

Table ronde du 11 octobre 2008¹

La Communauté de Travail

Intervention de Michel Chaudy

¹ Document complémentaire au livre 'Faire des Hommes libres' – Michel Chaudy – Editions REPAS – 2008.

J'ai la lourde responsabilité de vous présenter, vous expliquer ce qu'est la Communauté de Travail.

Je présenterais la Communauté de Travail que je connais, celle des hommes qui l'ont réalisé, vécu, celle qui a laissé une trace dans l'histoire.

C'est d'autant plus délicat que de nombreux acteurs sont dans cette salle et qu'il ne faut pas que je les déçoive, mais pour nous tous c'est une chance, car ils pourront compléter par leur vécu « la Communauté de Travail ».

.....

Je pourrais, pour vous faire gagner du temps, rester à la définition de **Monsieur LAROUSSE** :

La Communauté de Travail est une Société Coopérative ouvrière de production qui applique les règles des Coopératives Ouvrières avec des particularités propres. Il cite deux points essentiels : rémunération du chef de famille à la valeur humaine de la famille et propriété indivise du capital

Avant d'entrer dans la présentation de LA COMMUNAUTE de TRAVAIL, celle que j'ai découverte, je vous invite à passer quelques moments sur la définition précédente.

.....

Pourquoi ?

La Communauté de Travail est présentée comme une Coopérative Ouvrière avec quelques particularités.

La Communauté de Travail est-elle une Coopérative Ouvrière ?

A mon avis : non, parce que la Communauté de Travail est antérieure de quatre ans aux nouvelles lois des SCOP :

La mise en chantier de la Communauté de Travail date de 1943, je rappelle que c'est en 2007, l'année dernière, nous avons fêté le quarantième anniversaire de la loi des SCOP, seulement - les coopératives existent déjà depuis de nombreux siècles - Et l'un des instruments utilisé à partir de 1948 par les Communautés de Travail de Valence est le Comité d'Entreprise - nous y reviendrons plus loin -, structure toute nouvelle aussi créée en 1946.

Si les statuts SCOP ont été utilisés pour la première fois en 1948, ce n'est pas une décision spontanée, il y a eu étude sur les différents statuts de sociétés et celui des Coopératives Ouvrières convenait mieux dans l'esprit des compagnons.

Pour mémoire, la deuxième Communauté de Travail créée en 1945 à Besançon - Le Bélier, n'a pas adopté les statuts Coopératives Ouvrières.

Dire que la Communauté de Travail est d'abord une Coopérative Ouvrière c'est effacer toute la phase de construction et s'arrêter à ce que les compagnons « constructeurs » n'auraient jamais voulu qu'elle soit.

Cette définition est une photo prise vers 1948 ou après, avant que la production devienne la priorité sur l'esprit communautaire et après un long cheminement d'hommes et de femmes.

.....
La Communauté de Travail a bien failli être un groupe rassemblé.

La deuxième chose que je voudrais que l'on sache, c'est que la Communauté de Travail telle que nous allons découvrir le fonctionnement n'est pas l'aboutissement souhaité par son inventeur, Marcel Barbu, mais une étape.

En effet, quand Marcel Barbu est monté à Paris en 1944, avant son arrestation, il avait comme projet de trouver un endroit plus « calme », plus « sûre » pour rassembler la communauté naissante menacée, cette recherche de lieux c'est poursuivie pendant encore quelques mois par G. COUREAU, ami et homme de confiance de Marcel Barbu - un village déserté par la population avait été trouvé.

Deuxième exemple : en 1946, Marcel Barbu achète une vaste propriété sur le plateau de Valence - que nous verrons cet après-midi - il a encore l'idée de rassembler un groupe de compagnons, ses collaborateurs les plus proches, et en 1948 dépose les statuts du Foyer Dauphinois - Habitations à Bon Marchées qui devait faire les premières constructions.

Ces deux exemples montrent que :

Que le choix des statuts coopératifs est une conséquence d'inexistence des statuts mieux adaptés.

Et deux

Marcel Barbu a eu espoir de faire une Communauté de vie, ce qui n'est pas le cas des Communautés de Travail que nous connaissons.

Il est fort possible que les compagnons d'alors, n'est pas sentis jusqu'où pourrait les amener l'utopie de Marcel Barbu.

Il veut croire que c'est possible et à Besançon, encore, il s'oppose de nouveau au monde ouvrier qui n'a pas confiance, les ouvriers lui font comprendre qu'ils ne se feront pas avoir par un patron paternaliste dont le but est de les faire travailler plus pour s'en mettre plein les poches.

Il transporte son rêve à Valence en 1940, et là il rencontre une population « captive » pour ses idées.

Est-ce les idées de Marcel Barbu qui retiennent les apprentis horlogers, ou un travail comme un autre en attendant mieux ou est-ce la peur des oppresseurs qui les rapproche les uns des autres ?

Quelque soient les motivations, Marcel Barbu a la possibilité de créer sa première équipe.

Cette présentation sommaire ne serait pas complète si j'omettais de parler du rôle, à mes yeux décisif, de **Pierrette** son épouse. Femme aimante pour accepter toutes les idées de son mari. Femme docile, toujours disponible, mais aussi femme courageuse, dotée d'une conscience professionnelle reconnue par tous les compagnons que j'ai rencontrés.

J'ai la faiblesse de croire que sans Pierrette, Marcel Barbu n'aurait peut-être pas aussi bien réussi.

Marcel Barbu était aussi un bon professionnel et ingénieux - il a déposé plusieurs brevets pour la fabrication de boîtiers de montres étanche.

Je ne voudrais pas vous décourager.

Si vous voulez un jour créer une nouvelle façon d'entreprendre : ayez une bonne base idéologique et savoir dans quelle direction

Rassurez-vous, je ne vais faire un exposé sur de la guerre, mais cette situation permet tous espoirs aux compagnons : **soyons prêt !**

Puisque pour vivre ensemble il faut une Règle admise par tous, le bon moyen est de la faire ensemble.

1943 sera l'année décisive pour la rédaction de la Règle Communautaire et là tout est permis puisque l'objectif est de construire une nouvelle société après la guerre.

C'est sûr, demain sera différent, même des patrons « traditionnels » sont sensibles aux idées de Marcel Barbu et suivent cela de près.

Alors avec un tel état d'esprit, pourquoi ne pas tenter l'impossible ?

La Règle devait compter douze chapitres, dont sept seulement seront réalisés, détaillent précisément la vie de la communauté de base. Les autres chapitres devaient venir quand les Communautés de Travail régiraient l'ensemble de la société jusqu'au sommet de l'état.

Tout dans la Règle est minutieusement prévu et c'est avec cette Règle que Marcel Barbu réalise la première Communauté de Travail.

A ma connaissance, il n'y eu pas d'autres Règles des Communautés de Travail, toutes partent de la même référence.

Marcel Barbu disait : que ce n'est pas les compagnons qui doivent subir la Règle, mais c'est la Règle qui doit s'adapter.



Je ne vous ferais pas une étude théorique de la Règle Communautaire, je présenterais les grandes idées qui ont été mise en pratique, et que l'on cite souvent en exemples.

.....

Regardons maintenant quelques spécificités.

Je vais être un peu technique pour les deux premiers points, pas pour vous faire fuir, mais pour fixer les limites et vous montrer qu'à travers des mots, parfois idéologiques, la pratique est très différente.

.....

1 - Société au capital collectif qui appartient à la communauté.

Marcel Barbu, ne pu, pendant les quelques mois de députation en 1946, faire adopter une loi spécifique sur l'organisation et la reconnaissance légale des Communautés de Travail. Alors comment rendre collectif la propriété d'une entreprise, un capital qui ne se divise pas ?

Avant 1948

L'entreprise appartient à Marcel Barbu, le chef de la Communauté est Marcel Barbu, le gérant de la société est Marcel Barbu, le capital appartient à Marcel Barbu dans lequel les compagnons ont une absolue confiance.

En 1947, le gérant de la société Marcel Barbu devient Marcel Mermoz.

Situation délicate pour Marcel Mermoz, il faut trouver le moyen de s'affranchir de la tutelle de Marcel Barbu qui vient régulièrement mettre son nez dans les affaires.

Et Marcel Mermoz est allergique aux patrons, et en plus catholique.

Il faut trouver des statuts pour opérer la délivrance.

Dans les entreprises publiques, le capital appartient à la collectivité - il en reste peut actuellement, exemple La Poste - les dirigeants sont désignés par la collectivité et les salariés n'ont pas de réel pouvoir.

La Communauté de Travail ne peut pas être une entreprise de type publique

Les autres statuts sont examinés :

Les Société Anonyme - SA - les Société À Responsabilité Limité - SARL -, les Société Coopérative de Production - SCOP, ont besoin de propriétaires connus, déclarés, porteurs chacun d'une part du capital - ces sociétés appartiennent à ceux qui sont propriétaires des actions ou des parts.

Alors comment rendre indivisible le capital ?

La solution adoptée par la Communauté de Travail est les statuts SCOP, avec quand même quelques sociétaires, propriétaires d'une partie du capital, petite partie, mais ce n'ai pas suffisant, c'est le **Comité d'Entreprise** - dont les membres sont élus par les salariés, qui devient le principal sociétaire.

Je précise que ce montage est applicable à partir de 1948, et que, dans ce montage, le capital est difficilement divisible.

Une question : qui dirige ?

Les porteurs d'une petite partie de capital, qui forme le Conseil d'Administration ou les membres élus du Comité d'Entreprise ?

.....

2 - Démocratie :

Ici je vous demande un peu d'attention, après une cuisine capitaliste, nous allons faire du jonglage juridique.

Normalement l'entreprise est dirigée par les propriétaires du capital qui sont les quelques sociétaires légaux - 8 au départ - et qui forme le Conseil d'Administration.

Le Comité d'Entreprise qui possède la majorité du capital et qui reçoit les bénéfices de la Coopérative, les membres du Comité peuvent prétendre diriger l'entreprise

La Communauté est dirigé par un chef de communauté, aidé par un Conseil Général élu par les Compagnons doit, pour respecter la Règle, diriger l'entreprise.

Cela fait beaucoup de possibilités de chefs !

La solution trouvée est que les membres du Conseil d'Administration soient les candidats du Comité d'Entreprise et élus, forment le Conseil Général.

La répartition des rôles et des places étant faite, l'équipe dirigeante est présentée à l'Assemblée Générale des compagnons, qui ont reçu, virtuellement quelques actions, votent la liste proposée. Ainsi la loi sur les Coopératives est respectée, on n'oubliera pas d'associer aux votes les ouvriers anciens mais n'étant pas encore compagnons pour respecter la loi sur les Comités d'Entreprises.

Le vote étant unanime, la Règle Communautaire est respectée.

Vous pouvez vous poser la question : mais comment les salariés pouvaient comprendre ce montage ?

Et vous, vous avez compris ?

Seul quelques initiés s'intéressaient à cette question, la situation était présentée plus simplement aux compagnons, ils votaient pour une équipe. Point.

Ce montage n'est que la conséquence du manque d'une loi spécifique pour les Communautés de Travail.

.....

Est-ce utile de présenter aujourd'hui, en détails, ces deux premières spécificités ?

Choix des statuts et gouvernance ?

Cette présentation a pour objectif de montrer la fragilité de la construction « légale » communautaire. Il faut un chef comme Marcel Mermoz, auteur de ce montage, pour tenir fermement le gouvernail.

Mais cela ne durera qu'un temps, Marcel Mermoz comme Marcel Barbu ne seront chef de Communauté que pendant quelques années.

A retenir, la fragilité des montages juridiques des premières Communautés sera à l'origine de beaucoup de déboires.

.....

3 - Le salaire à la valeur humaine

C'est un point qui est souvent mis en avant quand on parle des Communautés de Travail.

La Valeur Humaine est la valeur totale d'un individu pour la Communauté. Ceci par rapport aux autres membres de sa Communauté et non pas par rapport à un être idéal.

Il est donc tenu compte de toutes les valeurs de l'homme sur tous les plans : qualités morales, intellectuelles, physiques, etc., et de la façon dont il s'en sert.

Valeur professionnelle :

Valeur sociale :

Valeur culturelle :

Valeur contre effort :

Valeur physique :

Valeur caractère :

Risques sociaux :

4 - Le règlement des conflits internes

La Règle prévoit un tribunal composé de trois personnes élus par l'Assemblée Générale à l'unanimité.

Sa mission est de juger tous les différents quelle qu'en soit la nature.

Quelques exemples : Dispute familiale, vol, coups, interprétation de la Règle.

Les décisions sont prises à l'unanimité : juges, coupable, plaignant.

5 - Le contre effort

Pour Marcel Barbu, un compagnon travaillant à l'atelier, enfermé toute la journée, devait se ressourcer à la campagne. Ainsi, à tour de rôle, chacun, hommes et femmes, était invité à s'inscrire pour une semaine de travail à la ferme de Combovin. Quand la ferme a été vendue, le contre effort pouvait se faire pour des travaux par

exemple à la cantine, ou des travaux d'entretien ou d'amélioration.

6 - La formation

Ce former est une obligation pour tous les compagnons et la famille.

Ces formations sont soit professionnelles, culturelles, ou sportives. De nombreuses conférences sont organisées en interne. Toutes sont gratuites en pendant et payées comme heure de travail.

Les activités sociales

Dans la communauté, les compagnons devaient apporter leur contributions pour des activités sociales : festives, spirituelles, politiques.

La demande d'un groupe de personnes rendait obligatoire l'organisation d'une activité par le Conseil Général : vidéoclub, colonie de vacances, patronage les jeudis

Dans cette petite présentation trois remarques :

1 - J'ai souhaité vous faire goûter à la complexité d'une communauté de travail déguisée avec des statuts qui ne sont pas fait pour elle.

S'il était facile d'assimiler les avantages sociaux surtout par ceux qui avaient un centre d'intérêt et en bénéficiaient, tant que la société a eu les moyens de les payer, par contre, il est compréhensible que pour beaucoup, les montages juridiques et financiers, le calcul de la valeur humaine, l'obligation de se former, devaient leur passer haut au-dessus de la tête.

2 - Il y a se qui est écrit et la Règle Communautaire est un chef-d'œuvre, il y a comment elle a pu être traduite dans les faits, et comment des hommes et des femmes ont pu vivre la communauté.

3 - Souvent, l'on compare la Communauté de Travail comme une entreprise avec quelques différences. On entend aussi que 25 ans c'est la durée moyenne de vie pour une entreprise.

Je ne suis pas d'accord avec cette vision.

Les traces laissées dans l'histoire c'est la Communauté Boimondau. C'est pour cela que l'on en parle encore.

L'entreprise qui fabrique des boîtiers de montres, qui se souvient qu'elle a commencée en 1941, et terminée en 1971.

La Communauté a débuté en 1944 par un acte de constatation et a duré une vingtaine d'année, il est difficile de dater la fin, car il n'y a pas de dépôt de bilan d'une communauté.

Dans la Règle il est dit : une Communauté de Travail ne se crée pas, elle se constate.

Quelques dates :

1953/54, fin du salaire social.

En 1958, la Règle Communautaire est suspendu.

En 1960, terminé les décisions prise à l'unanimité.

Il aurait, peut-être bon, que dans les années 1960, les compagnons constatent les difficultés de vivre en communauté et y mettent fin. L'entreprise Boimondau aurait définitivement tourné la page et aurait pu se consacrer entièrement à l'objet industriel.



Conclusion

J'espère ne pas avoir été trop négatif, que vous avez compris la difficulté de faire autrement dans une société où l'argent est le moteur de toutes évolutions.

En quelques années, des hommes ont cherché, construit, pratiqué, erré parfois, mais nous ont laissé une belle aventure, une expérience humaine.

Quand des hommes se rassemblent, regarde dans la même direction, se font confiance, il est toujours possible d'entreprendre autrement.

C'est la première leçon.

Cette expérience nous parle-t-elle aujourd'hui ?

Quelques clins d'œil.

Les décisions devaient être étudiées par les groupes de quartiers mensuelles, les assemblées de contacts toutes les semaines, et une information régulière, vous pensez : **informer - débattre - décider : démocratie participative.**

Les compagnons devaient se former en permanence, être au top pour le bien de la Communauté, vous pensez : **formation tout le long de la vie.**

Dans le cadre du Foyer Dauphinois, permettre aux familles une réelle qualité de logement, vous pensez : **droit au logement.**

Un enfant malade, l'épouse surchargée de travail à la maison, une jeune compagne de l'entreprise ira aider à domicile, vous pensez : **Services à la Personne.**

Ce sont quelques exemples, mais on peut en trouver d'autres.



**Merci et bravo, les compagnons
Vous avez construit une belle maison.**