Le mythe des conseils ouvriers chez Tito

Dédié à nos bravos cocus de la Gauche...

Introduction

La révolution hongroise de 1956, le soulèvement de Berlin, les événements de Pologne et, d'une façon générale, les échecs du stalinisme aussi bien en Europe Orientale qu'Occidentale, ont remis le problème des conseils ouvriers au premier plan de l'actualité révolutionnaire.

Il n'est pas dans notre propos de tracer 1'historique des Conseils ouvriers, que l'on retrouve déjà sous la Révolution française dans les Conseils de communes, au cours de divers mouvements révolutionnaires de l848, puis, sous la Commune, jusqu'au premier soviet des usines Poutilov à Pétersbourg en 1905, le premier congrès des soviets en juin 1917, les soviets de Kronstadt contre la dictature bolchevique en 1921, les «république des conseils» à la fin de la première guerre mondiale en Hongrie, en Allemagne, en Autriche, aux deux extrémités de l'Adriatique: à Pola et à Cattaro, en Espagne et en Chine, pour assister au dernier sursaut, en 1956, à Budapest.

On va nous faire observer que nous oublions dans cette énumération les conseils ouvriers yougoslaves.

Il ne s'agit pas, avouons-le tout de suite! d'un oubli: pour nous, la création de «conseils ouvriers» par le gouvernement yougoslave ne représente qu'une nouvelle mystification de la classe ouvrière par la bureaucratie. Dangereuse:
- pour les ouvriers yougoslaves, chez qui elle compromet une institution révolutionnaire, restée – jusqu'à présent – «propre» (on pouvait opposer au Parti l'idée des conseils

ouvriers).
- pour «une certaine gauche européenne» qui s'accroche à «l'exemple yougoslave» et au slogan du gouvernement de Tito: «le transfert des usines aux ouvriers!» comme à 1a seule solution restée encore possible entre le capitalisme et le stalinisme.

Ce pourquoi il est important d'examiner le contenu réel de l'«expérience yougoslave» et ses conséquences.

«Standing» de vie ou le socialisme passe par le ventre

C'est avec la loi du 1er avril 1952 que le nouveau système des salaires est entré en vigueur dans toutes les entreprises économiques en Yougoslavie. Jusqu'à cette date, les salaires étaient fixés par décret gouvernemental.

La création d'une industrie nouvelle des biens de l'équipement, les investissements chaque année renouvelés ont servi surtout à la croissance et renforcement de l'appareil bureaucratique, de l'État, de la «nouvelle classe». Cet effort se traduisait pour la classe ouvrière par la diminution continuelle du niveau de vie et de le consommation à environ quatre ou cinq fois au-dessous du standard de vie, déjà pas très brillant, des ouvriers en France. Pour la paysannerie, l'«édification socialiste» voulait dire le rachat obligatoire, à des prix dérisoires, des 82% de leurs produits par l'État. Cette politique a mené le pays à la catastrophe économique. Après la rupture du P.C.Y. avec Moscou, la classe dirigeante, libérée de l'obligation d'exécuter docilement les directives soviétiques dans l'organisation et l'économie de l'État, s'est vu obligée de faire des concessions importantes aussi bien à la paysannerie qu'à la classe ouvrière. C'est ainsi que les paysans ont reconquis la liberté de décider librement la nature de leur production, et le rachat obligatoire de leurs

produits fut progressivement abandonné.

La concession consentie à la classe ouvrière était la création des conseils ouvriers d'usine. La propagande officielle affirme que les ouvriers eux-mêmes décident du montant de leurs salaires et de la distribution des revenus des entreprises économiques. Cette participation ouvrière à la gestion des entreprises devait mettre fin à l'abaissement continu du standard de vie des ouvriers. Car c'est là, finalement, la question: Qu'est-ce que le gouvernement nous offre comme moyen pour sortir de cette situation misérable? Est-ce que la «participation ouvrière à la gestion des entreprises» mettra fin à 1'abaissement continu du standing de vie des ouvriers?

Le revenu national ou l'inégalité des tranches du gâteau

C'est la Loi qui fixe chaque année le plan pour l'ensemble de la production et de la distribution des biens dans l'État yougoslave. C'est donc le Parlement qui en décide en définitif, après une vague consultation des syndicats, coopératives, etc. Il est vrai que le Plan ne fixe pas la nature et les quantités des produits à fabriquer, à livrer, mais le «minimum obligatoire de l'utilisation des capacités productrices». Ce «minimum» est pour l'agriculture de 105%, pour arriver à le production prévue et payer les plans chimériques de transformation magique d'un pays agricole en un pays hautement industrialisé – investissements: 17,7% du revenu national net – et pour apporter la tranquillité d'esprit à la nouvelle classe dirigeante – l'armée, l'armement, l'administration d'État: 45,4% du revenu national net... La part des salariés dans tout cela? Eh bien! dans le revenu produit par l'industrie et la production minière, pour ne citer que cet exemple, elle n'est que de 14,9%. Cette part est fixée à l'avance par le plan qui, en dehors du «minimum

d’utilisation», fixe le fonds global de salaires à dépenser pour ce degré d’utilisation. Le premier élément pour déterminer le fonds des salaires sont les normes de production et l’optimum du personnel: combien d’ouvriers et d’employés sont indispensables pour faire «tourner» l’entreprise à X% de sa capacité productrice?

En fixant d’avance le degré d’utilisation des entreprises, l’État détermine la qualité et le volume de la production.

En fixant le fonds global des salaires, l'État s’assure que la consommation et le standard prévus pour les salariés ne seront pas dépassés. À l’intérieur de ce fonds global, les salariés le repartissent entre eux comme bon leur semble et arrivent gentiment à une sorte d’auto-exploitation et, même, d’auto-punition (nous citons «Borba»):

> *«Le fonds global des salaires (la somme payée à l’ensemble du personnel) sera diminué par chaque absence de travail non justifiée... cela veut dire que le collectif entier doit se dresser contre ceux de ses membres qui essaieraient de diminuer le fonds commun des salaires en provoquant des frais injustifiés...»*

Toute la classe ouvrière yougoslave devrait se transformer en «pointeau», en garde-chiourme, en contre-maître... Car le mot d’ordre général est: «Diminution des prix de revient» ou, plus méchamment, « nous ne voulons pas partager les gains avec des paresseux!». En effet, les salaires sont fixés de telle façon qu’ils permettent à peine aux salariés de satisfaire leurs besoins les plus élémentaires. Mais ces salaires n’étant qu’une partie seulement du revenu d’un salarié, on lui fait miroiter la possibilité de recevoir la deuxième tranche, puisée dans le fonds global. C’est le bilan de l’année d’une entreprise qui doit faire ressortir le participation de chacun dans la distribution des gains. Le moyen le plus simple d’arriver à l’augmentation de la rentabilité de l’entreprise

est la diminution des prix de revient et l'augmentation de la productivité de chaque ouvrier. En réalité, toutes ces mesures se font au détriment de l'ouvrier, aggravant les conditions dans lesquelles il travaille et demandent un effort aussi bien physique que psychique toujours plus grand. D'autant plus, que le chemin est long entre la chaîne de production et le bureau directorial où on «partage» les bénéfices... Long, et il passe par la caisse d'État qui couvre les «charges sociales» en prélevant sur les recettes brutes des entreprises. Sous la dénomination «charges sociales» on n'entend pas les allocations et assurances sociales, mais TOUTES les dépenses prévues par l'État pour couvrir tous les frais de son administration, de l'armée et des investissements. Avant, donc, de pouvoir toucher la deuxième tranche de leurs salaires, c'est-à-dire la participation aux gains de l'entreprise, les ouvriers yougoslaves doivent réaliser par la vente de leurs produits: le montant de leur salaire et le montant de leur contribution à la Caisse d'État, sous forme de «charges sociales». Il est évident que les entreprises calculent leurs prix «charges sociales» incluses. Peut-on se permettre d'offrir des prix compétitifs (le marché yougoslave est un MARCHÉ LIBRE) dans 1esquels est incluse une charge si lourde? Les risques d'une mauvaise conjoncture, l'ouvrier yougoslave les partage avec son employeur – l'État – ou, tout au moins, avec le Ministre des Finances dont il devient complice dans l'affaire... si on en croit la loi du 1er avril 1952...

Ce qui est certain, c'est que plus une entreprise est développée techniquement, plus son pourcentage des charges est élevé et plus son collectif ouvrier se verra dans l'obligation de diminuer les fonds des salaires, s'il veut lutter avec la concurrence. Cette trouvaille des «communistes» yougoslaves obligeant les ouvriers à baisser eux-mêmes leurs salaires ne manque pas de pittoresque! Qu'en pensent les «titistes» occidentaux?

Et la plus-value?

Eh bien! elle a changé de nom... cela s'appelle en Yougoslavie «socialiste» la «tranche de l'État». Voilà ce qui est franc et précis. Les valeurs nouvelles crées par le travail se répartissent donc en deux tranches: fonds des salaires (tranche ouvrière) et la plus-value (tranche de l'État). D'ailleurs, l'entreprise, totalement privée de moyens financiers, est effectivement contrôlée par l'État, et ses avoirs ne sont que des chiffres dans la comptabilité de la Banque d'État. Si la loi du 1er avril 1952 prétend que les ouvriers yougoslaves ont une part dans la gestion du capital industriel du pays, elle ne peut pas cacher qu'il n'ont rien à dire dans la gestion du capital financier, qui domine totalement le premier. Et le participation de l'État dans la répartition de la plus-value créée par l'augmentation non planifiée de la production est assurée par un impôt spécial que l'entreprise qui dépasserait la production minimum doit payer. Un fonds d'amortissement garantie le renouvellement des machines et, au cas où le Plan ne le prévoit pas, l'entreprise doit créer son propre Fonds d'investissement, Fonds de réserve et Fonds social.

Le bénéfice net ne commence qu'après avoir alimenté suffisamment ces fonds... après avoir donné à l'État ce qu'il demande comme «charges sociales».

MALGRÉ UNE FORTE PRESSION, IL N'A PAS ÉTÉ POSSIBLE À LA CLASSE DIRIGEANTE YOUGOSLAVE D'OBTENIR CES REVENUS SOUS LA DIRECTION PUREMENT BUREAUCRATIQUE DE LA PRODUCTION. C'EST PAR LE TRUCHEMENT DES «CONSEILS OUVRIERS» QUE LA BUREAUCRATIE YOUGOSLAVE COMPTE S'ASSURER ET LES REVENUS DESIRÉS ET LA COMPLICITÉ DE LA CLASSE OUVRIÈRE.

«Les usines aux ouvriers»

Voici donc les principes fondamentaux sur lesquels reposent les conseils ouvriers yougoslaves – nous résumons:
- rentabilité: aucune entreprise économique ne doit plus vivre des subsides d'État, mais au contraire doit être capable de couvrir par ses recettes tous les frais de gestion et de verser à l'État les sommes prévues par le Plan.
- intéressement: les ouvriers et les employés travaillant dans une entreprise doivent être intéressés à se réussite, c'est-à-dire que le montant de leurs salaires doit être déterminé par la rentabilité des entreprises.

Comment on a donné «les usines aux ouvriers»

Toutes les entreprises sont la propriété du «Peuple» (lire: de l'État). Le «peuple» qui y travaille n'a pas le moindre droit envers l'entreprise, que le gouvernement peut retirer de ses mains n'importe quand, sous n'importe quel prétexte «d'intérêt public». Ainsi, un ouvrier peut être licencié de «son» entreprise – et même l'ensemble du personnel (y compris le conseil ouvrier). Le collectif ouvrier travaillant dans une entreprise est là simplement pour la faire «tourner» sous un certain nombre de conditions «sine qua non»:
- amortissement des machines et du matériel (ou restitution),
- acquisition de nouvelles machines, bâtiments, moyens de production, équipement (investissements),
- la propriété de l'État doit donc s'enrichir chaque année,
- acquittement de toutes les charges prescrites par 1'État.

Ceci prouve que dans le système titiste et sous la couverture des «conseils ouvriers» la PROPRIÉTÉ DES MOYENS DE PRODUCTION RESTE SEPARÉE DES PRODUCTEURS et que, pour parler clairement, LES OUVRIERS YOUGOSLAVES RESTENT DES SALARIÉS. Ils ne peuvent ni disposer des moyens de production, ni de l'ensemble des

produits de leur travail, ni orienter la production, ni décider le mode de distribution.

Sans ces quatre facteurs, pour nous, il n’y a pas d’économie socialiste.

Gestion des entreprises

Le système yougoslave se différencie du capitalisme d'État classique du type soviétique par la «co-gestion ouvrière».

Une entreprise économique est, en principe, dirigée par les «collectifs ouvriers», c’est-à-dire par l’ensemble du personnel qui y est employé. Toutes ces personnes ont les mêmes droits dans l’accomplissement de leurs tâches de membres du collectif, quel que soit le travail qu’elles effectuent dans l’entreprise et sans aucun égard au taux de leur salaire. Oui, toutes – ce qui est très démocratique – SAUF LE DIRECTEUR. Car c’est lui, le Directeur, qui décide même de la composition du «collectif ouvrier», dans la mesure où C’EST LUI QUI ÉBAUCHE ET LICENCIE LE PERSONNEL. Ainsi, tout le personnel peut être changé au cours de l’année mais, astuce juridique, le collectif ne cesse d’exister et se compose du personnel travaillant à un moment donné. Le point central reste le Directeur. La raison en est simple: c’est lui – et non pas le «collectif ouvrier» – qui représente le Propriétaire de l’Entreprise: l'État. Nous ne pouvons pas mieux qualifier, définir le rôle du Directeur que la Loi-même:

> *«Le Directeur dirige le production et toutes les affaires de l’Entreprise. Les ouvriers et les employés sont responsables devant le Directeur de l’accomplissement de leur travail. Le Directeur représente l’Entreprise envers l'État et envers les autres entreprises.» (Loi du 18 juin 1950, article 8).*

Le directeur est membre d’office du Comité de Gestion mais, ce qui est pour le moins curieux, la Loi le place au-dessus de ce

Comité:

> *«Si le Directeur trouve qu'une décision du Comité de Gestion ne correspond pas à la loi, aux prescriptions légales et AUX ORDRES DES AUTORITÉS D'ÉTAT COMPÉTANTES, il est obligé d'en avertir immédiatement ces autorités et de suspendre l'exécution de la décision du Comité de Gestion en attendant que l'organisme compétent de l'État prenne la décision définitive.» (art. 40 de la même Loi).*

Il faut bien comprendre que LE DIRECTEUR N'EST PAS LE GÉRANT COMMERCIAL NI LE DIRIGEANT TECHNIQUE DE L'ENTREPRISE, ce qui aurait pu à 1a rigueur justifier sa puissance. D'après «Borda» (organe centrai du P.C.Y., dans son n° du 13/2/52) sur 763 directeurs des entreprises économiques en Yougoslavie, 186 ont une certaine préparation technique, mais 702 sont membres actifs du P.C.Y. Ce qui explique pas mal de choses et ce qui oblige ce journal à les défendre contre les reproches de leur incompétence, de leur inutilité pour l'entreprise:

> *«Tous ces directeurs ont très bien compris que LEUR DEVOIR ESSENTIEL est d'être fidèles au Parti et que l'autorité de l'État les a nommé à ces postes surtout pour récompenser les militants et les combattants qu'ils ont été...»*

«Borba» affirme que «l'autorité du peuple» a justement besoin de tels directeurs, car «ils sont les meilleurs gardiens des biens» dont dispose cette «autorité populaire». Mais, comme un gardien ne suffit pas, on a renforcé la sécurité par la présence de le «Police économique» dans chaque entreprise. C'est cette présence des détachements policiers qui donne aux usines yougoslaves cet aspect de casernes (ou de prisons, ce qui diffère peu). C'est la police qui impose l'application des règlements, la discipline au travail et l'exécution immédiate des ordres du Directeur. Devant la porte d'entrée de chaque usine yougoslave, se trouve un policier. Même les touristes occidentaux de «gôche» ne peuvent pas ne pas le voir. Ce

qu’ils ne voient pas c’est un «organe de sûreté intérieure» que las ouvriers yougoslaves appellent, dans leur argot, le «Tzynkar» (Tzinkar = le Zingueur). Il faut connaître le comportement de l’ouvrier envers «les biens socialistes» et aussi sa mentalité et ses conceptions politiques. Ce genre de surveillance était la tâche des membres du P.C.Y. travaillant dans l’entreprise. Mais ils ne sont pas assez nombreux et ne possèdent que rarement les connaissances techniques suffisantes pour contrôler si l’ouvrier ne «sabote» pas le travail. Pour assurer cette besogne, la direction économique de l'État cherche des personnes aptes à ce genre de travail parmi les membres mêmes du collectif. Il existe des collèges techniques spécialisés où les tzinkars sont formés. Ce ne sont donc pas des misérables petits mouchards que nous connaissons dans les usines de l’Occident, mais une véritable institution, bien organisée, avec une préparation technique – une sorte de sous-officiers de l’industrie. Outre le privilège d’avoir leur emploi assuré (dans certaines entreprises leur nombre est monté jusqu’à 10% du personnel!) les «tzinkars» sont portés par priorité sur les listes des candidats pour les Conseils ouvriers...

Voilà dans quelles conditions le Collectif élit chaque année le Conseil ouvrier, composé de 15 à 120 membres (dans les entreprises ayant moins de 30 ouvriers et employés, le collectif entier constitue le Conseil ouvrier. Son rôle? D’après la Loi, il
- approuve les plans de base et le bilan de clôture de l’entreprise;
- adopte les conclusions relatives à le gestion de l’entreprise et à la réalisation du plan économique;
- énonce le règlement de l’entreprise sous approbation de l’organe d’État compétent;
- effectue la répartition de la partie des capitaux accumulés, restant la disposition de l’entreprise.

L’Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des

Comités d’Entreprise en France, précise ainsi le rôle social et économique du Comité:

> *«Le Comité d’Entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales... est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’Entreprise... est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l’Entreprise et peut émettre des suggestions sur l’affectation à leur donner...»*

Mais nous ne voulons pas faire de comparaisons. Notre but était d’essayer de démonter le mythe des «Conseils ouvriers» yougoslaves, qu’une certaine gauche prend pour le modèle même d’institution révolutionnaire. Nous voulons, à la base des faits évoqués, affirmer que les ouvriers ne peuvent pas contrôler la gestion de l’économie sans disposer des droits essentiels de la liberté de parole, de réunion, de l’organisation: QUE L’IDÉE MÊME DES CONSEILS OUVRIERS EST INCOMPATIBLE AVEC L’EXISTENCE DE L’APPAREIL DE L’ÉTAT; que – chaque fois que l’on avait essayé de faire coexister les deux (État – Conseil ouvrier) – ce ne fut jamais l’État qui «dépérit» mais, au contraire, c’est lui qui absorba les Conseils.

Qu’est-ce qu’il en reste en Yougoslavie?

Paul Zorkine