ANALYSES ET SYNTHÈSES

CENTRE INTERNATIONAL
DES SYNDICALISTES LIBRES
EN EXIL

LES SYNDICATS EN EUROPE ORIENTALE

3

5621

LES SYNDICATS
EN EUROPE ORIENTALE

"Analyses et Synthèses"

N° 3

PARIS

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

A91-5621

TABLE DES MATIÈRES

PREFACE

CHAPITRE I

Historique des mouvements syndicaux dans les pays qui sont actuellement sous le joug communiste.

CHAPITRE II

Les organisations syndicales en Europe Orientale.

CHAPITRE III

Code du Travail - Les Syndicats - Les Comités d'entreprise.

CHAPITRE IV

Congrès.

CHAPITRE V

Loi sur la discipline du travail.

CHAPITRE VI

Les syndicats et le travail forcé.

CHAPITRE VII

Durée du travail et des repos - Congés - Heures supplémentaires.

CHAPITRE VIII

La Fédération Syndicale Mondiale et sa propagande d'exportation.

CONCLUSION

PREFACE

Le rôle des syndicats dans le système des « Démocraties Populaires » nécessite une analyse, du fait de l'importance que jouent ceux-ci dans la vie économique des pays de l'Europe Orientale ainsi que dans l'essor de l'industrialisation planifiée. La réussite des plans dépend presque totalement de l'attitude de la masse sans cesse grandissante des travailleurs, de leur contribution spontanée ou de leur passivité.

D'après les conceptions communistes les travailleurs doivent être la force motrice de la nation et la base du pouvoir dit « populaire ». Il appartient aux organisations syndicales « unifiées » d'éduquer et de mobiliser les masses, ceci bien entendu sous la direction politique du Parti communiste.

La définition classique, selon laquelle les syndicats doivent se consacrer essentiellement à la défense des intérêts des travailleurs est considérée comme incompatible avec la pensée directrice relative à l'édification des bases fondamentales du socialisme. D'après les communistes la condition primordiale du développement du bien-être des masses travailleuses dépend de l'augmentation constante du rendement de la production. C'est pourquoi le problème de l'émulation au travail, des formes de son développement, la modernisation et la rationalisation du travail, le renforcement de la discipline, constituent le nouveau style et le mode d'activité des syndicats des pays d'Europe Orientale.

Ils luttent contre ce qu'ils considèrent comme un « conservatisme » dont la théorie est qu'il y a des limites aux capacités productives. Dans ces conditions nouvelles où les syndicats sont devenus « l'organisation de la classe gouvernante », ils doivent d'abord donner des preuves de leur souci des intérêts de la nation, conformément au programme et principes idéologiques du Parti communiste.

Ainsi apparaît clairement l'aspect fondamental de la différence entre les syndicats des pays occidentaux, libres de l'entrave politique et celle des syndicats des pays sous régime communiste relégués au rôle d'exécuteurs des ordres du parti.

Si on voulait mesurer la force et l'influence des syndicats des pays sous régime communiste, par le nombre des adhérents on arriverait à tirer des conclusions erronées. Nous analysons dans un de nos chapitres les raisons incitant la majorité des travailleurs à appartenir au syndicat. Elles s'expliquent par l'octroi de certains avantages d'ordre pécuniaire accordés aux syndiqués et non par la confiance de ceux-ci dans la représentation.

Les travailleurs ont su garder la conscience de la conception du vrai syndicalisme. Ils savent pertinemment que leurs besoins vitaux sont sacrifiés aux raisons d'être de l'Etat totalitaire. Le mépris des travailleurs envers les dirigeants des organisations syndicales se manifeste de diverses façons par des symptômes inquiétants. Les événements de Poznan ont créé le désarroi dans les rangs de l'élite communiste, notamment dans celle des syndicats. Ces événements amèneront incontestablement une révision de l'attitude du Parti communiste envers les syndicats. On essayera de donner à ceux-ci un semblant de structure démocratique. Mais on ne pourra pas par des artifices, tromper les travailleurs sur le rôle que les syndicats sont obligés d'accomplir dans un Etat totalitaire.

CHAPITRE I

HISTORIQUE DES MOUVEMENTS SYNDICAUX DANS LES PAYS QUI SONT ACTUELLEMENT SOUS LE JOUG COMMUNISTE

BULGARIE

LA Bulgarie fut asservie pendant cinq siècles. Elle ne recouvrit sa liberté qu'en 1878.

Le mouvement syndical bulgare ne s'est affirmé que vers le début du 20e siècle. Ce retard s'explique par les conditions particulières économiques de la Bulgarie : l'agriculture constituant le fond de la vie nationale.

Jusqu'en 1927, la grande industrie n'occupait que 11 % de la population active.

Les premières associations professionnelles se formèrent sous l'impulsion du parti socialiste.

En juillet 1904, le mouvement syndical subit le contrecoup de la scission du parti socialiste. Une partie des syndicats se rapproche de la fraction révolutionnaire.

Après la guerre 14, la population bulgare est pauvre, elle subit une répercussion profonde de la révolution russe. Cette répercussion oriente en partie le mouvement syndical vers des conceptions communistes qui préludent à de graves événements.

En décembre 1919, le gouvernement interdit une manifestation organisée par les Unions Professionnelles. La grève générale est décidée. Il faut deux mois au gouvernement pour réprimer cette grève qui est suivie par tous les syndicats (les deux centrales

syndicales, le Syndicat des Fonctionnaires, la Confédération du Travail Bulgare). Le mouvement syndical en sort affaibli et désorganisé. Cette défaite est pourtant le point de départ d'une réorganisation des méthodes et d'une révision du programme syndical. En 1919, toutes les centrales syndicales fusionnent, à l'exception des syndicats communistes, qui estiment que la subordination de l'action syndicale à une politique communiste est indispensable.

Après les émeutes de septembre 1923, l'Union Générale des Syndicats Ouvriers à tendance communiste, est dissoute, en même temps que le parti communiste.

L'Union Générale Syndicale de Bulgarie (Syndicats Libres) était groupée en 1923 en 47 associations professionnelles. Il y avait également une organisation syndicale autonome : l'Union Bulgare de l'Enseignement, Fonctionnaires, P.T.T., cheminots, à tendance socialiste et radicale, qui groupait 40.000 membres sur 100.000 fonctionnaires. Toutes les fédérations syndicales libres fusionnent pour former ce qu'on appelle en Bulgarie « L'Union des 19 » car 19 organisations y prenaient part.

Les syndicats ne jouissent pas de la personnalité morale.

L'Union Nationale des Travailleurs de Bulgarie a été constituée en 1935. Les communistes reçoivent l'ordre d'y adhérer et font un travail fractionnel. En 1935, elle groupe 77.560 travailleurs, en 1936 — 129.990 membres, en 1938 — 150.000 membres groupés en 974 organisations affiliées à 16 unions professionnelles.

POLOGNE

On distingue deux périodes dans l'évolution du mouvement syndical en Pologne. Première période avant la reconstitution de la Pologne ; deuxième période — après la reconstitution de la Pologne.

1re période avant la reconstitution de la Pologne : trois législations différentes.

1. — Russe — Jusqu'en 1905 il n'y eut pas de liberté syndicale. La défense des intérêts économiques était assumée par des

organisations illégales socialistes. Ces organisations avaient constitué des « caisses de résistance » pour soutenir les grèves. Après la poussée révolutionnaire de 1905-1906, le gouvernement russe consent à certaines réformes libérales, entre autres, la liberté d'association. Les premiers syndicats se forment reflétant différentes tendances : tendance socialiste apparentée au parti socialiste polonais ; tendance social-démocrate apparenté au parti socialiste juif « Bund » ; tendance nationale radicale apparenté au parti « Union ouvrière nationale ». Mais ces libertés légalement proclamées n'inspiraient pas confiance. Les syndicats restent en partie dans l'illégalité. L'influence des syndicats grandit continuellement. En 1908 ils atteignent le point culminant, et sont écrasés par la politique réactionnaire russe. Une partie des dirigeants syndicaux sont déportés en Sibérie, d'autres continuent leur activité dans la clandestinité.

2. — Prusse — Jusqu'en 1918, les syndicats subissent le même régime que le Reich. Les ouvriers polonais adhèrent aux syndicats allemands.

En 1902 est créée la première organisation polonaise spécifiquement syndicale à Bochum (Westphalie) appelée Union Syndicale Polonaise. Une entrave importante : obligation dans les réunions de parler l'allemand. La même année est fondée à Poznan le « Syndicat Professionnel Polonais ».

Depuis 1889 il existait en Silésie une société appelée « Aide Mutuelle » qui avait pour but la défense des intérêts des ouvriers. En 1909, l' « Aide Mutuelle », le « Syndicat Professionnel Polonais » et l' « Union Syndicale Polonaise » sont réunis en une seule centrale : l' « Union Syndicale Polonaise ».

3. — Autriche — Profitant d'un régime libéral, les premiers syndicats sont fondés par les socialistes polonais et sont affiliés en 1890 à la centrale syndicale autrichienne. Dès 1900, les syndicats de tendance Chrétienne-sociale commencent à se former et à se grouper dans une organisation centrale : l'Union Syndicale Polonaise des Ouvriers Chrétiens, dont le siège est à Cracovie.

A partir de 1916, les organisations syndicales reprennent de l'activité. Plusieurs centrales se forment à Varsovie : Le « Conseil Régional des Syndicats » (tendance parti ouvrier national) la

« Commission Centrale des Syndicats Professionnels » (tendance socialiste) le « Conseil des Syndicats Professionnels de Varsovie » (influence parti social-démocrate).

***

Après la reconstitution de la Pologne, la liberté d'association fut rétablie. Des organisations ouvrières sont créées.

1. L'Union des Syndicats Professionnels de Pologne (Influence socialiste adhère à l'Internationale d'Amsterdam).

2. Union Syndicale Polonaise (Tendance nationale).

3. Union Professionnelle Chrétienne de la République Polonaise (basée sur l'encyclique « Rerum Novarum »).

Le 8 février 1919, un décret-loi paraît fixant les lois selon lesquelles doit s'effectuer la constitution d'une association professionnelle. Ce décret s'applique aux Syndicats des travailleurs dont la tâche consiste dans la défense et l'encouragement des intérêts économiques et culturels des travailleurs d'une branche déterminée du travail, des branches connexes et similaires.

Un syndicat peut acquérir des droits et contracter des obligations (acquérir des immeubles, recevoir des legs, des dons, et conclure des conventions collectives, tester en justice). Il peut créer des caisses de secours mutuels, coopératives, habitations à bon marché, « établissement d'éducation professionnelle, accorder des subventions à des institutions ».

Selon la loi du 8-2-1919 « LE SYNDICAT REPRESENTE LES INTERETS DE LA CLASSE LABORIEUSE ». Les Syndicats participent à la conclusion des conventions collectives et au règlement des conflits collectifs. LE DROIT DE COALITION ET DE GREVE EST ETABLI ET GARANTI.

Le nombre des syndiqués en 1938 était environ de 780.000.

Le fait est indéniable que les syndicats en Pologne avaient acquis de plus en plus la confiance de la classe ouvrière. Depuis le début de ce qu'on peut appeler « la lutte de classes », depuis la naissance des associations dites « de défense des intérêts des travailleurs », l'ouvrier polonais a toujours eu conscience du rôle qu'il joue dans l'évolution du travail.

Dans toutes les luttes de la classe ouvrière polonaise c'est la défense de la justice contre les injustices sociales qui domine. On lutte contre les oppressions de toute sorte pour la liberté ouvrière. Les luttes se répètent : celles de 1905, comme celles de 1956 sont des réactions spontanées du travailleur brimé dans ses libertés, mais profondément conscient qu'au bout de la lutte, c'est obligatoirement lui qui vaincra.

TCHECOSLOVAQUIE

Les premières associations syndicales font leur apparition entre 1867 et 1870.

En 1893, elles sont affiliées à la Centrale Syndicale austro-hongroise à Vienne.

La première centrale syndicale indépendante tchèque est créée en 1897 sous le nom de « Fédération des Syndicats Tchèques (O.S.C.) comptant un effectif de 7.000 membres environ. En 1913, cette centrale compte déjà plus de 100.000 adhérents et coopère étroitement avec le parti social-démocrate.

En 1902, sont créés les Syndicats Socialistes-Nationaux, ainsi que les Syndicats Social-Chrétiens.

Après la création de la République Tchécoslovaque, en 1918, le mouvement syndical connait un développement puissant. En 1918, 370.000 ouvriers sont déjà organisés, et en 1920, plus de 2.000.000 dont la majorité à l'O.S.C. Outre les syndicats tchécoslovaques, les travailleurs allemands créent un syndicat de langue allemande, la « Deutsche Gewerkschaftszentrale » (D.G.K.) à Liberec. En 1926, les centrales syndicales tchécoslovaque et allemande créent l' « Union Fédérale », qui est représentée à la Fédération Syndicale Internationale à Amsterdam et à Paris.

En 1921, est fondée l'Union Syndicale Internationale (M.V.S.) qui appartient à l'Internationale Syndicale Rouge. Mais en 1929, elle rompt avec le parti communiste et rejoint la Fédération des Syndicats Tchécoslovaques (O.S.C.). Les Syndicats Social-Chrétiens ont une centrale en Bohème, une en Moravie et une pour les ouvriers allemands chrétiens à Zwickau.

L'effectif des membres organisés dans les grandes centrales syndicales sont :

	1928	1930	1936
1. Confédération des Syndicats Libres	—	—	—
a) Fédération des Syndicats Tchécoslovaques (OSC)	376.600	391.400	489.400
b) Commission Syndicale des Syndicats Allemands (DGK)	197.100	184.500	139.400
rattachés à la F.S.I. .	573.700	575.900	628.800
2. Centrale des syndicats socialistes nationaux (C OD)	287.600	288.200	336.800
3. Union Syndicale internationale (MVS)	180.000	113.700	152.300
4. Centrale syndicale des travailleurs chrétiens			
a) Tchèques	112.600	102.700	119.000
b) Allemands ..... rattachée à l'Internationale Syndicale Chrétienne.	23.100	31.100	40.000

Pendant l'occupation (1939-1945) le mouvement syndical a été unifié dans la « Fédération Nationale des Syndicats Tchèques ». Après la fin de la deuxième guerre mondiale, le mouvement syndical tchécoslovaque pris en mains par les communistes, se constitue en « Mouvement Syndical Révolutionnaire » (R.O. H.), avec une direction centralisée sans autonomie des fédérations. En 1955, son effectif est de 3.650.000 membres.

HONGRIE

Le droit d'association professionnelle reposait en Hongrie sur un système de décrets ministériels. L'association professionnelle n'a aucune garantie législative ni constitutionnelle. Pour créer une association, et surtout une association professionnelle, il faut une autorisation spéciale du gouvernement. Cette autorisation préalable est donc un facteur déterminant de la tendance que devra revêtir l'organisation professionnelle.

Un décret particulier règle d'ailleurs les dispositions des statuts qui doivent formellement mentionner le droit que possède le ministre de procéder à la suspension ou à la dissolution de l'organisation. Les statuts ne doivent renfermer aucune clause permettant de décider ou d'organiser une grève ou de fournir des secours à des grévistes.

Sous la République populaire, les salariés furent contraints d'adhérer aux syndicats. Après la chute de la « dictature des conseils », une tentative est faite pour attirer les ouvriers dans des organisations rapidement constituées avec l'appui du nouveau gouvernement, qui se donnent officiellement pour tâche de « respecter la paix économique ». Ce sont des syndicats « jaunes ». Il s'agit surtout pour le gouvernement d'avoir une arme pour lutter contre les syndicats social-démocrates qui prennent vite de l'influence. Au cours de cette action, maints syndicats libres furent contraints à la dissolution.

Pour maintenir les syndicats dans le cadre défini par les lois, les autorités surveillent minutieusement leur activité. Il faut être de nationalité hongroise pour adhérer à ce genre de syndicats. Alors que ces syndicats jaunes ont un champ d'activité assez large, les associations professionnelles libres n'ont droit qu'à une part restreinte dans la règlementation du travail. Dans le domaine des conflits, leur action est très limitée, puisque les statuts stipulent nettement l'interdiction d'organiser une grève.

Avec l'occupation en 1944 de la Hongrie par les armées hitlériennes, le mouvement syndical subit de dures épreuves. Les militants syndicalistes les plus en vue sont déportés, emprisonnés ou même assassinés.

La délivrance de l'oppression nazie fut le début d'une autre oppression. Quelque temps avant l'occupation de l'armée soviétique, des éléments sortant des écoles syndicales de Moscou furent parachutés et prirent contact avec la résistance locale surtout avec les communistes. Ils élaborèrent un plan pour faire « démarrer » le mouvement ouvrier. La bolchévisation du mouvement syndical

était commencée. Ils reprirent les mots d'ordre des syndicats libres. Les socialistes qui pouvaient encore s'exprimer à ce moment-là rencontrèrent une profonde sympathie parmi les travailleurs. L'intérêt communiste était de capter la confiance des travailleurs par une unité syndicale. Petit à petit, tous les chefs syndicalistes non communistes furent éliminés, emprisonnés ou déportés.

ROUMANIE

Le mouvement syndical roumain fait une apparition sporadique vers 1880, sous forme d'associations ouvrières ou mutualistes et de défense professionnelle. Mais la faiblesse numérique de la classe ouvrière, en raison du peu de développement de l'industrie et la persistance des traditions artisanales, fait sombrer ces organisations. C'est seulement au début de notre siècle, après 1905, que sous l'impulsion d'une équipe d'avant-garde, le mouvement syndical réussit à s'imposer, malgré la tentative gouvernementale de faire renaître les corporations.

Le mouvement syndical se constitue sur une base nationale le 31 Août 1906. Il englobe très vite quelques dizaines de milliers de membres, mais prend un essor vigoureux seulement après la première guerre mondiale et la constitution de la Grande Roumanie, par l'intégration dans le territoire national de la Transylvanie et de la province du Banat, ainsi que de la Bucovine et de la Bessarabie.

A la veille des grandes luttes ouvrières de 1920, plus de 250.000 membres font partie des syndicats roumains. La répression de la grève générale déclanchée par les communistes en 1920, provoqua une forte baisse des effectifs.

En 1923, intervint la scission syndicale entre la majorité syndicaliste libre, groupée dans la Confédération Générale du Travail et la minorité communiste qui forma un Conseil Général des Syndicats Unitaires. Cette scission freina le développement du syndicalisme, qui commençait seulement à se regrouper après la dure répression gouvernementale.

Les syndicats libres réussirent à grouper dans leur sein la quasi totalité des mineurs des grands bassins houillers, les métallurgistes du Banat, les travailleurs du Livre, ainsi que des minorités ouvrières d'autres branches d'industrie.

La C.G.T. Libre s'efforça d'utiliser la possibilité légale de conclure des contrats collectifs, pour obtenir des améliorations sociales. C'est ainsi qu'en 1923 ont été conclus 329 contrats collectifs englobant un total de salariés de 90.500 ; en 1926, les effets de la scission déjà résorbés, elle pouvait obtenir des contrats collectifs pour 82.634 salariés. Sur un total de 500.000 ouvriers, cela représente un pourcentage appréciable.

L'existence légale du mouvement syndical roumain fut abolie avec l'avènement de la dictature militaire d'Antonesco, soutenue par le mouvement fasciste de la Garde de Fer, en automne 1940. Les ouvriers furent soumis pendant la guerre à un régime de surveillance militaire et toute action revendicative sauvagement réprimée. C'est ainsi que fut fusillé le militant socialiste et syndicaliste Stefan MOHANESCO, typographe à l'Imprimerie Nationale de Bucarest pour une tentative d'organisation illégale de groupes syndicaux. Des militants métallurgistes du centre ouvrier de RECHITZA dans le Banat, furent aussi condamnés par un tribunal militaire à de longues peines de prison pour action syndicale illégale. Il s'agissait dans les deux cas de militants syndicalistes libres et de socialistes.

Les militants syndicaux socialistes ont réussi à regrouper leurs effectifs dans la clandestinité sur le plan national et à préparer un retour vers la légalité qui se dessinait avec les défaites de plus en plus nombreuses des nazis. Les communistes commencèrent aussi à se regrouper et des pourparlers eurent lieu entre les syndicalistes libres et les communistes sur le plan syndical et politique, et même avec les partis historiques libéral et national-paysan, pour la liquidation de la dictature militaire.

Un accord fut conclu entre les syndicalistes libres et les communistes en avril 1944. Un manifeste commun, qui reprenait textuellement le plan d'organisation et revendicatif des syndicalistes libres, fut diffusé dans les entreprises, à l'occasion du premier mai : augmentation immédiate des salaires en rapport avec l'augmentation du coût de la vie ; liberté d'organisation syndicale et politique ; liberté de la pensée, de la presse et de la parole ; libération de tous les détenus politiques, etc...

La Confédération Générale du Travail fut reconstituée le 1er septembre 1944, au moment où les troupes soviétiques atteignaient Bucarest. Les communistes, en dépit de toutes leurs promesses,

commencèrent la colonisation des syndicats, en écartant un à un, des postes de responsabilité, les militants qui ne voulaient pas se plier entièrement à leur volonté. La parité entre militants syndicalistes libres et communistes, convenue dans la clandestinité, se révélait une pure hypocrisie communiste.

Dans les comités d'entreprises et dans les groupes syndicaux d'entreprises, où l'influence socialiste était prépondérante, la résistance s'organisa spontanément contre l'emprise totalitaire et bureaucratique du sommet de l'appareil syndical. Ce fut une des raisons pour les communistes de plus en plus discrédités par les méfaits de l'occupation russe, de s'opposer aux requêtes répétées des travailleurs de faire des élections syndicales libres à tous les échelons.

C'est seulement en été 1947, au moment où l'emprise communiste sur l'appareil d'Etat, grâce au Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité, fut achevée, que les communistes fixèrent les élections syndicales. En même temps pour semer la terreur dans les entreprises, eut lieu une campagne de compression de personnel, sous le prétexte d'économies, mais en réalité dans le but d'éloigner les militants syndicalistes libres, concurrents possibles des communistes à ce scrutin, sur les lieux de travail. Plus de 100.000 salariés, en grande partie des ouvriers hautement qualifiés, connus pour leurs opinions socialistes et syndicalistes furent licenciés. C'est seulement après l'achèvement de cette opération psychologique, que les communistes, en mobilisant leurs troupes de choc, et là où ils rencontrèrent une résistance opiniâtre, avec l'intervention de la police politique, qu'eurent lieu les élections syndicales. Il s'agissait d'un vrai simulacre. Mais malgré leur pression dans nombre d'entreprises, les ouvriers ne cédèrent pas. Par exemple, dans la région de Brachov, dans les centres sidérurgiques de Rechitza, il fallut voter sept fois pour obtenir une faible majorité communiste.

Ce fut la fin de la fonction démocratique des comités d'entreprises, dernier rempart organisé de la défense ouvrière contre l'arbitraire totalitaire.

Avant la guerre, la force et l'influence des organisations syndicales variait d'un pays à l'autre. Le degré d'industrialisation n'était pas le même en **Tchécoslovaquie** qu'en **Pologne** et si on

compare, par exemple, la structure économique de la **Tchécoslovaquie** avec celle de la **Bulgarie**, les différences sont encore plus flagrantes.

Les problèmes que les syndicats avaient à résoudre étaient nombreux et difficiles en raison de la situation économique à laquelle ces pays avaient à faire face après la crise mondiale de 1929 à 1935, qui secoua les économies fragiles et avant tout la classe ouvrière.

Malgré des conditions économiques et sociales particulièrement défavorables, le mouvement ouvrier des pays de l'Est réalisait un travail considérable. Pourchassés, persécutés par les gouvernements réactionnaires, contraints bien souvent à lutter dans la clandestinité, les luttes ouvrières faisaient leur chemin, et les syndicats réussissaient dans bien des cas à obtenir satisfaction. Le mouvement ouvrier et les syndicats — en dehors de la Tchécoslovaquie — traversèrent des périodes difficiles et subirent maintes persécutions.

Les Centrales syndicales étaient des centrales de syndicats libres où l'influence communiste était inexistante. Toutefois, le travail « fractionnel » était la tâche des communistes infiltrés dans les syndicats libres. Les communistes peu nombreux, avaient chacun leur tâche spécifique. Ceux qui étaient désignés pour le « travail syndical » prenaient leurs directives dans leurs cellules (clandestines ou non, selon les pays). Ce sont ces communistes actifs d'avant guerre qui furent envoyés dans les écoles spéciales de l'Union Soviétique pour en revenir avec chacun leur « spécialité ». C'est ainsi qu'après la guerre, ces « spécialistes » rentrés de Moscou ont pu (avec l'aide de la police politique et de l'armée rouge) désagréger les syndicats libres, prendre possession des leviers de commande et imposer les directives du Kremlin.

De nombreux dirigeants syndicaux furent déportés par les nazis. Le nombre des martyrs de la classe ouvrière se chiffre par des dizaines de milliers qui furent fusillés par eux.

En 1944-45, lorsque les troupes hitlériennes furent chassées des pays d'Europe Orientale par les alliés, la classe ouvrière espéra que la liberté était retrouvée et qu'une justice sociale allait enfin régner.

Douces illusions fugitives !...

CHAPITRE II

LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN EUROPE ORIENTALE LES SYNDICATS APRÈS 1945

Depuis 1945, les syndicats en Europe Orientale ont été « alignés » sur les syndicats de l'Union Soviétique. L'U.R.S.S. n'a fait qu'appliquer dans les pays qu'elle veut coloniser, les méthodes d'organisation syndicale qui ont fait leur preuve depuis trente années vis à vis de la classe laborieuse russe.

L'activité des syndicats est synchronisée, leur structure est analogue, leurs tâches sont communes. Les plans économiques des pays sous le joug communiste se complètent sur une échelle toujours plus grande. Cette uniformisation sert non pas les intérêts des travailleurs de ces pays, mais ceux de l'Union Soviétique.

Les masses ouvrières et paysannes, ainsi qu'une partie de l'intelligenzia, aspiraient à une modification radicale des conditions sociales et économiques capables d'améliorer le niveau de vie de la classe laborieuse. Les ouvriers n'étaient toutefois, nullement attirés par la doctrine communiste. Mais ils voulaient une réforme agraire, une nationalisation (au moins partielle) de l'industrie, un plan économique, l'organisation de la promotion sociale, une démocratisation authentique des pouvoirs publics. Mais la délivrance de l'oppression nazie fut aussi le début d'une autre oppression : celle des communistes.

Les « spécialistes syndicaux » formés dans les écoles soviétiques spéciales rentrèrent dans leurs pays respectifs au cours de l'année 1944. Ces « spécialistes » prirent contact avec les communistes locaux qui avaient été dans la résistance. Ce sont ces « spécialistes »

communistes qui élaborèrent le plan de noyautage des syndicats libres et des partis socialistes, dont l'influence s'accentuait après les années d'oppression nazie et qui constituaient l'obstacle le plus dur à franchir et l'ennemi numéro 1 du parti communiste. Le parti communiste qui était appuyé par l'armée d'occupation et la police politique, put aller vite en besogne. Tous les moyens tactiques communistes furent mis en action : d'un côté la « main tendue » au frère syndicaliste, de l'autre les accusations mensongères, le mouchardage et la discrimination. L'élimination systématique (au besoin par la déportation) de ceux que ne se déclaraient pas plus communistes que les communistes.

La liquidation de la bourgeoisie ne fut jamais un problème pour les communistes. Pour eux, une seule méthode : le nettoyage par le vide.

Les directives reçues par le parti communiste étaient donc relativement facilement applicables par les syndicats envahis de « spécialistes ». Les derniers vrais syndicalistes libres qui voulurent résister à leur emprise furent emprisonnés, déportés, ou durent fuir leur pays.

Beaucoup d'entreprises importantes avaient été réquisitionnées par les nazis, et à ce titre furent nationalisées les premières, sans qu'il soit besoin d'envisager quelque compensation que ce soit.

A partir de 1945, certains représentants des syndicats sont devenus des ministres, des secrétaires d'Etat, des députés.

Après la guerre l'unité syndicale était réalisée. Les syndicats étaient affiliés à la Fédération Syndicale Mondiale. Selon les statuts les travailleurs n'étaient pas « obligés » d'adhérer à un syndicat, mais s'ils voulaient rester en dehors des organisations syndicales, ils devaient se passer de manger. Seule la carte syndicale permettait d'obtenir la carte d'alimentation. C'est la raison pour laquelle entre 1945 et 1947 on voit une élévation si rapide du nombre des syndiqués. Ce fait à lui seul explique que des catégories d'industries qui avant la guerre étaient très faibles syndicalement, englobent maintenant la majorité des travailleurs.

Il n'est donc pas possible de faire des comparaisons entre les chiffres des affiliés aux syndicats avant la guerre et ceux de 1945-1947.

Il fut donc facile, étant donné cette obligation de posséder la carte syndicale pour obtenir la carte d'alimentation, d'organiser les unions professionnelles dans toutes les branches d'industries. Il serait également faux de dire que certaines industries sur lesquelles avant la guerre les syndicats n'avaient pas beaucoup d'influence, en ont acquis entre 1945 et 1947. La planification (communiste) de l'industrie a fait développer dans certains pays des branches qui étaient en sommeil avant la guerre.

On peut dire que c'est en 1948-49 que les communistes ont « légalisé » l'état de fait qu'ils avaient fini par imposer en quelques années.

CHAPITRE III

CODE DU TRAVAIL
LES SYNDICATS - LES COMITÉS D'ENTREPRISES

Les bases fondamentales des syndicats sont la liberté d'organisation et de fonctionnement, les syndicats ayant pour but d'assurer la protection des droits des travailleurs. Ceux-ci doivent pouvoir s'affilier librement dans les organisations syndicales de leur choix. Les syndicats ont pour devoir de fixer et d'améliorer les conditions de travail sous tous leurs aspects. Les comités d'entreprise doivent jouir de toute leur indépendance.

Les syndicats (libres) permettent aux travailleurs d'exprimer ouvertement leurs besoins et leurs aspirations. C'est à travers les syndicats qu'ils prennent conscience de leur force.

La conception d'une paix sociale n'est pas incompatible avec les conflits de travail.

Le rôle des syndicats étant en premier lieu la défense des conditions de travail et de vie de l'ouvrier, la condition première à cette tâche est leur INDEPENDANCE, aussi bien vis à vis des partis politiques, que de l'employeur.

L'esprit de collaboration entre employeur et travailleur demande un effort conscient de part et d'autre. Le facteur humain devrait donc passer au premier plan de l'organisation de la production.

Pourtant dans les « démocraties populaires » l'ouvrier (le bien le plus précieux) a perdu le sentiment de sa dignité et de sa valeur humaine : ses droits fondamentaux. Il n'a pas la liberté de s'exprimer, ses efforts ne sont pas récompensés. Alors qu'il devrait avoir le sentiment et la satisfaction de jouer un rôle utile

dans la société, il a au contraire la conviction qu'il n'est, comme le disent si bien les syndicats communistes, qu'une COURROIE DE TRANSMISSION entre la production et l'Etat Patron.

L'instinct du travailleur et de tout homme, est celui de la conservation. Instinct qu'il ressent avant l'instinct social. Pour lui, il y a d'abord le **besoin** d'obtenir ce qui est indispensable à sa vie et celle de sa famille : aliments, habits, logement, tous éléments de nature à assurer un niveau de vie convenable.

Dans les pays sous le joug communiste il est devenu une **machine à produire**, où tout contrôle indépendant des conditions de travail a été supprimé. S'il n'exécute pas ses normes (et ne les dépasse), s'il déplait au responsable syndical (en même temps membre du parti communiste) du responsable de l'atelier, c'est la perte de son emploi, ou le « travail éducatif » qui le guettent.

Il se sent constamment en danger, il vit dans l'insécurité, il ose à peine penser à une vie meilleure. La contrainte règne dans tous les domaines, Le caractère infaillible des ordres émanant des supérieurs lui donnent le même sentiment que devaient ressentir les esclaves. La passivité a remplacé l'enthousiasme chez tout travailleur. Il représente pour l'entreprise un pourcentage de production, qu'il accomplit sans joie.

Le Syndicat.

Art. 1 du Statut des Syndicats : « Les Syndicats réalisent leur tâche sous la direction du parti communiste qui est l'avant-garde de la classe ouvrière et le guide des forces de la nation ».

Le syndicat en Europe Orientale, jouit d'un « monopole » en matière d'association. C'est un syndicat unique sous contrôle intégral du parti communiste. C'est le parti communiste, par le truchement du Conseil Central des Syndicats qui règle la structure organique du mouvement syndical et établit les directives d'organisation, de fonctionnement et d'activité du syndicat.

Voici comment sont définies par la loi les tâches et l'activité des syndicats dans les pays actuellement sous domination communiste. Ces tâches, sont dans leur application, les mêmes dans toutes les démocraties dites populaires, puisque leur structure est copiée sur les syndicats d'Union soviétique et qu'ils sont sous le contrôle du parti communiste. Naturellement, dans le « Code du Travail » de chaque pays, les expressions diffèrent, mais les directives de travail sont les mêmes. Les lois et décrets — toujours en vigueur — sur les Syndicats ont été promulgués entre 1949 et 1952. Quelques modifications y ont été apportées par la suite, que nous analyserons également.

LE CODE DU TRAVAIL, NOUVEAU FEODALISME INDUSTRIEL.

Les CODES DU TRAVAIL sont des lois que chaque travailleur doit respecter.

Définition communiste :

« Le Code du Travail règle tout ce qui est relatif aux ouvriers et aux employés dans les entreprises, les établissements et les organisations, ainsi que la Sécurité Sociale d'état, dans le but d'inculquer, de réaliser et de consolider les principes socialistes (sic) d'organisation du travail, afin d'assurer l'augmentation de la productivité, le dépassement des normes, d'élever le bien-être des travailleurs, de préserver leur santé et d'assurer leur existence en cas d'inaptitude temporaire ou permanente ».

Les théories sont loin de la pratique. Auraient-ils besoin de se révolter, si le Code du Travail apportait de réelles garanties aux travailleurs ?

Chaque Code du Travail contient plusieurs chapitres. Toutefois, le premier en titre est celui qui concerne les **Syndicats.** Tout ce qui est relatif au TRAVAIL, est étroitement lié avec les SYNDICATS.

En deuxième lieu viennent les **Rapports du Travail,** comprenant :

1. les conventions collectives
2. les contrats de travail
3. durée du travail et des repos
4. congés
5. rétribution du travail
6. indemnités
7. hygiène et sécurité du travail
8. discipline du travail
9. litiges

En troisième position vient la **Sécurité Sociale d'Etat.**

LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

En analysant le rôle des SYNDICATS PROFESSIONNELS nous voyons qu'il appartient en grande partie au Syndicat de mettre en pratique les tâches énumérées par le Code du Travail.

Toutefois, lorsque le Code du Travail prétend que « **la liberté d'organisation** des ouvriers et des employés par profession est garantie » et que « les unions professionnelles sont des organisations sociales de masses sans parti, réunies volontairement », ceci est FAUX.

En effet, il ne peut y avoir « liberté d'organisation » s'il n'y a qu'un **syndicat unique, jouissant du monopole d'association.** L'affiliation au Syndicat est soi-disant « volontaire », mais en fait elle est **quasi obligatoire,** puisque seuls les syndiqués obtiennent certains avantages (réductions diverses, priorité pour bénéficier de places dans les maisons de vacances, etc...).

Les avantages d'être syndiqué :

a) Priorité dans les maisons de repos. Le syndiqué reste sur la première liste des candidats aux sanas, stations thermales,

b) il a la priorité pour sa famille des institutions de protection pour la mère et l'enfant, colonies de vacances, préventoria, écoles maternelles,

c) il reçoit une aide dont le montant sera déterminé, dans les cas de naissances et lorsqu'il est frappé par l'adversité,

d) il peut être membre de la Caisse de Secours et de Prêts,

e) il profite de toutes les créations culturelles et touristiques des syndicats,

f) il a accès aux cabinets juridiques des syndicats,

g) les cotisations de base aux syndicats sont fixées à 1 % du salaire.

Une partie des cotisations est destinée au fonds de secours des syndicats.

Le montant de la prime syndicale à la naissance équivaut au montant des cotisations syndicales de 3 années ; il faut toutefois appartenir et avoir cotisé pendant trois années au moins.

En France, par exemple, un ouvrier qu'il soit syndiqué ou non, a pour lui et sa famille sur son billet de chemin de fer pour ses vacances, une réduction de 30 %.

Tous ces avantages sont faits pour obliger l'ouvrier à adhérer au syndicat.

Lorsqu'on calcule à combien se montent pour la caisse des syndicats tous les avantages ci-dessus, on arrive à des sommes énormes. Il ne fait aucun doute que l'Etat couvre l'excédent des dépenses. Il alloue aux syndicats de fortes subventions sous le couvert « d'action éducative et culturelle ».

L'ouvrier qui a le courage de rester en dehors des syndicats est contribuable, comme tous les citoyens. Il contribue donc indirectement aux avantages accordés aux ouvriers syndiqués. On peut donc dire que ce sont des ouvriers conscients (de leurs désavantages) qui veulent montrer leur désapprobation à l'organisation syndicale actuelle qui n'y adhèrent pas. En Pologne, le Premier Secrétaire du Parti communiste Ochab, l'homme N° 1 de la hiérarchie communiste, avoue que 1.800.000 travailleurs restent en dehors des organisations syndicales. On peut donc affirmer que ce chiffre est bien au-dessous de la vérité. Et la désaffection grandit de jour en jour.

Ne pas être syndiqué constitue en soi un acte de résistance. Non seulement le travailleur sait qu'il perd des droits matériels, mais il est susceptible de devenir suspect à la hiérarchie syndicale, aux contremaîtres, aux brigadiers de choc (de moins en moins nombreux).

On peut donc affirmer qu'**il faut du courage pour rester en dehors des syndicats.**

Le Conseil Central des Syndicats représente les ouvriers et les employés dans toutes les questions se rapportant au travail et à la Sécurité Sociale de l'Etat. C'est lui qui propose au Conseil des Ministres les projets de lois et décrets s'y rapportant.

Il est toutefois très important de ne jamais perdre de vue que le Conseil Central des Syndicats est constitué par des hommes sûrs, des communistes authentiques, ayant la confiance de Moscou.

Le Conseil Central des Syndicats constitue des commissions de protection du Travail, l'inspection du travail, il organise leur élection, nomme les inspecteurs ouvriers du travail. Il constitue des conseils de commissions et des délégués à la Sécurité Sociale d'Etat. C'est par ces organismes qu'il contrôle l'accomplissement des obligations eu égard avec le Code du Travail, il veille à l'application des dispositions du code.

Ce sont les Unions professionnelles représentant les ouvriers et les employés auprès des services de l'Etat qui les représentent en qualité de mandataires devant les tribunaux.

Lorsqu'on sait comment sont désignés les responsables à tous les échelons de la hiérarchie syndicale, du sommet à la base, c'est-à-dire du Conseil Central aux comités syndicaux locaux, et que ces derniers sont désignés au vote à main levée, sur une liste unique, il est certain que les directives du parti communiste sont strictement appliquées. Le devoir de tout bon militant communiste est de défendre d'abord le parti, avant de prendre en considération l'intérêt ouvrier.

Outre les tâches citées ci-dessus, incombant aux syndicats, ceux-ci doivent

— conclure les conventions collectives de travail avec les entreprises et présenter les demandes au nom des ouvriers et des employés, et les appliquer.

Peut-on prétendre que les conventions collectives sont présentées au nom des travailleurs, puisque les délégués syndicaux ne font qu'appliquer les ordres reçus ? Il serait plus juste de dire que les conventions collectives sont présentées aux travailleurs au nom du parti communiste. Il ne reste d'autres possibilités aux ouvriers que de les accepter avec enthousiasme (sic).

Il en va de même pour les autres tâches des syndicats :

— constituer des commissions d'arbitrage et prendre des mesures pour leur fonctionnement,

— contrôler l'application des mesures de protection du travail et porter à la connaissance de l'inspection du travail les infractions commises,

— contribuer au fonctionnement normal de la production ; donner son opinion lors de l'élaboration du plan, **mobiliser les ouvriers et les employés pour l'exécution des programmes et organiser l'émulation socialiste.**

« EXECUTER LES PROGRAMMES », c'est pour le travailleur accomplir et dépasser les normes fixées par le plan. Or, ces normes sont déterminées en premier lieu, par le rendement des « brigades de choc », des « stakhanovistes » et autres « héros du travail ». On change souvent les normes en les élevant toujours plus.

Pour obtenir son salaire de base (salaire moyen) l'ouvrier est obligé de remplir ces normes. Cela devient presque impossible à un homme normal.

Ce n'est que lorsqu'il a dépassé les normes, qu'il touche une prime proportionnelle au pourcentage du dépassement.

Les Syndicats doivent ORGANISER « L'EMULATION SOCIALISTE ». A ce terme se rattachent le dépassement des normes, le travail bénévole, etc... On demande aux ouvriers d'effectuer un travail bénévole à l'occasion de certaines fêtes ou anniversaires.

— les syndicats s'occupent de la vie culturelle et matérielle des travailleurs,

— ils jouissent de la personnalité civile,

— ils peuvent constituer des fonds de « loisirs et de culture » dans le but de mieux utiliser le temps libre et les congés des ouvriers et des employés pour développer leurs forces morales et physiques.

Que cachent ces responsabilités syndicales :

« Mieux utiliser le temps libre et les congés des ouvriers, développer leurs forces morales et physiques » signifie bien souvent envoyer des groupes de jeunes ouvriers travaillant dans un même établissement, aider aux travaux agricoles des fermes collectives. Travail non rémunéré, où ces jeunes sont seulement nourris et hébergés. Du point de vue des syndicats communistes on peut affirmer qu'ils « développent leurs forces physiques », car le tra-

vail de la terre équivaut en épuisement physique, au travail de l'usine. Il n'est guère possible de refuser à un responsable d'un comité syndical sa suggestion « de mieux utiliser le temps libre de son congé et de développer ses forces physiques ». Si on a le malheur de ne pas accepter ces offres on risque d'avoir un blâme ou des sanctions plus sévères pour avoir « **enfreint à la discipline établie et aux règles socialistes de la vie en commun** ».

La réalisation de ces tâches multiples exige le renforcement de la lutte pour la stabilisation des cadres syndicaux, de telle façon qu'à la tête des conseils d'entreprise ainsi que dans l'administration syndicale locale fonctionnent les « travailleurs de choc » et les « émulateurs ».

REGLEMENT D'ORGANISATION DES SYNDICATS

Le pouvoir des syndicats est déterminé par le « centralisme dit démocratique », c'est-à-dire que la base se soumet au sommet. Il est ainsi défini dans le Code du Travail : « Au congrès national des Syndicats, la majorité des voix est suffisante pour aboutir à une décision, la minorité doit s'incliner, les résolutions lient les membres ».

Le Congrès National élit le Conseil Central des Syndicats. Il n'y a pas de règlement fixant des délais immuables pour la réunion des Congrès nationaux. Ceux-ci peuvent être convoqués au bout de deux, trois ou même quatre ans, selon que le Conseil Central en décide (en accord avec le parti communiste).

Pendant ce laps de temps, se chiffrant toujours par plusieurs années, c'est donc le Conseil Central des Syndicats qui a tous les droits sur les syndicats dans leur ensemble ou en particulier. C'est un organe suprême, qui « n'a à répondre strictement sur le plan syndical, de son activité que devant le Congrès National ».

Voyons comment est constitué l'appareil syndical de la base au sommet, en se souvenant que **c'est le Conseil Central des Syndicats qui tranche, décide, ordonne, punit :**

— Les syndiqués se réunissent au sein de l'entreprise pour former le **groupe syndical d'entreprise.** Les responsables sont proposés (donc choisis à l'avance) et approuvés par les membres du

groupe syndical. Il va de soi que personne n'ose formuler d'objection en ce qui concerne les personnes désignées.

— Là où les entreprises sont de moindre importance (moins de 30 ou 50 ouvriers selon les pays) plusieurs entreprises forment **un groupe syndical local.** Le principe du choix des responsables est le même. Le groupe d'entreprise (ou local) du syndicat peut être dissout :

1°) par décision de l'assemblée générale du groupe ;

2°) par décision du conseil syndical central.

— Les responsables intersyndicaux forment des **comités intersyndicaux de district** qui désignent (toujours de la même façon) **le Conseil syndical de district.**

Le Conseil Syndical de District met à exécution les décisions prises par les instances supérieures des Syndicats. Il donne en accord le conseil régional et les Comités régionaux de la Fédération, des instructions régulières aux groupes d'entreprises et aux groupes locaux. **Il leur prête assistance pour l'accomplissement des tâches qui leur sont confiées.**

Ceci signifie que les Groupes locaux doivent faire régulièrement des rapports aux instances supérieures et ensuite appliquer à la lettre les « conseils » reçus.

— Les Conseils Syndicaux de District forment les **Comités Syndicaux Régionaux,** qui désignent le **Conseil Syndical Régional.**

Le Conseil Syndical Régional assure l'exécution, pour toutes les branches des syndicats qui fonctionnent dans la région, des décisions prises par les organes généraux et fédéraux supérieurs. Il dirige et contrôle notamment, au moyen de directives régulièrement données, les conseils de district, leur prête son appui pour leurs tâches. Comme on le voit, les syndicats « **s'inter-contrôlent** » du sommet à la base.

Mais le Conseil Syndical Central, ou éventuellement un autre organe accrédité par lui, **a le droit de suspendre la mise en exécution des résolutions adoptées par l'Assemblée générale du groupe, ou par tout autre organe de ce groupe, dans le cas où la résolution est contraire aux décrets ou aux directives données par le Conseil Central Syndical.**

Seul le Conseil Central Syndical peut apporter une modification quelconque aux règlements des groupes syndicaux d'entreprise (ou locaux) des syndicats.

C'est le Conseil Syndical Central qui « a le droit de décision en ce qui concerne tous les problèmes se rapportant au personnel des syndicats, à l'appareil syndical » : « il recrute, transfère et congédie tous ses employés, fixe leur salaire et leur rémunération, conformément aux échelles établies ».

ASPECTS DIVERS DE LA CENTRALISATION DU POUVOIR

Le mécanisme de contrainte des travailleurs est des plus perfectionnés. Ils sont liés au sein même des syndicats à leurs supérieurs. Les plus minutieuses précautions sont prises par les fonctionnaires des syndicats pour prévenir tout « écart » que pourrait avoir l'intention de faire le syndiqué.

Les groupes syndicaux d'entreprise sont organisés sur la base « une entreprise, une organisation » (stipulé dans le règlement d'organisation). Le travailleur est donc surveillé dans son syndicat par les mêmes personnes qui le surveillent dans son travail. Comment ensuite refuser l'affiliation au groupe syndical ? Bien souvent les « activistes » chargés du recrutement, se rendent dans les entreprises et la direction leur fournit la liste du personnel. Le travailleur se rend compte alors, qu'il est membre du syndicat parce qu'on lui a retenu la cotisation sur le montant de sa paye. Personne ne lui a demandé préalablement son avis.

LES CONSEILS D'ENTREPRISE

La loi prévoit « que la représentation des intérêts des travailleurs est assuré par les conseils d'entreprise ».

Il ressort des décrets que le conseil d'entreprise doit défendre en premier lieu l'intérêt économique général et seulement ENSUITE les intérêts des travailleurs pour autant que ceux-ci soient conciliables avec l'intérêt général !...

« Les membres du Conseil d'entreprise doivent être élus au scrutin direct et secret, sur la base d'une liste de candidats présentés par l'organisation syndicale. Les candidats sont désignés à une réunion du Groupe Syndical d'entreprise. Le Conseil d'entreprise doit recueillir 80 % des voix des membres du personnel prenant part au vote ».

Il s'agit donc toujours de **listes de candidats préparées à l'avance**, donc avec le consentement du parti communiste. (Les listes sont préparées dans les cellules).

Le président du Conseil Central des Syndicats donne d'ailleurs des directives précises en ce qui concerne la liste des candidats à accepter :

« Une commission de proposition élue par la réunion plénière devra se réunir immédiatement. Cette commission est chargée de préparer le projet de liste des candidats au conseil d'entreprise, cela **conformément aux principes régissant le choix des dirigeants suivant la politique adoptée en la matière.** La liste sera présentée à la réunion plénière. **Le vote a lieu par acclamation à main levée.** La proposition est adoptée si elle a recueilli la majorité des voix, compte tenu uniquement des voix pour et contre. Il sera procédé au vote par scrutin secret, seulement si plus de la moitié des membres présents la réclament. Dans ce cas des bulletins de vote seront distribués. Les bulletins devront porter la mention « j'approuve » ou « je n'approuve pas ».

Pour les citoyens des « démocraties populaires » la formule selon laquelle la liste des candidats doit être établie « conformément à la politique adoptée en la matière » a une grande signification : ils savent que derrière cette formule se cachent les fichiers de la police secrète, les listes noires du parti communiste, etc...

Les directives prescrivant le vote par acclamation pour le choix des candidats sont révélatrices. Il ne faut pas oublier que seuls participent à l'élection du conseil d'entreprise les membres du personnel qui entrent en ligne de compte pour les 80 %. Il est évident que ceux qui sont POUR la liste des candidats approuvée (à main levée) par « l'assemblée syndicale » seront les mêmes qui assisteront à la « réunion du personnel » et qui soutiendront LEURS CANDIDATS. Ceux qui sont contre cette liste s'abstiendront, puisque les candidats qu'ils auraient choisi ne figurent pas sur la liste. Il est donc facile d'obtenir 80 % des voix.

Nous sommes donc fixés sur le caractère que peuvent revêtir les conseils d'entreprise, qui sont l'organe exécutif de base des syndicats et entièrement à leur dévotion.

Le conseil d'entreprise peut être dissout par décision du syndicat, de même que le Syndicat peut enlever le mandat d'un membre du conseil d'entreprise.

Toute représentation réelle des travailleurs dans l'entreprise est donc fictive et théorique.

En conclusion, les devoirs du Conseil d'entreprise conformément aux décisions du Congrès se résument dans les tâches essentielles suivantes :

« En qualité de guide de l'organisation syndicale locale,

— il doit organiser la productivité parmi les travailleurs,
— renforcer la discipline « socialiste » du travail,
— développer l'émulation au travail,
— lutter pour l'accroissement du rendement,
— réaliser des économies sur la production,
— veiller sur la qualité de la production,
— élever la qualification professionnelle des travailleurs,
— organiser des écoles de perfectionnement professionnel,
— lutter contre le gaspillage,
— lutter contre la bureaucratie,
— développer la critique et l'autocritique,
— élever les membres (du syndicat) dans l'esprit de lutte contre la négligence,
— être vigilant contre l'activité de l'ennemi,
— conclure des conventions collectives et veiller à leur réalisation pour les travailleurs et l'administration de l'entreprise,
— lutter pour l'accomplissement du plan de production,
— établir les normes de travail,
— fixer équitablement les salaires conformément aux normes,
— veiller sur l'hygiène et la sécurité au travail,
— diriger l'inspection du travail.

CONVENTIONS COLLECTIVES

La convention collective est conclue entre le comité syndical de l'entreprise en qualité de « représentant des ouvriers et employés » et les employeurs (l'Etat) d'autre part.

La convention collective prévoit en premier lieu l'exécution et le dépassement des plans de production d'Etat, et ensuite seulement « l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés ». (Code du Travail).

Tous les salariés en bénéficient.

Le Conseil des Ministres, avec le Conseil Central des Syndicats fixe la durée pour laquelle elle doit être conclue. **Le Conseil Central des Syndicats doit veiller à ce que les clauses de la convention collective assurent l'accomplissement et le dépassement du plan d'Etat et si elle renferme des clauses contraires au code du travail, elles seront annulées et remplacées.**

Les organes syndicaux et l'administration de l'entreprise contrôlent l'exécution de la convention collective.

C'est toujours en fonction de l'exécution et du dépassement du plan que les conventions sont élaborées.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail doit être obligatoirement conclu. Le travailleur est rémunéré pour son travail. Il est soumis à une période d'essai qui varie selon sa qualification.

Le salarié peut être transféré d'une entreprise à une autre, ou détaché dans une autre localité (pour une durée permanente ou temporaire), selon les besoins de la production.

C'est sur cette clause du contrat de travail que joue souvent l'arbitraire.

Si un ouvrier ne plaît pas à son supérieur (contremaître, délégué syndical ou autre) il est désigné pour être « détaché » ailleurs. Peu importe s'il est séparé de sa famille, qui, elle, doit rester sur le lieu d'habitation. S'il refuse son changement, il risque « d'entraver la réalisation du plan » et dans ce cas est passible de lourdes pénalités. Il arrive aussi (toujours sous le même prétexte) qu'on envoie des ouvriers agricoles dans les mines, après leur avoir fait subir un court stage d'adaptation.

Si l'ouvrier est vraiment entêté et n'accepte pas d'être « détaché », son contrat de travail peut être dénoncé. Il perd ses droits aux prestations de maladie et familiales pour plusieurs mois. Il est

d'ailleurs bien spécifié dans le Code du Travail que « **le contrat de travail prend fin dans le cas où la loi le permet** ». C'est-à-dire que l'ouvrier ne peut faire aucune dérogation à la loi.

Mais l'employeur (l'Etat) a le droit de dénoncer le contrat de travail si :

— le salarié ne remplit pas régulièrement les obligations que lui impose le contrat de travail ou le règlement intérieur, autrement dit l'exécution des normes.

— si le salarié est puni par la loi pénale en relation avec son travail (nous verrons plus loin les motifs qui peuvent amener un travailleur à être puni par une loi spéciale).

— si le salarié est détenu plus de deux mois.

— si le salarié est absent pendant plus de trois mois en raison de la perte de sa capacité de travail.

Il est donc interdit d'être malade, sous peine d'être renvoyé de son emploi. Le médecin qui est passible également de peines disciplinaires, reconnaît difficilement l'état de maladie d'un ouvrier. Il est soumis lui-même au contrôle des comités d'entreprises. Ses ordonnances pour être valables doivent être approuvées et contresignées par le secrétaire du comité syndical d'entreprise.

Toutes les statistiques prouvent que les maladies en « démocraties populaires » augmentent. Les malades non reconnus continuent leur travail ; leur état physique étant de moindre résistance, les accidents sont également plus élevés.

Ce sont les régimes communistes qui ont institué les « sanatoria de nuit ». **L'ouvrier tuberculeux travaille de jour et « se repose »la nuit dans un établissement spécial.**

— la salariée absente pendant plus de trois mois après l'expiration du congé prévu pour la grossesse ou l'accouchement peut être renvoyée.

Une femme ne peut donc pas se permettre de contracter une maladie après son accouchement. Dans ce cas, elle perd sa place et tous ses droits de prestations (assez faibles d'ailleurs).

Le congédiement est prononcé par la « commission de règlement des différends de travail » pour les cas cités ci-dessus.

LE LIVRET DE TRAVAIL

Le salarié reçoit du Comité d'entreprise, lorsque son emploi prend fin, un livret de salaire et **un livret de travail portant toutes les mentions selon les décisions du conseil des ministres.**

Pour obtenir un emploi, le travailleur doit être en possession de son livret de travail, que détient entre temps la direction. S'il a été renvoyé à la suite d'une trop longue maladie ou d'une peine disciplinaire dans le travail, ceci est minutieusement porté sur son livret de travail.

S'il quitte son emploi sur son initiative personnelle sans autorisation des syndicats — donc, s'il rompt de sa propre volonté le contrat de travail qui le lie à son employeur (l'Etat) — il risque de rester longtemps sans avoir aucune chance d'être embauché ailleurs. Car dans ce cas on ne lui remet pas son livret de travail et peu d'entreprises se hasardent à embaucher un ouvrier qui n'est pas en règle avec les syndicats. A moins qu'il soit très spécialisé dans sa profession et que l'usine manque d'ouvriers de sa catégorie.

CHAPITRE IV

LES CONGRÈS

Après l'occupation des pays d'Europe Orientale par l'armée soviétique et l'installation du régime communiste — à l'exception de la Tchécoslovaquie jusqu'en 1948 — ces derniers renforçaient leur mainmise sur la direction des syndicats. Des commissions composées dans leur plus grande partie de communistes et de quelques anciens syndicalistes préalablement choisis, furent mises en place en vue d'élaborer les projets de la déclaration idéologique et les statuts des syndicats. Les transformations sociales, la nationalisation de l'industrie, ainsi que la réforme agraire, avaient créé parmi les travailleurs un courant d'optimisme qui fut adroitement exploité par les communistes au cours des premiers congrès des syndicats.

Dans une atmosphère de contrainte, paralysant les efforts entrepris par les hommes fidèles à la conception du syndicalisme libre, les communistes réussirent à obtenir une grande majorité qui leur permit de s'installer solidement au sein du présidium et des comités exécutifs des syndicats et centrales syndicales.

Les congrès suivants furent convoqués selon le bon vouloir des dirigeants. En Pologne, par exemple, le deuxième congrès de la Centrale Syndicale eut lieu au mois de juin 1949, le troisième en mai 1954.

Les délégués aux congrès sont choisis par les unions régionales et les fédérations. La procédure « d'élection » du candidat est simple : les travailleurs de l'entreprise approuvent à main levée la désignation du candidat choisi en haut lieu. Néanmoins dans certaines entreprises les ouvriers n'acceptèrent pas cette procédure. Ils réussirent à imposer un candidat librement choisi. Tenant comp-

te de la composition des délégués, parmi lesquels on trouve un grand nombre de hauts fonctionnaires d'Etat et de députés, l'issue des débats est acquise à l'avance.

Les congrès notamment ceux des centrales syndicales, se déroulent dans une atmosphère spectaculaire. Y sont invités et élus au présidium, les principaux dirigeants du comité central du parti communiste et représentants de l'armée. L'ordre du jour est très vaste. Les problèmes relatifs aux conditions matérielles et culturelles des travailleurs y trouvent une large place. Ces problèmes de camouflage sont :

1. — Le règlement et l'augmentation des salaires.
2. — Le règlement des heures de travail.
3. — Les congés.
4. — La sécurité et l'hygiène du travail.
5. — Les logements.
6. — L'action sociale.
7. — Les soins médicaux.
8. — Les rentes et pensions.

Ainsi construit, le programme donne satisfaction aux délégués tout en les leurrant, puisque les problèmes de la productivité et de l'émulation du travail, la réalisation du plan de la production ont la priorité. Etant donné que d'après la théorie communiste l'amélioration des conditions de vie et de travail, contenue dans les huit points ci-dessus énumérés, dépend entièrement de l'accroissement de la productivité, cette question figure en première place à l'ordre du jour. Elle est discutée pendant la plus grande partie des débats. Le rapporteur procède à l'analyse critique des faiblesses et des erreurs touchant aussi bien à l'idéologie qu'à la productivité. L'autocritique est considérée comme l'essence même du renforcement du mouvement syndical. Fait caractéristique : pendant la discussion des problèmes liés à la productivité les orateurs essayent de se surpasser les uns les autres, à tel point que ces discours prennent l'aspect d'un tournoi de « mea culpa ».

On remarque toutefois, qu'au cours des derniers congrès s'est dessinée une opposition sourde à l'égard des débats sur la productivité. Les délégués soulèvent de plus en plus les questions de

la sécurité et des conditions d'hygiène au travail, en les liant étroitement, malgré l'obstruction du bureau du congrès aux problèmes de la productivité.

Cette tactique porte ses fruits : un temps plus considérable est consacré dans l'enceinte aux doléances soumises par les délégués. Ceux-ci sont pris entre le marteau et l'enclume. Ils s'exposent par une intervention critique au courroux du sommet des syndicats, mais en cas de passivité ils s'exposent au courroux des ouvriers qui exigent une discussion approfondie de leurs revendications par le congrès. La critique s'amplifie à tel point que les syndicats doivent céder devant la pression venant de la base.

Le congrès prend les décisions à l'unanimité. Le bureau soumet les projets aux différentes commissions désignées d'office. Dans certains cas le congrès peut se prononcer sur des projets de loi. Tel fut le cas, lors du deuxième congrès de la centrale de Pologne où le projet de loi sur les syndicats a été soumis aux délégués. Approuvé par eux, il fut soumis au parlement par les députés ouvriers. On présente cette procédure comme étant sans précédent dans l'histoire du mouvement ouvrier, comme une expression de la considération et de l'attitude très favorable de l'Etat à l'égard des syndicats. En fait, ce fut une manœuvre habile pour rehausser le rôle des syndicats dans le système de « démocratie populaire », puisque la loi stipulant que les syndicats définiront eux-mêmes dans leurs statuts leurs tâches, leurs objectifs et leur champ d'activité, présentée de cette manière, cette loi sur les syndicats avait pour but de mettre en relief l'indépendance syndicale ainsi que le pouvoir du congrès. Toutefois, quels que soient les projets soumis au congrès des syndicats, ils sont toujours élaborés par le Comité Central du parti communiste dont plusieurs dirigeants siègent également au sein du Bureau Exécutif des Centrales syndicales et des différents syndicats.

Demain ?

La phase critique issue des derniers évènements politiques dans les pays d'Europe Orientale s'accentuera indubitablement au cours des prochains congrès, étant donné que la structure syndicale est sujette à une réorganisation profonde. Cela aura une répercussion sur le système d'élection des délégués aux congrès, puisque l'ingérance ou plutôt la contrainte du sommet syndical dans ce domaine fera place à une indépendance relative. La dé-

centralisation pourra engendrer une certaine autonomie de l'organisation syndicale de l'entreprise, y compris la délégation du délégué au congrès. Il ne fait aucun doute que ceux-ci se dérouleront dans une atmosphère différente des précédents.

CHAPITRE V

LOI SUR LA DISCIPLINE DU TRAVAIL

EN rédigeant ce chapitre, nous apprenons que la loi sur la discipline du travail a été abolie par le gouvernement polonais le 10 septembre 1956. Cette décision venant après les événements de Poznan peut être considérée comme une victoire très importante des travailleurs. Les autres « démocraties populaires » prendront sans doute une décision analogue dans ce domaine. Néanmoins, nous tenons à donner un tableau de ce que fut cette loi de coercition (approuvée par les syndicats) en nous en tenant à son texte intégral. Même abolie sous la contrainte des travailleurs, étant donné que cette fois-ci les rôles sont renversés, les communistes essaieront de revenir par divers moyens à leur position précédemment acquise.

Le travailleur ne se sent pas seulement lié (selon l'expression du Code du Travail), mais prisonnier de son entreprise. L'arbitraire est pratique courante de la part du comité d'entreprise et des syndicats vis-à-vis des travailleurs qui ne sont pas assez obéissants.

L'ouvrier qui est suspecté ne pas être d'accord avec les directives du parti communiste, ou qui fait preuve de trop d'indépendance, est mis immédiatement à l'index par les « activistes » des syndicats. Il devient alors « saboteur », « ennemi du peuple » ou « agent impérialiste » et tombe sous le coup de la loi sur la discipline du travail.

Cette loi oblige les salariés à fournir le maximum d'efforts en faisant bon marché des conditions de travail, de la sécurité et de l'hygiène. Elle rive le salarié à son lieu de travail, elle abolit

en fait toute liberté. C'est une preuve de la façon dont les communistes interprètent « la dictature du prolétariat ». C'est un document accablant, dont les communistes des pays libres s'abstiennent — et pour cause — de parler :

Art. I. — Tout travailleur manuel ou intellectuel, sans égard au poste qu'il occupe et au genre de travail qu'il exécute dans un établissement, une institution ou un office, portant atteinte à la discipline, si son absence est injustifiée, il doit être poursuivi en justice selon les prescriptions de la présente loi.

Art. II. — Les travailleurs qui se distinguent dans le travail par une conduite irréprochable, durant trois années consécutives, doivent être désignés par la direction de l'établissement, de l'institution ou de l'office où ils travaillent, pour être décorés. Les prix et les distinctions sont établis chaque année par le Conseil des Ministres.

Art. III. — Le Conseil des Ministres définira le cas, les conditions et les modalités justifiant l'absence du travail.

Art. IV. — a) Manquer une partie de la journée de travail signifie être absent pour une raison injustifiée ;

b) Manquer une partie de la journée de travail dépassant les limites établies par le Conseil des Ministres équivaut à une journée entière d'absence.

Art. V. — Les punitions disciplinaires infligées pour atteinte portée à la discipline du travail sont les suivantes :

1. — Réprimande avec avertissement.
2. — Déduction faite sur les salaires, d'un ou deux jours pour chaque jour d'absence injustifiée.
3. — Rétrogradation du travailleur à un poste moins important pour une période ne dépassant pas un mois.

Les punitions disciplinaires sont notifiées dans le dossier personnel du travailleur.

Art. VI. — Les punitions disciplinaires sont infligées de la manière suivante :

a) Pour une journée d'absence dans l'année, le travailleur subit une réprimande avec avertissement, ou une peine consistant dans la déduction d'un jour de salaire par jour d'absence ;

b) Pour une absence injustifiée d'un second jour dans l'année ou de deux jours consécutifs, le travailleur subit une déduction d'un jour de salaire par jour d'absence ;

c) Pour une absence injustifiée d'un troisième jour dans l'année ou de trois jours consécutifs, une déduction de deux jours de salaire est faite pour chaque jour d'absence ou une rétrogradation à un poste moins important ;

d) Le gain moyen journalier est calculé suivant les principes définis pour l'établissement de la somme due pour les jours de congés ;

e) Le travailleur percevant une rémunération fixe mensuelle ou forfaitaire, perd de plus, pour chaque journée d'absence injustifiée, la part qui lui revient pour les jours de travail manqués.

Art. VII. — Pour le cas où la discipline du travail est enfreinte d'une manière obstinée et malicieuse, des peines judiciaires seront appliquées, notamment :

a) Pour une absence injustifiée de quatre jours de travail dans l'année ou davantage, les peines encourues par le travailleur ou,

b) Une absence injustifiée de quatre jours consécutifs ou davantage.

Art. VIII. — a) La peine judiciaire consiste dans l'obligation de rester à son travail pendant une période ne dépassant pas trois mois, et de subir une déduction simultanée de salaire de 10 à 25 %.

b) La justice de paix statut en matière d'absence injustifiée.

Art. IX. — Pendant la durée de la punition disciplinaire (rétrogradation art. 5, clause 3) ou de la peine judiciaire (Art. VIII) le travailleur n'a pas le droit de dénoncer le contrat de travail ou de service.

Art. X. — Le chef de l'établissement de travail, de l'institution ou de l'office, est chargé en matière d'absence injustifiée

d'appliquer les peines disciplinaires et de communiquer aux tribunaux la demande de la poursuite en justice. Le chef de l'établissement de travail prend la décision après avoir écouté les explications du travailleur et consulté le conseil ouvrier (le délégué ou le représentant du syndicat).

La décision définie dans l'alinéa I. doit être faite par écrit au plus tard dans les sept jours d'absence du travailleur selon le mode adopté dans l'établissement donné.

Art. XI. — Toutes les annotations dans le dossier concernant les peines encourues par le travailleur peuvent être rayées après une année de travail exemplaire.

Le travailleur après une année de travail exemplaire a le droit d'exiger que la peine judiciaire qu'il a encourue soit effacée du registre des punitions.

Le fait que le travail a été exécuté d'une manière exemplaire doit être approuvé par le chef de l'établissement du travail, de l'institution ou de l'office en accord avec le conseil ouvrier, du délégué ou avec le représentant du syndicat.

Art. XII. — Le chef de l'établissement du travail qui justifie l'absence du travail contrairement à la vérité et à dessein qui n'applique pas, malgré son devoir les peines disciplinaires et ne communique pas aux tribunaux la demande de poursuite en justice est passible d'une détention de trois mois ou d'une amende de ...X (pour la Pologne 150 zlotys) ou des deux peines à la fois.

Celui qui fait à dessein une fausse déclaration pour justifier une absence, est passible des peines mentionnées plus haut.

Art. XIII. — Celui qui transgresse les prescriptions de la présente loi et celui surtout qui se soustrait à la peine judiciaire infligée conformément à l'art. VIII, est passible d'une détention de six mois.

Art. XIV. — Les rentrées provenant des peines disciplinaires sous forme d'amende, sont destinées à des fins définies dans les prescriptions en vigueur.

Art. XV. — Pour les questions devant être examinées par les tribunaux :

1. — La motion du chef de l'établissement du travail ou de l'office tient lieu d'acte d'accusation.

2. — L'affaire doit être examinée par le tribunal de première instance dans un délai de sept jours.

3. — La sentence et les motifs de la sentence doivent être présentés par écrit immédiatement.

4. — Le délai de la révision du procès est fixé à trois jours à partir du jour où la sentence a été rendue.

5. — Le tribunal de révision est tenu d'examiner l'affaire dans un délai de quinze jours à partir de la publication de la sentence par le tribunal de première instance.

Art. XVI. — La loi entre en vigueur le jour de sa publication.

Dans quels pays, sauf dans les pays de dictature communiste voit-on les syndicats se rendre complices de dénonciations pour manquements bénins des travailleurs dans l'accomplissement de leur tâche ? Cette loi prévoit même la punition des non-dénonciateurs. Elle rend donc un hommage indirect au mourchardage.

Toutefois, nous devons souligner que la dénonciation et le mouchardage se pratiquent de moins en moins dans les usines. Les mouchards sont mis sévèrement en quarantaine par les ouvriers. Ils sont en butte aux tracasseries de la solidarité ouvrière, qui fait front et résiste(de la manière la mieux appropriée) aux offensives anti-ouvrières du parti communiste et des syndicats qui ne sont que leurs créatures.

CHAPITRE VI

LES SYNDICATS ET LE TRAVAIL FORCÉ

LES syndicats communistes qui « réalisent leur tâche sous la direction du parti communiste, qui est l'avant-garde de la classe ouvrière et le guide des forces de la nation » et qui se considèrent à leur tour des « guides » des ouvriers au travail, collaborent étroitement avec les « COMMISSIONS SPECIALES » chargées de punir les travailleurs et de les envoyer aux « travaux forcés ».

Ces « Commissions Spéciales » sont composées exclusivement de personnes « loyales » envers le régime. Elles se composent de trois membres, qui prêtent serment de la même manière que les juges et les procureurs publics. Les décisions de la Commission Spéciale sont prises à la majorité simple.

C'est le Conseil d'Etat qui nomme la « Commission Spéciale ». Ces « Commissions Spéciales » se subdivisent en « AGENCES PROVINCIALES DE LA COMMISSION SPECIALE ». Les membres en sont désignés par le Président de la Commission Spéciale en accord avec les présidia des conseils populaires de province.

« LA COMMISSION SPECIALE » se prononce sur les délits suivants :

1. — Les cas de corruption et de provocation d'une panique, destinés à léser les intérêts des masses laborieuses ;

2. — Sur les cas dans lesquels le procureur public présente une requête tendant à interdire au délinquant de séjourner dans la province où il était domicilié jusqu'alors ;

3. — Sur des cas particuliers (terme bien vague qui permet tous les abus).

Les « agences provinciales des commissions spéciales » ont un pouvoir moins large. Il leur incombe plus particulièrement de statuer sur les cas de « détournement de biens publics, de spéculation, d'abattage clandestin, de tannage illicite de peaux, de distillation clandestine, etc...

Les **décisions** de ces commissions sont sans **recours légal.** L'exécution ne peut être ajourné (à moins que le Président de la « Commission Spéciale » n'y consente expressément). Le code prévoit deux genres de peines privatives de liberté : l'emprisonnement et la réclusion.

Motifs pouvant envoyer le travailleur devant la « Commission Spéciale » :

Les « **mendiants** » et les « **vagabonds** » sont passibles de la Commission Spéciale. Ces termes peuvent être interprétés très largement par les autorités gouvernementales, policières et syndicales.

En effet, chaque citoyen âgé de 18 à 55 ans (pour les femmes de 18 à 45 ans) sont tenus de s'inscrire à l'office local de l'emploi qui tient des registres soigneusement mis à jour. Cette formalité en elle-même peut devenir arbitraire.

Un homme dénoncé d'avoir des opinions contraires au régime, donc suspect ; un paysan, dont les terres sont convoitées par un « communiste loyal », un travailleur qui ne plait pas aux responsables du syndicat et qu'on accuse de « gaspillage » ne seront pas inscrits à l'office local de l'emploi. Dans ce cas, ils n'auront plus de travail. N'ayant plus de travail ils seront déclarés « vagabonds » et traduits devant la « commission spéciale ». Un « vagabond » arrêté le matin, peut être jugé le jour même. La sentence étant sans appel, le lendemain il se retrouvera dans une « maison de travail forcé ». Il suffira d'une dénonciation anonyme, d'une inimitié entre lui et un responsable syndical et le « travail éducatif » commencera.

Les saboteurs économiques sont passibles également de la Commission Spéciale. Les délits économiques peuvent être extrêmement variés et on peut devenir « saboteur » sans s'en rendre compte. Il suffit d'une simple négligence dans le travail. Le travailleur qui n'atteint pas la norme est un « saboteur ».

Les« **internés administratifs** » arrêtés pour des « raisons de sécurité d'Etat », sont envoyés dans les camps de travail forcé. Ce sont les anciens membres des syndicats libres, du parti socialiste, des démocrates, libéraux et paysans. Il n'en reste d'ailleurs plus beaucoup, leur « liquidation » ayant été presque totale. Ils représentaient un danger pour le régime, les masses leur ayant gardé leur confiance.

Différentes sortes de travail forcé.

Le travail forcé est réservé **à celui qui ne peut pas payer une amende.** Un taux de journées de travail forcé définit la peine que l'ouvrier devra purger en remplacement de l'amende.

Tous les fonds provenant du travail forcé sout versés à l'Etat.

Travail forcé pour infraction à la discipline du travail, et plus particulièrement pour l'absentéisme.

Les mesures disciplinaires peuvent être prises par l'entreprise (comité d'entreprise, syndicat, administration) ou bien la peine peut être infligée par un tribunal.

Le travailleur condamné par un tribunal (municipal), qu'a entendu le représentant du syndicat, exécute son travail forcé sur le lieu de travail (se reporter à la loi sur la discipline du travail).

Si le travailleur veut se soustraire à une peine disciplinaire, il est passible d'emprisonnement.

Travail forcé imposé par les autorités administratives.

On distingue trois formes de cette catégorie de travail forcé :

1. — Le travail « correctif » sans privation de liberté (peine à exécuter sur le lieu même du travail) ;

2. — Travail dans un camp imposé comme peine par la « Commission Spéciale » ;

3. — Le service du travail obligatoire général ou spécial, dans l'intérêt de la reconstruction nationale. Tout citoyen peut y être astreint, il suffit de décréter l'intérêt de l'Etat. Ceci constitue donc une réserve de main-d'œuvre, à laquelle l'Etat peut toujours faire appel. Les jeunes gens peuvent être versés au travail obligatoire en remplacement de leur service militaire.

Travail « correctif » sans privation de liberté.

La « Commission Spéciale » peut condamner un travailleur à une peine de travail « correctif » sur le lieu même du travail (particulièrement dans les mines, l'industrie lourde et le bâtiment). Le salaire dû pour un travail à titre « correctif » subit une retenue de 20 à 25 %. Le tribunal peut assigner à la personne condamnée, au lieu d'un travail non rémunéré. Dans ce cas un jour de travail non rémunéré équivaut à 3 à 5 jours de travail correctif rémunéré Toutefois, la peine infligée correspond toujours à un travail correctif non rémunéré. Donc, si l'ouvrier a une famille et qu'il soit « condamné libre », il demandera à exécuter un travail correctif rémunéré. Il sera donc astreint à une peine de travaux forcés cinq fois plus longue.

Travail dans un camp.

C'est la « Commission Spéciale » qui prononce les peines devant être effectuées dans un camp de travail. Divers délits sont passibles du « camp » :

— « Celui qui répugne à travailler » est considéré comme « un saboteur économique ».

— Détournement de bien public.

— Corruption.

— Spéculation.

— Le fait de créer la panique.

— Délinquants mineurs (moins de 17 ans).

Ces termes sont souvent interprétés de la façon la plus large par la « Commission Spéciale ». L'arbitraire joue intensément, à tel point que le travailleur se demande toujours s'il n'a commis aucun délit. Il vit dans une crainte perpétuelle qui le livre au bon vouloir de son syndicat et de son comité d'entreprise.

Les peines se chiffrent en jours, en mois, en années, et lorsque « l'intérêt de l'Etat » l'exige le condamné est purement et simplement **oublié** !

CHAPITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL ET DES REPOS-CONGÉS HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Durée du travail.

Le Code du Travail a fixé la durée normale du travail à huit heures par jour. Il faut une décision du Conseil des Ministres, sur proposition des syndicats, et d'accord avec les ministres compétents, pour que cette durée soit diminuée.

Il est spécifié que dans des **cas spéciaux**, pour des catégories professionnelles déterminées, lorsque les conditions l'exigent, la durée de la journée de travail peut être diminuée. Ajoutons tout de suite que cette dérogation est rarement accordée, la production du travail pouvant en être compromise.

Cette durée de travail fixée par la loi, sur le papier, à huit heures par jour, est bien souvent très élastique.

Heures supplémentaires.

Des modifications sont prévues au Code du Travail, afin de permettre aux industries de faire exécuter aux ouvriers toutes les heures supplémentaires qui sont jugées nécessaires. Le texte de la loi est ainsi conçu :

« Dans les cas où l'exigent les nécessités de l'Etat, la prolongation du travail est autorisée ou ordonnée dans des branches de travail où des catégories d'entreprises déterminées, soit sur tout le territoire, soit sur une partie du territoire. La durée de prolongation est prévue pour une année, mais le Conseil des Ministres peut étendre aux années suivantes la période prévue ci-dessus, en la prolongeant d'une année à la fois, si l'intérêt économique de l'Etat l'exige ».

Il est facile à l'entreprise de prouver que l'intérêt de l'Etat exige des heures supplémentaires. Voici donc le travail forcé codifié et planifié.

« La durée du travail pourra atteindre 12 heures par jour, et même les dépasser. La durée du travail pourra être prolongée tous les jours de la semaine et même le dimanche ».

Nous pourrions citer des exemples d'heures supplémentaires innombrables accomplies dans tous les pays sous le joug communiste. Prenons seulement quelques faits quotidiens de Pologne. Ils sont tirés des discussions qui eurent lieu lors de la 7ème réunion pleiniére du Conseil Central des Syndicats (avril 1956). Il s'agit de la Centrale Syndicale des Cheminots, branche qui exécute tant d'heures supplémentaires que le Conseil Central des Syndicats a été obligé de se pencher sur le problème en raison de la recrudescence des accidents dans les chemins de fer. Un conducteur de locomotive se plaint :

« La moyenne de mon service est de 400 heures par mois, dont 250 heures au barême 5/6 **(on compte 5 heures de salaire pour six heures de travail)**. Il me reste 8 heures de liberté sur 24. Si on décompte le temps qu'il me faut pour rédiger différents rapports de manipulation, l'éducation professionnelle, celle de l'instruction et du parti, etc... il me reste à peine 5 à 6 heures sur 24 pour dormir. Quand dois-je lire un livre ou un journal ? Je ne suis pas allé au cinéma depuis 11 ans. Quand puis-je me consacrer à ma famille, si je n'y reviens que toutes les 48 heures ; une journée libre est rare au cours d'un mois ».

N'est-ce pas un travail infernal que celui qu'exécute ce chauffeur de locomotive ? Son salaire global mensuel s'élève à une moyenne de 750 zlotys (y compris les primes de kilométrage). On peut se faire une idée de ce qu'il peut acheter (en travaillant 400 heures par mois) lorsqu'on sait que le pain de seigle coûte 3 zlotys le kilo, la viande de porc 27 zl. le kilo. le sucre 12 zl. le kilo. La moyenne annuelle des heures supplémentaires d'un cheminot est de 1.200 à 1.500. Dans les usines métallurgiques il en est de même que chez les cheminots. L'Usine Métallurgique n° 2 de Varsovie qui ne devrait pas dépasser pour l'ensemble de l'entreprise 3.000 heures supplémentaires par mois a atteint le chiffre de 10.800 heures en janvier. L'Usine « Ursus » où sont autorisées

80.000 heures supplémentaires par mois en a fait faire 313.000. Les syndicats qui doivent d'abord veiller à ce que le plan soit accompli, n'interviennent aucunement en faveur des travailleurs surmenés et épuisés, qui ne peuvent même pas manger convenablement.

Durée de travail des femmes et des adolescents.

Théoriquement, la loi prévoit une restriction de travail pour les femmes et les adolescents.

« Il est interdit d'occuper des adolescents et des femmes à des travaux particulièrement pénibles et insalubres ».

Ce paragraphe qui semble tout à fait normal en Occident est pourtant contredit un peu plus loin :

« Le Conseil des Ministres (donc le parti communiste) peut suspendre temporairement certaines restrictions prévues si l'intérêt supérieur de l'Etat l'exige ».

Le Conseil d'entreprise et les syndicats de l'établissement ont donc la faculté d'interpréter la loi sur la durée du travail et de déterminer si les « travaux sont particulièrement pénibles et insalubres ». Ils peuvent obliger les femmes et les adolescents à effectuer des travaux inconcevables dans le monde libre pour les femmes et les enfants.

On envoie au fond de la mine des femmes et des enfants de seize ans. On trouve des femmes « chauffeurs de locomotives », terrassiers, maçons, tous travaux réservés aux hommes et interdits aux femmes et aux enfants par les conventions internationales de 1919 et de 1928, et qui avaient été ratifiées par 21 pays dont la Bulgarie, la Pologne, la Roumanie, la Yougoslavie, la Lettonie, l'Estonie, la Hongrie.

Repos et congés.

Après avoir vu comment **on ne se repose pas dans les pays sous domination communiste**, nous voyons que la loi prévoit théoriquement le repos hebdomadaire, des jours fériés et des congés :

« Tout salarié a droit chaque semaine à un repos ininterrompu de 24 heures. Le jour de repos est le dimanche ».

« Tout salarié a droit à un congé annuel :

— 12 jours après 1 an.

— 15 jours après 3 ans.

— 1 mois après 10 ans.

Les durées indiquées sont pour une période d'emploi ininterrompu dans l'établissement ».

Le travailleur est prévenu de la date de son congé par affichage dans les ateliers ou service jusqu'à 15 jours avant le début du congé. On ne demande pas au travailleur si la date choisie lui convient ou non, il doit s'incliner comme pour tout le reste, devant les décisions. Les congés sont échelonnés puisque les usines fonctionnent toute l'année.

Les jours fériés sont :

— Le 1er janvier, jour de l'an.

— 6 janvier, Epiphanie.

— Dimanche de Pâques.

— Lundi de Pâques.

— 1er Mai, Fête Nationale.

— Dimanche de Pentecôte.

— Fête de la Renaissance (Pour la Pologne le 22 Juillet).

— 15 Août, Assomption.

— 1er Novembre, Toussaint.

— 7 Novembre (Révolution russe).

— 25 Décembre, Noël.

— 26 Décembre, lendemain de Noël.

CHAPITRE VIII

LA FÉDÉRATION SYNDICALE MONDIALE ET SA PROPAGANDE D'EXPORTATION

TOUS les syndicats d'obédience communiste sont rattachés à la Fédération Syndicale Mondiale.

Elle a eu son siège à Paris, d'où elle fut expulsée en 1950. Ensuite elle s'installa à Vienne jusque fin 1955. Elle fut priée par l'Autriche libérée de l'occupant soviétique de quitter ce pays. Elle est installée maintenant à Prague.

Lors de sa septième session (du 9 au 14-12-1954) à Varsovie, la F.S.M. a adopté la « CHARTE DES DROITS SYNDICAUX DES TRAVAILLEURS ». Il est vraiment regrettable que cette charte ne soit pas publiée in-extenso par les pays sous régime communiste. Les travailleurs subjugués pourraient faire une comparaison entre les revendications préconisées et leur manque de liberté. Cette « charte » est un article d'exportation destiné à servir uniquement les agitateurs communistes des pays libres.

A cette 7e session n'assistaient pour les « démocraties populaires » que les éléments communistes absolument loyaux, convaincus que les travailleurs de leur pays ont d'autres devoirs et d'autres obligations vis-à-vis de l'Etat-Patron, que les travailleurs libres. Dans les pays libres, les droits des syndiqués ne sont jamais assez grands, les revendications jamais suffisantes, le travail de sape des communistes jamais assez profond.

L'ouvrier opprimé travaille pour la « bonne cause ». S'il a faim, c'est qu'il n'a rien compris à l'édification du « socialisme ». Si on lui diminue son salaire, c'est dans l'intérêt de l'Etat, qui a de bonnes raisons pour faire payer au travailleur la fabrication des armes, dont il faut à tout prix intensifier la production. S'il se

révolte, en réclamant la « LIBERTE » et du « PAIN », c'est qu'il est un agent impérialiste — même s'ils sont des dizaines de milliers comme à Poznan — à crier leur misère.

Cette « charte de la F.S.M. » fut adoptée à l'unanimité, mais à l'unanimité des chefs syndicaux communistes, qui se sont bien gardés de demander l'avis des travailleurs syndiqués de leur pays.

Nous reproduisons ci-dessous les revendications qui pourraient être acceptées par les travailleurs de nos pays courbés sous le joug de la tyrannie communiste, et nous invitons vivement tous les responsables « syndicaux » de tous nos pays à les exiger de leurs gouvernements :

Les droits des travailleurs

Les travailleurs ont le droit de former des syndicats, d'adhérer aux organisations syndicales... SANS AUTORISATION NI CONTROLE DES AUTORITES PUBLIQUES NI DES EMPLOYEURS.

Les travailleurs ont le droit dans chaque lieu de travail, comme en dehors de ces lieux, de se réunir, de discuter et d'EXPRIMER LIBREMENT LEUR OPINION sur toutes les questions les intéressant, de lire la presse de leur choix, de mener toute propagande syndicale... Les travailleurs ont le droit de participer à toute action pour la défense de leurs intérêts, que cette action prenne la forme de GREVE, DE MANIFESTATION OU AUTRE FORME DE LUTTE SYNDICALE.

EN AUCUN CAS, L'EMPLOYEUR NI LES POUVOIRS PUBLICS NE POURRONT TENIR COMPTE DE L'AFFILIATION OU DE L'ACTIVITE SYNDICALE DES TRAVAILLEURS, DE LEURS OPINIONS OU CONVICTIONS PERSONNELLES POUR FAIRE UNE QUELCONQUE DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMBAUCHE, D'EMPLOI OU DE SALAIRE, OU POUR JUSTIFIER LEUR LICENCIEMENT OU L'APPLICATION DE SANCTIONS.

Le libre fonctionnement des organisations syndicales

Les membres des organisations syndicales DETERMINENT LIBREMENT LES STATUTS, ELISENT LIBREMENT ET SANS RESTRICTIONS LEURS DIRIGEANTS... sans ingérence ni contrôle des autorités publiques ni des employeurs.

Les organisations syndicales ont le droit de convoquer, sans autorisation préalable des autorités publiques, les réunions et congrès, d'organiser les manifestations syndicales Y COMPRIS LES MANIFESTATIONS SUR LA VOIE PUBLIQUE. La cotisation syndicale doit être libre et volontaire. Seules les organisations syndicales ont le droit de gérer les fonds syndicaux sans contrôle des autorités publiques, ni des employeurs...

La garantie du droit de grève

LE DROIT DE GREVE EST UN DROIT FONDAMENTAL DES TRAVAILLEURS. Tout travailleur quelle que soit sa profession a le droit de recourir à la grève, sans aucune limitation. Les travailleurs et les organisations syndicales ont le droit de prendre toute mesure pour ORGANISER ET SOUTENIR LA GREVE.

L'ORGANISATION D'UNE GREVE ET LA PARTICIPATION A UNE GREVE AINSI QU'A UNE MANIFESTATION DE SOLIDARITE NE DOIVENT EN AUCUN CAS FAIRE L'OBJET, AVANT, PENDANT OU APRES LA GREVE, DE PEINES, SANCTIONS OU MESURES DE REPRESSIONS.

Les activités syndicales internationales

Les organisations syndicales ont le droit d'adhérer à l'organisation internationale de leur choix, elles ont le droit de réaliser des actions communes avec les organisations syndicales étrangères ou internationales, ainsi que des actions de solidarité envers les travailleurs et les syndicats d'autres pays. Leurs représentants doivent disposer à cet effet des passeports et des visas nécessaires.

TOUS LES TRAVAILLEURS JOUISSENT DES DROITS PREVUS PAR CETTE CHARTE SANS AUCUNE DISCRIMINATION DE PROFESSION, QUALIFICATION, AGE, SEXE, RACE, COULEUR, NATIONALITE, CASTE, LANGUE ET OPINIONS POLITIQUES ET RELIGIEUSES.

La F.S.M. demande également dans une résolution votée à la même date, à l'unanimité, aux syndicats y adhérant, de mener la lutte pour les objectifs suivants :

En ce qui concerne la question des salaires et de l'accroissement de la productivité, la résolution déclare que : « Pour dévoyer et enrayer la lutte des travailleurs pour l'augmentation des salaires, les monopoles proposent notamment de lier leur amélioration à l'augmentation de la productivité. En réalité, l'appella-

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

tion d' « augmentation de la productivité » couvre toute une série de méthodes d'intensification du travail préjudiciables aux forces physiques et morales des travailleurs. Ces méthodes mènent de plus à l'accroissement des accidents du travail et des licenciements et au développement du chômage. Elles ont essentiellement pour objectif d'accroître au maximum les profits des grosses sociétés capitalistes et coloniales (NDLR : Nous demandons ici de remplacer les mots « grosses sociétés capitalistes » par le mot ETAT-PATRON). La F.S.M. est résolument hostile à toutes mesures tendant à lier l'augmentation des salaires à l'accroissement de la productivité. Elle invite les organisations syndicales à dénoncer avec constance et clarté ce qui se cache derrière les programmes d'augmentation de la productivité et de concentration industrielle et à développer encore l'unité d'action des travailleurs. »

La F.S.M. demande « une campagne contre l'intensification du travail, l'accélération des cadences et autres méthodes de surexploitation, la réduction du temps hebdomadaire de travail sans diminution de salaires ».

La F.S.M. « recommande à toutes les organisations syndicales de diffuser la charte parmi les travailleurs, de la soumettre aux parlements et aux gouvernements et de travailler à introduire les revendications qu'elle contient dans les conventions collectives ; de faire tenir la charte à toutes les organisations affiliées ».

CONCLUSION

Inutile de commenter des revendications aussi précises. Le communisme continue à avoir deux visages. Qu'il jette son masque, et que ce que réclame la Fédération Syndicale Mondiale (communiste) pour ses organisations affiliées des pays libres soit également appliqué intégralement dans les pays actuellement sous domination communiste. Ce qui est bon pour un syndiqué (communiste) en liberté, est également bon pour tous les travailleurs opprimés. En attendant mieux, que la F.S.M. applique sa « charte sur les droits syndicaux des travailleurs » dans nos pays. Si elle ne le fait pas, ce seront les travailleurs eux-mêmes qui bientôt l'exigeront. Ils exigeront en même temps des élections libres, une démocratie libre, des SYNDICATS LIBRES.