À travers les revues

La *Revue économique internationale* (numéro de septembre 1909) publie un article de M. Friedrich Hertz, président de l'*Association des industriels autrichiens*, sur les organisations patronales allemandes. Je crois intéressant d'en dégager, pour nos lecteurs, la partie positive.

Dès 1890, il existait en Allemagne deux organisations centrales de patrons. Mais c'est en 1904, à l'occasion de la grande grève des tisseurs de Crimmitschau que ces deux organisations prirent soudain l'importance qu'elles ont aujourd'hui. On sait que les grévistes de Crimmitschau étaient soutenus par la solidarité pécuniaire de tous les syndicats ouvriers allemands. Cette solidarité provoqua celle des patrons entre eux, et l'*Association centrale des Industriels allemands* fit parvenir aux patrons de Crimmitschau un secours de 200.000 marks [[Le mark vaut 1 fr. 25.]].

Cet acte inattendu dérouta les grévistes, détruisit leur confiance dans une heureuse issue de la lutte engagée et celle-ci prit fin sur le champ.

Encouragés par ce succès les patrons constituèrent alors une organisation permanente de défense commune: l'*Office central des fédérations patronales*. C'étaient surtout des patrons de la grande industrie minière et métallurgique du bassin rhéno-westphalien. Dès 1904, les patrons affiliés employaient 456.731 ouvriers; en 1907, ils en employaient plus de 900.000.

Vers la même époque, l'autre Centrale patronale constituait l'*Union des Fédérations patronales* qui comptait en 1907, 41

fédérations, 250 sous-fédérations et comprenait surtout des patrons de la moyenne et petite industrie, employant au total 1.400.000 ouvriers. L'importance de ces deux organisations n'a fait que s'accroître depuis 1907. L'activité déployée par elles et par les unions patronales dont elles coordonnent les efforts pour la résistance aux revendications ouvrières est considérable et s'exerce sous les formes les plus diverses. On connaît les fameuses «listes noires» où sont inscrits en première ligne les militants ouvriers et, à leur suite, tous ceux qui participent à un mouvement de grève, et qui, s'ils ne se voient pas impitoyablement fermer au nez les portes de toutes les usines, sont, en tout cas, les premiers renvoyés en période de chômage. Ces «listes noires» sont loin de constituer les seuls moyens de lutte des patrons allemands. Il y a encore les bureaux de placement patronaux, véritables offices de recrutement de jaunes. La Fédération patronale de Hambourg-Altona possède 25 de ces bureaux de placement qui en 1905 donnaient du travail à 140.455 renégats et à 162.464 en 1906. Il est obligatoire pour les patrons affiliés de s'adresser pour l'embauche à ces bureaux qui ne leur fournissent d'ailleurs que de la main-d'oeuvre de tout repos. Le bureau de Hambourg, dès 1906, possédait 200.000 fiches personnelles sur des ouvriers en quête de travail. Une fois la grève engagée, communication est faite des noms des grévistes à tous les membres de l'Association avec interdiction d'embaucher un gréviste. Tout ouvrier qui, dans un bureau de placement, refuse une place rendue vacante par la grève, est

considéré comme gréviste à son tour. Les unions patronales entreprennent les travaux urgents de leurs membres frappés par la grève. Néanmoins, comme ce moyen est jugé dangereux, car souvent il étend la grève, les associations poussent leurs membres à inscrire dans toutes les obligations concernant les livraisons, une clause exceptionnelle de grève. Une telle clause fut notamment stipulée en 1907 entre les associations patronales de l'industrie textile et les grandes maisons de confection, les patrons se prémunissant ainsi contre les mouvements de grève engagés de préférence au moment où l'on sait qu'ils ont de fortes commandes à livrer sans délai. Ils se prémunissent aussi d'ailleurs contre leur concurrence mutuelle et signent, en adhérant à leurs unions, des «contrats de protection de clientèle» destinés à empêcher de ravir sa clientèle au patron atteint par la grève.

Leur grande arme reste évidemment le lock-out. On en distingue trois espèces: le lock-out par aide ou sympathie, le lock-out de programme et le lock-out de punition (*sic*). La première espèce fut employée plusieurs fois déjà avec succès. En juin 1906, la *Fédération des industriels métallurgistes allemands* imposa sa manière de voir aux syndicats ouvriers par la simple menace d'un lock-out de 300.000 hommes. À Langenliebau, dans un conflit où cent cinquante ouvriers seulement étaient intéressés, l'*Association des industries textiles de Silésie* menaça la fédération ouvrière d'un lock-out de 12.000

hommes. Les cent cinquante grévistes durent céder aussitôt. Le lock-out ou la menace de lock-out est la réponse habituelle des patrons à la tactique de la grève-tampon. La seconde espèce de lock-out, le lock-out de programme a pour but d'imposer certaines exigences patronales; la troisième, le lock-out de punition, est surtout dirigé contre le chômage du Premier Mai. On sait que les patrons sont d'ailleurs à la veille de triompher puisque les syndicats tendent de plus en plus à renoncer à tout mouvement le Premier Mai.

Un autre moyen de lutte souvent mis en oeuvre est le «blocus des matériaux». Celui-ci n'est pas dirigé directement contre les ouvriers, mais contre les patrons qui trahiraient la cause de leurs «frères».

On l'applique surtout dans le bâtiment. Quand un patron trahit, on lui fait supprimer toute matière première. Dans plusieurs autres industries, on rencontre des exemples de cette tactique: en 1907, à la suite d'une grève de garçons bouchers, la puissante *Fédération des agriculteurs* donna l'ordre à ses adhérents de ne plus fournir de bétail aux maîtres bouchers ayant accepté les revendications syndicales. Il en fut de même à Koenigsberg où la *Fédération patronale pour l'industrie et le négoce du bois* supprima toute fourniture aux patrons qui avaient donné satisfaction aux ouvriers menuisiers. De même, à diverses reprises, des patrons boulangers se virent privés de farine et de levure.

Ce n'est pas tout. Après les mesures prises contre les «rouges» plus haut signalées, il fallait encore des mesures de protection, d'encouragement pour les «jaunes». Les

ouvriers non syndiqués – le contrôle est rigoureux – reçoivent, en cas de chômage, de la Fédération patronale, une indemnité de 2 marks 50 par jour sans aucune autre contribution de leur part que la trahison envers leurs camarades.

Il y a, enfin, les sociétés d'assurance contre la grève. En 1891, dans la région de Dortmund, 105 houillères, donnant les quatre cinquièmes de la production totale de la région, étaient affiliées à une telle société, dont le capital s'élevait à un demi-million de marks et qui, par an, distribuait 230.000 marks d'indemnités. Dans l'industrie métallurgiste, une société assurait 1.048 firmes comprenant 160.000 ouvriers, payant 185 millions de marks de salaires; elle distribuait, en 1906, 534.059 marks d'indemnités à 235 firmes. La prime d'assurance est de 3 p. 1.000 du montant des salaires et l'indemnité s'élève à 12,5 % des salaires non payés par le fait de la grève. En outre de ces multiples sociétés d'assurance, il existe encore deux sociétés de réassurance.

Dans les industries où la puissance de consommation de la classe ouvrière pourrait être une arme particulièrement dangereuse contre les patrons, ceux-ci ont constitué des sociétés d'assurance contre le boycottage. C'est ainsi qu'en 1905, les patrons brasseurs touchèrent 636.285 marks d'indemnités.

Après cet exposé, citons cette opinion de l'auteur de l'article, grand patron autrichien: «Une *constatation importante* découle des grèves, à savoir que *pour les ouvriers c'est la petite guerre* qui donne le plus d'espérances; *pour le patron, au contraire, c'est la lutte en masse*. En conséquence, les patrons ont un grand intérêt à

conclure le plus possible toutes les conventions pour la même époque de terminaison, si l'on ne peut arriver à une convention générale. Quand alors le délai s'achève, tout le patronat de la branche se dresse contre la totalité des ouvriers; les grèves isolées disparaissent, remplacées par des luttes de géants.»

Sans prendre parti dans la question, je crois intéressant, parce qu'il faut examiner les questions sous toutes leurs faces, d'opposer cette opinion à celle du camarade Pierrot qui, dans son article sur le contrat collectif (*La Vie ouvrière,* nº 3), montrait, au contraire, que les patrons auraient intérêt à conclure des contrats à échéances diverses, afin d'entraver les grands mouvements généraux de solidarité ouvrière.

Voici un patron autrichien qui juge plus facile de lutter contre ces grands mouvements que contre la «petite guerre».

Aussi bien, est-ce, peut-être, parce que les travailleurs allemands ne savent pratiquer que les grandes grèves pacifiques, et en est-il autrement dans les pays où les manifestations violentes rendent plus dangereux les grands mouvements?

On a pu voir quelles organisations formidables les patrons allemands ont édifiées contre le mouvement ouvrier. Sans doute les patrons français n'en sont pas encore là, mais ils y arriveront tôt ou tard. Puisse cette idée engager les militants syndicalistes à redoubler d'audace pour fortifier et aguerrir les organisations ouvrières.

H. Amoré.