirigeants des nations secondaires, en revanche, étaient divisés : si les uns adoptaient le point de vue œcuménique des dirigeants viennois, d'autres, tels les « séparatistes » tchèques K. Vanek et V. Tusar, étaient davantage frappés par ce que les concessions à une stratégie d'ensemble comportaient de subordination de fait. Il faut ajouter que les dirigeants politiques du mouvement ouvrier avaient, en général, davantage tendance à comprendre le point de vue de « l'universalité », tandis que les syndicalistes semblaient plus attentifs aux revendications spécifiques de chaque nationalité. Ce phénomène fut particulièrement net en Bohême. Certes, au congrès de Brno (1899) les socialistes tchèques avaient obtenu que la langue allemande ne fût pas déclarée « langue d'Etat » (Staatssprache) et qu'elle ne jouât qu'un rôle technique intermédiaire entre les diverses nationalités (Vermittlungssprache). Toutefois les dirigeants les plus connus parmi les socialistes tchèques, tels F. Soukup et Bohumil Smeral, tout en insistant bien sur la nécessaire sauvegarde de la personnalité et de la culture tchèques, comprenaient le point de vue internationaliste de la direction de Vienne et l'utilité de l'empire en tant qu'ensemble économique aux parties hétérogènes mais justement complémentaires (7).

(6) « ... et tout à coup, elle ne craignit pas d'affirmer que la vraie Autriche, c'était le monde entier. Le monde, expliquait-elle, n'atteindrait pas à la sérénité avant que les nations qui le formaient ne fussent arrivées à vivre dans la même noble unité que les peuples autrichiens au sein de leur patrie ». *L'homme sans qualités*, éd. du Seuil, Paris, 1961, t. I, p. 208.

(7) S'opposaient à cette attitude d'une part les « bernsteiniens », groupés autour de František Modraček et « le parti des ouvriers nationaux », nommé plus tard : « le parti socialiste Tchèque » auquel appartenait, par exemple, Edouard Benès (Précisions fournies par Jan Macku de Brno. Du même, voir : *Les Cahiers internationaux de Sociologie*, vol. XLV, 1968, pp. 17-37).

En revanche, dès 1897, les syndicats tchèques réclamaient leur autonomie. Condamnés sur ce point, en 1905, à la conférence internationale d'Amsterdam, ils refusèrent de se soumettre. La polémique fut très vive et se poursuivit, après le congrès, dans le journal « sécessionniste » tchèque *Pravo lidu* et, après de nouveaux incidents au congrès de Copenhague, en 1910, il se produisit une scission, en 1911, au sein des syndicats tchèques qui ne pouvait rester sans incidence sur le plan politique (8). Il faut cependant observer que la différence de réaction entre syndicats et organisations politiques est facile à comprendre : alors que le parti social-démocrate, dit d'Autriche-Bohême, avait, comme on l'a rappelé, une structure fédérative, les syndicats étaient centralisés dans une organisation unique, bien que polyglotte. En fait, en 1905 et en 1910, lors des congrès internationaux, les syndicats tchèques avaient surtout demandé que l'organisation syndicale fût calquée sur l'organisation politique du parti. Les séparatistes tchèques reconnaissaient, au demeurant, le principe de l'internationalisme prolétarien ; leur revendication autonomiste n'avait d'autre but, selon eux, que de fortifier finalement l'ensemble du syndicat. Ce dernier, étant la somme des sections nationales, devait se trouver affermi par le renforcement de chaque section nationale. Ainsi, ce qui était la meilleure méthode de mobiliser les masses ouvrières de chaque pays, en l'espèce les revendications nationales, était en même temps un moyen de préparer la victoire du prolétariat international. Il est intéressant de remarquer qu'en 1968, dans les « documents de travail pour le XIVème Congrès », le parti communiste tchécoslovaque avait repris cette argumentation : « Il importe, lit-on dans ce document, de ne jamais perdre de vue ni les intérêts véritables et les espoirs du socialisme dans le monde, ni les intérêts et les espoirs des travailleurs de nos nations ; l'intérêt de tout le mouvement communiste international est déterminant, mais ce mouvement ne peut être fort – en particulier dans les conditions actuelles – que si chacun de ses membres est fort » (9). Pour leur part, afin de soutenir cette thèse, les syndicats tchèques du début du siècle s'appuyaient sur une diminution d'effectifs des organisations affiliées à la Commission syndicale internationale de l'Empire ; ces effectifs avaient passé de 447 227, en 1908, à 415 256 en 1919, soit une diminution, d'une année à l'autre, de 40 000 syndiqués. Il est vrai qu'au congrès de Copenhague, Hueber, le rapporteur autrichien pour l'ensemble des syndicats, expliquait, pour sa part, cette diminution par la crise économique.

(8) Voir, à ce sujet, Jacques Droz : *L'Europe centrale*, Payot, Paris, 1960, p. 186 et sq. Pour une étude plus détaillée, se reporter à l'article de Zdenek Solle : « Die Sozialdemokratie in der Habsburger Monarchie und die tschechische Frage », in : *Archive für Sozialgeschichte*, vol. VI/VII, 1966-67, pp. 315-390.

Quoi qu'il en soit, on peut par là constater que les revendications des ouvriers tchèques étaient spécifiques. On peut donner à cette différence qualitative une raison quantitative : de toutes les nations de l'Empire, la Bohême était, principalement à cause de sa richesse en matières premières, la plus industrialisée. La Tchécoslovaquie a conservé cette particularité après son rattachement au glacis russe. Le pourcentage d'ouvriers par rapport à la population globale est de 70 %, d'après des données statistiques de 1963, alors que, à la même époque, à un ou deux ans près, il n'est que de 37,5 % en Pologne, de 35 % dans la République démocratique allemande, de 33 % en Hongrie et de 30 % en Yougoslavie (10). Le rapport varie du simple au double si on compare la Tchécoslovaquie à n'importe quelle autre des démocraties populaires.

(9) *Le congrès clandestin*, éd. du Seuil, Paris, 1969, p. 147.

(10) Janina Markiewicz-Lagneau : *Education, égalité et socialisme*, éd. Anthropos, Paris, 1969, p. 105.

Pour comprendre la situation historique du prolétariat tchèque, il faut donc tenir compte de ces deux séries de phénomènes dont la conjonction ne paraît pas ne pas pouvoir être explosive : l'asservissement politique d'un côté et le développement industriel de l'autre. De plus, pour avoir cessé entre les deux guerres mondiales, au moins au niveau des apparences les plus visibles, le retour à l'asservissement politique ne devait manquer d'être perçu comme encore plus intolérable à l'époque des nazis, bien que cette occupation par une nation développée ne posât pas trop de problèmes au niveau industriel. Pour la même raison, la libération par les Russes fut ressentie comme une délivrance. La constitution d'un Etat tchécoslovaque juridiquement indépendant avait permis une renaissance des traditions et des arts populaires. « Toutes les nations, écrivait Milan Kundera, possèdent leur art populaire (...). Aux 17ème et 18ème siècles, le peuple tchèque, pour ainsi dire, cessa d'exister ». C'est pourquoi, précise-t-il, « les premiers essais de renaissance furent de simples paraphrases de la poésie et des airs populaires » (11). Cependant, cette résurrection de l'âme s'incarnait dans un peuple industrialisé et si une longue frustration historique avait rendu les Tchèques sensibles au culte de leurs arts nationaux, ils n'en subissaient pas moins tout alignement économique sur des pays moins développés comme une erreur. Le besoin de liberté politique avait ainsi une incidence dans les usines. Ce que Spinoza a dit du bien qu'il a tendance à se répandre est aussi vrai de la liberté. Or, le besoin de liberté au niveau du travail industriel n'est rien d'autre que la revendication de l'autogestion.

(11) *La Plaisanterie*, Gallimard, Paris, 1968, p. 147.

2 - Essai d'explication de l'apparition des conseils ouvriers en Tchécoslovaquie

La lecture – directe et symptomale – du « projet de thèses pour un programme à long terme du parti » (12) tchécoslovaque fournit des précisions très éclairantes pour comprendre cette apparition des conseils ouvriers. Bien que les auteurs (13) de ce texte ne se réfèrent pas, au cours de leur bref historique, à la période des Habsbourg, leurs remarques s'inscrivent dans cette histoire et même ne peuvent être bien comprises que par ce contexte.

Selon ce projet, ce qui a toujours manqué au mouvement ouvrier tchèque c'est un programme adapté aux conditions particulières du pays. Certes, au début des années vingt, un certain nombre de marxistes, parmi lesquels B. Smeral est cité, avaient réussi à fonder un parti qui essayait de respecter les conditions économiques et les traditions du pays, mais ces efforts « furent interrompus par l'approbation en bloc du programme de l'Internationale communiste, en 1928, programme qui regroupait mais en même temps simplifiait et schématisait les expériences de la révolution russe » (14). Les auteurs du projet signalent ensuite une nouvelle tentative d'adaptation du programme, en 1930, et surtout celle de 1945-48 qui visait à définir les « voies tchécoslovaques vers le socialisme » mais qui fut, à son tour, interrompue par la stalinisation. L'alignement de la Tchécoslovaquie sur les autres pays de l'Est était d'autant plus dommageable que, comme nous l'avons rappelé – les niveaux d'industrialisation variaient dans des proportions considérables. Ainsi la copie d'un modèle extérieur ne pouvait aboutir qu'à un programme

(12) In : *Le congrès clandestin*, op. cit., pp. 143-171.

(13) Ce projet a été élaboré par une commission de 31 membres dont les noms sont cités à la fin du texte, *Ibid.*, p. 171.

(14) *Ibid.*, p. 144.

inadapté qui devait être imposé et qui, de ce fait, déclenchait les phénomènes du « volontarisme » chez les activistes, de « l'autoritarisme » chez les chefs et la passivité du plus grand nombre. Or, comme le rappellent opportunément les auteurs du « projet de programme », le but du socialisme est de créer « les conditions sociales préalables à une libération de l'homme ». Il doit donc s'attaquer à toutes les causes de servitude qui sont principalement les formes actuelles du capitalisme d'une part, le pouvoir aliénant des choses sur les hommes d'autre part, et en particulier toutes les subordinations et sujétions qui naissent de la division du travail social. Etant donné que le capitalisme privé a déjà été éliminé en Tchécoslovaquie, un programme socialiste doit donc s'attacher à mettre fin aux contradictions du second ordre. Mais, précise le « projet », dans ce domaine : « la véritable force sociale capable, par son activité historique, de créer les conditions d'une réalisation universelle de la liberté humaine » ne peut être que « la classe sociale qui porte sur ses épaules le principal fardeau de la création des richesses matérielles » (15). Ce disant, les auteurs du texte, par delà les déformations de la théorie de Kautsky et de son disciple Lénine (16), retrouvent l'inspiration marxienne qui pose en principe que l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes (17) et non le résultat de l'habileté ou du courage de quelque minorité

(15) *Ibid.*, p. 149.

(16) Disciple sur ce point précis, est-il besoin de l'ajouter ? Voir : *Que faire ?* par ex., éd. du Seuil, Paris, 1966, pp. 93-94 et sq.

(17) Miloš Bartá insiste, avec humour, sur ce manque de confiance qu'éprouvent les bureaucrates du parti communiste envers la classe ouvrière : « le peuple s'assimile à un garçonnet incapable de faire usage de la raison et devant être mené, de préférence, par les deux mains. Dès que la gouvernante le quitte des yeux, il en profite pour succomber à une tentation venue de l'extérieur et lui jouer un tour antisocialiste. Si, pendant ce petit moment de liberté, l'enfant agit en être raisonnable, la gouvernante est franchement étonnée et se sent offensée car – à ce qu'il semble – on n'a pas besoin de ses services ». Cette crainte des bureaucrates du parti communiste démontre le caractère creux des formules rituelles sur « le rôle historique de la classe ouvrière » (*Autogestion*, N. 9-10, pp. 30, 31).

que ce soit. Il paraît donc pour le moins paradoxal qu'à cette classe ouvrière productrice des richesses soit refusée « la libre activité humaine » alors que les propriétaires capitalistes ont été mis hors d'état d'exploiter et de dominer. Le prolétariat – lit-on encore dans le projet de programme – « ne désire pas le socialisme pour établir la puissance permanente d'une nouvelle classe (...) mais pour se détruire et dépasser les limites de son essence, et se transformer, en même temps que les autres groupes, en créateurs conscients de la société socialiste qui doit progressivement instaurer les conditions de la liberté » (18). Pourquoi un tel but n'a-t-il pu être atteint ni même approché, pendant un quart de siècle ?

Pour le savoir, il faut d'abord faire une place à l'inadaptation du programme importé de l'étranger et conçu pour des pays industriellement en retard. On peut, en effet, imaginer que, dans les pays arriérés, l'accumulation primitive, même faite sans la bourgeoisie, ne peut se réaliser que « dans le sang et les larmes » ; que pour cet enfantement douloureux, un pouvoir central fort et dur est, pour un temps, nécessaire. Mais, on a en même temps observé que dans l'économie d'un pays développé, l'autoritarisme d'un pouvoir politique central devient industriellement inefficace tout en restant politiquement étouffant (19). A l'usage on s'est aperçu que ce socialisme d'importation se réduisait à la nationalisation de la propriété capitaliste qui donnait naissance, par la centralisation bureaucratique de l'économie nationale, à la monopolisation du pouvoir politique par un nouveau groupe. Ce dernier, une fois

(18) *Ibid.*, p. 149.

(19) *Ibid.*, p. 158.

installé, se coopte indéfiniment, malgré parfois quelques accrocs, sous quelques apparences juridiques de démocratie. De la sorte, la libération de la classe ouvrière pose inéluctablement un problème politique et notamment celui de la fonction de l'Etat. Les auteurs du « projet » le reconnaissent sans ambages : « Toutes ces voies de la démocratie socialiste sont à la fois la préparation et le moyen d'une disparition progressive et à long terme du pouvoir de l'Etat et elles atteindront d'autres domaines qui pourront être placés sous le régime de l'autogestion » (20). Ainsi ce que cherchaient les auteurs d'un nouveau programme pour la démocratie tchèque était ce qu'ils appelllent « un nouvel espace pour la libre activité humaine » (21) ou, plus précisément, d'établir une union entre *travail* et *initiative*. Cette respiration de la liberté au sein des activités productrices ne peut exister tant que le travail de la classe ouvrière est commandé à distance par une minorité toute-puissante. Une telle organisation hiérarchique, dominatrice et inadaptée aboutit à ce que nous avons déjà appelé « les contradictions de l'hétérogestion » (22), car elle crée une coupure sociale qui aboutit à deux classes d'hommes, ceux qui pensent et dirigent et ceux qui exécutent ou sont exécutés. Qu'on le veuille ou non un tel système d'hétérogestion équivaut à considérer « les dirigés comme des objets » (23).

Toutefois, si les auteurs du programme précité dénoncent avec netteté et fort pertinemment les vices d'un système de gestion qui a fait de l'Etat « qui devrait être l'organe des travailleurs, leur unique employeur » et qui a « écarté la motivation de l'économie capitaliste sans la remplacer par des incitations nouvelles

(20) *Ibid.*, p. 157.
(21) *Ibid.*, p. 151.
(22) *Autogestion* N. 8, juin 1969, pp. 135-170.
(23) *Le congrès clandestin*, op. cit., p. 160.

suffisantes » (24), ils semblent malheureusement rester dans le vague en ce qui concerne les remèdes possibles ; à les lire, il semblerait qu'il suffise de changer quelques personnes autoritaires et incapables ; on lit, en effet, dans « l'analyse des activités du parti et de l'évolution de la société depuis le XIIIème Congrès », appelée aussi « schéma de thèses », l'appréciation suivante : « Le défaut le plus grave du régime d'avant janvier était finalement son impéritie » (25). Un peu plus loin, dans le même « schéma de thèses », on trouve cette constatation terrible : « le parti cessa d'être une organisation démocratique et l'influence que pouvaient exercer sur sa politique les membres et même les fonctionnaires de tout grade était devenue pratiquement nulle » (26). Mais, on n'indique jamais quelles transformations structurales du système pourraient mettre fin à ces excès du centralisme. A la manière de Lénine, en son « Testament », on se contente de préconiser des changements de personnes afin « d'allier une direction capable à une autogestion démocratique » (27). Ne s'agit-il pas là d'une de ces heureuses formules de compromis qui, dans la confusion, donnent verbalement satisfaction à tout le monde ? Il resterait encore à voir comment ce vœu pieux d'un accord entre une *direction* supposée capable et une *autogestion* « démocratique » est possible. Que pourrait désigner une autogestion – non-démocratique ? L'autogestion inclut la démocratie en son essence comme elle exclut toute direction « capable », extérieure ou, surtout, venue « d'en-haut ». C'est pourquoi il ne faut pas être dupe des mots et s'interroger froidement sur la signification de la revendication de l'autogestion et, plus spécialement, sur le pourquoi de son accceptation par les directions politiques « libérales

(24) *Ibid.*, p. 158.
(25) *Ibid.*, p. 236.
(26) *Ibid*, p. 239.
(27) *Ibid.*, p. 159.

et éclairées » comme le parti communiste tchèque de 1968.

Les auteurs du programme ont mis le doigt sur l'essentiel, lorsqu'ils ont rappelé que le passage à la démocratie populaire dans un pays industriellement développé aboutissait à *détruire* les motivations qui permettent à l'économie capitaliste de fonctionner sans la *remplacer* par d'autres, non pas supérieures mais pas même équivalentes. C'est bien, en effet, ce qui a été observé. En régime capitaliste, même lorsqu'ils ont conscience d'être exploités, les ouvriers travaillent pour acheter des biens de consommation et parfois ils font des efforts exceptionnels pour se constituer des réserves en cas de maladie, de chômage ou simplement pour améliorer leur retraite. Quelques-uns ont également l'ambition d'acquérir des biens durables et, qui sait, de devenir capitalistes. Certaines de ces motivations, et fort heureusement, n'existent plus où à un degré bien moindre dans les régimes socialistes. L'Etat, devenu providence sociale, assure tant bien que mal la nourriture, le logement pas cher, les vacances et l'infirmerie, de telle manière que les citoyens se trouvent un peu dans la situation d'un prisonnier ou d'un soldat en temps de paix à la caserne dont le principal objectif est de ne pas se faire remarquer, étant donné qu'il ne voit aucune corrélation entre l'accroissement de la productivité de son travail et la quantité de biens mis à sa disposition (28). Dans ces conditions, il était non seulement habile mais quasi nécessaire de ne pas s'en tenir à une « collectivisation formelle » et de créer des « formes économiques qui assurent véritablement à tous les travailleurs une domination du processus de production

(28) Miloš Bartá le note avec netteté : l'ouvrier tchécoslovaque « sait, pour en avoir fait l'expérience, que l'intensité et la productivité de son propre travail et de celui de son atelier et de son usine ne cessaient de croître, tandis que son niveau de vie était en stagnation ou baissait ». *Autogestion*, N. 9-10, p. 27.

et qui leur permette de profiter de la création des richesses au lieu de la servir » (29).

Il convenait donc de ne pas se contenter de tolérer mais de susciter, comme disent les auteurs du projet de programme, « divers organes d'autogestion, des conseils ouvriers – s'ils associent les intérêts directs des travailleurs avec les intérêts plus vastes de l'entreprise et de toute la société ». Il semblerait donc, d'après cet exemple de la Tchécoslovaquie, et sans doute d'après ceux des autres pays socialistes qui ont prudemment introduit quelques formes « d'autogestion » – qui se réduisent, en fait, à de la co-gestion – que le socialisme ne peut pas être le capitalisme-sans-les-capitalistes. Il doit créer un autre système de société, fondé sur de nouveaux rapports de production qui, ouvrant un espace intérieur, restitueraient une certaine dose d'initiative au niveau même des acteurs productifs. Il n'est pas question ici de suspecter le moins du monde la sincérité de ceux qui, au sein de l'appareil du parti communiste tchèque, après janvier 1968, cherchaient à libéraliser le régime pour lui donner « un visage humain » et il se peut bien que la nécessité de redonner aux ouvriers le goût du travail pour accroître la productivité ait été perçue indirectement par beaucoup, non pas sous sa forme économique mais sous les nobles espèces de l'humanisation. Mais qu'importent, dira-t-on, les intentions des libérateurs, l'essentiel n'est-il pas d'être libéré ? Certes, mais il faut bien dire qu'une certaine autogestion et des conseils ouvriers étaient instaurés dans la mesure où ils sauraient associer les intérêts locaux des ouvriers « aux intérêts plus vastes de l'entreprise et de toute la société » (30). Rien de plus normal, insistera-t-on. Bien sûr ! mais, de cette indispensable coordination et concordance, qui était habilité à juger ?

(29) *Le congrès clandestin*, op. cit., p. 158.
(30) *Ibid.*, p. 159.

Sans doute la bureaucratie politique centrale qui sauvegarde ainsi « le rôle dirigeant du parti ». Dès lors, les conseils ouvriers seraient-ils autre chose que des conseils d'entreprise chargés d'un certain nombre de tâches secondaires à l'intérieur d'un cadre rigide imposé de l'extérieur ? Il se peut d'ailleurs que ces îlots « d'autogestion » qui établissent un partage des responsabilités d'organisation locale séduisent un certain nombre d'ouvriers ravis de jouer un rôle même limité. Ils seront ainsi distraits de la politique générale et plus actifs dans leur travail, comme l'espèrent, dans les régimes capitalistes, les tenants de la « participation ». Même si, dans ce nouveau système de participation, les ouvriers sont plus heureux, il n'en reste pas moins que le pouvoir absolu des dirigeants centraux n'est en rien mis en question, qu'il serait au contraire consolidé par une meilleure productivité sur le plan économique et par une meilleure adhésion des citoyens au système politique. Mais, objectera-t-on enfin, s'il en était ainsi, comment se fait-il que l'expérience ait été arrêtée ?

3 - L'arrêt de l'expérience des conseils est-elle la conséquence ou la cause de l'intervention russe ?

Si l'on s'en tient aux informations diffusées par les agences et par la presse, on a tendance à croire que l'expérience des conseils ouvriers – que, de toute façon, on ignore ou minimise – n'a pas eu ou n'a eu que très peu d'incidence sur la décision des alliés du pacte de Varsovie d'envahir la Tchécoslovaquie. On fera même observer que des « conseils ouvriers » existent officiellement en Pologne et que, par conséquent, leur introduction ou leur généralisation (31) en Tchécoslovaquie ne pouvait être tenue pour dangereuse, en tout cas pas comme dramatique.

(31) Dans l'article déjà cité, Miloš Bartá insiste bien sur le fait « qu'au cours des années cinquante » s'était développé dans les usines tchécoslo- . . .

Mais il ne faut pas s'en tenir à une telle lecture des apparences. Tout d'abord, les conseils ouvriers de Pologne ne sont plus, depuis 1958, ce qu'ils furent ou risquèrent d'être en 1956 (32). Bien que, pour des raisons qu'il n'est pas très difficile de supposer, ils aient gardé le nom de « conseils ouvriers », ils n'ont plus, en fait, qu'un rôle semblable à celui des conseils d'entreprise, dans les usines capitalistes d'occident. Or, comme on l'a déjà noté, même si les organes du parti communiste revendiquaient toujours leur « rôle dirigeant », l'instauration et la généralisation des conseils ouvriers, dans la Tchécoslovaquie de 1968, étaient explicitement rattachées à la nécessité d'une libéralisation politique au niveau de la société globale. Les Tchécoslovaques, nous l'avons vu, donnaient l'importation de méthodes de gestion étrangères pour cause de l'inadaptation du plan à la réalité économique de leur pays. Il faut, bien sûr, comprendre qu'il ne s'agissait pas seulement de *méthodes* de gestion mais de la nécessaire *adaptation* du plan aux besoins économiques des « pays frères ». Or, si on accordait aux conseils ouvriers une autonomie de gestion même purement locale, il était visible que cette autonomie ne pourrait bientôt manquer de mettre en question la planification autoritaire décidée ou acceptée par la bureaucratie centrale. Certes, il était admis par tous – et même par les partisans les plus fervents des autonomies locales – qu'une organisation cohérente de l'ensemble de l'économie devait être établie. Mais cette planification pouvait être fort différente selon qu'elle était décrétée par les instances centrales ou qu'elle était une coordination souple, évolutive et comme une espèce

vaques, un « système de participation à la gestion » et que des « formes embryonnaires de l'autogestion » s'étaient manifestées « dès l'année 1966 », *Autogestion*, N. 9-10, pp. 4 et 9.

(32) Cf. André Babeau : *Les conseils ouvriers en Pologne*, Armand Colin, Paris, 1960, 314 p. et la *Lettre au parti ouvrier polonais* de Kuron et Modzelewski, Maspero, Paris, 1969, p. 52.

de lieu géométrique des possibilités et des besoins de chacune des entreprises. La supériorité de la seconde méthode n'aurait pas tardé à apparaître. En effet, la bureaucratie centrale, même si on la suppose attentive et compétente,ne peut se déterminer en connaissance de cause : d'une part, elle n'a pas les moyens de « traiter » la quantité de données qui lui sont soumises et, en second lieu, les informations qui lui parviennent sont fausses, chaque entreprise ne transmettant ses chiffres de stocks ou de matières premières que « rectifiés » en prévision (elle-même hasardeuse et souvent controuvée) du programme qu'elle souhaite recevoir en retour. Même si la bureaucratie centrale n'est pas toujours inconsciente de ce phénomène qu'on pourrait qualifier de « boomerang calculé », elle n'a pas les moyens de corriger le tir, sauf à développer une énorme bureaucratie de contrôle des contrôleurs qui s'étouffe elle-même par l'exigence d'une récurrence perpétuelle. Ainsi – et peut-être avec raison – les dirigeants soviétiques estimaient-ils leurs collègues tchécoslovaques (dont ils ne mettaient probablement pas en doute la bonne volonté un peu naïve) incapables de contenir les forces qu'ils auraient, comme l'apprenti sorcier, imprudemment libérées. C'est que la bureaucratie centrale – on l'a souvent noté (33) – ne croit pas que la libération des travailleurs puisse être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes, ce qui, il est vrai, mettrait radicalement en question sa propre existence. De ce que, dans un pays économiquement fruste, elle a pu organiser et accélérer l'industrialisation, elle conclut qu'elle sera toujours apte à assurer le développement économique. Elle oublie qu'une classe peut avoir, un temps, un rôle révolutionnaire positif et, ensuite, du fait même de son succès, devenir une entrave à la poursuite du développement.

(33) Voir : « Les conseils ouvriers en tant que mouvement social » de Miloš Bartá, *Autogestion*, N. 9-10, p. 30, déjà cité.

On ne peut demander à cette classe – qui a rendu tant de services – de prendre brusquement conscience que son rôle est terminé, d'autant moins que le seuil est un passage souvent imperceptible, étalé dans le temps, et qui n'est pas atteint au même moment dans les diverses branches de l'activité nationale.

Il n'en reste pas moins que la revendication de l'autogestion par les conseils ouvriers d'usine est une façon de rendre, au moins confusément perceptible la fin historique du règne de la bureaucratie politique centrale. Dans un premier temps, certes, cette perception obscure du caractère révolutionnaire de l'autogestion, de son pouvoir destructif des superstructures bureaucratiques apparaît à beaucoup comme une catastrophe et un retour en arrière : tantôt on croira – avec une bonne foi inversement proportionnelle à l'intelligence des réalités économiques et de leurs conséquences sociales et politiques – que ce qu'on veut interpréter comme une juxtaposition d'îlots isolés aux intérêts contradictoires aboutira immanquablement à l'anarchie. C'est ce qu'on peut lire, par exemple, dans un document ronéoté qui s'intitule : « Projet de l'attitude du présidium par deux de ses membres au cours de la nuit dramatique du 20 au 21 août 1968. Selon ce document, la création des conseils ouvriers ferait naître « le danger que les éléments anarchistes et anticommunistes » viennent « successivement occuper les postes les plus importants des conseils » et qu'ils en profitent « pour affaiblir les positions du Parti, des syndicats et des organes économiques de la production » (34). L'ordre de priorité des institutions « menacées » par les conseils ouvriers est hautement révélateur : il semblerait, selon cette liste, que le Parti doive être « préservé » à tout prix et en toutes circonstances, comme une instance sacrée et en-soi sans considération de son utilité

(34) In : *Autogestion*, N. 9-10, p. 30.

sociale posée comme une donnée insoupçonnable *a priori*. Ainsi la *référence* au « rôle dirigeant du parti » devient une *révérence*. Pour ceux dont la « pensée » et la foi sont consubstantielles d'un réseau scolastique de formules stéréotypées, le simple énoncé d'une mise en question hypothétique du « rôle dirigeant du parti » déclenche, d'une façon réflexe, la « certitude » que cela signifie le retour au capitalisme et qu'une telle mise en question ne peut être le fait que d'agents stipendiés ou de complices naïfs de l'impérialisme réactionnaire international.

Quoi qu'il en soit, on peut voir ainsi que contrairement aux apparences, l'explosion des conseils ouvriers fut, au moins indirectement, la raison profonde de l'intervention militaire de la Russie et de ses alliés. Certes, dans les analyses journalistiques rapides, on s'est contenté, le plus souvent, de décrire la terreur des Novotny menacés dans les autres démocraties populaires par le goût (retrouvé) de la liberté (de parole) tout en « s'étonnant » qu'on ne voulût pas, pour autant, remettre en question « le socialisme ». Il me semble que si on sait voir ce que signifie, dans son fond, la revendication de l'autogestion par des conseils ouvriers on peut comprendre la cohérence de tous ces phénomènes, et combien était justifiée la crainte des bureaucrates. En effet, lors des premiers essais de participation, dans les années cinquante, les organes de cogestion étaient encadrés non seulement par les organisations syndicales mais par des comités locaux du parti communiste, dit : « Organisation d'entreprise du Parti communiste tchécoslovaque » ou « Comité d'entreprise du Parti communiste ». Une telle cogestion était parfaitement inoffensive. Ce qui, à partir de janvier 1968, a rempli de panique les bureaucrates du parti a été le nouveau mode de désignation des membres des conseils ouvriers qui échappait au contrôle de la commission du Parti, dite des candidatures, habituée à « préparer », en comité restreint, la liste des élus. En effet, à partir de

janvier 68, non seulement le scrutin devint secret mais comble du scandale, il y avait, en moyenne, *cinq* candidats pour *deux* fonctions (35). Parmi les élus, on ne comptait que 50 % environ de membres du Parti et surtout ceux-ci n'étaient pas choisis en tant que communistes mais parce qu'ils étaient reconnus comme des techniciens compétents (36). On était donc là en présence non point de je ne sais quel complot « trotskiste », ourdi dans quelque officine louche de la capitale, mais d'une conspiration au grand jour de la classe ouvrière tout entière qui prenait conscience qu'elle pouvait jouer sans intermédiaires son rôle révolutionnaire historique et promouvoir la production industrielle dans et par la liberté auto-organisée. Cette éclosion était, en effet, semblable au dégel d'un printemps et c'est pourquoi l'ensemble des dirigeants du glacis soviétique a ressenti l'angoisse de la débâcle et a fait souffler le vent froid.

les théoriciens tchèques n'ont pas tous perçu de la même manière – ni comme nous – la signification et les perspectives des conseils ouvriers dans leur pays. Mais ce sont justement ces controverses et ces contradictions qui sont le signe du bouillonnement annonciateur des révolutions, dont toutefois il est toujours difficile d'annoncer le jour ou l'heure, et, pour employer une référence de Marx – de s'écrier : *hic rhodus, hic salta*.

Yvon BOURDET
mars 1970.

(35) Cf. Miloš Bartá : *op. cit.*, p. 16.

(36) On ne prétend point, pour autant, qu'un système autogéré, *organisant* la société sans créer de *coupure* entre dirigeants et exécutants, puisse être mis sur pied « définitivement » en quelques mois, ni qu'il n'y ait pas un danger de voir une « technocratie économique » *remplacer* et *non supprimer* la « bureaucratie politique ». Mais, comme on dit, à chaque jour suffit sa peine et si le prolétariat est capable d'éliminer une minorité dominante, pourquoi pas une autre ?

Autogestion en Tchécoslovaquie

Pierre NAVILLE

Conclusion

Les études publiées dans le présent numéro d'*Autogestion* ont l'énorme mérite de faire sortir les discussions sur le rôle des Conseils ouvriers, et sur leurs caractéristiques « autogestionnaires », du cercle des affirmations doctrinaires ou purement historiques. Elles rejoignent ainsi les multiples recherches concrètes déjà réalisées sur le fonctionnement de l'autogestion dans une grande partie de l'industrie yougoslave (1). Elles apportent au mouvement ouvrier d'aujourd'hui une contribution d'autant plus importante qu'elle prend racine dans un système industriel qui avait atteint les meilleurs niveaux d'efficacité qu'on puisse rencontrer dans les pays de socialisme d'Etat.

Cette expérience a été stoppée par l'invasion russe de la Tchécoslovaquie. Néanmoins, elle a réveillé un esprit d'initiative qui ne s'endormira plus, d'autant plus qu'il va rester à l'ordre du jour aussi bien dans les pays de l'Est (y compris l'U.R.S.S.) que dans les pays d'Europe occidentale. Ici ou là, les modes de gestion du système productif (industriel, agricole ou commercial)

(1) Voir le symposium sur l'Autogestion en Yougoslavie organisé en janvier 1970 à Amsterdam par l'Institut des Etudes sur l'Europe de l'Est de l'Université d'Amsterdam.

se trouvent actuellement dans une impasse ; ils sont mêlés à tout un ensemble d'autres problèmes qui peuvent varier de pays à pays, mais ils restent au centre d'une crise mondiale de civilisation. La crise tchécoslovaque fait partie de cet ensemble, avec ses caractères propres, en ressuscitant des questions déjà soulevées dans le socialisme d'Etat, notamment en Pologne et en Hongrie en 1956. Dans la phase actuelle, la lutte pour l'indépendance – maintenue avec difficulté en Yougoslavie – a conduit à une oppression accrue des travailleurs tchèques et slovaques par la haute bureaucratie politique et militaire de l'U.R.S.S., ce qui a immédiatement entraîné la stérilisation des nouvelles tentatives d'instaurer un système de fonctionnement des entreprises par l'entremise des Conseils ouvriers. Cela signifie au moins que l'organisation de ces Conseils ne peut pas être seulement l'effet de décrets gouvernementaux, mais doit résulter d'une lutte intérieure et extérieure, pour faire prévaloir les intérêts ouvriers sur les intérêts bureaucratiques.

Les formes variables d'activité des Conseils, dont on trouve une description fort précise dans l'étude de Pliva, montrent que l'élaboration des statuts des Conseils répond à plusieurs objectifs dont certains sont plus ou moins contradictoires, ou tout au moins difficilement compatibles. En effet, on voit d'abord l'effort pour assurer un modèle quelconque de contrôle ouvrier sur la vie de l'entreprise. Le Conseil ouvrier se substitue alors aux syndicats et à la direction de l'entreprise pour imposer des conditions de travail, des règlements d'organisation, des normes de salaires, qui satisfassent au mieux aux intérêts des travailleurs salariés. On voit ensuite que ces Conseils cherchent à intervenir dans la gestion proprement dite de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci reste solidaire de l'ensemble de l'économie nationale, et même internationale. Enfin, on s'aperçoit que le réseau des Conseils peut être amené à contester le pouvoir administratif des organes d'Etat, c'est-à-dire

avant tout du Parti communiste, au niveau des grandes décisions économiques planifiées.

Ces tendances se reflètent assez bien dans les réponses aux questionnaires des sociologues tchèques. On y voit que les ouvriers, les fonctionnaires syndicaux et les cadres économiques ne mettent pas l'accent sur les mêmes tendances. D'une façon générale, les ouvriers, surtout dans les catégories les moins qualifiées, s'intéressent d'abord aux « revendications immédiates », c'est-à-dire au salaire, aux conditions directes de travail et à la durée du travail. Les cadres syndicaux, en ce qui les concerne, voient plutôt dans le Conseil ouvrier un intermédiaire leur permettant de mieux organiser et contrôler le régime de travail dans l'entreprise. Quant aux administrateurs économiques, ils considèrent surtout le Conseil ouvrier comme une organisation susceptible d'influencer sur les décisions planifiées, d'empiéter sur les droits de la direction, et de mettre en relief une divergence latente entre la fonction d'entrepreneur et le statut de salarié.

Ces orientations, plus ou moins divergentes, ne sont nullement de simples « opinions » (quoiqu'elles soient recueillies par le moyen de questionnaires classiques), reflétant des tendances d'idées ou des aspirations morales. Elles expriment de toute évidence des contradictions existant au sein du système économique et de la société tout entière, qui ont par conséquent un caractère objectif. On retrouve donc là des problèmes déjà révélés par le système d'autogestion pratiqué en Yougoslavie, et marqués par des pratiques bureaucratiques en U.R.S.S. et dans d'autres socialismes d'Etat, y compris en Chine. On doit même ajouter – et c'est ce qui fait le grand intérêt pour nous de ces contributions tchécoslovaques – que ces problèmes se posent aussi dans une situation où la classe ouvrière salariée lutte contre l'hégémonie bourgeoise et capitaliste – étatique. L'expérience officielle des pays de socialisme d'Etat apprend ainsi aux travailleurs salariés des pays capita-

listes qu'il ne suffira pas de remettre *à l'Etat* les moyens de production, et aux syndicats contrôlés par le parti la direction des travailleurs dans l'entreprise (et en dehors), pour instaurer, même progressivement, des rapports socialistes véritables.

D'autre part, dans ces régimes, il est assez clair qu'aujourd'hui comme dans le passé, un système de Conseils ouvriers vise des objectifs politiques, c'est-à-dire le pouvoir. Au-delà de la gestion économique, les Conseils, comme aussi certains éléments des syndicats, s'attaquent avec plus ou moins de détermination aux principes de commandement, à la hiérarchie, c'est-à-dire à l'ossature même de la société. Les travailleurs tchécoslovaques viennent d'en faire à leur tour la dure expérience.

A ces différents points de vue, les textes que nous publions apportent une contribution remarquable à l'éclaircissement des contradictions inhérentes au système du socialisme d'Etat. Les documents connus élaborés pour la préparation du XIVème Congrès extraordinaire du P. C. Tchécoslovaque (22 août 1968) expriment aussi à leur manière ces contradictions, ou tout simplement deux tendances inscrites dans la réalité elle-même. Un de ces documents sur la politique économique du Parti déclare qu'il faut « rendre aux hommes une fonction décisive dans la production », mais en même temps qu'il faut « développer une politique active des salaires affermissant le processus de dénivellisation, reflétant la qualification, l'efficience du travail et les capacités des travailleurs, la qualité et la nécessité des produits fournis au marché ». Le même document affirme qu'il faut « créer des conditions pour un développement des processus d'autogestion et de coopération », mais que « les fonctions dirigeantes de la vie économique seront confiées à des spécialistes qualifiés, quelle que soit leur appartenance politique ou nationale ». On reconnaît là, sous une autre forme, les ambiguïtés qui se manifestent dans les résultats des enquêtes que nous

publions ici. Et, je le répète, ces ambiguïtés sont à la racine de la crise sociale dont on peut voir le développement non seulement en Tchécoslovaquie, mais également en Pologne, en Hongrie, et même en U.R.S.S. et en Chine. C'est-à-dire dans des pays où domine un système de socialisme d'Etat national. Il ne s'agit pas seulement de divergences d'opinions, ou d'idées insuffisamment éclaircies, mais de contradictions objectives, inéluctables dans la phase actuelle du développement, et qui doivent par conséquent attirer l'attention des Socialistes du monde entier. Dans le cas de la Tchécoslovaquie, le caractère pathétique de cette crise a été exacerbé par l'intervention militaire russe qui a eu pour objet l'étouffement bureaucratique de tendances dont il aurait au contraire fallu débattre en toute liberté.

D'un côté, en effet, la marche des choses poussait à la constitution d'une « économie de marché socialiste » ; mais de l'autre, le développement de ce marché entraîne un renouveau de la lutte de classes et de catégories sociales inhérente au système de « l'exploitation mutuelle ». La mise en place des Conseils ouvriers, tels qu'on les voit définis dans les documents que nous publions, ne pouvait que refléter cette situation. Les travailleurs salariés, en effet, devaient inévitablement y trouver l'occasion de revendications qui expriment leur situation de salariés inter-exploités, et une exigence de « démocratie à la base », d'intervention directe dans l'orientation de l'économie et dans le pouvoir de décision politique, que les bureaucraties dirigeantes rejettent par nature.

Toute cela montre que les « conseils ouvriers », c'est-à-dire l'organisation de collectifs ouvriers disposant de pleins pouvoirs autonomes dans les entreprises, ne sont pas une formule magique capable de résoudre par elle-même tous les problèmes. Les efforts de nos camarades tchèques et slovaques, leur courage tranquille, montrent assez les difficultés qu'offre cette voie, où certains philosophes utopistes croient possible de déce-

ler le seul avenir du mouvement socialiste. Il s'agit du débat le plus profond qu'ait engendré dans sa phase initiale la première « révolution des Conseils », celle de la première République des Soviets. Ce débat n'intéresse pas seulement les travailleurs des pays du socialisme d'Etat, mais aussi, dans une solidarité inéluctable, ceux des pays capitalistes où la révolution du régime de travail et de propriété reste à entreprendre pour un avenir commun.

Pierre NAVILLE

Chroniques de l'autogestion

Les présents *Cahiers* sont principalement consacrés à l'analyse des expériences et à l'élucidation des problèmes théoriques de l'autogestion. Mais il nous a semblé qu'une publication périodique devait aussi recenser davantage tout ce qui (faits, gestes, réunions, écrits ou paroles) se rapporte directement ou indirectement à l'autogestion. Nous pensons plus particulièrement que la revue doit relater les expériences réussies et les échecs, signaler les articles ou les ouvrages qui prennent parti pour ou contre l'autogestion et en faire, le cas échéant, des comptes rendus critiques. Certes, une telle rubrique, dont la nature ne peut être exactement définie à l'avance, ne sera intéressante et même ne pourra être tenue régulièrement que si des lecteurs acceptent d'en être les correspondants au moins occasionnels. Si une telle collaboration s'établit, notre revue deviendra un lien plus vivant et dynamique ; en faisant connaître ce qui se passe aujourd'hui, ici ou là, elle ne remplira pas seulement une mission d'information, mais pourra donner à certains de ces essais ou expériences une fonction exemplaire.

Y. B.

Sommaire

Michel RAPTIS : *L'autogestion au quatorzième congrès clandestin du P.C. Tchécoslovaque.*

Yvon BOURDET : *Les communistes français et l'autogestion.*

L'autogestion permanente (note sur un livre de Daniel Guérin).

Participation réformiste ou autogestion révolutionnaire au séminaire international de Bologne.

Pannekoek et les conseils ouvriers.

Livres reçus.

L'autogestion au 14ème congrès clandestin du P.C. Tchécoslovaque

L'expérience tchécoslovaque de 1968 est le pendant de celle réalisée en France en mai-juin de cette même année.

Toutes les deux ont fourni des indications extrêmement précieuses du point de vue théorique en ce qui concerne les lignes directrices de la société de transition succédant au capitalisme, à laquelle aspirent ardemment les générations montantes, aussi bien dans les pays capitalistes avancés que dans les Etats développés de l'Est.

Ces indications dans les deux cas s'ordonnent autour du thème général de l'Autogestion, c'est-à-dire d'une société démocratique et « autogérée », « autogouvernée » par les producteurs et les citoyens dans tous les domaines et à tous les niveaux.

En Tchécoslovaquie, à partir de janvier 1968, s'accélère un processus social révolutionnaire qui englobe peu à peu la très grande majorité de la nation, influençant fortement même le Parti Communiste Tchécoslovaque, considéré jusqu'alors et à juste titre comme le porte-parole de la bureaucratie, issue en grande partie de la classe ouvrière et acquise à la mentalité et à l'idéologie « staliniennes ».

Ce processus avait tout d'abord touché les milieux de l'intelligentsia, littérateurs, artistes, journalistes, scientifiques, techniciens.

L'entrée en lutte de la jeunesse estudiantine lui imprime un cachet plus actif, plus militant, qui commence à contaminer même les jeunes ouvriers.

Mais très vite, à partir de Mars 1968, des forces importantes de la classe ouvrière tout entière se réveillent et portent le combat pour le « renouveau socialiste » dans les entreprises mêmes.

Et c'est là le pas décisif qui influence même la bureaucratie du Parti, et accélère le jeu d'interaction entre celle-ci et les masses.

Le processus ira très loin, culminant dans la convocation et la tenue du 14ème Congrès du P.C.T. réuni clandestinement le 22 août 1968 à Vysocany, faubourg ouvrier de Prague, déjà occupée par les troupes du Pacte de Varsovie.

Nous possédons maintenant les documents préparatoires de ce Congrès ou adoptés par lui (1) et qui, dans leur ensemble, résument les conclusions théoriques et politiques auxquelles sont parvenus les milieux politiques de l'avant-garde officielle du pays.

Le trait dominant de ces conclusions est qu'elles représentent une rupture nette avec le « modèle stalinien » du socialisme et l'esquisse la plus avancée que nous connaissons jusqu'à maintenant du « socialisme démocratique » à « visage humain ».

Cette esquisse l'apparente pour beaucoup à l'expérience yougoslave, mais dans un certain sens, elle va encore plus loin, (2) reflétant le niveau économique et culturel supérieur de la Tchécoslovaquie.

Elle est d'autre part le résultat d'une expérience politique plus longue du modèle « stalinien » mis en cause par les masses elles-mêmes. De ce point de vue il ne s'agit pas de « concessions », de « réformes structurelles » octroyées d'en haut, mais du produit de la réflexion propre de toute une avant-garde, sur une expérience vécue et ressentie par les masses réclamant à leur manière, dans un combat multiforme, un changement radical de la situation.

Toute organisation, toute avant-garde, est déjà un état, un milieu différencié de la classe et des masses, qui reflète nécessairement, de manière spécifique, leurs intérêts, leurs aspirations, leur mouvement.

(1) « Le Congrès Clandestin » documents du 14ème Congrès extraordinaire du P.C. Tchécoslovaque présentés par Jiri Pelikan, Editions du Seuil, Paris, 1970.

(2) Plus particulièrement dans le domaine du « multipartisme » et de la démocratie dans le Parti reconnaissant le droit aux tendances idéologiques.

Mais plus la situation est « objectivement révolutionnaire » c'est-à-dire plus les masses vibrent dans leur détermination passionnée pour un changement radical et plus les organisations et les avant-gardes se réclamant des masses se rendent aptes à exprimer consciemment, par des élaborations politiques concrètes, le devenir social.

Partant du point de vue que la majorité écrasante du P.C. Tchécoslovaque, malgré sa bureaucratisation avancée, ait pu basculer à un moment donné du côté des masses, c'est justement la preuve de la puissance acquise par leur mouvement.

Cette considération rehausse davantage la valeur du message que le 14ème Congrès comporte dans ses documents à l'adresse des masses révolutionnaires tchécoslovaques et mondiales.

En quoi donc consiste ce message ?

Le plus important document, à notre avis, élaboré par le 14ème Congrès clandestin, qui esquisse le « modèle » du « socialisme à visage humain » auquel sont parvenus, par leur propre expérience, les communistes Tchécoslovaques, c'est le « Projet de Thèses pour un programme à long terme du Parti », qui a été élaboré par une commission de 31 membres, parmi lesquels R. Richta et plusieurs autres intellectuels révolutionnaires de valeur.

Le « Projet de Thèses » comporte une définition générale de l'ancien « modèle stanilien » et une esquisse de la direction générale vers laquelle ce « modèle » devrait évoluer.

On y lit :

> « Le modèle schématique du socialisme a été chez nous, dans le passé, une sorte d'application routinière des conceptions générales staliniennes qui réduisaient le socialisme à ses seuls fondements élémentaires. Il érigeait en dogmes et déformait des éléments qui pouvaient être valables dans des pays au seuil de l'industrialisation. Mais il ne répondait pas aux véritables tâches socialistes et devait nécessairement se heurter à notre niveau de vie élevé.
>
> En contradiction avec cette conception du socialisme où l'idée d'une libération de l'homme avait perdu tout rapport avec la réalité, le projet actuel du socialisme doit exiger la libération positive de l'homme, progressivement et dans

tous les domaines ; un tel processus comprend le dépassement du pouvoir politique dans la conception bourgeoise, la disparition de la propriété privée capitaliste et la fin de cette domination des choses sur les hommes qui sous-tend les activités et la vie dans les civilisations industrielles traditionnelles. Partout il doit s'agir de la création positive de conditions nouvelles, d'un nouvel espace pour la libre activité humaine, du développement de la démocratie et de l'élargissement des libertés pour tous, de la création d'un système plus cohérent d'initiative sociale, d'un développement meilleur des forces productives, de la vie humaine et de la culture générale de l'homme.

Le socialisme apparaît comme une société débarrassée des contradictions de classe et de l'exploitation de l'homme par l'homme, fondée sur l'union du travail et de l'initiative – une société disposant par son système économique de l'utilisation planifiée du marché ; une société juste sur le plan social et national ; une société libre et démocratiquement organisée ; une société hautement industrialisée et développant intensivement ses forces de production ; une société cultivée et dirigée par des gens qualifiés ; une société assurant par la richesse de ses moyens une vie digne et des rapports fraternels de coopération entre les hommes ; une société offrant un champ de plus en plus vaste à l'épanouissement de la personne humaine .»

Ce « modèle humain du socialisme » ne peut fonctionner « que come un ensemble complet ; si l'un de ses éléments manque, le sens de toute l'expérience socialiste se perd ».

Sur le plan politico-social il s'agit de remplacer « le système bureaucratique par un modèle de socialisme démocratique », qui, grâce à la pratique de plus en plus ample de « l'autogestion » vise, à substituer « à la direction des hommes l'administration des choses ».

Sur le plan économique il s'agit de combiner « l'utilisation planifiée de l'économie de marché » avec l'autogestion des entreprises par leurs travailleurs, forme « fondamentale de la participation des travailleurs aux décisions économiques ».

Dans le « Schéma de thèses », texte rédigé à partir des résultats du travail des groupes constitués à cet effet par décision du C.C. du P.C.T., l'idée de l'autogestion est étendue aux

« communes, localités, cantons, etc. », ainsi que dans nombre de services sociaux, parmi lesquels, naturellement, l'Education.

On avait d'autre part envisagé que le Parlement (fédéral et national), organe suprême de la « démocratie représentative », soit lié et partiellement limité par l'obligation de respecter le point de vue des Chambres spécialisées dont les députés seraient élus, non pas dans des circonscriptions locales, mais dans les entreprises, réalisant ainsi « l'alliance des organes représentatifs de l'Etat avec les éléments d'autogestion dans les entreprises ».

Ainsi, en l'espace de quelques mois, l'Autogestion en Tchécoslovaquie est devenue non seulement une pratique dans les entreprises marquant l'essor révolutionnaire de la classe ouvrière qui s'est mise à organiser ses « Conseils » mais également une idée-force animant le projet du « Socialisme à visage humain » élaboré par le 14ème Congrès extraordinaire du P.C.T.

Dans les documents de ce Congrès l'influence de la bureaucratie « technocratique » reste encore sensible.

Par contre, l'occupation brutale du pays, la résurrection progressive du « novotnisme », la reprise en main du Parti et des Syndicats par les « conservateurs » revanchards, nourrissent des tendances centrifuges qui se regroupent, fatalement, clandestinement au sein du P.C.T. et des syndicats, et surtout en dehors de ces cadres.

Le thème de l'Autogestion, principale conquête des masses pendant le « printemps de Prague » est repris par ces tendances dans un sens encore plus radical et total.

Ainsi, dans un texte émanant du « Mouvement de la Jeunesse Révolutionnaire » crée après la grève des Etudiants en novembre 1968, nous lisons ceci :

« Nous sommes convaincus que la voie du peuple tchécoslovaque vers le socialisme, comme celle du peuple de l'U.R.S.S. et des peuples des démocraties dites populaires, sera celle de la destruction de la machine bureaucratique, de l'élimination de la bureaucratie comme couche sociale et de l'installation du système d'autogestion. Ce système d'autogestion doit être réalisé dans tous les domaines de la vie sociale : dans les lieux de production où il doit constituer l'expression du pouvoir politique et économique dans la forme de conseils d'ouvriers. Ce système d'autogestion permettra la réalisation de l'activité et de l'initiative créatrice de chaque travailleur, créera les prémices nécessaires

de la révolution scientifique et technologique, révolution qui fera disparaître la sous-consommation et les inégalités sociales qui en résultent ».

Au cours de l'été 1969, une nouvelle organisation clandestine, le *Parti Révolutionnaire Socialiste Tchécoslovaque*, qualifié, entre autres, de « contre-révolutionnaire » pour son soi-disant mot d'ordre « Tout le pouvoir au peuple armé ! », devient la cible des attaques officielles.

Mais la physionomie politique précise de ce mouvement se dégage assez clairement de la déclaration programmatique de laquelle nous tirons les passages caractéristiques suivants :

> « C'est à vous (travailleurs) qu'il revient de formuler la politique économique future, c'est à vous qu'il revient de disposer de façon unique et absolue des moyens de production sur lesquels vous travaillez.
>
> Ce n'est pas la participation à la gestion (actuellement sous Husak) mais le contrôle ouvrier aujourd'hui et la gestion de l'économie par les travailleurs eux-mêmes demain – notre programme après la prise du pouvoir politique par le peuple tchécoslovaque.
>
> ... Le peuple travailleur, prenant le pouvoir, pourra se regrouper, selon ses intérêts, dans les différentes organisations qui présenteront leurs différentes conceptions et programmes. Sa volonté s'exprimera néanmoins par ses propres institutions ne dépendant pas d'un seul parti – les conseils dans les lieux de travail, dans les branches, le conseil central des travailleurs et aussi les organes d'autogestion du peuple dans les villes et les communes ».

Ainsi le processus amorcé par le « printemps de prague » et qui a connu un point culminant lors du 14ème Congrès clandestin du P.C.T. persiste, par des voies et formes diverses, à mettre un accent de plus en plus radical sur le principe de l'autogestion, en tant que thème central régénérateur de la véritable démocratie socialiste.

Michel RAPTIS

Les communistes français et l'autogestion

Il ne s'agit pas ici d'une étude approfondie après inventaire exhaustif de tout ce que les communistes ont publié sur l'autogestion. Nous ne polémiquerons pas non plus à propos des formules à l'emporte-pièce du genre : « l'autogestion est une idée creuse ». Certes, de telles affirmations abruptes ne sont pas insignifiantes ; elles ont, sans doute, une fonction – dont il ne nous importe pas d'apprécier l'opportunité – dans les combats quotidiens d'un parti ou d'un syndicat, et elles sont très intéressantes à un autre point de vue : elles sont le symptôme de la prise de conscience par les dirigeants du P.C.F. les plus proches de la classe ouvrière que le mot d'ordre de l'autogestion représente un « danger » à combattre. Toutefois, dans la présente note, on ne se bornera pas à supposer des pensées à partir de slogans ; on se réfèrera à un article paru en tête d'un numéro de la revue *Economie et Politique* (1). Le directeur politique et le rédacteur en chef de cette publication sont membres du Comité central du P.C.F. et Francette Lazard, qui était jusqu'au début de cette année rédactrice en chef adjointe, a été nommée membre suppléant du C.C. lors du dernier congrès. Tout cela pour dire que cet article de 25 pages qui ouvre le numéro 174 doit bien représenter, au moins en gros, le point de vue actuel du P.C.F. sur cette question. Ce texte de Jacques Brière a été préféré

(1) Brière Jacques : « Cogestion, autogestion, participation », in : *Economie et Politique*, N. 174, janvier 1969, pp. 3-27.

comme objet de compte rendu au livre de Krasucki sur les syndicats (2) à cause de son sérieux et de son ton. Il présente, bien sûr, comme on pouvait s'y attendre, une critique sans concession de l'autogestion dans l'optique des grandes lignes de la politique du P.C.F., mais l'auteur manifeste le souci de justifier ses affirmations par des analyses concrètes, de se faire comprendre et de ne pas heurter gratuitement les partisans de l'autogestion auxquels, à plusieurs reprises, il réserve incidemment la possibilité d'avoir l'intention de lutter contre l'exploitation des travailleurs, même si les moyens qu'ils préconisent lui paraissent tout à fait inadaptés. Une telle urbanité rend la discussion, au moins, plus agréable. D'autre part, elle montre que nos positions peuvent être rejetées de bonne foi parce que nous ne faisons pas toujours un effort suffisant pour exposer clairement nos conceptions, de telle manière que nous sommes, en partie, responsables de certaines confusions.

Disons tout de suite qu'à quelques détails près, présentement sans importance (3), nous n'avons rien à redire à la moitié du texte de l'article et, plus précisément, à tout ce qui concerne la co-gestion et la participation. Assurément, le genre de critique que nous faisons se situe dans un contexte différent et on peut également penser que la dynamique de la co-gestion pourra réserver des surprises aux petits Machiavels qui la préconisent pour désarmer la classe ouvrière et aussi peut-être aux mentors qui n'arrivent guère à imaginer que le prolétariat puisse cesser d'accepter d'être traité comme un mineur, mais nous laissons cette question de côté aujourd'hui pour mieux centrer la discussion sur l'autogestion.

Commençons par engranger ce qui nous est favorable et ne nous est pas contesté : si la revue *Economie et Politique* a publié une étude sur « cogestion, autogestion et participation », ce n'est point uniquement par suite d'une curiosité d'ordre spéculatif,

(2) Krasucki Henri : *Syndicats et lutte de classes*, Ed. Sociales, Paris, 1969, 127 p.

(3) Précisons, par exemple, que nous ne voyons guère l'utilité s'agissant d'une recherche théorique sérieuse sur les voies et moyens de la suppression du système capitaliste, d'entrer en discussion avec Servan Schreiber, Bloch Lainé ou Marcellin ! Lorsque la distance entre les points de vue est telle, aucune élaboration commune ne peut résulter de la confrontation. On est alors en présence d'une polémique qui a peut-être sa fonction à un certain niveau, mais non à celui de la recherche scientifique.

c'est à cause du « retentissement » (p. 3) que les mots d'ordre de « cogestion » et d'« autogestion » ont provoqué dans la classe ouvrière, notamment depuis mai 1968. Un peu plus loin, l'auteur écrit : « il n'est pas surprenant que *l'on ait beaucoup parlé d'autogestion* en mai 1968. » (p. 13, souligné par nous). Ces constatations, venant d'un parti qui a un contact permanent et finement ramifié avec la classe ouvrière, sont précieuses et nous permettent de négliger les affirmations des théoriciens en chambre qui nous accusent de nous exciter à contre-temps sur des théories autogestionnaires qui ne correspondraient à aucune réalité sociale.

Second sujet de satisfaction : bien qu'il signale, à l'occasion, des points communs, Jacques Brière ne se livre à aucun amalgame incorrect entre cogestion (réformiste) et autogestion (révolutionnaire). Cependant, sans doute pour mieux marquer l'opposition, il a tort de relier l'autogestion « à l'anarchisme et aux divers courants de pensée qui déifient l'individu ou érigent la révolte en système. » (p. 13). Brière a d'ailleurs conscience de l'exagération de cette réduction puisqu'il ajoute aussitôt que le mot d'autogestion est une notion « quelque peu fourre-tout » qui recouvre des idées et des expériences assez différentes. Il reconnaît en même temps que l'autogestion yougoslave ne peut se définir par « la déification de l'individu » ni par l'institution de « la révolte en système », pas plus d'ailleurs que l'autogestion polonaise qu'il ne cite pas (4). Il n'en reste pas moins que lorsqu'il cherche à définir l'autogestion il se contente de quelques phrases de Max Stirner. Nous reconnaissons volontiers qu'un certain nombre d'anarchistes se déclarent aujourd'hui partisans de l'autogestion conçue comme anti-étatisme et comme anti-bureaucratisme. Mais il faut savoir aussi que tous ces anarchistes là ne se définissent pas de la même façon (5), que la plupart ne préconisent pas « la révolte pour la révolte » ni les attentats individuels et que beaucoup – tels, par exemple, le groupe *Noir et Rouge* – se sont rapprochés du marxisme, du moins de celui défini par le Lénine qui écrivait non *Que faire ?*, mais *L'Etat et*

(4) Cf. Babeau André : *Les conseils ouvriers en Pologne*, Colin, Paris, 1960, 314 p. et l'exposé, prononcé en décembre 1969, à l'Université de Bologne, sur *L'autogestion en Pologne*, par Zygmunt Rybicki, Recteur de l'Université de Varsovie.

(5) Voir les mises au point de Arvon, Maitron et Paris dans *l'Encyclopaedia Universalis*.

la Révolution. Bien que Brière ne le fasse pas explicitement, il reste une tendance à vouloir invalider en bloc le courant anarchiste et, par conséquence, l'autogestion, par allusion à la bande à Bonnot. Quoi qu'il en soit d'ailleurs, il reste que les critiques de Brière envers l'autogestion me semblent porter à faux sur trois points essentiels :

– la notion de spontanéité
– la question de la « déification » de l'homme
– celle de la « juxtaposition d'îlots autogérés ».

1) Brière cherche à invalider rapidement la notion de spontanéité d'une manière encore plus superficielle que Lénine dans *Que faire ?* (6) Ayant curieusement baptisé « spontanés » les réflexes conditionnés créés par les multiples pressions (école, famille, presse, etc) de la société bourgeoise, il coule ensuite de source que tous les maux ne peuvent que résulter de l'abandon à une telle sorte de « spontanéité » fabriquée ! Il faut cependant, ensuite, quelque subtilité dialectique à notre auteur pour qu'il réussisse à ranger dans la même catégorie des idées « spontanées » – diffusées par la télévision – les révoltes des anarchistes. Si on veut être sérieux il faut comprendre que *spontanéité* signifie *liberté,* non seulement par rapport aux autorités et aux institutions (Etat, armée, police) mais aussi par rapport aux divers conditionnements sociaux.

2) Peut-être Jacques Brière nous accorderait-il ce point pour mieux nous « attendre » sur sa seconde ligne de défense : la critique de la prétendue *déification de l'individu.* Oubliant, en effet, le jeune Marx et privilégiant, comme Althusser, la vulgate marxiste, notre auteur soutient qu'il *n'y a pas d'essence humaine de référence,* que les hommes sont créés par les circonstances (ce qui est une formulation raide du « matérialisme historique » à laquelle on pourrait joindre les thèses des sociologues américains Kardiner, Linton et Mead sur la formation de la personnalité). Si on acceptait ce point de vue, comment parler encore *d'aliénation* (par rapport à quoi, à quelle essence de l'homme ?) ou *d'exploitation* (par rapport à quel droit intemporal à l'égalité entre les hommes) ? Les sociétés de classes créent historiquement des hommes inégaux, au nom de quoi vouloir changer cet état de

(6) Cf. *Autogestion,* N. 5-6 : « Autogestion et spontanéité », pp. 95-124.

choses ? Si on croit s'en tirer en démontrant que ce système d'exploitation est scientifiquement contradictoire, eh bien ! attendons qu'il s'écroule de lui-même, à moins qu'il n'arrive à fabriquer (par intégration ou récupération, voire par montages réflexes « spontanés ») la sorte d'hommes dont il a besoin pour subsister. Dans la Russie, les conditions historiques ont créé le stalinisme et les réflexes « spontanés » du culte de la personnalité ; à moins de supposer je ne sais quels droits de l'homme, que vient-on nous parler des « crimes » de Staline ? Enfin, si les hommes sont entièrement déterminés par l'infrastructure et s'il est, de ce fait, oiseux et ridicule de se référer à leur liberté, pourquoi Jacques Brière écrit-il des articles ? A quelle spontanéité rationnelle croit-il ? Après l'avoir dénoncé, ne cède-t-il pas à « l'idéalisme » ?

3) On dira, naturellement, que nous dérivons et délirons dans la philosophie, qu'on n'a pas voulu en venir à cette extrêmité mais qu'en tout cas si nous persistons à nous en remettre ainsi à la spontanéité de la liberté individuelle, aucune gestion (démocratique ou non) de la société ne sera possible.

Ici encore il y a malentendu : les partisans de l'autogestion ne soutiennent point – comme on feint de le croire – que par une sorte d'harmonie préétablie des « unités autogérées » simplement juxtaposées formeront un tissu social cohérent. Pour nous, au contraire, *autogérer la société c'est créer des organes de coordination sans instituer, par le fait même, des moyens de domination.* Nous avons assez insisté sur ce thème, dans un article récent, pour nous dispenser de le recopier ici (7). Il est trop commode d'attribuer aux partisans de l'autogestion des croyances puériles à partir desquelles on prétend les ridiculiser. De cette manière, toutefois, on ne « réfute » que la conception qu'on a soi-même des thèses d'autrui et on est assez semblable à qui s'émouvrait à la lecture de lettres d'amour qu'il se serait adressées à lui-même.

Si on cherche maintenant la raison fondamentale de l'incompréhension actuelle des communistes envers l'autogestion, on la trouve dans leur refus de voir dans l'exigence de l'autogestion une revendication politique historiquement exprimée par les

(7) Cf. « Les conditions de possibilité de l'autogestion », in : *Autogestion,* N. 9-10, pp. 59-88.

conseils ouvriers et qui tend à supprimer la distinction de classe entre une minorité dirigeante et la masse des exécutants. Ne trouvant pas, sans doute, très indiqué de combattre ouvertement cette exigence profonde et trop évidemment « marxiste », ils feignent de concevoir l'autogestion comme une série juxtaposée de revendications phalanstériennes qui pourraient s'accommoder d'un système politique général d'essence capitaliste ! Et ils en viennent même à opposer à cette « autogestion » atomisée et atomisante *la gestion vraiment démocratique* de la société qu'ils veulent instaurer (8). Nous sommes ainsi au cœur du débat et, en même temps, en pleine confusion, car, pour nous, l'autogestion est, en effet, avant tout, « une gestion démocratique de la société ». Il faut donc supposer que nous ne concevons pas tous de la même façon « la gestion démocratique ». Il semble, à la lecture de l'ensemble de leurs textes, que, pour les communistes français, la « gestion démocratique » doive presque automatiquement résulter de la seule expropriation des capitalistes privés, de la nationalisation des entreprises sous la direction d'un Etat socialiste. Certes, cette expropriation de la classe dominante bourgeoise est la condition préalable de toute autogestion véritable et nous devons y travailler ensemble, mais l'autogestion va plus loin. Nous n'oublions pas que les communistes, eux-aussi, disent que le socialisme n'est pas le communisme et qu'un réformisme graduel, une fois les capitalistes éliminés, conduira, par étapes, d'un état à l'autre. Malheureusement, depuis un demi-siècle, en U.R.S.S., on ne constate guère de progression en ce sens, aucun dépérissement de cet Etat dont Lénine disait cependant qu'après la révolution il devait « commencer immédiatement à dépérir » (9). Dès lors, proposer la simple suppression des capitalistes privés, pour établir un régime qui – quoique différent sur certains points à cause des variations de temps et de lieu – serait *structuralement semblable* à celui de Brejnev, Kadar, ou Husak, c'est *renforcer objectivement le capitalisme,* car les ouvriers des U.S.A., d'Angleterre, d'Allemagne fédérale ou, les dernières élections viennent de le montrer, d'Autriche ne veulent pas d'un tel système. C'est un fait. Il faut donc leur proposer une structure sociale différente et non une société divisée entre *une*

(8) Voir « Nationalisation et gestion démocratique », *Economie et politique,* N. 182-83, sept.–oct. 1969, pp. 3-70.

(9) *L'Etat et la Révolution,* Chap. II, a.c., t.25, p.435.

minorité cooptée qui décide (même si on la suppose bien intentionnée et compétente) et une *masse d'exécutants* qu'il faut guider par la main, pendant encore de longues décennies. La preuve que ce système n'est pas tolérable dans les pays industriels développés est apportée par ce qui se passe dans les démocraties populaires : alors que ces pays sont heureusement libérés de l'exploitation des capitalistes privés, la revendication de l'autogestion par la médiation de conseils ouvriers y apparaît comme un phénomène historique massif, comme le montrent les explosions de 1956 en Pologne et en Hongrie et les « événements » de Tchécoslovaquie en 1968. Dans ce dernier pays, il s'agit si peu de petites fantaisies fouriéristes sans coordination que pour étouffer cette immense fermentation sociale, il faut faire occuper le pays par une armée étrangère d'un demi-million d'hommes armés jusqu'aux dents. Si l'essentiel était la suppression des capitalistes privés, pourquoi ces tensions à l'Est ? En fait, il ne suffit pas de remplacer la propriété privée des moyens de production par la *propriété privée des moyens de décision,* accordée aux instances directrices d'un parti qui, comme le rappelle Eugène Varga, prix Lénine en 1963, dans un ouvrage posthume qui circulerait clandestinement en U.R.S.S. , « ne veulent renoncer à aucun prix ni à leur pouvoir personnel illimité et incontrôlé, ni au secret dont ils entourent leurs décisions politiques et économiques ». (10). En résumé, la divergence avec les communistes vient de ce que nous n'entendons pas par « démocratie » la même chose. Nous n'ignorons pourtant pas qu'un grand nombre d'adhérents du P.C.F. – qui, au demeurant, ne considèrent pas l'U.R.S.S. comme *le* modèle unique du socialisme – continuent à réprouver l'invasion de la Tchécoslovaquie. D'autre part, se fondant sur le Manifeste de Champigny et sur leurs Thèses, ils pensent sincèrement que, une fois « au pouvoir », leur parti établirait « une démocratie véritable » et accepterait même la pluralité des partis. Malheureusement, sans suspecter la bonne foi de ces camarades, il faut avouer que cette perspective ne paraît guère crédible ; pour les uns, elle n'a qu'une fonction provisoire tactique en vue de rendre plus facile « l'union de la gauche », pour d'autres, elle servirait surtout, dans l'esprit des dirigeants, à apaiser les scrupules principalement des nouveaux adhérents ainsi persuadés

(10) *Wiener Tagebuch,* N. 3, mars 1970, p. 7, col. 2.

d'accepter les servitudes du présent comme moyen d'un avenir meilleur. Quoi qu'il en soit, il paraît difficile de se convaincre que le P.C.F. majoritaire, maître de la police et de l'armée tolèrerait les opposition organisées en partis alors qu'il ne tolère pas actuellement le droit de tendance, que toute critique ouverte est considérée comme une rébellion et que celui qui s'en rend *coupable,* fût-il membre du Bureau politique, est ramené « à la base ». Il ne fait guère de doute qu'un certain nombre de membres du P.C.F. partagent la plupart des idées de Garaudy – ne serait-ce que ceux qui sont clandestinement organisés autour d'« Unir » – et que d'autres qui ne partagent pas ses thèses seraient cependant favorables à ce qu'elles puissent être exprimées et soutenues par une minorité. Or, au Congrès, personne n'a manifesté le moindre accord, ni la moindre sympathie à celui qui, avant tout vote, connaissait le nom de son successeur au B.P. Les camarades qui croient que le P.C.F. est « vraiment démocratique » ou qu'il instaurerait la démocratie s'il était au pouvoir ne devraient-ils pas réfléchir sur ce fait récent ? Il ne suffit pas d'affirmer que le Parti n'est pas une image du socialisme mais, un « instrument de luttes », car, après la « prise de pouvoir », la lutte n'est pas terminée, il y a, comme en Tchécoslovaquie, les ennemis extérieurs et intérieurs et l'absence de démocratie réelle est indéfiniment « justifiée ». Quant à ceux qui, tels les camarades de « Unir », dénoncent vigoureusement l'absence de démocratie de la direction actuelle, peuvent-ils continuer à attribuer cette lacune *aux défauts des personnes ?* Ne devraient-ils pas s'interroger sur les vices possibles d'un système qui, depuis 50 ans, installe toujours aux commandes des chefs peu soucieux de « respecter les statuts » ? Ne faudrait-il pas avoir l'audace de mettre en question ce « centralisme démocratique » dont l'expérience d'un demi-siècle montre que le premier terme pèse tellement plus lourd que le premier ? Ce serait, en tout cas, se mettre en situation de comprendre ce que nous entendons par autogestion.

L'autogestion permanente

Daniel Guérin a eu l'heureuse idée de publier à part (1) la préface qu'il avait d'abord prévue pour son grand ouvrage : *La lutte des classes sous la Première République.* Ce texte a le grand mérite de révéler par sa description des précédentes révolutions – y compris celles dites bourgeoises – des aspects ordinairement passés sous silence, sinon camouflés par les historiens. Il montre en particulier que la revendication d'une société véritablement sans classe, c'est-à-dire autogérée, n'est pas une utopie conçue dans le cerveau de quelques intellectuels mais qu'elle est, au contraire, une revendication constante et fondamentale de l'ensemble du corps social lorsqu'il peut – en des moments de « grâce », lorsque l'oppression de la minorité dominante s'éclipse un instant – exprimer son essence profonde. Certes ces courts instants ne sont jusqu'ici que des passages d'une oppression à l'autre, mais à la fin de son étude, Daniel Guérin montre bien qu'il n'y pas simplement répétition mais prise de conscience et il énumère très clairement les voies et moyens d'une révolution qui n'aboutirait pas seulement, comme jusqu'ici, au changement des oppresseurs.

(1) *La Révolution française et nous,* Editions La Taupe, Bruxelles, 1969, 125 p.

Participation réformiste ou autogestion révolutionnaire au séminaire international de Bologne *

La tenue, à Bologne, du 18 au 21 décembre dernier, d'un séminaire international d'étude sur *La participation ouvrière* est un événement à plusieurs titres.

Il est tout d'abord à noter qu'un tel sujet de discussion a pu être inscrit au programme de la plus ancienne université d'Europe qui, de la sorte, ne se contente pas d'être la première dans le passé mais qui veut aussi être la première à s'ouvrir à l'avenir.

D'autre part, cette réunion de spécialistes universitaires des pays de l'Est et de l'Ouest (Allemagne, Angleterre, Belgique, France, Italie, Pologne, Suisse, Yougoslavie) devait primitivement se consacrer à l'exposé des expériences de cogestion ou de participation et concerner davantage *les conseils d'entreprises gestionnaires* que les *conseils ouvriers révolutionnaires.* De ce fait, le séminaire aurait pu n'être qu'une sorte de juxtaposition académique de récits terminés par des bilans savamment équilibrés et de prudentes perspectives. Or, du fait, pour une part, de la participation active et assidue d'un public principalement composé d'étudiants italiens et suisses, très informés des questions débattues, les séances ont souvent pris l'allure de confrontations vives, parfois passionnées. Certaines interventions ont provoqué des applaudissements prolongés dont l'intention était politique. Certes, l'expression des oppositions demeura courtoise, mais elle n'en resta pas moins tranchée. Cette opposition nous paraît radicale et mettre en question toute la théorie et la pratique du mouvement ouvrier aujourd'hui, et, de ce fait, il convient – avant qu'aient pu être publiés les actes du congrès – d'en résumer les grandes lignes.

Pour tenter d'y voir clair, il faut, tout d'abord, bien prendre soin de ne pas se laisser tromper par la paille des mots, et de bien la séparer du grain des choses. Or il est apparu que le mot même d'autogestion recouvrait les expériences les plus diverses : certains, par exemple, ne voient pas grande différence entre

(*) Ce compte rendu a précédemment été publié dans le mensuel italien *Il Manifesto* de février 1970, « Un equivoco o un trucco ? » pp. 53-54

cogestion et *autogestion,* tout au plus y discernent-ils une différence *de degré.* Pour comprendre l'affrontement qui anima ce séminaire, il faut savoir que, pour un certain nombre de participants, il y a une différence radicale entre les deux termes : la cogestion se réduit à une sorte de *participation* à des décisions prises ailleurs, notamment par des autorités politiques, administratives ou syndicales, tandis que *l'autogestion est une prise de pouvoir,* au niveau de la société globale, qui, non seulement supprime la domination des autorités capitalistes privées ou bureaucratiques d'Etat, mais qui instaure *un nouveau système social exclusif de toute coupure entre une minorité dirigeante et une masse exécutante.*

Cette coupure entre deux types d'existence sociale de l'homme n'est niée par personne ; elle existe dans les régimes capitalistes et dans les régimes socialistes. Mais les uns estiment qu'elle est actuellement inévitable, qu'elle ne peut qu'être atténuée et progressivement annulée par les mécanismes de la participation. Les autres, au contraire, pensent que la participation ne fait que renforcer la classe dirigeante qui ne pourra être renversée que par une révolution brusque et radicale. Cette nouvelle révolution leur paraît nécessaire aussi bien dans les régimes de l'Est que de l'Ouest, même lorsqu'ils admettent que de grandes différences distinguent les régimes socialistes des régimes capitalistes. En effet, si on ne veut pas employer là l'expression de société de classe parce que les *propriétaires privés des moyens de production* ont été éliminés, il reste qu'on se trouve toujours dans des régimes sociaux où une minorité établie et structurée impose sa volonté, même si c'est (comme dans le cas du monarque « éclairé ») pour « le bien du peuple ». Dans les pays socialistes, la bureaucratie politique centrale se réserve *la propriété privée du pouvoir de décision sur les moyens de production.* Or, les principes, par ailleurs reconnus, de la liberté et de l'égale dignité de tous les hommes, exigent que soit trouvé un système social qui assure l'ordre (ou, pour mieux dire, qui construit une organisation) en respectant cette égalité fondamentale.

Telle est bien la visée profonde de l'autogestion qui présuppose deux principes :

– que les délégués, dans certaines tâches de coordination ou d'exécution, *soient révocables à chaque instant,* comme l'avait indiqué Karl Marx étudiant le cas exemplaire de la Commune de

Paris. Norme que, au demeurant, le Lénine qui écrivait *l'Etat et la Révolution* avait reconnue comme première et essentielle.

– que les membres du corps social soient en mesure de *juger en connaissance de cause,* ce qui présuppose naturellement une élévation considérable du niveau de l'éducation. Mais cette dernière condition ne doit pas être posée comme une condition *préliminaire,* sinon l'autogestion ne sera *jamais possible,* car une des principales fonctions de la société de classe est de perpétuer l'incapacité de juger en connaissance de cause par un enseignement dirigé, parcellaire et par l'usage du secret (parfois dit d'Etat) caractéristique du pouvoir de tous les appareils.

On a également fait observer, au cours du séminaire, que les moyens techniques de l'information moderne renouvelaient, sur ce point, toutes les vieilles lignes de démarcation des possibilités et des impossibilités et que, très rapidement, l'ensemble du corps social pourrait être en mesure d'accroître considérablement son niveau d'information et donc de capacité de décision adaptée et, par là, aussitôt, par un bond « miraculeux », son éducation et son savoir.

Ces perspectives d'une société globale ainsi entièrement autogérée, sans coupure socialement établie, entre dirigeants et exécutants a rencontré le scepticisme, sinon l'hostilité, des partisans de la participation. D'une part, ils estimaient que « la sociologie scientifique » devait se borner à la description de ce qui est. D'un autre côté, la suppression brusque du pouvoir des minorités dirigeantes leur paraissait impossible ou, en tous cas, une aventure que la sagesse conseillait de ne pas tenter.

En revanche, la participation leur semblait un moyen immédiatement réalisable et efficace qui assurait le partage, effectif et éducatif, des responsabilités dans les entreprises. Et de faire le récit d'expériences intéressantes de coopératives ou de petites unités quasi autogérées qui organisent les voies et moyens, dans le cadre des grandes options définies par les autorités politiques. Une telle participation, limitée par le pouvoir central, même si elle se pratique sur une grande échelle, comme en Yougoslavie ou en Pologne, mérite-t-elle le nom de l'autogestion ?

Les partisans de la suppression de toute séparation sociale entre minorité dirigeante et masse exécutante faisaient observer que cette « participation » n'était, en réalité, qu'un os jeté à ronger à la classe ouvrière afin de l'intégrer au système de classe existant, en la trompant par l'apparence illusoire d'un partage des

responsabilités. Le pouvoir ne se partage pas ; une liberté octroyée est une liberté surveillée, une ombre de libéralisation dont la fonction est de dissimuler, sous quelques fleurs artificielles, la chaîne que tient le maître. Le rôle de la sociologie et de la psychologie participationniste apparaît ainsi avec évidence : elle a pour but de rendre moins irritante parce que moins perceptible la domination de la minorité dirigeante et on ne voit guère la différence entre une telle intervention et celle des psychologues qui ont étudié « scientifiquement » quelle était la couleur des crèches qui, associée à tel genre de musique diffusée par haut-parleur, assurait une meilleure productivité de la traite des vaches.

Enfin, affirmer que la sociologie scientifique n'a d'autre objet que de décrire ce qui est aboutit finalement à expliquer que tout ce qui arrive devait arriver ; son rôle est donc éminemment conservateur, voire réactionnaire. Mais la principale faiblesse n'est pas là : elle est dans une confiance naïve en la vérité des apparences ; les sociologues empirico-descriptifs ressemblent étrangement à un astronome qui se contenterait de comptabiliser statistiquement ce qui apparaît à tous, que le soleil régulièrement « se lève », etc. Ils devraient cependant être inquiétés par un indice : la sociologie scientifique ne permet pas de prévoir l'évolution de la société. Il y a des centaines de livres qui *expliquent* maintenant les « événements » de mai 1968, en France, aucun ne les avait prévus. Or qu'est-ce qu'un savoir qui ne permet pas de prévoir ? Qu'on prenne donc conscience, une bonne fois, du caractère ambigu et difficilement déchiffrable de « ce-qui-est », de ce que laissent de côté les savantes analyses multivariées et qu'on soit plus prudent (scientifiquement) pour taxer d'utopie toute autre perception ou interprétation des apparences qui n'a pas le mérite d'être une idée reçue. Sur ce plan, on fit bien voir que le sens des manifestations ouvrières, en Italie, ne pouvait être réduit à la participation au jeu d'équilibre entre hausse des prix et hausse des salaires au sein des règles syndicales classiques. D'autre part, si l'autogestion généralisée était, comme on veut tant le dire, une utopie rêveuse, comment expliquer qu'à plusieurs reprises les pouvoirs traditionnels aient employé la force pour détruire des conseils ouvriers qui avaient cet objectif et pour opposer le Panzerkommunismus à la simple tentative d'instaurer un socialisme qui laissait sa chance à une véritable autogestion ?

Pannekoek et les conseils ouvriers

Serge Bricianer et les éditions E.D.I. viennent de publier un important ouvrage d'extraits de textes de Pannekoek (1). Ce livre était très attendu de tous ceux qui s'intéressent aux conseils ouvriers et à l'autogestion. Loué par Lénine dans *l'Etat et la Révolution,* violemment critiqué ensuite dans *La maladie infantile du communisme,* Pannekoek était resté fidèle à Marx et n'avait pas apprécié les moyens par lesquels Lénine et son équipe avaient « réussi » à éviter Thermidor. Selon lui la domination de la bourgeoisie ne devait pas être remplacée par une autre minorité dirigeante. De ce fait, Pannekoek était devenu le théoricien des conseils ouvriers entendus comme organes d'une autogestion de la société. Il n'est pas question de rendre compte, ici, en détail des divers aspects de la pensée de Pannekoek ; on peut facilement, pour cela, se référer à l'ouvrage composé par Bricianer ; il nous suffira de citer quelques formules qui se rapportent à ce qui constitue l'essentiel d'une théorie de l'autogestion : les rapports entre autogestion et conseils ouvriers d'une part et, de l'autre, la suppression de toute distinction entre dirigeants et exécutants.

(1) *Pannekoek et les conseils ouvriers.* Textes choisis, traduits et présentés par Serge Bricianer, E.D.I., Paris, série « Praxis », 1969, 306 p.

I. Conseils ouvriers et autogestion

« ...l'organisation des conseils est l'instrument qui permet aux travailleurs d'assumer, au fur et à mesure que la production progresse, la fonction consistant à organiser la production. En d'autres termes, les conseils ouvriers sont les organes de la dictature du prolétariat. Celle-ci n'est nullement un système électoral savamment conçu dans le but de retirer artificiellement le droit de vote aux capitalistes et aux membres des classes moyennes. Il s'agit en l'occurrence de l'exercice du pouvoir par les organes naturels des travailleurs, l'appareil de production servant désormais de base à la société. Ces organes, qui réunissent les délégués ouvriers des diverses branches de la production, ne peuvent donc, par définition, accueillir les brigands et les exploiteurs qui n'effectuent aucun travail productif. Ainsi la dictature de la classe ouvrière correspond-elle exactement à la démocratie la plus parfaite, à la véritable démocratie prolétarienne excluant la classe des exploiteurs en voie de disparition » (pp. 276-277).

« Conseils ouvriers », cela ne désigne pas une forme d'organisation fixe, élaborée une fois pour toutes et dont il resterait seulement à perfectionner les détails ; il s'agit d'un principe, le principe de l'autogestion ouvrière des entreprises et de la production. La réalisation de ce principe ne passe nullement par une discussion théorique concernant ses modalités d'exécution les meilleures. C'est une question de lutte pratique contre l'appareil de domination capitaliste. De nos jours on n'entend pas du tout par conseils ouvriers une association fraternelle ayant une fin en soi ; conseils ouvriers, cela veut dire la lutte de classe (où la fraternité a sa part), l'action révolutionnaire contre le pouvoir d'Etat » (p. 290).

« Les conseils ouvriers sont la forme d'autogouvernement qui, dans les temps à venir, succédera aux diverses formes de gouvernement du monde ancien. Pas pour toujours, bien entendu : aucune forme de gouvernement n'est donnée pour toute éternité. Lorsque l'existence et le travail dans le cadre de la communauté seront devenus une seconde nature, que les hommes seront maîtres absolus de leurs conditions de vie le règne de la nécessité cédera la place au règne de la liberté et les règles de justice strictes, jusqu'alors en vigueur, se résoudront en un comportement spontané. Les conseils ouvriers sont la forme d'organisation propre à la période de transition pendant laquelle

la classe ouvrière lutte pour le pouvoir, anéantit le système capitaliste et organise la production sociale » (p. 298).

« Aujourd'hui, on s'aperçoit que le socialisme, au sens de gestion étatique et planifiée de l'économie, correspond au socialisme d'Etat et que le socialisme, au sens d'émancipation des travailleurs exige un changement d'orientation complet. L'orientation nouvelle du socialisme, c'est l'autogestion de la production, l'autogestion des luttes de classe au moyen des conseils ouvriers » (p. 300).

II. Suppression de la distinction entre dirigeants et exécutants

a) *Inadéquation du « parti révolutionnaire » à sa fonction*

« Nous n'en sommes qu'aux tout premiers débuts d'un nouveau mouvement ouvrier. L'ancien mouvement s'incarne dans des partis, et la croyance au parti constitue aujourd'hui le frein le plus puissant à la capacité d'action de la classe ouvrière. C'est pourquoi nous ne cherchons pas à en créer un nouveau, et cela non parce que nous sommes trop peu nombreux – un parti, quel qu'il soit, est petit à l'origine – mais parce que, de nos jours, un parti ne peut être qu'une organisation visant à diriger et à dominer le prolétariat. A ce type d'organisation, nous opposons le principe suivant : la classe ouvrière ne pourra s'affirmer et vaincre qu'à condition de prendre elle-même son destin en main. Les ouvriers n'ont pas à adopter religieusement les mots d'ordre d'un groupe quelconque, pas même les nôtres, mais à penser par eux-mêmes, à décider et agir eux-mêmes. (...) Cette façon de voir se trouve en contradiction flagrante avec les idées traditionnelles sur le rôle du parti comme organe de clarification essentiel du prolétariat. De là s'ensuit qu'elle se heurte à une résistance et à une fin de non-recevoir dans de nombreux milieux où pourtant l'on ne veut plus avoir affaire ni au Parti socialiste ni au Parti communiste » (p. 260).

« L'expression même de « parti révolutionnaire » comporte une contradiction dans les termes. Un parti de ce genre ne saurait être révolutionnaire. S'il l'est, c'est alors au sens où l'on donne le nom de révolution à un changement de gouvernement intervenant à la suite de pressions un peu violentes, la naissance du Troisième Reich, par exemple. Quand nous parlons, nous, de révolution c'est évidemment à la révolution prolétarienne, à la conquête du pouvoir par la classe ouvrière que nous pensons ».

« Le « Parti révolutionnaire » a pour fondement théorique l'idée selon laquelle la classe ouvrière ne saurait se passer d'un groupe de chefs capables de vaincre en ses lieu et place la bourgeoisie et de former un nouveau gouvernement, autrement dit la conviction que la classe ouvrière est incapable d'accomplir elle-même la révolution » (p. 263).

b) *Syndicat, partis et conseils*

« Les vieilles formes d'organisation, syndicats et partis politiques, et la forme nouvelle des conseils (soviets) appartiennent à des phases différentes de l'évolution sociale et ont des fonctions tout aussi différentes. Les premières avaient pour objet d'affermir la situation de la classe ouvrière à l'intérieur du système capitaliste et sont liées à sa période d'expansion. La seconde a pour but de créer un pouvoir ouvrier, d'abolir le capitalisme et la division de la société en classes, elle est liée à la période du capitalisme en déclin » (p. 274).

c) *Les conséquences de la Révolution russe*

« Pourquoi les ouvriers allemands n'ont-ils pas déclenché la révolution ? »

« Eh bien, ils en avaient fait l'expérience en 1918. Mais cette révolution leur avait enseigné que ni la social-démocratie ni les syndicats n'étaient des instruments de libération ; au contraire, les uns et les autres devaient se révéler les instruments de la restauration du capitalisme. Que faire alors ? Se tourner vers le parti communiste ? Mais il ne proposait pas une autre voie, et axait sa propagande sur le système russe de capitalisme d'Etat, où la privation de liberté est poussée plus loin encore qu'ailleurs » (p. 284).

d) *Comment éviter la coupure entre dirigeants et exécutants ? Par la révocabilité à chaque instant*

« Pendant une grève sauvage, les ouvriers décident de tout par eux-mêmes au cours d'assemblées générales. Ils élisent des comités de grève, dont les membres sont remplaçables à tout instant. (...) Ces délégués ne décident pas en dehors de la base, et pour lui imposer leur volonté. Ils servent tout simplement de commissionnaires (...). Révocables à tout moment, ils ne peuvent jouer le rôle de dirigeants » (p. 273).

« Les délégués aux conseils, quant à eux, sont liés par leur mandat (...) Etant donné qu'ils sont révocables à tout instant, les travailleurs qui les ont mandatés conservent tous les pouvoirs » (p. 275).

On voit, par ces quelques extraits, que Pannekoek avait une vue extraordinairement précise de l'essence et du rôle des conseils ouvriers et combien la lecture du livre mis au point par Serge Bricianer peut rendre de services. Ce qu'on peut reprocher à cette anthologie, c'est le trop peu de place fait au livre de Pannekoek qui nous intéresse le plus sur les conseils ouvriers : *Workers'Councils,* Melbourne, 1960, 234 p. Souhaitons-en une prochaine traduction en français.

Yvon BOURDET

LIVRES REÇUS

(dont il sera fait des comptes rendus dans les prochains numéros)

A l'heure où nous mettions sous presse, nous avons reçu un livre combien intéressant et significatif de Živan Tadić, *Workers Participation in Management* (Ideal and reality) *. Dans le prochain numéro nous reviendrons sur ce travail qui est l'aboutissement d'une longue enquête et d'une longue étude des attentes des travailleurs indiens et des réalités socio-économiques de ce pays. L'auteur, sociologue yougoslave, est connu de nos collègues français et étrangers et des membres des communautés de travail françaises par sa participation à des enquêtes et travaux sur terrain effectués en commun, en Yougoslavie (Smederovo, Belgrade) et en France (Niort, Paris)

Nous recommandons ce livre pour la lucidité avec laquelle il fait le point sur des essais de cogestion qui, trop souvent, en restent au stade des déclarations d'intention.

Joseph FIŠERA

La commune de Cronstadt, recueil de documents comprenant la traduction intégrale des Izvestias de Cronstadt, Bélibaste, 25, rue des Boulangers, Paris Vème, 1969, 111 p.

Alain Guillerm , « Le luxembourgisme aujourd'hui » (Rosa Luxemburg et les conseils ouvriers), *Spartacus,* N. 32, mars 1970, 60 p.

« Camarades ne tombons pas dans le piège des conseils, nous aurions du mal à en sortir ! », *Le Semeur,* série 67-69, N. 4-5, 45 rue Bonaparte, Paris VIème. Ces camarades, qui se donnent pour tâche de critiquer l'idéologie, auraient intérêt, pour se libérer de la leur au sujet des conseils, à lire Pannekoek.

(*) Shri Ram Centre for Industrial Relations, New Delhi, 1969, 132 pages, en anglais. Adresse du centre : 5, Pusa Road, New Delhi 5.

Participation, brochure éditée par le Mouvement Unifié Belge des Etudiants Francophones (M.U.B.E.F.), Bruxelles, 1969, 27 p.

Albert Meister, « Comment évolue l'autogestion en Yougoslavie », in : *Economie et Humanisme,* N. 191, janvier-février 1970, pp. 28-43.

Manuel Bridier, « Marché socialiste et autogestion », in : *Que faire,* N. 1, février 1970, pp. 35-42.

Au sommaire des prochains numéros

Le N. 13, préparé par René Lourau, sera principalement consacré aux problèmes de la formation.

AUTOGERER LA FORMATION

Alain AYMARD : *Autogestion et formation*
M. DRAVET : *Pour un syndicalisme de l'habitat*
Jean GRAY : *Formation et autogestion industrielle.*
Jacques GUIGOU : *Relation d'autorité et changement social.*
Guy LE BOTERF : *Une expérience d'autogestion dans la formation.*
René LOURAU : *A quoi sert la notion d'autogestion ?*
Albert MEISTER : *Autogestion dans l'industrie et autogestion dans la formation.*
Dominique SCHALCHLI : *A propos d'un stage en autogestion.*

Jean Gr

On prévoit ensuite un numéro sur *L'autogestion en Italie* et un autre sur *Les anarchistes et l'autogestion* dans lequel une large place serait faite aux anarchistes espagnols. On envisage également de publier de larges extraits de certains numéros épuisés de la revue *Socialisme ou Barbarie* en vue d'une étude critique de la bureaucratie.