

**Fédération Française des Travailleurs du Livre**

RUE DE SAVOIE, 20, PARIS

# **L'Éducation Syndicale**

EXPOSÉ DE LA MÉTHODE ORGANIQUE

PAR

**Auguste KEUFER**

Secrétaire Général de la Fédération Française  
des Travailleurs du Livre

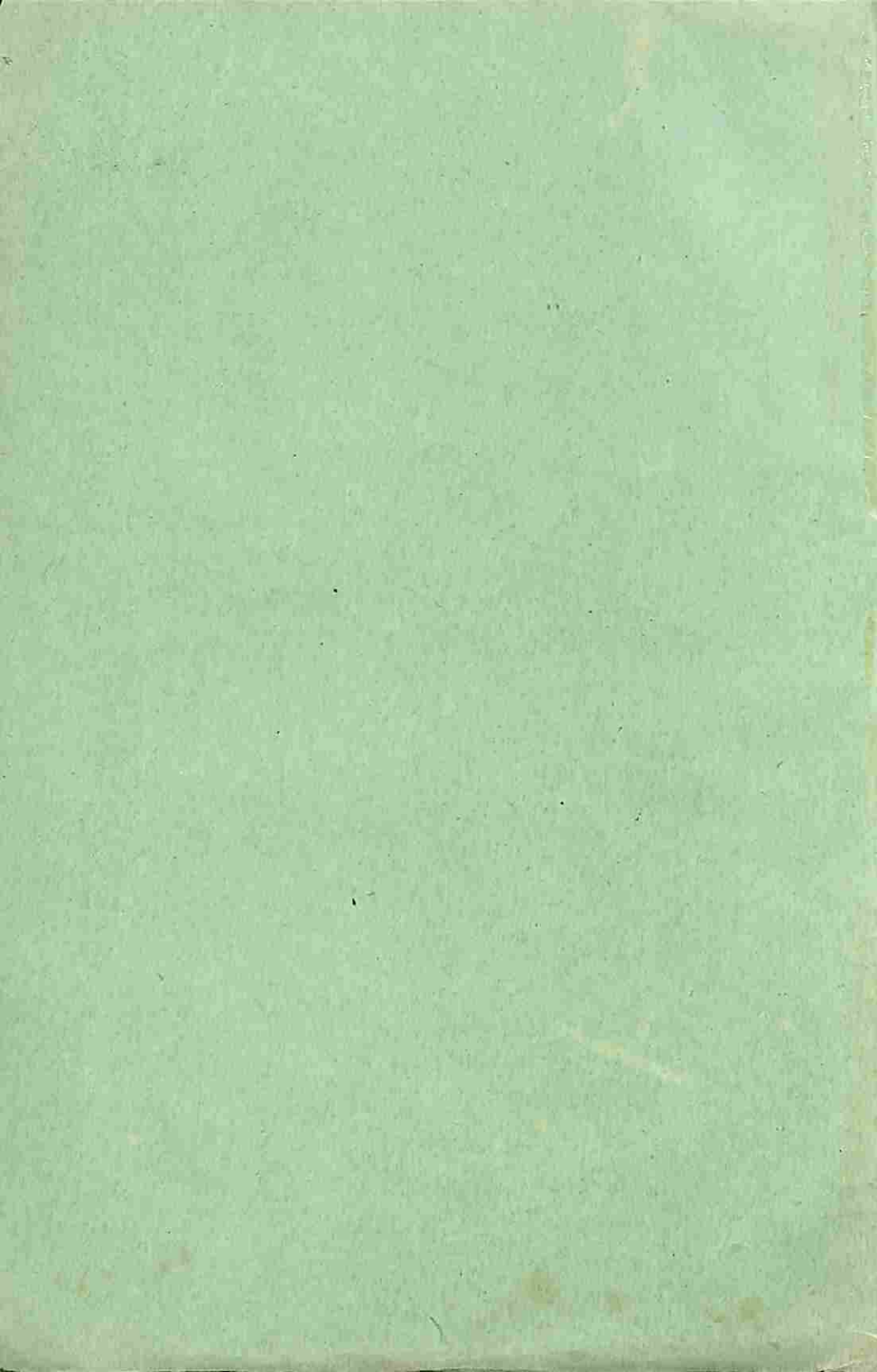


PARIS

IMPRIMERIE NOUVELLE (Association Ouvrière)

11, Rue Cadet, 11

1910



Bien cordial Hommage  
A. Keufer  
21-1-1911

Fédération Française des Travailleurs du Livre

20, RUE DE SAVOIE, PARIS

# L'Éducation Syndicale

EXPOSÉ de la MÉTHODE ORGANIQUE

PAR

AUGUSTE KEUFER

*Secrétaire Général de la Fédération Française  
des Travailleurs du Livre*

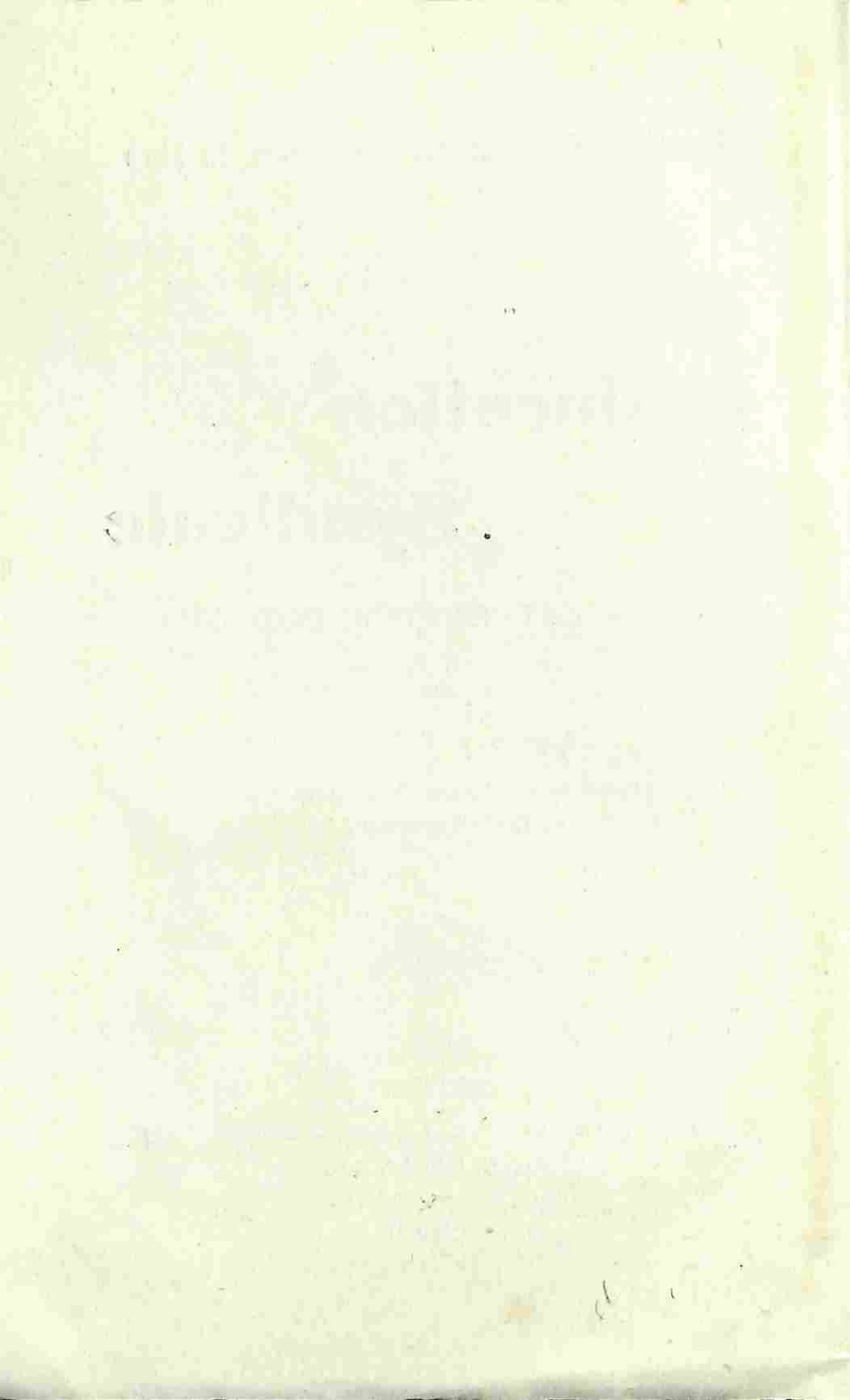


PARIS

IMPRIMERIE NOUVELLE (Association Ouvrière)

11, Rue Cadet, 11

—  
1910



## AVANT-PROPOS

---

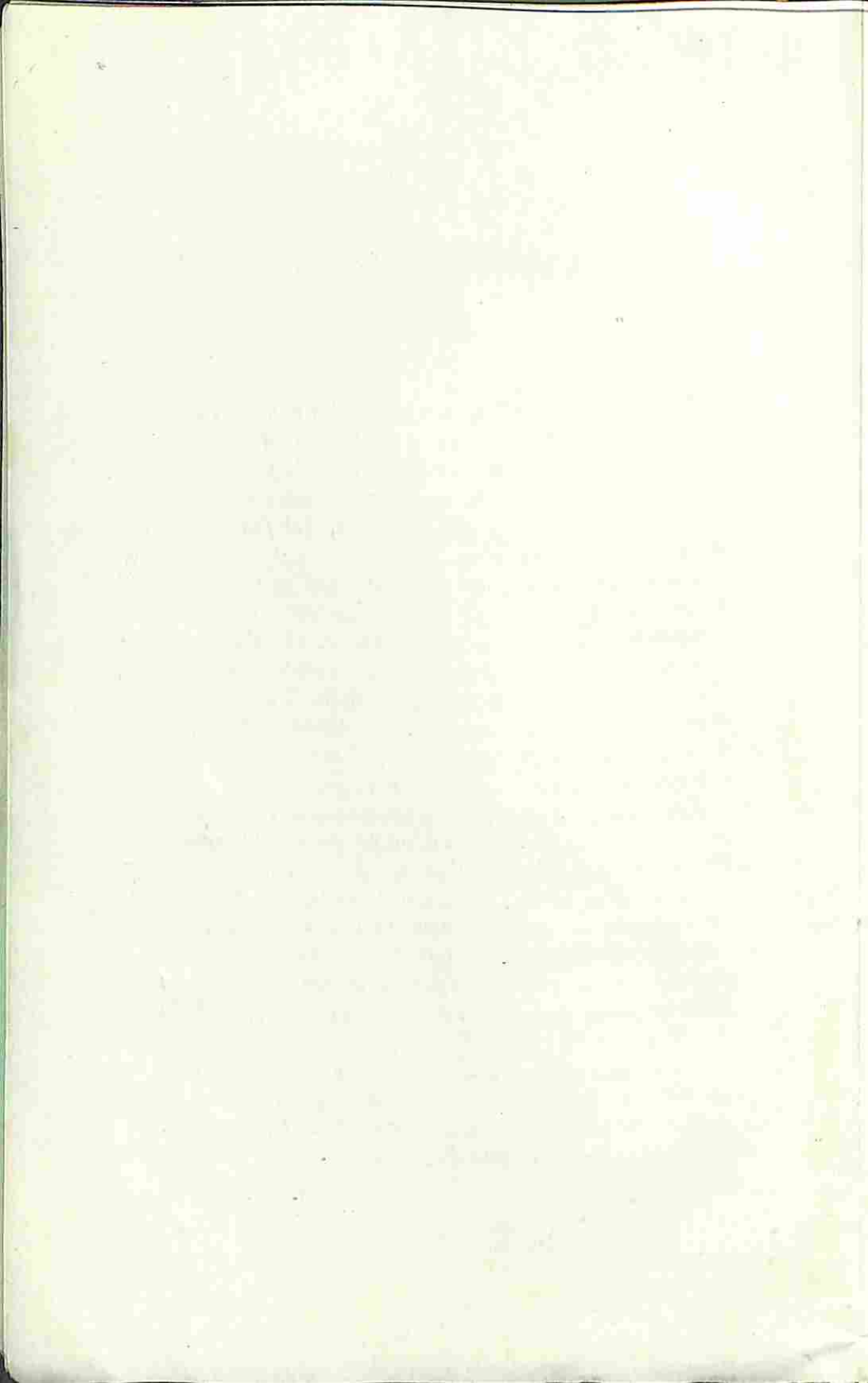
*Au milieu des luttes ouvrières, des violentes rivalités de méthode d'action ou de doctrines sur le rôle des organisations syndicales, il m'a paru nécessaire de préciser aussi exactement que possible les attributions normales des syndicats, des fédérations de métier ou d'industrie.*

*En même temps, en présence des appréciations erronées, inexactes qui ont été faites sur le rôle rempli par la Fédération du Livre, il m'a semblé instructif pour les lecteurs, de mettre au point l'action exercée par cette organisation. C'est du reste dans ce but qu'ont été écrits les articles publiés dans la Typographie française et qui sont réunis dans cet opuscule après quelques corrections.*

*Les idées, la méthode exposées sont le résultat de l'expérience acquise au cours de trente années de luttes, de collaboration au mouvement ouvrier général. J'ai voulu, en écrivant ces lignes, défendre la méthode organique, mise en opposition avec la méthode révolutionnaire. Les lecteurs pourront juger de leur valeur respective par la comparaison, entre les conséquences produites par l'une ou l'autre méthode d'action.*

*C'est pour répondre à ce désir et pour atteindre ce but que le Comité central du Livre a décidé de publier mes articles sous la forme de cette brochure, qui devra être complétée dans l'avenir.*

A. K.



# L'ÉDUCATION SYNDICALE

## Exposé de la Méthode organique

---

De quelque méthode d'action, de quelque doctrine que se réclament les militants, tous sont d'accord, au moins les plus réfléchis, pour reconnaître que rien d'utile et de durable, dans l'œuvre de transformation sociale, ne pourra se faire sans avoir préparé les individus par une éducation nouvelle.

Syndicalistes, coopérateurs, parlementaires, collectivistes, positivistes, communistes et libertaires, sillonistes et socialistes chrétiens, tous, sans distinction, font de la propagande en faveur de la thèse qu'ils soutiennent; ils se multiplient pour modifier la mentalité et pour refaire l'éducation de la masse aussi bien que celle des autres classes.

Sur ce point spécial et précis, on peut dire qu'il y a accord complet, absolu. Mais là où le désaccord commence, où la division profonde, même violente se manifeste, c'est lorsqu'il s'agit de définir les éléments qui doivent être la base de l'enseignement, sur quels principes doit s'appuyer la mentalité et de quelle manière doit être modifiée, perfectionnée l'éducation des citoyens, des syndiqués, des membres des divers partis en rivalité. En un mot, par quelle doctrine seront éclairés les esprits, par quelles règles morales les actes seront-ils inspirés ou guidés?

Ces simples questions, on le voit tout de suite, indiquent quel vaste champ d'observation et de critique s'offre à la discussion; les problèmes les plus difficiles se posent, car ils touchent à la fois à l'intelligence, au caractère, aux sentiments, en un mot aux phénomènes essentiels de la vie de notre espèce.

Je n'ai donc pas la prétention d'entreprendre une étude théorique de ces graves questions, qui sont cependant la source des préoccupations générales.

Il me faut me borner simplement à rechercher ce que doit être l'éducation syndicale dont tous les militants parlent sans

bien la définir, parce que cette prétention à faire l'éducation des autres exige, chez ceux qui se posent en rénovateurs, des connaissances générales, une compétence indiscutable et infaillible en science, en morale, en sociologie. Quels sont les hommes qui possèdent ces connaissances, avec l'expérience des choses ouvrières ? Les prolétaires, mêmes les plus instruits, peuvent-ils prétendre, en l'état actuel de notre société, être en possession de la science nécessaire pour avoir l'autorité qu'exige le rôle difficile d'éducateur, rôle qui devrait surtout appartenir à la famille ? Ou bien suffit-il, pour se poser en rénovateurs, en éducateurs du prolétariat, de ressasser les formules relatives à la suppression du patronat et du salariat, à la suppression de la propriété individuelle et de proclamer la lutte de classes ?

La réponse négative vient naturellement à l'esprit. Aussi limiterai-je l'objet de cette modeste étude aux choses d'ordre exclusivement syndical, afin de pouvoir examiner ce que valent les reproches adressés au Comité central et à moi-même, de n'avoir pas su faire l'éducation des fédérés français du Livre. A entendre ces reproches, on pourrait croire que ceux qui nous les adressent sont d'une nature éminente, d'une vaste érudition, d'habiles éducateurs, aux sentiments de grande noblesse ; ils possèdent une doctrine nourrie d'impeccables principes et surtout d'exemples admirables, susceptibles de répandre parmi les syndiqués l'énergie, le courage, l'esprit d'incessante révolte contre le patronat, point de départ d'une inlassable action individuelle et collective. Il faut pourtant savoir distinguer entre les paroles et la réalité.

Comment assurer l'éducation des travailleurs, ébauchée plus ou moins bien dans la famille, continuée à l'école, troublée ou viciée à l'atelier et sous l'influence du milieu extérieur ? Quel sera l'organe éducateur autorisé, écouté, qui viendra enseigner au jeune apprenti, puis à l'ouvrier, ses devoirs envers ses camarades d'atelier, ses devoirs professionnels, que la dignité, que l'intérêt général comme son intérêt personnel lui commandent ? Comment et par qui se fera cet enseignement, pourtant si nécessaire, au moment où l'enfant, le jeune homme, est livré à lui-même, sollicité par les besoins, les appétits et les passions, excités par l'exemple qu'il reçoit autour de lui, lorsqu'il entend toujours parler des droits et jamais des devoirs corporatifs et sociaux ?

La famille, trop souvent, abandonne son rôle éducateur ; l'enfant échappe à cette influence moralisatrice pour aller au patronage religieux ou laïque, où il est surtout attiré par les plaisirs matériels qu'il y trouve.

Il reste l'atelier. Je n'ai pas besoin d'insister pour démontrer que ce n'est pas toujours là qu'il recevra les enseignements capables de compléter son instruction professionnelle et son éducation morale. Et pourtant, les compagnons de



labeur sont les premiers désignés pour aider l'apprenti à devenir un homme dans toute l'acception du mot : ouvrier habile et consciencieux, camarade studieux, dévoué, préparé à l'accomplissement de ses devoirs de solidarité éclairée. C'est là une belle et noble mission qu'auraient à remplir les hommes mûrs auprès de leurs jeunes compagnons d'atelier. Mais si ce rôle n'est pas bien rempli dans la famille, il est téméraire de penser qu'il se remplira à l'atelier envers des enfants qui ne vous sont pas attachés par les liens de parenté.

Ce tableau sommaire de la situation, qui indique une grave lacune dans le système d'éducation de l'individu, fait aussi apercevoir qu'un organe autorisé d'enseignement manque, et je suis loin de partager l'avis de ceux qui considèrent que le syndicat pourra seul remplir cet office d'éducateur, d'enseignement moral par excellence, en même temps qu'il poursuivra la lutte sur le terrain économique et social. Je suis de ceux qui croient que l'organisation syndicale ne peut pas suffire à tout.

L'action syndicale ne peut être efficace que si elle est exercée par tous les travailleurs d'une même corporation. Sans méconnaître l'influence des individualités actives, intelligentes, des minorités initiatrices, il faut constater que les résultats positifs ne peuvent être acquis et être durables que si la majorité, la masse, prend part à l'action. Or, un des privilèges que le monde ouvrier revendique énergiquement comme un des puissants leviers de la société moderne, c'est la liberté de penser, qui va même jusqu'au sophisme et la licence, car, au nom de cette liberté, on ne peut prétendre avoir le droit de nier les phénomènes scientifiques. Mais elle exige la tolérance envers toutes les opinions et malgré, ou plutôt grâce à cette nécessaire tolérance, on peut espérer rallier dans les syndicats tous les salariés, quelque opinion qu'ils professent. Cela implique donc, si l'on veut pratiquer sincèrement le respect de toutes les opinions, si l'on veut rallier au syndicat la masse du prolétariat, cela implique inévitablement une neutralité relative en matière philosophique, politique, religieuse. Elle est indispensable pour faire converger les actes dans le domaine professionnel et économique. A d'autres groupements il appartient de propager les idées, les doctrines relatives à l'organisation sociale générale, aux progrès qu'elle doit subir par évolution ou par révolution. Les individus, en dehors du syndicat, dans les sociétés, clubs, cercles d'études, comités, etc., ont la faculté de répandre leurs théories, leurs conceptions sur la propriété, le patronat, le salariat, la famille, le gouvernement, le parlementarisme, etc. L'influence exercée par cette propagande sur les individus a sa répercussion plus ou moins directe sur la conduite personnelle de chacun de nous dans le domaine professionnel comme dans le domaine

privé. Je n'admets pas, comme le prétendent certains intellectuels, que l'homme puisse et doive rester absolument neutre. Quel qu'il soit, l'anarchiste ou le révolutionnaire, le collectiviste comme le positiviste, dirigera ses actes, poursuivra un but dont ses opinions philosophiques sera le stimulant secret ou avoué.

I

## NÉCESSITÉ DE L'ORGANISATION SYNDICALE

Ceci posé, je voudrais établir la distinction bien marquée entre les idées qui avaient cours en France, il y a près de trente ans, sur l'organisation ouvrière, sur les syndicats, et les idées courantes de l'époque actuelle. Lorsque la Fédération du Livre s'est fondée, en 1881, les corporations se groupaient surtout en sociétés de secours mutuels, dissimulant ainsi la résistance, malgré le droit de coalition accordé par le Corps législatif dès l'année 1864.

Lorsqu'on veut juger l'époque contemporaine, il est indispensable de faire la comparaison entre le passé et le présent; il y a lieu de tenir compte de la différence des situations, des idées, de l'opposition patronale et ouvrière ou de l'indifférence générale. Et dans la corporation du Livre, une source de difficultés pour le groupement provenait aussi des relations assez cordiales entretenues avec les patrons, ceux-ci travaillant à côté ou dans le même atelier que celui de leur personnel; on comprendra alors que la propagande syndicale, une fois la Fédération fondée, présentait de sérieux obstacles, et cela d'autant plus que dans aucune corporation il n'existait de syndicat; il fallait donc préparer les esprits, provoquer la réflexion et faire naître des convictions sans heurter ou sans effrayer brutalement les intérêts.

Il est facile, aujourd'hui que l'esprit d'association, d'union est entré dans presque tous les milieux ouvriers et patronaux, de venir proclamer la faillite de l'éducation syndicale donnée par ceux qui ont été les premiers propagandistes, qui ont affronté tous les déboires et bravé tous les écueils!

Et ces fameux syndicalistes style moderne, qui affirment la supériorité de leur méthode, sont-ils bien sûrs de ses résultats, de la fécondité de son action? Nous le verrons au cours de cette étude.

Ce qui est certain, c'est que les efforts des fondateurs de la Fédération du Livre s'exerçaient à l'époque où les principes syndicalistes n'étaient pas consacrés par la loi, où ils étaient combattus par le patronat, par beaucoup de travailleurs, par les anarchistes eux-mêmes, ce qui prouve que ces derniers ne possédaient pas alors la science infuse, puisque aujourd'hui ils adorent ce qu'ils brûlaient autrefois.

Aujourd'hui les lois sur les syndicats (1884), sur les associations (1901) favorisent les organisations syndicales, et l'opinion publique est familiarisée avec elles. Il a été possible, depuis cette époque, d'exposer avec moins d'inconvénients des idées plus audacieuses. Mais ne nous faisons pas illusion, la fameuse éducation que préconisent les néo-syndicalistes nous conduit au bord du précipice, elle menace sérieusement ce qui a coûté tant de peine à édifier, elle paralyse sérieusement le progrès des organisations syndicales.

Ceci dit, il est utile d'indiquer ce qu'a fait la Fédération du Livre, l'œuvre qu'elle a accomplie en matière de propagande et d'éducation syndicales. Les lecteurs jugeront si cette œuvre a été stérile, si elle a répondu à la mission qu'elle s'était assignée à sa fondation. J'espère bien que les lecteurs impartiaux confondront les contradicteurs et reconnaîtront que la peine vaillamment supportée a fécondé l'organisation créée dans un moment critique.

Après avoir indiqué le rôle difficile qui incombe à celui qui veut être un éducateur, dans le sens général du mot, j'ai tenu à démontrer que le syndicat ne peut à la fois remplir ce rôle et défendre les intérêts économiques de ses membres. La mission est trop grande, car la véritable éducation, comprise dans son sens exact, a surtout pour but de former le caractère de l'individu, de développer la volonté, de faire prédominer chez lui la bonté, la générosité par la culture régulière et constante des bons sentiments, à faire prévaloir l'altruisme sur l'égoïsme, source du dévouement et de la solidarité. C'est cette culture morale, base de notre conduite, de nos actions, privées et publiques, qui devrait être systématiquement poursuivie, surtout au sortir de l'école. Le syndicat, aussi valeureux que soient ses membres ou ses fonctionnaires, trop souvent renouvelés lorsqu'ils ne s'en vont pas découragés, ne peut donc prétendre remplir entièrement cette fonction éducatrice. Elle doit être dévolue, à mon avis, à un autre organisme, à une autre institution.

Le syndicat, la Fédération conserve cependant une mission délicate, difficile : répandre des idées en matière professionnelle, veiller au perfectionnement technique de ses membres, faire naître des convictions en démontrant la nécessité de l'organisation ouvrière, l'utilité et l'importance de ces attributions normales, la définition de ces attributions, indiquer les moyens d'action qui permettent de réaliser les améliorations proposées, d'atteindre graduellement le but poursuivi, et combattre l'opposition faite aux syndicats, aux syndiqués, détruire les arguments invoqués par leurs adversaires.

Enfin, une tâche plus haute, plus importante encore incombe aux militants syndicalistes, aux éducateurs : c'est de faire naître les sentiments de solidarité, les entretenir, les développer pour que les travailleurs s'en inspirent dans tous

les cas de leur vie quotidienne, qu'ils soient de bons compagnons, qu'ils remplissent consciencieusement leurs devoirs professionnels comme leurs obligations dans les luttes imposées par l'égoïsme, la cupidité et les exigences des patrons, eux-mêmes harcelés, malmenés par la concurrence et par une clientèle sans scrupule.

En dehors de l'appréciation des différentes doctrines sociales qui nous divisent, l'ensemble de cette propagande constitue une belle tâche d'union à remplir, c'est un important facteur moral.

Voilà, il me semble, un magnifique programme d'action organique, capable de suffire aux plus ambitieux propagandistes, aux plus exigeants syndicalistes, s'ils sont surtout guidés par le souci de faire quelque chose de pratique au lieu de se borner à exposer d'alléchantes théories ou à faire de faciles critiques sur la société mal organisée, sur la lutte de classes, bonnes à détruire, mais impuissantes à construire, ce qui est pourtant le but essentiel à atteindre et que les syndicats devraient poursuivre.

\* \* \*

Voyons maintenant ce qu'a fait la Fédération du Livre au point de vue de cette fameuse éducation syndicale des travailleurs de la corporation; voyons si elle a réellement fait faillite à sa mission. Les quelques détails que je suis obligé de donner, quoique consacrés à la corporation du livre, n'en sont pas moins curieux à connaître pour tous, ils sont une contribution utile à une intéressante monographie professionnelle.

Jusqu'en 1878, la Société typographique parisienne était puissante, son influence était considérable, les conflits qui surgissaient dans les ateliers étaient solutionnés par le comité syndical, et les patrons, en général, acceptaient ses décisions. Les relations entre ouvriers et patrons étaient bonnes, jusqu'au moment où éclata la grève générale, en 1878, déclarée à la suite du refus des patrons d'accorder l'augmentation de 10 centimes de l'heure de conscience demandée par le syndicat à la suite d'un referendum. Les patrons n'offraient que 5 centimes d'augmentation.

Une grève longue et coûteuse fut la conséquence de l'intransigeance des ouvriers et des patrons, et si elle permit à une partie des typos parisiens de travailler à raison de 68 centimes le mille de lettres, la majorité était payée 65 centimes le mille et 65 centimes l'heure. Les suites de cette grève furent désastreuses, car l'autorité du syndicat était pour ainsi dire détruite, les syndiqués devaient taire leur qualité, c'était la persécution des syndiqués au bénéfice des sarrasins, des non syndiqués, dont un certain nombre étaient venus de province.

Ce fut une triste période d'effacement, de silencieuse rési-

gnation qui a duré près de trente années; en trois mois, la typographie parisienne, par une grève néfaste, avait perdu le prestige et l'influence acquis après de nombreuses années d'efforts, d'économie et de prudente administration. Ceux qui ont vécu ces malheureuses années en gardent un triste souvenir; c'est un pénible cauchemar qui a hanté leur esprit, qui a étouffé leurs espérances.

Mais ceux qui avaient accepté le lourd héritage de la direction de la typographie parisienne n'avaient pas désespéré: ils songeaient au relèvement de la corporation, également éprouvée en province par la ruineuse grève de Paris. L'idée de la création d'une Fédération qui rallierait les syndicats existants et ceux qui seraient ultérieurement créés avait surgi à la suite des événements de 1878; chacun sentait la nécessité de grouper toutes les organisations typographiques, de stimuler l'action de ces groupes par le sentiment d'une solidarité nécessaire et plus générale.

En 1881, année qui vit le premier Congrès typographique, vingt-quatre syndicats s'étaient unis pour constituer la Fédération. Une superbe confiance en l'avenir venait de se manifester, un réconfortant enthousiasme marquait la fondation de cette Fédération, *la première organisation* de ce genre créée en France, à ma connaissance du moins. Les typos, encore une fois, étaient les initiateurs d'une conception féconde qui aboutissait à l'organisation fédérale.

Malheureusement, l'inexpérience des membres du premier Comité central, parmi lesquels j'étais, l'excessive confiance accordée au premier secrétaire avaient conduit la Fédération à deux doigts de sa perte, en raison des négligences et des irrégularités administratives et financières commises. La menace de voir sombrer une institution qui avait fait naître de sérieuses espérances raffermi les courages, et, après l'aveu sincère de la faute commise par un contrôle insuffisant, tout le monde se consacra à l'œuvre. Je fus chargé de remettre sur pied tous les services en désordre, d'établir la comptabilité qui faisait défaut.

Après ce rude labeur, la confiance revenait, les sections montraient une réelle bonne volonté et la propagande allait commencer, la Fédération allait naître à la vie.

## LA PROPAGANDE

Je vais essayer maintenant de montrer comment ceux qui ont eu la responsabilité de la direction ont rempli leurs difficiles fonctions, en parcourant la France pour recruter des adhérents et les rallier autour du même drapeau.

Un double devoir s'imposait: faire connaître partout la nouvelle organisation; vaincre la timidité, les craintes, les méfiances ouvrières, l'opposition patronale, constituer des

groupes, les relier par l'esprit de solidarité, leur indiquer le but poursuivi et enfin intervenir chaque fois que les circonstances l'exigeaient ou le permettaient, pour défendre ou améliorer les conditions du travail, pour assurer plus d'indépendance à nos camarades et faire respecter leur liberté syndicale.

La Fédération du Livre a été constituée avec vingt-quatre sociétés existant en 1881. Depuis cette époque, tous les Comités centraux qui se sont succédé à la direction de la Fédération ont orienté leurs efforts en vue d'augmenter le nombre des syndicats, de les rallier au noyau central.

La propagande était ardue : outre la difficulté de trouver des camarades qui pouvaient disposer de leur temps pour aller en délégation, rares étaient ceux du Comité central assez familiarisés avec les questions syndicales pour accepter de faire des conférences publiques ou des causeries corporatives.

C'est ce qui explique que cette mission ingrate fut confiée au délégué du Comité central : il était plus indépendant et l'expérience que lui donnait l'administration de la Fédération facilitait son action de ralliement commencée par la correspondance et complétée par des délégations de propagande ou pour des questions de tarif.

La relation de ces délégations dans la *Typographie* avait pour but d'initier les fédérés à la vie corporative, de leur faire apercevoir les luttes à soutenir, les difficultés de la propagande, les ennuis attachés à ces délégations comme aux résultats heureux qu'elles donnaient. C'était un moyen excellent d'éducation, d'initiation, n'en déplaise à ceux qui ont qualifié notre organe corporatif de *Journal des Voyages*. Les adversaires des autres corporations, qui nous critiquaient à cette époque, ont fini par imiter notre exemple, en cela comme en bien d'autres initiatives, s'apercevant finalement que la publication de ces comptes rendus, que le récit de ces luttes quotidiennes avait son bon côté s'il apparaissait comme fastidieux aux esprits malintentionnés.

C'est grâce à ces délégations, à cette propagande constante, si souvent pénible et ingrate, que, de vingt-quatre syndicats, la Fédération se composa de plus de cent groupes nouveaux en quelques années, sans parler de l'action incontestable exercée par les propagandistes du Livre dans les autres corporations. Je puis affirmer que dans de nombreuses villes de France, c'est moi, au nom de la Fédération du Livre, qui ai, le premier, répandu l'idée de l'organisation syndicale. C'est la Fédération du Livre ou ses sections qui ont fourni les premiers fonctionnaires dans la plupart des Bourses du Travail. Les typos ont préparé le terrain, ont triomphé des premières difficultés, puis les démagogues les ont délogés de ces fonctions pour se mettre à leur place. Le mouvement

syndical initial, en France, depuis 1881, est dû, pour une large part, à nos efforts, à nos sacrifices, à nos relations.

Ceci est dit, il est utile de le rappeler, non pour « tresser des couronnes », mais pour rendre à la Fédération du Livre ce qui lui appartient, et *pour les sourds qui ne veulent pas entendre.*

\* \* \*

Voyons maintenant comment se faisait la propagande, sur quelles idées j'ai toujours appuyé la démonstration de la nécessité de l'organisation ouvrière, du groupement des travailleurs en syndicats, en union de syndicats, en Fédération nationale et internationale.

L'observation attentive des phénomènes économiques, la concentration croissante des capitaux, l'association du capital et de la science pour l'exploitation de l'industrie, pour le commerce, dans tous les domaines de l'activité, indiquent l'obligation pour le prolétariat de se grouper, afin d'opposer à la puissance de l'argent et des associations anonymes qui disposent de la destinée de milliers d'ouvriers, une force collective capable de conquérir de meilleures conditions d'existence, d'obtenir une part légitime des richesses créées.

Aucune institution politique, aucune doctrine religieuse est actuellement en mesure d'imposer des devoirs aux riches, au patronat, de mettre un terme à l'insécurité du lendemain qui est la conséquence du désordre économique actuel.

Quel moyen reste-t-il aux travailleurs pour remédier à cette situation, pour conquérir la place qui leur appartient dans la société? Chaque école, chaque parti préconise un système qui assurera, suivant ses partisans, la transformation totale de la société. Mais ici encore surgissent de grosses divergences de vues. Les uns proclament le dogme de la suppression de la propriété individuelle, du patronat et du salariat, dogme intangible auquel il faut croire sous peine d'excommunication impitoyable; d'autres prétendent qu'il n'y a aucun intérêt à poursuivre des améliorations sociales partielles, parce qu'elles conservent l'état actuel et endorment le prolétariat; il faut, suivant eux, poursuivre la démolition de notre société pourrie et la remplacer par une société libre, fédéraliste et communiste. Les retardataires, au contraire, et je suis de ceux-là, estiment qu'il y a lieu de conquérir sans relâche des améliorations nouvelles, d'arracher chaque jour une parcelle de la richesse des capitalistes et de leur autorité despotique; alors peu à peu s'agrandit le pouvoir de résistance des travailleurs et s'élève leur rang dans la société; ils s'acheminent, lentement il est vrai, vers un état social meilleur.

L'antagonisme est irréductible entre les solutions préconisées par les collectivistes et par les anarchistes: les pré-

miers, après la conquête des pouvoirs publics et la mainmise sur la propriété, l'industrie et le commerce, veulent confier aux fonctionnaires de l'Etat la mission aujourd'hui remplie par les patrons : les seconds, redoutant comme despotique la tutelle de l'Etat, veulent supprimer toute autorité, tout gouvernement ; cet antagonisme entre les deux systèmes serait une source de divisions, de discussions sans fin. L'action politique des collectivistes et l'antiparlementarisme des anarchistes ne pourraient pas contribuer à l'union ni à l'éducation utile des membres des organisations syndicales. Ce serait la discorde.

Au cours des innombrables conférences que j'ai faites, je me suis attaché à tenir les auditeurs en garde contre les illusions et les déceptions de la politique, et n'ayant pas le droit de porter atteinte à la liberté d'opinion, je n'en ai pas moins, dans toutes les réunions, démontré le danger pour les travailleurs de négliger ou d'abandonner l'action syndicale, directe, efficace pour mettre toute leur confiance dans l'intervention de l'Etat, du législateur, considérés comme la providence générale. Cette abdication serait funeste, car les parlementaires ne peuvent faire des miracles, et le dépôt d'un bulletin dans une urne ne peut métamorphoser l'ordre social. Il est infiniment plus sûr d'agir dans nos syndicats, de faire œuvre d'initiative dans nos organisations corporatives.

Ce sont là des idées que j'ai partout formulées ; elles ne sont donc pas nouvelles, et les modernes antiparlementaires n'ont pas le bénéfice de l'innovation.

En ce qui concerne la création de sociétés coopératives de production, considérées comme des œuvres d'émancipation certaine et définitive, je n'ai jamais hésité à exprimer mes sentiments, à dire ce que pouvaient renfermer d'erreur et d'illusions ces associations, sans contester les réels services qu'elles pourraient rendre. J'ai signalé aussi l'entrave qu'elles pouvaient apporter à l'organisation et au fonctionnement des syndicats. La démonstration en est facile.

Le positivisme, cette doctrine synthétique, qui embrasse l'ensemble de la vie individuelle et collective, ne pouvait être l'objet de ma propagande sous peine de violer la neutralité que je m'étais imposée pour ne faire naître aucune cause de division. Certainement, à l'occasion, j'indiquais que les positivistes, aussi bien que les communistes, proclament l'origine sociale de la richesse, créée et transmise par les générations passées et qu'à ce titre cette richesse sociale, dans sa source, *devait conséquemment recevoir une destination sociale*. Mais contrairement aux communistes, les positivistes considèrent, si la richesse doit recevoir une destination sociale, qu'elle doit en même temps conserver une appropriation personnelle, condition indispensable d'indépendance



et de concours, ceux qui la possèdent devant la gérer, en faire usage comme si c'était une propriété commune.

D'accord sur ce principe que la richesse, comme le travail, est sociale dans sa source et doit l'être dans sa destination, les diverses doctrines se séparent, se divisent sur les moyens d'assurer cette répartition sociale. Chacune de ces doctrines préconise une solution et des moyens différents de réalisation dont les conséquences peuvent être plus ou moins décisives et réalisables. Pour les positivistes, la destination sociale de la richesse ne peut être réalisée par une révolution, par une destruction de notre état social, mais par une conception scientifique, comme en mécanique, en physique, en biologie, des lois sur lesquelles repose l'organisation de la société, par une modification profonde, complète de la mentalité, de la moralité humaines en subordonnant de plus en plus l'égoïsme à l'altruisme. L'usage social de la richesse se produira sous la surveillance de l'opinion publique, constituée à la fois par le prolétariat, instruit, par les femmes et par les savants, les philosophes. Sans cette double condition, on pourra détruire, mais on ne reconstruira pas, sinon sur le sable, ou pour retourner à un état social antérieur et rétrograde. Je ne discute pas, je me contente d'indiquer en quelques mots ce qu'est le positivisme qui veut réorganiser la société sans dieu ni roi, par le culte de l'humanité.

Les autres doctrines, celle des socialistes chrétiens, des sillonnistes, qui disposent de puissants moyens d'action, qui agissent avec une incontestable ardeur et aspirent à conquérir une influence dans le mouvement social, ne peuvent davantage, dans la propagande syndicale, être exposées et soutenues par leurs partisans. La neutralité, pour regrettable qu'elle soit, leur est imposée comme aux disciples des autres doctrines religieuses ou sociales.

Et pourtant, si l'éducation syndicaliste ne peut être appuyée, alimentée sans de réels inconvénients, par l'exposé de doctrines sur lesquelles le monde ouvrier, comme les autres classes, sont loin d'être d'accord, si les remèdes sous forme de systèmes recommandés au prolétariat pour améliorer sa situation sociale sont considérés comme immédiatement inapplicables, sans influence réelle, les travailleurs doivent-ils, pour agir, attendre sous l'orme jusqu'à ce qu'une doctrine, même celle des minorités révolutionnaires, soit acceptée par la masse et devienne réalité ? Il n'y pas de démonstration plus évidente de l'obligation pour les travailleurs de constituer des syndicats, force collective, le meilleur moyen actuel d'améliorer les conditions sociales. C'est pourquoi j'ai constamment et énergiquement affirmé la nécessité de l'organisation syndicale ; j'ai toujours prêché l'action quotidienne pour la conquête d'un mieux-être, en m'efforçant d'indiquer aux travailleurs du Livre vers quelle réforme

devaient être dirigés leurs efforts, à quelle besogne devait s'atteler l'organisation syndicale. J'ai rempli cette mission d'éducation professionnelle et sociale depuis 1882, époque où les révolutionnaires et les anarchistes attaquaient les syndicats et les syndiqués, accusés d'esprit égoïste et aristocratique. Ceux qui remplissaient à cette époque les fonctions syndicales, déjà très pénibles, étaient accusés d'être des profiteurs. Les accusateurs d'autrefois, les éducateurs nouveau style sont devenus les profiteurs d'aujourd'hui et s'abritent dans les fonctions syndicales, comme dans les fonctions de conseillers prud'hommes, brigüées par les contempteurs de la loi et du législateur.

La Fédération du Livre a fait de grands sacrifices pour assurer la propagande syndicale, et tous les camarades qui ont contribué à cette tâche, socialistes, collectivistes, positivistes, tous ont eu une entière liberté pour parler, en s'inspirant des statuts fédératifs, et jamais l'accord, les cordiales relations n'ont été rompus que pendant une période très passagère. Aucune restriction ne leur était imposée, tous comprenaient que le but poursuivi, offrait un programme assez vaste pour alimenter la propagande, pour faire l'éducation et pour stimuler l'activité de tous les fédérés.

## II

### LES ATTRIBUTIONS NORMALES DU SYNDICAT

Voilà plus de trente-cinq ans que je remplis des fonctions syndicales, et jamais, à aucun moment, je n'ai négligé d'affirmer cette opinion que le syndiqué ne doit pas borner ses préoccupations au seul domaine de la corporation. Pour devenir un excellent syndiqué, compétent, capable de mieux défendre ses intérêts lorsqu'il est en présence d'un patron ou des fonctionnaires publics, il a pour devoir de se familiariser avec toutes les questions professionnelles, acquérir les aptitudes techniques que lui donne l'expérience des choses de son métier. Il doit aussi étudier les questions sociales, les diverses doctrines soumises à son examen, considérées par leurs disciples comme susceptibles de résoudre le problème social. Cette étude, en raison de l'exercice intellectuel qu'elle provoque, habitue au raisonnement celui qui étudie, elle le prépare à la tolérance et à réfléchir avant de se prononcer en faveur de l'une ou l'autre doctrine en présence. Je ne connais pas de meilleur procédé pour exciter la curiosité des travailleurs, pour respecter leur liberté de penser, enfin pour leur inculquer des idées générales et par

suite donner de plus solides assises à leur jugement, surtout si l'instruction première n'est pas trop sommaire.

La vie syndicale doit donc stimuler à l'étude, préparer le syndiqué au point de vue technique et philosophique, le familiariser avec toutes les questions qui concernent son métier et les autres corporations, ou comme citoyen préoccupé du problème social. Ce n'est pas cette méthode, on le concédera, qui peut être taxée d'étroit corporatisme, d'égoïsme professionnel comme on se plaît trop facilement à le dire, sous l'influence d'un malveillant esprit critique.

Et ce n'est pas un exposé de circonstance; c'est le principe que j'ai toujours affirmé. Tel doit être le devoir de tout syndiqué, et si ce n'est pas le but constant de ses préoccupations quotidiennes, il est cependant indispensable que le propagandiste élève l'horizon intellectuel et moral de ses auditeurs.

Je poursuis donc ma démonstration des principales attributions syndicales assignées à l'activité des syndiqués et de leurs fonctionnaires.

#### FIXATION DES CONDITIONS DU TRAVAIL

La principale mission, qui est pour ainsi dire la raison d'être des syndicats au début de leur création, c'est l'établissement des conditions du travail de la profession; d'abord dans la localité où est organisé le groupe, et ensuite, au fur et à mesure de l'extension de l'organisation corporative, dans le pays tout entier. Des exemples de cette influence générale ne manquent pas, j'aurai l'occasion d'en parler.

Mais ce qu'il importe d'indiquer c'est l'efficacité de l'action syndicale pour remédier au désordre, aux salaires variés, fixés capricieusement par les patrons lorsque les individus restent isolés.

Partout où les ouvriers sont livrés à leur seule initiative, lorsqu'ils n'ont aucun moyen d'intervention collective, les conditions du travail sont laissées à la seule fantaisie, à l'appréciation plus ou moins équitable des patrons, et toute revendication individuelle a moins de chance d'aboutir. Il faut, dans ce cas, que l'ouvrier ait une grande fermeté de caractère, la résolution de quitter la localité si le patron ne veut pas faire droit à sa demande isolée d'augmentation de salaire, au paiement de la gratification des heures supplémentaires lorsque les heures supplémentaires elles-mêmes sont payées. Tant d'autres causes de réclamation se produisent : il faut tout subir lorsque l'ouvrier se sent isolé, abandonné à ses seules forces, sans recours auprès de qui que ce soit, sans appui moral ni matériel. C'est ce qui explique, dans une certaine mesure, l'hostilité patronale contre l'organisation syndicale : elle donne aux travailleurs

plus d'assurance, elle stimule leur courage et soutient leur dignité.

Il est donc tout naturel que la première revendication à formuler par un syndicat normalement organisé, avec des adhérents bien préparés, disciplinés, décidés à se soutenir mutuellement, c'est l'établissement de meilleures conditions de travail par un contrat collectif qui fixe les salaires, la durée du travail, la question de l'apprentissage, de la femme, des règlements d'atelier, des amendes, etc.

Chacune de ces questions a fait l'objet de la propagande active, incessante des délégués du Comité central, et sans tenir compte du sophisme qui consiste à dire que les augmentations de salaire ne sont que tromperie, sous prétexte que les avantages momentanés qu'elles procurent sont détruits par l'élévation du prix des produits.

Il est impossible de nier qu'il y ait une certaine relation entre les salaires et le prix des marchandises quelconques, mais je conteste que la relation soit rigoureusement correspondante, parce qu'il y a des facteurs divers qui modifient ces prix.

Autrement il aurait fallu, de tout temps, renoncer à l'amélioration des salaires. En examinant de plus près ce phénomène économique de la rétribution du travail, il est non moins exact qu'il y a d'autres modes d'amélioration de la vie matérielle, notamment la réduction des charges contributives communales et de l'Etat, la gestion plus économique des deniers publics qui rendrait la vie plus facile, le logement plus agréable, les années d'abondance agricole, les progrès dans la production mécanique, etc. Cela est une œuvre d'éducation nécessaire, mais vers laquelle on ne songe guère à s'orienter pour le moment.

Et ces observations faites, j'en reviens à l'idée première, de l'augmentation des salaires, qui ne permet pas toujours au patron d'augmenter le prix de ses fournitures, *ce qui diminue d'autant ses profits*, lorsqu'il n'est pas exposé à des pertes. Mais cette constatation indiscutable m'a toujours amené à déclarer que la réduction des heures de travail, dans bien des cas, et suivant les conditions spéciales à certaines industries, était de beaucoup préférable. La régularité, la stabilité dans le travail sont souvent plus désirables aussi que l'augmentation de salaire.

En tout cas, l'établissement d'un tarif local offre de réels avantages, il fixe le salaire moyen des ouvriers, il limite considérablement les contestations individuelles, il prévoit aussi les conditions de travail de ceux qui sont considérés comme demi-ouvriers, réduit les abus commis envers ceux qui sont appréciés comme de médiocres professionnels.

La défense des intérêts de ces diverses catégories d'ouvriers offre de sérieuses difficultés lorsqu'il s'agit de négocier avec

les patrons pour l'établissement d'un tarif local ou de maison.

Fréquemment, par le souci de l'équité en soutenant la cause des faibles, on risque de compromettre les intérêts de la majorité et de faire avorter les négociations.

Il faut être aux prises avec ces difficultés pour se rendre compte des concessions qui s'imposent pour obtenir cependant une amélioration de la situation.

Le contrat du travail, discuté entre les représentants du syndicat et les patrons, vise donc les intérêts de toute la corporation locale, il fixe le tarif de main-d'œuvre pour tous les ouvriers. La durée du travail y est également réglée, et c'est une mission des plus importantes que l'organisation syndicale doit remplir; non seulement elle contribue à maintenir la durée actuelle, à la rendre uniforme, mais elle doit agir en vue d'une diminution graduelle de la présence à l'atelier, à l'usine, au bureau. Depuis les débuts de la propagande organisée par la Fédération, ce but a été constamment assigné aux fédérés; les avantages en ont été démontrés. Non seulement la réduction de la durée du travail, rendue plus nécessaire encore par la pénétration de la machine à composer, doit contribuer à une meilleure répartition du travail, mais elle doit aussi procurer plus de loisirs au prolétariat, loisirs nécessaires pour qu'il puisse compléter son éducation, vivre enfin d'une vie moins matérielle, qu'il soit moins accablé par un travail énervant dans des ateliers malsains.

Et d'autre part, quel est le père de famille soucieux de ses devoirs, notamment dans la capitale, qui n'a pas regretté de disposer de si peu de temps, une fois sa journée de travail terminée, pour s'occuper de l'éducation de ses enfants, surtout lorsque la mère va, elle aussi, à l'atelier?

Que d'observations sérieuses il y aurait à faire sur cette lacune dans la vie de famille et sur les conséquences sociales qui en découlent? Lorsque le temps ou l'occasion me le permettait, je ne manquais jamais de soumettre à l'examen des auditeurs les désordres qui naissent d'une éducation négligée de l'enfance.

Partout où il fallait insister auprès de nos camarades pour démontrer la nécessité de faire payer non seulement les heures qui dépassent la journée normale, mais de réclamer encore la gratification de ces heures supplémentaires. La légitimité de cette gratification se démontre par les conséquences physiques, matérielles qui résultent des veillées pour les ouvriers; elle se démontre aussi par la nécessité de mettre un frein aux caprices de la clientèle, aux exigences du patron, trop enclin à faire veiller le personnel sous prétexte de commande pressée.

Réduire les heures supplémentaires lorsqu'on ne peut les

supprimer entièrement, c'est régler le travail au bénéfice de l'ensemble du personnel d'une maison ou d'une localité, c'est aussi le régler au bénéfice du patron.

Sur toutes ces questions, toujours une conception générale a inspiré la propagande, et les idées exposées ne visent pas seulement la corporation du Livre, elles concernent l'ensemble des travailleurs soumis aux mêmes conditions de travail, de rétribution. Le contrat de travail, l'établissement des tarifs par les syndicats ont donc pour but d'y remédier.

En présence de déclarations erronées, dues à l'ignorance de notre histoire fédérale, il est nécessaire de rappeler l'incessante propagande faite dans la Fédération du Livre en faveur de la réduction des heures de travail. Presque à tous nos Congrès, la journée de neuf heures a été préconisée, et dès le Congrès de Marseille, en 1895, les sections étaient encouragées à préparer cette réforme. L'éducation des fédérés se formait, et le Comité central n'a pas attendu les décisions du Congrès de Bourges ou de la C. G. T. pour prendre une détermination et préparer l'action générale de la corporation du Livre. Depuis 1895, je le répète, la propagande a été faite dans ce sens.

Après avoir indiqué le rôle du syndicat dans la question du contrat de travail et de la fixation des salaires, il est important d'illustrer cette thèse par un exemple, en signalant une décisive expérience, je veux parler du rôle qu'a rempli la Fédération du Livre dans l'établissement des tarifs pour la machine à composer.

Il serait injuste de laisser dans l'ombre la vigilance avec laquelle a agi le Comité central par la constante préoccupation, par l'activité dont il a fait preuve depuis 1890 pour grouper tous les documents, tous les renseignements glanés en Angleterre, en Amérique, où la machine à composer avait fait son apparition bien avant d'envahir les ateliers français. Cette précieuse documentation, à laquelle je me suis personnellement livré depuis près de vingt ans, a guidé avec plus de sûreté les négociations entamées avec les patrons depuis le premier tarif établi à Paris pour le journal *le Petit Bleu*, jusqu'à ces derniers mois, négociations devenues extrêmement difficiles en raison de l'état d'hostilité et l'esprit de résistance créé par les grèves de Paris.

Il est permis d'affirmer hautement que, grâce à l'organisation fédérale, à la cohésion de nos sections, la question du tarif des machines à composer a pu être résolue d'une façon satisfaisante, et l'on comprendra quelles graves conséquences auraient pu résulter si l'organisation du Livre n'avait pas existé, si l'éducation des travailleurs du Livre n'avait pas été préparée à l'aide de conférences, d'articles de polémiques appuyés sur les documents précis rassemblés au siège de la Fédération.

Les esprits les plus hostiles ne peuvent nier l'immense service rendu par la Fédération pendant cette période de transformation du travail de la composition : j'en préciserai davantage les résultats lorsqu'il s'agira des cotisations et des secours de chômage.

### TRAVAIL AUX PIÈCES, EN COMMANDITE, EN CONSCIENCE

Il n'est pas sans intérêt de dire que dans toute la propagande syndicale, par voie de conférences, de correspondances ou par la *Typographie française*, le travail aux pièces a été souvent critiqué en raison de ses conséquences fâcheuses pour l'ouvrier, pour le patron et pour le client. Cette appréciation a été contestée, combattue même par les ouvriers comme par les patrons.

La préférence accordée au travail aux pièces s'explique dans une certaine mesure, surtout de la part des ouvriers très habiles à lever la lettre, mais inhabiles aux travaux de conscience. Généralement les hommes aux pièces, lorsqu'ils ne manquent pas de copie, gagnent des salaires plus élevés que ceux des camarades occupés en conscience. Stimulés à la production par l'appât d'une bonne journée, sans souci excessif de la bonne exécution du travail ni de l'économie du matériel, leur préoccupation principale est de fournir le plus de lignes possible, ce qui fait monter le bordereau, surtout si le metteur en pages favorise le compositeur en lui donnant de la bonne copie.

Mais aujourd'hui, en dehors des ouvriers occupés sur un quotidien, une Revue importante, ou dans des maisons spécialement favorisées, la régularité du travail aux pièces disparaît de plus en plus, le chômage apparaît comme l'état normal, sans que le patron ait la moindre part de responsabilité. Le piécard doit rester à la disposition du patron, du chef d'équipe, sans qu'aucune garantie du plus modeste minimum de salaire lui soit donnée.

Au manque de copie il faut ajouter le manque de matériel, de distribution, de sortes, cause de retard ou de chômage, sans parler de la correction en première. Tous ces aléas sont supportés par le compositeur aux pièces sans la moindre rétribution.

Enfin, il faut encore mentionner le privilège du metteur en pages de conserver pour lui le « bon ». cotes à cadrats, blancs, notes, etc.

Lorsqu'on réfléchit, la médiocrité de la situation du piécard se montre tout entière, sans que le patron en ait la moindre responsabilité. La plus grande insécurité est la conséquence du travail aux pièces, dans la plupart des cas.

C'est pour toutes ces raisons que les représentants du Comité central n'ont cessé de combattre le travail aux pièces et de lui préférer le travail en conscience ou le travail en commandite.

Le travail en conscience a été toujours préconisé, il offre un peu plus de garantie à l'ouvrier, il l'oblige à apporter plus de soin à son travail, il exige une connaissance plus complète du métier et, par conséquent, procure plus de sécurité en ce sens qu'un ouvrier de conscience a plus de chance d'être embauché et conservé qu'un camarade qui ne connaît que la composition de la ligne. Cette constatation est d'autant plus fondée que la machine à composer limite chaque jour davantage la portion de travail confiée au compositeur aux pièces.

Le consciencieux — le nom est parfaitement adapté quoique contesté — a des chances d'être occupé pour une période plus longue que ne l'est le piéçard. Du reste, une mission que doit se tracer la Fédération, c'est d'obtenir que l'embauchage ne puisse être inférieur à une semaine, ainsi que cela se pratique dans d'autres Fédérations étrangères.

La commandite, elle aussi, a été l'objet de vives controverses dans la corporation, dans nos Congrès, dans les journaux corporatifs, et chaque fois qu'ouvriers et patrons se sont montrés favorables à ce système de travail, l'application en a été proposée ou tentée. Le système commanditaire a été souvent dans les conférences de propagande, recommandé à l'attention des auditeurs comme un moyen de rendre meilleures les conditions de travail.

Il ne faut cependant pas se faire illusion sur la facilité d'introduire à l'atelier ce mode de travail. Des critiques sérieuses ont été invoquées contre le système commanditaire. Du côté patronal, on considère la commandite comme une atteinte aux droits du patron, aux prérogatives de la direction, du contre-maitre; du côté ouvrier, on critique le mode de sélection du personnel, l'élimination des ouvriers moins bien doués, les mauvais ouvriers, les paresseux profitent du labeur des ouvriers habiles et actifs, l'accaparement égoïste des meilleurs travaux, on prétend que c'est du travail aux pièces déguisé. Sans m'arrêter à ces griefs, je constate seulement que des préjugés, difficiles à détruire, paralysent la généralisation de la commandite, même à Paris, où les commandites de labours sont rares, malgré l'application déjà vieille de ce mode de travail dans les journaux.

Quelles que soient les objections faites, on ne peut méconnaître que la commandite favorise une répartition plus équitable du travail, qu'elle permet d'utiliser les aptitudes de chaque membre de la commandite, elle favorise une meilleure distribution des salaires en même temps quelle réalise la réduction de la durée du travail aux strictes limites. Enfin la commandite donne une plus grande sécu-



rité à la possession de la place occupée. La commandite de l'Imprimerie Nouvelle, rue Cadet, celle de l'Imprimerie Nationale, qui sont égalitaires, donnent de bons résultats.

Ces idées n'ont cessé d'être répandues, et la *Typographie* a fréquemment ouvert ses colonnes aux discussions contradictoires. Les statuts fédératifs contiennent une clause qui est le reflet des discussions soutenues dans nos Congrès. Personne n'a donc le droit de se prévaloir et de prétendre à un brevet d'antériorité commanditaire.

### RÈGLEMENTS D'ATELIERS, AMENDES

Dans les revendications ouvrières, il y a autre chose à envisager que les améliorations de salaire. Aussi importantes, aussi désirables qu'elles soient, elles marchent seulement de pair avec la dignité de l'ouvrier, avec son indépendance, avec le respect de sa personnalité, qui s'opposent aux exigences souvent draconiennes des règlements d'atelier, avec un déplorable système d'amendes ou de retenues injustes sur un salaire déjà insuffisant.

La discipline et le bon ordre dans un atelier, surtout s'il est important, sont nécessaires pour assurer l'exécution normale du travail. C'est une règle rigoureuse dont doivent se pénétrer les travailleurs s'ils veulent, de leur côté, faire respecter leur dignité. Mais il arrive souvent que les règlements destinés à indiquer au personnel les heures de rentrée et de sortie, les conditions de travail et de circulation, contiennent des dispositions abusives et despotiques, qui font de l'ouvrier un véritable esclave. Le système des amendes, des retenues pour la moindre infraction, pour la plus légère malversation, est appliquée avec une sévérité préjudiciable non seulement à la bourse, mais encore à la dignité de l'ouvrier.

Toujours le Comité central, lorsque lui parviennent des plaintes signalant de tels abus, soutient énergiquement nos camarades, au besoin par la grève. Les amendes ne sont pas acceptées, et si un règlement contient une clause excessive ou injuste, l'intervention de la section est réclamée et appuyée.

Depuis la promulgation de la loi sur les accidents, le Comité central a énergiquement engagé les fédérés à ne subir aucune retenue, de la part des patrons, pour les primes d'assurance. Cette décision est, du reste, conforme à l'esprit de la loi du 9 août 1898. En fait, il appartient à un organisme central d'agir sans cesse, de propager l'opinion capable de contribuer à la modification efficace, à l'amélioration réelle et durable des conditions du travail. L'action du Comité central dans ce sens a été constante.

J'aborde maintenant les autres attributions qu'ont à remplir les syndicats ; mais il est impossible de méconnaître

qu'on ne peut parler de toutes ces questions syndicales sans constater qu'elles se tiennent, qu'un lieu les attache au problème social dans son ensemble.

Je suis donc obligé d'examiner à la fois, bien que sommairement, la solution générale tout en lui subordonnant les solutions partielles qui nous acheminent très lentement vers une transformation graduelle de la vie sociale.

### LA QUESTION DE L'APPRENTISSAGE

Un volume tout entier pourrait être écrit pour traiter cette question d'une gravité chaque jour plus grande, dans l'imprimerie comme dans les autres professions.

Pas un seul de nos congrès, depuis 1881, n'a manqué de porter cette question à son ordre du jour : c'est dire combien elle préoccupe tous les travailleurs du Livre et les patrons eux-mêmes. Elle a été étudiée au point de vue général et au point de vue purement typographique, et il est de toute évidence que si la Fédération du Livre avait attendu jusqu'à ce qu'une solution générale intervienne, jamais une amélioration n'aurait été obtenue, le mal continuerait à s'accroître.

Dans les diverses circonstances où j'ai discuté cette question, dans les rapports multiples que j'ai écrits, j'ai exprimé l'avis qu'à l'état normal une éducation générale devrait être donnée aux enfants des deux sexes, parallèlement à l'enseignement professionnel. Mais la limitation du nombre des apprentis ne constitue qu'un moyen empirique, qu'une barrière opposée à un certain nombre d'enfants à l'apprentissage d'un métier ; si cette limitation s'exerçait dans toutes les professions, les conséquences en pourraient être graves. Cela explique pourquoi la question de l'apprentissage fait partie de l'ensemble du système social.

Mais faut-il attendre, pour porter remède à la situation, qu'elle soit réglée partout et dans toutes les industries, conformément à une doctrine sociale quelconque ? Ce serait se résigner à l'impuissance, attendre la transformation générale par un miracle. C'est pour éviter cette désillusion que la Fédération du Livre n'a jamais cessé de combattre les abus du patronat en matière d'apprentissage, que la propagande a constamment porté sur la nécessité qu'il y a à former des ouvriers capables, ayant par conséquent le droit de réclamer de meilleurs salaires, d'être traités plus dignement, de former de bon contre-maîtres, animés de l'esprit syndical. Et pour atteindre ce résultat, *l'éducation syndicale* se formait en provoquant la création de cours professionnels, en recommandant aux travailleurs de ne rien négliger pour acquérir cette science technique. La réduction du nombre des apprentis et une meilleure instruction technique de ceux-ci, voilà la base de cette éducation corporative à laquelle le Comité cen-

tral n'a jamais cessé de travailler, non sans résultat, qu'on le sache bien.

C'est sous l'inspiration de ces considérations que patrons et ouvriers se sont mis d'accord, par une série de réunions en commission mixte, sur l'élaboration d'une réglementation de l'apprentissage, fixant à cinq années la durée de cet apprentissage, créant des obligations réciproques aux parents, aux apprentis, aux ouvriers et aux patrons. Si cette réglementation n'est pas encore unanimement appliquée dans les ateliers de France, cela est dû à l'influence encore insuffisante de l'action de la Fédération patronale et au défaut de vigilance de nos sections. Mais, dans cette direction, la Fédération du Livre a provoqué un intéressant mouvement d'opinion ; elle a rendu de réels services, et si l'on a reproché aux typographes d'être des égoïstes, à cause de la réglementation qu'ils ont poursuivie et qu'ils doivent poursuivre encore comme moyen de défense corporative contre les combinaisons patronales, on peut dire que jamais les typographes n'ont constitué une corporation fermée comme le sont encore certains métiers similaires, autrement étroits et exclusifs. Il y a même des corporations réputées révolutionnaires qui ont décidé dans leur Congrès la réglementation du nombre des apprentis.

L'éducation syndicale accomplie, sur ce terrain, a été de régler et non de proscrire ; l'influence de cette éducation se fait sentir dans les contrats, dans les tarifs soumis à l'acceptation des patrons, et la réglementation signée par la Fédération patronale et par la Fédération ouvrière est une des preuves les plus manifestes de l'utilité des négociations qui peuvent être tentées et poursuivies sans porter atteinte à l'indépendance réciproque des deux organisations.

En résumé, cette question de l'apprentissage, qui fait partie de l'enseignement général dans l'avenir, a été étudiée par le Comité central sous un aspect très élevé, avec des vues très généreuses ; une opinion réfléchie a été formée dans la corporation et, aussi haut que soit placé l'idéal poursuivi, j'estime qu'il est de l'intérêt du monde ouvrier d'acquérir une réelle valeur professionnelle et les syndicats doivent contribuer avec activité au développement de l'enseignement professionnel, trop négligé par les patrons ; ils s'en aperçoivent un peu tard.

## LA FEMME DANS L'IMPRIMERIE

Quels passionnants débats l'emploi de la femme dans l'imprimerie a-t-il provoqués ! Aucune question, mieux que celle-ci, ne démontre la puérité des questions de principe, la diversité des solutions qui sont proposées pour permettre à la femme de conquérir sa place normale dans la société

et remplir les fonctions qui conviennent à son sexe. Non seulement les philosophes, les sociologues ne sont pas d'accord, mais les femmes elles-mêmes, directement en cause, sont loin d'aspirer aux mêmes conditions sociales. Il faut donc laisser aux théoriciens la mission de rallier les esprits, de former les convictions sur cette grave question, alors seulement les actes seront conformes aux idées et aux sentiments. Jusqu'alors nous assisterons aux désordres qui résultent inévitablement de l'anarchie intellectuelle et morale moderne.

Dans cet intervalle, qui menace d'être très prolongé, il faut bien que les corporations qui ont à souffrir de l'exploitation de la main-d'œuvre féminine se défendent et agissent pour y porter remède. Et d'autre part, l'action persévérante et énergique ne se produit que sous l'influence de convictions fortes. C'est donc dans ce sens que l'éducation syndicale typographique a dû se former, puisque l'imprimerie est une des industries qui ont le plus à souffrir, depuis cinquante ans, de l'emploi de la femme à salaire bien inférieur à celui de l'homme.

Eclairés par les événements, les travailleurs du Livre se sont constamment prononcées contre l'emploi de la femme dans l'imprimerie, en qualité de compositrice, même à salaire égal. Et l'on peut affirmer que ce sont à la fois les sentiments les plus nobles et les intérêts les plus légitimes qui ont inspiré la résistance des typographes, qui ont formé la base de leurs protestations incessantes contre le remplacement de l'homme par la femme à l'atelier.

Je ne puis me livrer ici à un récit des luttes fréquentes et énergiques soutenues par la corporation pour empêcher l'emploi de la femme et l'avilissement des salaires qui en est la conséquence fatale. Mais ce qu'il faut dire, c'est que partout, dans toutes les sections, dans toutes les autres organisations corporatives, cette question a été examinée, discutée avec une grande liberté ; tous nos congrès ont retenti des ardentes controverses auxquelles se livraient les délégués. Devant les patrons eux-mêmes les conceptions de la typographie ouvrière ont été exposées, et toujours les fédérés ont été appelés à étudier cette question, à se prononcer librement suivant leur préférence philosophique, suivant leur opinion sur le rôle social de la femme.

Personnellement, je le proclame hautement, je n'ai cessé de combattre le travail industriel des femmes, en raison de ses conséquences désastreuses au point de vue moral, familial et social. Je le considère comme la source la plus réelle de l'alcoolisme, de l'abaissement de l'éducation enfantine avec ses ravages sur la jeunesse sans généreux idéal, si accessible aux seules préoccupations matérielles. D'autre part, le remplacement de l'homme par la femme contribue sûrement à l'abaissement des salaires.

Ces considérations d'ordre social ont été partout affirmées, dans les congrès typographiques et autres, dans les nombreuses conférences faites : elles ont partout contribué à développer la volonté énergique de résister aux tentatives patronales en même temps que s'affirmait ce vrai sentiment social que la femme a de plus utiles attributions à remplir dans la famille que celles de la production matérielle à l'atelier ou à l'usine.

Mais en même temps que les travailleurs du Livre se prononçaient, pour des motifs sérieux et mûrement examinés, contre l'emploi de la femme dans l'industrie du Livre, même à salaire égal, un certain nombre de membres du Comité central, parmi lesquels j'ai constamment figuré, reconnaissaient qu'il y a des femmes qui ont besoin de travailler pour vivre, notamment celles qui sont seules, celles qui ont des charges de famille ou celles qui entendent conserver leur indépendance en restant célibataires. Il est donc tout naturel qu'elles aient le droit au travail autant que les hommes, en raison de leurs charges sociales. Dans ces conditions, pour une production égale, il n'y a pas lieu de combattre la femme dans la profession où elle travaille au *même salaire normal que l'homme*.

Pour éviter toute méprise, il faut dire que malgré cette opinion très fermement soutenue dans nos congrès corporatifs, elle n'a pas prévalu et la grande majorité des sections se sont prononcées contre l'emploi de la femme dans l'imprimerie, même à salaire égal (1).

Néanmoins, l'opinion typographique n'a pas cessé d'être agitée par cette question, qui a un incontestable caractère général ; elle vise la société tout entière par ses conséquences, mais elle touche davantage les professions, chaque jour plus nombreuses, qui sont envahies par la femme.

En soutenant et en propageant cette thèse, le Comité central a contribué d'une manière constante et dans la mesure

---

(1) Le Congrès typographique, tenu à Bordeaux du 18 au 23 juillet 1910, a voté des résolutions qui ont totalement modifié la tactique d'opposition soutenue jusqu'alors. A la suite de la discussion du rapport, présenté au nom du Comité central par notre ami Burgard, le Congrès a décidé que pendant une période de deux années, les sections seraient autorisées à accueillir comme sociétaires toutes les compositrices décidées à en accepter les obligations, au même titre que les hommes. Et en cas de revendications formulées par elles, en vue d'augmenter leurs salaires, la Fédération du Livre les soutiendrait. Cette grave décision ne concerne que les ateliers occupant *actuellement* des femmes. La lutte serait aussi énergique que par le passé contre toute imprimerie qui voudrait occuper des femmes à la place des compositeurs.

Cette période de deux années écoulées, les femmes qui n'auront pas demandé leur admission ne seront plus reçues dans les sections. C'est là une généreuse expérience qui fait honneur aux travailleurs du Livre. — A. K.

où il l'a pu, à faire naître des idées. Et le meilleur témoignage que son action a été efficace et appréciée, c'est que les décisions de nos congrès, les grèves soutenues ont été l'objet d'appréciations désobligeantes, le reproche d'égoïsme corporatif nous a été souvent adressé, et il est curieux de constater que les militants qui nous adressaient ces reproches entraient dans la même voie que la corporation du Livre lorsque leur profession était elle-même menacée par l'envahissement de la femme, par l'exploitation de la main-d'œuvre féminine.

Sur cette question sociale de premier ordre, le travail de la femme, le Comité central a fait largement son devoir d'éducation, il l'a envisagée sous son double aspect théorique et pratique. Comme cela lui appartenait, en dehors de la contribution qu'il a apportée à l'étude de la question générale, il a défendu vigoureusement les intérêts menacés de la corporation.

### L'HYGIÈNE DANS LES ATELIERS

C'est là; il faut le dire, une des questions les plus importantes dont devraient s'occuper sans relâche les travailleurs du Livre, car il y a peu d'industries où les ateliers présentent d'aussi déplorables conditions d'hygiène, où les ateliers soient si mal tenus, en dehors des inconvénients que présente notre profession par la manipulation de matières dangereuses ou toxiques.

Pourquoi ne le dirais-je pas ? Les patrons et les ouvriers sont également responsables, bien souvent, du mauvais état de leurs ateliers. Les patrons, outre qu'ils installent leurs ateliers dans des locaux souvent infects, ne les nettoient jamais ou les nettoient mal. Privés de jour et d'air, les ouvriers tolèrent le désordre, supportent que tous les coins, les planchers soient encombrés de papiers, de débris, de matériel, en un mot vivent dans un encombrant désordre; les conditions d'hygiène, d'aération sont ainsi rendues plus mauvaises encore. Le Comité central n'est pas resté indifférent devant une situation si nuisible à la santé des travailleurs du Livre.

Les lois relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs ont été publiées dans notre organe, de fréquents appels ont été faits à nos camarades dans toutes les circonstances où il a été possible de provoquer leur initiative. Malgré cela, presque partout la situation reste la même, aucune amélioration dans nos ateliers : l'éclairage, l'aération, l'espace disponible, tout reste défectueux. L'inspection du travail néglige l'imprimerie, malgré de fréquents appels à son concours. De sérieuses améliorations pourraient être apportées par la seule initiative des intéressés. Il semble que les typos se complaisent dans ces ateliers où la poussière s'entasse dans les coins, dans les cassetins; une sorte de fétichisme s'empare de nos cama-

rades et les pousse au respect de l'immobilité des objets qui les environnent. Et pourtant des réclamations réitérées auprès des patrons, une intervention ferme du personnel lui permettraient d'obtenir le nettoyage des ateliers, l'installation des lavabos, de l'eau claire pour se laver, au lieu des infects seaux dans lesquels il faut tremper les mains et les essuyer avec de noirs torchons ou avec les blouses. Ainsi, dans de nombreux ateliers, la loi est violée, malgré ses formelles prescriptions, qui ordonnent la mise à la disposition du personnel des lavabos, des essuie-mains, de l'eau, d'un volume d'air minimum, des cabinets tenus en bon état. Il y a là une campagne utile, nécessaire à mener, dont les conséquences pourraient être extrêmement favorables à la santé de nos camarades.

Il n'y a pas bien longtemps, grâce à une persistante intervention, une réduction des heures supplémentaires a été obtenue ; un autre effort sera nécessaire.

Mais l'intervention de nos groupements corporatifs serait absolument indispensable à l'effet d'obtenir une réglementation spéciale pour les industries exposées au saturnisme par l'emploi de matières à base de plomb. A plusieurs reprises nous avons réclamé le concours des confrères intéressés ; on a parlé d'enquête, de documents destinés à appuyer les légitimes doléances de la typographie. Des enquêtes ont été faites, mais les documents ne sont pas venus, bien qu'il soit nécessaire, pour justifier les plaintes formulées et les réformes réclamées, d'en démontrer la légitimité par des faits matériels, par les accidents survenus (1).

Une enquête sérieuse par des hommes compétents a d'autant plus de raison d'être faite que des opinions contradictoires, émises par des techniciens, ont contesté le danger du saturnisme dans les ateliers où fonctionnent les machines à composer, prétendant que l'empoisonnement par le plomb est plus à craindre dans les imprimeries où se fait la composition à la main.

Le Comité central est toujours prêt à intervenir pour obtenir de meilleures conditions d'hygiène dans nos ateliers. Mais les démarches auprès des pouvoirs publics ne sont pas suffisantes, il faut provoquer et obtenir l'initiative des intéressés, éclairée par des documents sérieux, qui fassent

---

(1) Pour rester dans la vérité, il faut rappeler qu'un commencement d'enquête a été fait, quelques renseignements ont été remis à une commission chargée d'élaborer un règlement spécial pour les ateliers d'imprimerie. Cette enquête est restée sans solution. Les intérêts en jeu méritent qu'on revienne à la charge, non en faisant du sentiment, mais en groupant des faits avérés et probants en ce qui concerne le cas d'intoxication dans les imprimeries où se fait la composition à la main ou la composition mécanique.

autorité. La santé des travailleurs du Livre en dépend, cela vaut donc la peine d'agir sans répit.

### LE PLACEMENT

Une des préoccupations du Comité central, au cours de l'exercice de ses attributions, a été l'organisation du service de placement avec le concours nécessaire des sections. Il a constaté qu'un des moyens de propagande auprès de beaucoup de confrères, c'était le placement. Dans la vie ouvrière, si le salaire joue un rôle important, il est non moins vrai que la possession d'un emploi et la sécurité du lendemain constitue un des plus graves soucis et cela s'explique.

Aussi le Comité central s'est-il toujours occupé, dans la mesure de ses moyens, du placement des fédérés; il s'est tout spécialement attaché à ne pas abandonner ceux qui, parmi les militants, avaient montré le plus de dévouement et en avaient été victimes. Et, à ce propos, aucune surenchère sur les principes d'égalité ne prévaudra; on aura beau ergoter sur de prétendues faveurs dont bénéficieraient certains camarades, la vérité et l'équité exigent que ceux qui ont consacré leur activité, qui ont réellement payé de leur personne au point d'avoir compromis leur sécurité professionnelle, et surtout lorsqu'ils ont de la famille, ceux-là méritent de n'être pas abandonnés. Le syndicat a le devoir de ne rien négliger pour les aider à se caser, sans nuire pour cela au placement des autres camarades.

Depuis quelques années, le Comité central a organisé le service du placement, en consultant tous les fonctionnaires syndicaux, pour pouvoir répondre aux exigences modernes du travail par un système assez souple et rapide de communication. Cela exigeait une part d'initiative du côté des sections, des fonctionnaires et des fédérés eux-mêmes. Des instructions par circulaires, par correspondance, par la voie du journal avaient été fournies aux sections afin d'établir un service qui pût satisfaire aux demandes comme aux offres de travail.

J'ai le regret de constater que si les demandes de place sont toujours parvenues, nombreuses, au siège de la Fédération, les fédérés se sont montrés beaucoup moins empressés à faire connaître les emplois disponibles. Il y a évidemment dans la constatation de ce fait la preuve que dans les sections règne un esprit local peu enclin à faire appel aux confrères appartenant à d'autres localités.

Ces mauvaises dispositions paralysent sérieusement le progrès du service de placement dont l'utilité est pourtant incontestable. La Fédération perd un puissant moyen de recrutement par ce défaut d'initiative et de vigilance, et cela au bénéfice des non-syndiqués.



Malgré cette regrettable indifférence, les sections doivent considérer ce placement comme une de leurs attributions sérieuses, comme une condition de prospérité et de sécurité en ne recrutant que des fédérés ; c'est là une obligation d'autant plus pressante que le recrutement patronal se poursuit parmi les non-syndiqués.

### LA SOLIDARITÉ SYNDICALE

En parlant de la solidarité syndicale, c'est toucher à la principale raison d'être de l'organisation ouvrière. Sans elle, pas d'action sérieuse, pas de résultat possible. L'isolement de l'ouvrier, son action personnelle et exclusive, sans nier sa valeur, le maintient dans un état d'impuissance, d'égoïsme dissimulé quelquefois derrière une prétendue indépendance : cette liberté cache, au fond, un individualisme méprisable. Il n'est pas un être humain, aujourd'hui, qui puisse prétendre légitimement se suffire, qui n'ait pas besoin de la collectivité, à un moment donné. Or, l'individualiste, l'indépendant est l'égoïste qui veut profiter des avantages de la protection que lui offre la société, sans apporter en échange sa collaboration.

Il en est ainsi dans la vie corporative comme dans la vie civile. La solidarité syndicale développe les sentiments de la responsabilité commune, la notion des devoirs professionnels, qui consistent dans la bonne camaraderie, dans le concours permanent de tous ceux qui vivent dans un même atelier, dans une même usine, dans une même profession, en vue de l'amélioration des conditions de travail.

Cette solidarité doit se manifester ensuite entre les travailleurs de toutes les professions, entre tous les membres du prolétariat national et international, en raison des mêmes obligations à remplir, des mêmes aspirations à réaliser.

C'est dans ce sens, avec une persévérance qui ne s'est jamais démentie, que le Comité central a exercé son action, et il ne s'est pas contenté d'affirmations théoriques plus ou moins enflammées, il est entré résolument dans la pratique des principes de solidarité professionnelle, nationale, internationale.

Au point de vue professionnel corporatif, les sentiments de solidarité ont été énergiquement stimulés, affirmés pour obtenir de nos camarades le maximum d'efforts, de sacrifices et de dévouement syndical.

Les fédérés, dans toutes les luttes que nous avons eu à soutenir, ont, par leur énergique attitude, fait preuve d'un admirable esprit de solidarité non seulement au bénéfice des syndiqués, mais encore en faveur des non syndiqués, qui ont profité des avantages matériels accordés par la Fédération, ils ont en outre obtenu, grâce à cette solidarité, la

journée de neuf heures. Mais la solidarité qui existe parmi les syndiqués ne se manifeste pas parmi les non syndiqués. J'aurai l'occasion d'indiquer les causes de ce déshonorant individualisme.

La solidarité des travailleurs du Livre s'est constamment manifestée envers les autres corporations qui y ont fait appel, et cela d'une façon spontanée, généreuse, sans que la réciprocité ait existé envers les travailleurs du Livre. Il y aurait d'intéressantes critiques à faire à ce propos.

Il est inutile de rappeler les circonstances mémorables dans lesquelles la solidarité corporative s'est exercée. Combien de grèves ont eu lieu, dans notre industrie, pendant des mois, sans que les grévistes aient été remplacés, ceux-ci montrant d'admirables qualités de résistance, de sacrifices, pas toujours récompensés !

La solidarité internationale typographique est passée maintenant de la théorie dans les faits ; notre mouvement pour la journée de neuf heures en a été la démonstration saisissante.

Mais ces diverses manifestations d'une solidarité effective, agissante dans notre corporation, sont le résultat de l'œuvre éducative poursuivie opiniâtement par le Comité central, quoi que puissent dire tous ses détracteurs.

#### SECOURS FINANCIERS EN CAS DE GRÈVE, CHOMAGE, MALADIE, DÉCÈS

Dès les débuts, guidés par l'exemple des organisations étrangères déjà existantes, les fondateurs de la Fédération française instituèrent des secours en cas de grève, pénétrés de cette vérité que la lutte longue et courageuse pouvait être soutenue à la seule condition que les ressources matérielles ne fissent pas défaut. L'expérience démontre chaque jour que les grèves peuvent rarement durer longtemps si les grévistes n'ont pas les moyens de pourvoir aux besoins au moins les plus élémentaires de leurs familles.

C'est pourquoi la Fédération du Livre a établi, dès sa fondation, les secours de grève fournis par tous les fédérés au bénéfice de ceux qui étaient obligés de combattre, soit pour obtenir une amélioration de salaire ou pour faire respecter leur indépendance, soit pour s'opposer à des tentatives de violation des tarifs établis.

Les progrès réalisés dans le recrutement des adhérents à la Fédération, pendant plus de quinze ans, sont dus aux garanties que trouvaient les fédérés en cas de grève dans l'indemnité prévue par les statuts. Qu'on le veuille ou non, une caisse de résistance maintient la cohésion entre les membres d'une organisation, elle permet de donner des preuves de

solidarité effective, remarquable par les sacrifices consentis par les camarades qui travaillent au bénéfice de ceux qui luttent; elle complète l'admirable solidarité de ceux qui consentent à entrer dans la mêlée sans y être contraints par leurs intérêts non menacés. C'est là un des beaux côtés de la solidarité syndicale, le secret de la puissance de nos organisations.

Pendant quelques années, j'avais la conviction ardente que le principe du syndicalisme devait suffire pour susciter les adhésions désintéressées de tous les travailleurs, et une fois le but du syndicat connu, les amener en masse dans nos groupements. L'observation des faits en France, et surtout à l'étranger, me prouva d'irréfutable manière que je m'étais illusionné et que c'était surtout par l'appât de certains avantages qu'on pouvait espérer donner plus de cohésion et d'étendue à l'organisation fédérale, à la formation de syndicats comprenant de nombreux adhérents. L'importance des organisations américaines, allemandes, anglaises, danoises, suédoises, la puissance de leur action, n'ont pas d'autre origine. Leur exemple a inspiré les camarades français et les a décidés à étendre les services de secours aux fédérés. Une longue campagne avait été menée dans ce sens, et ce qui la justifiait par-dessus tout, c'est la crise dont l'imprimerie allait souffrir par l'emploi de la machine à composer, supprimant le travail à de nombreux camarades. Il était impossible de ne pas réagir et de laisser dans la détresse les malheureux confrères victimes de la composition mécanique. C'est ce qui a déterminé le Comité central à prendre une décision énergique, à augmenter la cotisation pour pouvoir distribuer des secours aux chômeurs, et par suite aux malades, et éviter le mécontentement de ceux qui s'imaginaient n'avoir jamais à souffrir du chômage. Le cœur humain est ainsi fait.

L'adjonction de ce service de secours aux chômeurs et aux malades a valu à la Fédération du Livre d'injustes attaques, de ridicules accusations de faire de la mutualité, et cela au moment même où, avec une constante fermeté, avec une vigilance de tous les instants, le Comité central luttait afin d'établir les meilleures conditions possibles pour le travail à la machine et obtenir des résultats qu'aucune corporation n'a atteints.

Et ce qui est intéressant à noter, c'est que les corporations qui reprochaient le plus vivement à la Fédération du Livre l'institution de ses différents services de secours, étudiaient aujourd'hui le moyen de créer des caisses de grève, de chômage, de viaticum! Il en est ainsi pour bien d'autres détails d'organisation!

Ce qui se dégage de plus clair pour tout esprit réfléchi, pour une corporation qui ne se contente pas de bluff mais

qui veut agir sans répit, sans à coup capable de détruire en peu de temps ce que l'on organise péniblement, c'est l'absolue nécessité de disposer d'une caisse de résistance, de pouvoir donner des secours à tous les syndiqués dans les moments les plus éprouvés de l'existence. C'est l'exercice de la solidarité matérielle qui soutient la foi des militants, qui stimule le courage de ceux qui se battent pour la cause des travailleurs organisés et même pour celle des travailleurs non syndiqués. C'est ce que font fréquemment les fédérés du Livre; ils sont pourtant accusés d'égoïsme par des camarades qui ne savent rien de notre action, ou par certains fonctionnaires plutôt auxiliaires du patronat.

La situation générale, les exigences chaque jour croissantes de la lutte, l'organisation même des capitalistes, font aux travailleurs une impérieuse obligation de constituer de solides caisses de résistance pour soutenir la vaillance de ceux qui sont dans la mêlée.

Le champ d'action d'un syndicat ou d'une fédération est très étendu, surtout si l'exercice de ses attributions dépasse le domaine purement professionnel pour atteindre le domaine social. Jusqu'alors la Fédération du Livre a montré les plus généreuses intentions, la direction qui lui a été imprimée a exercé une influence sur d'autres domaines que ceux qui concernent exclusivement la corporation, les fédérés ont été stimulés à s'intéresser à des questions générales. Mais à chaque jour suffit sa peine, et il est impossible d'obtenir de tous les membres d'une organisation de s'atteler avec passion et persévérance à des questions d'ordre général, qui ne touchent pas directement les intérêts personnels et sont, parfois, des causes de troubles ou de divisions.

### LES DÉCRETS DU 10 AOUT 1899 SUR LES ADJUDICATIONS

Lorsqu'il m'arrive, en réponse aux critiques qui sont faites à propos des relations avec les hommes politiques, de citer les incessantes démarches faites par des représentants de syndicats, même antiparlementaires, auprès de différents ministres, je reçois invariablement cette réponse : « Ce n'est pas auprès des ministres que nous allons, c'est auprès de nos patrons, puisque nous travaillons pour l'Etat. » Je suis loin de contester la valeur de ce spécieux distinguo, mais il en est ainsi pour tous les camarades de province qui travaillent pour les administrations départementales, municipales, et qui ont à se plaindre parce que les travaux administratifs sont exécutés dans des maisons à l'index ou dans des conditions contraires au tarif syndical.

A cette occasion, de combien de plaintes et de récrimina-

tions le Comité central, depuis tant d'années, n'a-t-il pas été l'écho! Que de démarches, que d'interventions auprès des maires, des préfets, des ministres, depuis plus de vingt-cinq ans, n'ai-je pas dû faire pour essayer de remédier à ces abus, pour obtenir que ces fonctionnaires apportent plus de sollicitude dans les relations avec les ouvriers, se considèrent comme de bons patrons et imposent à ceux qui sont les adjudicataires des diverses administrations des devoirs envers le personnel qu'ils occupent au lieu de favoriser la concurrence des plus mauvais patrons! Elles étaient innombrables les réponses négatives des fonctionnaires, reconnaissant leur impuissance devant les conditions impératives des ordonnances qui règlent le régime funeste des adjudications avec rabais, décrets qui exigent la publicité et le concours de tous les intéressés sans restriction!

C'est devant une situation si grave, qui portait une atteinte constante aux intérêts des travailleurs du Livre, que la Fédération entreprit une campagne ardente auprès des Conseils généraux, des Conseils municipaux et du Parlement. Mais c'est une tâche ingrate, difficile de mettre en mouvement et d'intéresser les parlementaires de tous les degrés. Malgré tous les efforts dépensés, malgré le concours des sections, il semblait extrêmement difficile d'obtenir du Parlement la modification de la loi qui réglait le régime des adjudications. Il fallait songer à un autre moyen. C'est alors que je fus chargé de soumettre la question à l'étude du Conseil supérieur du Travail. Deux années durant l'ordre du jour du Conseil supérieur du travail comprenait l'examen des moyens qui permettraient de remédier aux funestes conséquences du système des adjudications.

Il a fallu grouper des documents, assembler des faits, invoquer des arguments, soutenir dans les rapports avec une inlassable ardeur la légitimité de la réforme réclamée contre les critiques sans cesse renouvelées des partisans de la liberté, de la libre concurrence. Ils invoquaient les intérêts des contribuables, ceux de l'Etat, des départements et des communes, pour combattre nos propositions tendant à imposer aux adjudicataires le respect des conditions normales du travail.

Grâce à une activité de tous les jours, à une campagne énergique qui dura plusieurs années, à une heureuse collaboration, le Conseil supérieur vota les propositions de la Fédération du Livre, quoi qu'en disent ceux qui ne veulent pas nous reconnaître le mérite de cette initiative.

En arrivant au pouvoir, sans attendre une délibération du Parlement, qu'il eût été trop long d'obtenir, M. Millerand élaborait et fit promulguer les décrets du 10 août 1899, dont l'esprit était à peu près conforme aux propositions votées par le Conseil supérieur du travail.

C'était un beau résultat. Il est permis de dire que cette victoire était due à la Fédération du Livre, au bénéfice de nombreuses corporations. Mais dans cette circonstance, comme pour toutes les lois sociales votées par le Parlement, l'application des décrets rencontra de sérieux obstacles de la part des fonctionnaires de l'État, des départements, des municipalités, et aujourd'hui encore, malgré les incontestables services rendus par les décrets, ils ne sont pas respectés par tous les ministères.

Quant aux administrations municipales et départementales, une campagne énergique est nécessaire pour obtenir, après une délibération favorable des conseils municipaux et généraux, qu'elles appliquent sincèrement les décrets. Malgré toute la bonne volonté, la vigilance des sections, l'interprétation rigoureuse des décrets se prête encore à des abus. Seule, une modification de leur texte permettrait d'y mettre un terme. J'ai tenté, malheureusement sans succès, à une des dernières sessions du Conseil supérieur du travail, d'obtenir que ne puissent être adjudicataires des travaux administratifs que les patrons qui payent *habituellement* le tarif syndical, normal ou courant.

Les sections comme les syndicats des autres corporations ont encore de la besogne à faire: il ne faut pas désespérer de réaliser cette modification dans l'avenir.

## DIVISION DE LA FÉDÉRATION EN GROUPES RÉGIONAUX

Pendant les premières années de son existence, la Fédération avait besoin du concours presque exclusif du Comité central pour faire connaître le but poursuivi, pour continuer la propagande nécessaire, et cela pour les raisons déjà indiquées au début de cette étude: les confrères disponibles et suffisamment indépendants pour remplir ce rôle étaient peu nombreux. Mais au fur et à mesure que s'étendaient l'influence de la Fédération, le nombre de ses sections, le rayon de leur action, la tâche du Comité central devenait plus difficile, et souvent ses fonctionnaires, malgré leur activité et leur dévouement, faisaient péniblement face à toutes les exigences.

L'expérience, l'exemple des autres fédérations indiquaient qu'une modification devenait nécessaire dans la constitution et le fonctionnement administratif de la Fédération, sans nuire cependant à son homogénéité, à la discipline nécessaire dans toute organisation sérieuse. Il fallait provoquer, stimuler l'initiative des sections, de leurs fonctionnaires, les habituer à trancher nombre de questions secondaires sans solliciter à chaque instant l'avis ou les décisions du Comité central.

La propagande, certains litiges qui exigeaient des délégations relativement faciles, le service du placement et diverses mesures concernant les intérêts locaux ou régionaux, constituèrent une besogne qui pouvait être confiée à la seule initiative des sections.

Dans ce but, le Comité central, désireux de décentraliser l'administration fédérale, sans provoquer le désordre, les rivalités dangereuses, l'indiscipline, étudia l'organisation d'autres fédérations, Il se décida à partager la Fédération en groupes régionaux, avec des attributions bien établies. Elles étaient suffisamment larges pour seconder les efforts du Comité central et limiter son intervention. Il était fait appel à l'initiative des sections et surtout des bureaux régionaux.

Si cette initiative n'a pas été mise à contribution d'une manière plus utile et plus fréquente, la responsabilité ne peut en être attribuée au Comité central, il faut l'affirmer hautement. Toutes les bonnes volontés ont été sollicitées, de fréquents appels au concours des sections ont été faits par correspondance, par la voie de la *Typographie*, par des conversations ; jamais la collaboration d'un bureau régional d'une section n'a été refusée.

Mais la démonstration serait incomplète si je ne citais le droit, pour chaque groupe, d'organiser tous les ans et à ses frais un congrès régional et d'y discuter les questions administratives, de propagande, de placement, etc. Il faut lire les prérogatives qu'accorde aux sections et aux bureaux régionaux l'article 12 des statuts fédératifs ; on aura une idée du libéralisme de cet article et de l'initiative très grande qui est laissée aux sections. Si les prescriptions de l'article 12 n'ont pas produit tous les résultats qu'on était en droit d'en attendre, ce serait une criante injustice d'en attribuer la faute, par ignorance ou parti pris, aux administrateurs de la Fédération.

Il ne suffit pas, théoriquement, de proclamer la nécessité de la décentralisation ; il faut, dans la pratique, tenir compte des résistances, de l'inertie, des timidités, des craintes quelquefois légitimes que manifestent les correspondants, souvent moins libres qu'on ne saurait le croire. Et combien de fois déclarent-ils que l'intervention d'un membre du Comité central serait plus autorisée et plus efficace, sans parler des cas fréquents où l'inexpérience et une conception fautive de la direction à suivre, des procédés à employer peuvent faire avorter les efforts de nos camarades ou les rendre stériles !

Certes, la pratique de la responsabilité rend prudent, elle fait acquérir l'expérience, mais la gravité des intérêts en cause, les conséquences qui peuvent résulter d'une fausse manœuvre obligent à une grande réserve. Il faut veiller soigneusement sur la manière dont l'initiative d'une section ou

d'un délégué se produira. Protéger, défendre la cause syndicale par une intervention éclairée et ferme, et non la compromettre par une intempestive ardeur, telle est la mission à remplir. Chaque fois que les sections ont offert leur collaboration en s'inspirant des prescriptions statutaires, le Comité central l'a acceptée avec empressement.

Il n'y pas de témoignage plus probant en faveur des dispositions constantes du Comité central à développer l'initiative personnelle et celle des sections. Si cette initiative ne s'est pas manifestée dans les conditions désirables, la faute ne peut lui en être imputée.

### PARTICIPATION A L'ACTION SYNDICALE GÉNÉRALE

Dans la Fédération du Livre, il a toujours existé une fraction de ses adhérents animés d'un esprit particulariste, désireux de limiter son action aux questions exclusivement corporatives. Mais l'influence de cette fraction n'a jamais prévalu, et personnellement, depuis le début de la Fédération, je n'ai jamais cessé d'affirmer la nécessité de mêler la Fédération du Livre à l'action générale du prolétariat français et même international. Et, en fait, c'est ce que le Comité central n'a jamais hésité à faire tant qu'il s'agissait de questions économiques et sociales. Une preuve certaine, bien apparente, on la trouve dans ce fait que la Fédération s'est, pour ainsi dire, associée à la plupart des manifestations ayant un caractère syndical et économique, à presque tous les Congrès ouvriers, à Zurich, à Londres, à Bruxelles, à Paris, et plusieurs autres en France, où elle a résolument tenu sa place, exercé une réelle influence (1), ce qui n'a pas empêché les représentants d'autres corporations de nous jeter la pierre, de nous adresser des critiques calomnieuses, qui ont placé notre organisation fédérale dans une posture d'infériorité très fâcheuse, malgré notre constante participation aux œuvres de solidarité, alors que jamais les autres corporations, qui se bornent à de violentes affirmations de principes, n'ont fait œuvre de solidarité à notre égard.

Il y aurait fort à dire sur cette persistante hostilité envers une Fédération qui n'a pas cessé d'agir, de participer au mouvement général, qui a été, pour une bonne part, l'initiatrice de la propagande syndicale en France. Le grief principal, qu'on n'ose pas invoquer, c'est qu'au milieu de camarades affirmant des idées révolutionnaires, les représentants de la Fédération du Livre ont toujours osé affirmer franchement

---

(1) Dans l'organisation de la C. G. T., dans la discussion générale de la question des retraites ouvrières, il y a quelques années, les délégués de la Fédération du Livre ont marqué sérieusement leur intervention. Et ainsi encore dans d'autres circonstances importantes.



des opinions plus modérées, plus organiques. Cela indique que dans le milieu ouvrier on ne jouit pas encore d'une entière liberté d'opinion; on s'expose à l'excommunication majeure si on a le courage de combattre ce que l'on considère comme des erreurs. La tolérance est encore loin d'être la vertu dominante.

### III

## LES MOYENS D'ACTION

Maintenant que j'ai énuméré les attributions « principales » que doit remplir un syndicat ou une fédération, en dehors de la poursuite de l'idéal rêvé par chacun des adhérents, je vais indiquer quels sont les moyens d'action qu'une organisation ouvrière doit employer pour réaliser les améliorations poursuivies et exercer sérieusement une action corporative et sociale.

Il y a lieu de faire remarquer tout de suite que, dès le début de l'exercice de mes fonctions de délégué, même comme simple membre du Comité central, j'ai considéré comme éminemment plus habile, plus digne, plus sûre en résultats l'intervention conciliante, la discussion amiable avec les patrons avant toute résistance. Il est utile de rappeler: en premier lieu, que cette méthode s'imposait surtout à la formation de la Fédération, sous peine d'avortement et sous la menace de rendre le recrutement impossible. Malgré ou peut-être en raison de ma longue expérience, je n'ai pas du tout changé d'avis, et j'estime que les résultats ainsi obtenus sont plus durables que ceux obtenus après une grève ou par des procédés de violence intimidante. La disposition à des concessions réciproques, suivant l'importance de la revendication, est infiniment préférable, plus féconde que le système d'intransigeance, de menaces et de lutte à outrance.

Je ne prétends pas convertir ceux qui professent une opinion différente et qui considèrent la résistance quand même, la violence dans les procédés, comme supérieure. Mais je ferai remarquer — et cela est d'observation constante dans tous les conflits, dans toutes les grèves — que ceux qui se déclarent les partisans de la lutte spontanée, opposés aux négociations préalables et suivies, sous prétexte qu'elles favorisent la préparation de l'opposition patronale, finissent toujours par négocier, par solliciter des entrevues, et lorsque la lutte menace de durer, la cause des grévistes compromise, ceux-ci avec leurs représentants mettent toutes les personnalités à contribution, font toutes les démarches possibles pour obtenir une conversation avec les patrons et abandonner

alors une bonne partie de leurs premières revendications : leur dignité est atteinte, et après avoir compromis l'avenir du syndicat, ils terminent par où ils auraient dû commencer.

Mais en affirmant la nécessité de l'intervention amiable, de négociations pacifiques, l'usage de la grève a été toujours et parallèlement prévu et proclamé. Des dispositions ont été prises d'une manière continue pour la préparer et la soutenir une fois déclarée, lorsque les négociations avaient échoué. Dès les débuts de la Fédération, la grève a été considérée comme le moyen d'action extrême, le plus énergique et, n'en déplaise à ceux qui ont reproché au Comité central de manquer d'enthousiasme et de vigueur, lorsque la mise-bas devenait *ultima ratio*, elle était menée et supportée avec entrain, avec un admirable esprit de sacrifice. L'histoire de la Fédération est là pour réfuter les injustes appréciations, les erreurs, conscientes ou non, commises dans les critiques tendancieuses, favorables aux procédés violents, au sabotage.

Le refus de concours ou la grève a été continuellement employé contre la mauvaise volonté patronale, contre les injustices, contre les refus opposés par les patrons aux revendications des fédérés. Tout en reconnaissant la légitimité, l'obligation même pour les travailleurs de défendre leurs intérêts par la grève, je ne cesserai de dire qu'on ne doit recourir à cette extrémité qu'après avoir tenté d'obtenir satisfaction par les moyens conciliants, par la discussion courtoise, qui n'exclut pas du tout la fermeté. Cette manière de procéder s'impose à tout fonctionnaire syndical soucieux des graves responsabilités qui pèsent sur lui, si l'on songe aux désastres, aux misères qui résultent souvent des grèves, surtout lorsqu'elles sont témérairement déclarées. À plus forte raison est-il inadmissible que les syndiqués vivent en état de guerre permanente dans les ateliers. Que des théoriciens à l'abri du besoin soutiennent cette thèse, cela n'entraîne aucune conséquence pour eux ; mais que ceux qui connaissent la vie de l'usine et de l'atelier préconisent la lutte incessante, la guerre au couteau entre patrons et ouvriers, on ne le comprend pas, c'est une existence intolérable que les partisans de cette méthode se gardent bien de pratiquer pour leur propre compte.

Je n'ai rien à dire de la question de la grève générale. A plusieurs reprises elle a fait l'objet, quoi que racontent d'incorrigibles détracteurs, de libres discussions dans les congrès typographiques ; elle n'a pas été prise en considération. La question est loin d'être épuisée, et si personnellement je l'admets pour des circonstances d'une gravité exceptionnelle, à la condition d'en bien prévoir le but et la portée et d'éviter les violences quelconques. J'estime qu'il

serait très dangereux de la proclamer à tort et à travers, suivant les fantaisies de quelques dirigeants. Et enfin j'en nie catégoriquement l'efficacité pour faire la révolution expérimentatrice, pour opérer la transformation totale de la société. Mais ce n'est pas le moment de soulever cette discussion.

L'opinion que je formule ici en ce qui concerne les moyens d'action pour conquérir plus de bien-être, de dignité, d'indépendance, n'est pourtant pas chose neuve, il n'est pas de syndicats, je dis aucun, *révolutionnaire* ou non, qui ne fasse des démarches conciliantes, qui n'envoie des délégations auprès des patrons, ou qui n'accepte l'intervention des pouvoirs publics, des administrations, pour aborder les patrons et pour obtenir des améliorations, pour écarter des mesures préjudiciables aux intérêts des ouvriers. Quel serait le moyen de faire autrement?

On parle bien de méthode révolutionnaire, on entretient les esprits simplistes avec l'idée d'une prochaine révolution, — révolution verbale! — et en attendant on agit comme ceux auxquels on reproche d'employer une méthode plus rationnelle, plus pratique.

Et alors pourquoi fulminer avec tant de violence contre ceux qui, comme nous, préconisent les négociations amiables et préalables?

Après avoir soutenu cette opinion, il ne sera pas surprenant que je répète encore ce que j'ai toujours dit en ce qui concerne le rôle des commissions mixtes dans les relations entre patrons et ouvriers.

Je sais tout ce que l'on pourra opposer à ce genre de négociations entre patrons et ouvriers, on répétera la *tarte à la crème* du personnage de Molière, *le désir de paix sociale* qu'on attribue à la Fédération du livre, alors qu'elle est une des rares organisations françaises qui soit constamment sur la brèche pour étendre l'application de la journée de neuf heures, pour obtenir de meilleures salaires ou pour conserver des droits acquis. Il ne se passe pour ainsi dire aucune journée sans qu'il y ait des luttes à soutenir!

Pourtant, on est bien obligé de discuter, au risque d'être accusé de consacrer un état social qui existe; malgré le malaise, le trouble apporté dans les relations économiques par les agitations révolutionnaires, cet état social subsiste, la transformation annoncée ne se fait pas, et on rend la vie de tout le monde plus difficile; les relations deviennent haineuses et insupportables, sans profit pour personne, préparant une résistance acharnée, une hostilité brutale, dont le poids retombera plus lourdement sur le prolétariat que sur le patronat; celui-ci y laissera quelques victimes, mais il triomphera au milieu des misères que supporteront les travailleurs. C'est à cette solution fatale que nous conduira le système de la grève permanente, de la lutte violente avec

tous les procédés recommandés par les révolutionnaires.

Et en soutenant cette thèse, je ne nie pas que l'aveuglement, l'orgueil, l'égoïsme de nombre de patrons puissent pousser le prolétariat à des grèves spontanées, brusques, à des mesures révolutionnaires; mais je conteste que ces mesures puissent constituer l'état permanent ou normal dans lequel pourrait vivre une société (1).

Le mode d'intervention syndicale que je viens de définir et que les divers comités ont constamment mis en pratique, m'amène tout naturellement à parler des commissions mixtes considérées comme un instrument précieux de négociations entre patrons et ouvriers, sans préjudice, je tiens à l'affirmer une fois de plus contre ceux qui prétendent le contraire, sans préjudice pour la liberté de penser de ceux qui rêvent la suppression prochaine du patronat et du salariat. Je reconnais que cette dernière conception est une mauvaise disposition pour discuter sincèrement et préparer une entente avec les employeurs que l'on voudrait supprimer. Mais entre le désir et la réalisation, il y a une longue période à parcourir, pendant laquelle il serait raisonnable de rechercher les moyens les plus sûrs d'améliorer la situation des travailleurs. Ce serait autant de pris et une étape de franchie vers la solution espérée.

J'ai toujours défendu le principe des commissions mixtes; depuis quelques années, notamment au Congrès de Bourges et parmi les groupements révolutionnaires et anarchistes, on m'a fait durement expier ma fidélité à cette opinion. Il ne fait pas bon penser autrement que les apôtres des nouveaux évangiles, on nous fait vite sentir qu'il est imprudent d'oser proclamer ses opinions lorsqu'elles sont contraires aux

---

(1) Au moment même où j'affirmais ma préférence, malgré tout, pour la grève pacifique contre l'action directe violente, il se passait à Halluin, à l'occasion de la grève des tisseurs, des événements qui paraissaient démolir la valeur de mes arguments : les ouvriers tisseurs, après quatre mois de grève, n'avaient rien obtenu. Exaspérés, ils démolirent fenêtres, mobiliers, blessèrent des gendarmes, et trois jours après les patrons traitaient avec les grévistes et le travail reprenait dans les usines.

Je ne veux pas m'arrêter, pour le moment à ce qu'a de pitoyable l'attitude des patrons, donnant ce honteux spectacle d'une résistance acharnée à de justes revendications pacifiques, et cédant tout à coup en présence de manifestations violentes, résultat de l'indignation ouvrière. Je me borne seulement à rappeler l'opinion émise par le camarade Renard, secrétaire général de la Fédération du textile, dans son appréciation sur les conséquences de la grève et les négociations qui ont eu lieu entre patrons et ouvriers. Son récit, reproduit dans *l'Humanité* du 7 mars 1910, n'est que la confirmation de la méthode sans cesse affirmée par moi. Agir autrement, c'est le retour aux mœurs barbares, et l'ouvrier ni le patron n'y gagneraient rien, au contraire.

théories des anciens adversaires des syndicats, aujourd'hui en quête de fonctions syndicales!

L'expérience tentée dans la corporation du Livre, en France, n'a pas été très heureuse, c'est vrai. Les résultats obtenus par le fonctionnement des commissions mixtes n'ont pas été brillants, mais on ne saurait contester, sans manquer à la vérité, que certains avantages aient été obtenus dans diverses sections. Depuis que ces commissions ont cessé de fonctionner, les relations entre patrons et ouvriers sont devenues plus mauvaises, les intérêts professionnels en ont généralement souffert et l'intervention pour défendre les tarifs est extrêmement difficile, d'une efficacité relative. Les événements corporatifs de ces dernières années ont modifié la mentalité patronale et ouvrière, ils ont changé le caractère des relations entre ouvriers et employeurs. On peut craindre, par une exagération respective des intentions, qu'il n'y ait plus d'autre solution, en cas de conflit en perspective, que l'emploi brutal de la force, d'une résistance implacable, aveuglée par la haine. Il n'y a pas besoin d'insister pour démontrer tout ce qu'il y a d'inquiétant dans une telle situation morale, et je crois sincèrement qu'il y a un intérêt général à y remédier dans la mesure de nos moyens, j'entends parler pour ceux qui ne poursuivent pas systématiquement l'aggravation des rapports entre patrons et ouvriers.

Un des moyens qui permettrait de rendre les grèves moins fréquentes, c'est la création et le fonctionnement temporaire des commissions mixtes. Lorsque les solutions proposées par ces commissions ne seront pas acceptées ou acceptables, chacune des deux parties reprendra son indépendance, et disposera librement de ses combinaisons de combat, la grève ou le lock-out deviendra le moyen extrême de pression réciproque, avec ses risques et ses responsabilités. Cette procédure permettrait de résoudre de nombreuses difficultés, elle éviterait bien des conflits et la prospérité d'une maison ou d'une industrie serait moins menacée, à l'avantage de tous.

Ce qui est singulier, c'est que du côté ouvrier, les adversaires des commissions mixtes, outre qu'ils leur reprochent de viser à « la paix sociale », grand cheval de bataille, ils prétendent aussi, en ergotant sur les mots, que l'on est trop disposé à faire des concessions aux patrons et que l'on amoindrit la force de résistance des travailleurs; du côté patronal — il y a aussi des adversaires — ceux qui sont devenus les adversaires de ces institutions prétendent que les solutions proposées aboutissent toujours à des concessions au bénéfice des ouvriers. Qui donc a raison devant ces deux affirmations contradictoires ?

Mais tous ont raison, et c'est justement ce qui fait le mérite des commissions mixtes : les ouvriers renoncent à leur intransigeance dans leurs réclamations et font des concessions sans

qu'aucune atteinte puisse être portée à leur dignité ni à leurs intérêts puisque, comme les patrons le déclarent, des concessions sont faites par ces derniers au bénéfice des ouvriers. Cela s'explique naturellement : on ne demande qu'à ceux qui possèdent et qui peuvent donner.

Je ne puis me dispenser de rappeler les magnifiques résultats obtenus en Suisse, en Angleterre, en Autriche, en Allemagne, par l'établissement de contrats collectifs au moyen des commissions mixtes, contrats qui ont supprimé de nombreux conflits individuels et généraux, pour le plus grand bien de nos camarades, toujours plus unis et prêts à réaliser de futures améliorations, toujours plus forts et plus riches en cas de luttes possibles. Quelle que soit l'opinion qu'on soutienne, peut-on contester l'efficacité de cette méthode, l'utilité de ces commissions mixtes, créées en Allemagne après la longue et ruineuse grève de 1893 ?

Et plus près de nous, en France, malgré les critiques incessantes des révolutionnaires contre les commissions mixtes, n'avons-nous pas vu la corporation des ouvriers du bâtiment, bien organisée, manifestant ostensiblement ses tendances favorables à l'action révolutionnaire, à l'action directe, accepter la constitution d'une commission mixte qui, après la collaboration de fonctionnaires du ministère du travail, a signé un contrat collectif avec les entrepreneurs syndiqués ?

Cette commission mixte a fonctionné après une longue période d'agitation et des grèves presque stériles, pour aboutir plus sûrement à l'abolition du marchandage et à l'amélioration des salaires.

Dans plusieurs administrations ministérielles, des commissions mixtes d'employés et de hauts fonctionnaires ont été constituées. Des syndicats, comprenant des ouvriers occupés dans les ateliers de l'Etat, à tendances révolutionnaires, ont accepté la création de ces commissions mixtes et y ont désigné des candidats.

Dans les Compagnies de chemins de fer, même initiative, sous l'influence du ministère des travaux publics. Des hauts fonctionnaires et des délégués des différents services se rencontrent en commission mixte.

Cette innovation gêne-t-elle en quoi que ce soit les membres de ces diverses organisations d'avoir un idéal quelconque, de rêver pour demain à une transformation sociale ? Pas le moins du monde, et dans cette attente on travaille d'une manière pratique et tangible à l'amélioration sociale actuelle. Voilà ce que je considère comme une besogne utile, organique, réformiste si l'on veut, peu importe le mot ! Et l'indépendance syndicale ou fédérale n'est en rien compromise.

Pourquoi alors ces commissions mixtes peuvent-elles fonc-

tionner à l'étranger, en France chez les ouvriers du bâtiment, dans les administrations ministérielles, des chemins de fer, sans que des injures soient adressées à ceux qui les acceptent, qui en font partie, sans qu'on accuse de jaunisse les organisations qui les ont instituées ?

Et la Fédération du Livre, pour avoir préconisé les commissions mixtes et les avoir mises à contribution, a été l'objet d'incessantes attaques, de malveillantes appréciations ? Pourquoi deux poids et deux mesures ? A quoi attribuer cette intolérance si nuisible à l'accord des travailleurs en général ? Et pourtant chaque corporation doit être libre d'employer les moyens d'action qu'elle juge les meilleurs pour atteindre le but poursuivi.

J'ai longuement apprécié l'importance des négociations amiables, des Commissions mixtes comme moyen d'action. Je ne veux plus y revenir, mais je dois cependant insister sur deux points pour que les adversaires de cette méthode ne l'accusent pas seulement de défendre trop mollement les intérêts ouvriers. J'ai suffisamment affirmé que la grève était nécessaire suivant les circonstances, mais qu'elle ne devait pas être poursuivie « quand même », en raison des conséquences souvent ruineuses qu'elle entraînait : résistance acharnée des patrons par la coalition et le lock-out.

Et enfin, il serait peu clairvoyant d'oublier que la grève spontanée et brusque peut convenir — pendant quelque temps — à certaines professions favorisées dont le concours est indispensable pour satisfaire les besoins immédiats ou la sécurité d'une population, sous peine de préjudices graves. Mais il est impossible de prétendre qu'il en est ainsi pour toutes les industries, notamment pour celles, comme le Livre, qui ne sont pas du tout nécessaires à la vie sociale quotidienne. Pour celles-ci, la grève spontanée ne ferait que compromettre la cause des grévistes.

Un autre aspect de la question mérite d'être mis en lumière : la discussion préalable, l'action en vue d'obtenir satisfaction par voie de délégation ou de commission mixte, permet, en cas de réussite, de ménager les efforts et les sacrifices pour d'autres circonstances que l'avenir réserve, les ressources sont économisées pour les consacrer à de futures revendications ou pour résister à un retour offensif patronal toujours à redouter.

Je comprends que cette méthode ne convienne pas aux partisans de l'action révolutionnaire, qui redoutent le calme sous prétexte qu'il conduit à l'affaissement des énergies, à l'étouffement de l'agitation et de la révolte. Il faudra qu'on choisisse entre les deux systèmes, suivant son tempérament et suivant les résultats que l'expérience révélera.

Tout ce qui précède indique que, dans la Fédération du Livre, la grève a toujours été considérée comme un moyen d'action nécessaire lorsque les revendications présentées par les sections, après autorisation du Comité central, étaient repoussées par les patrons à la suite des négociations statutaires. Des grèves nombreuses et prolongées ont été soutenues par le Comité central, et c'est au moyen de la collaboration solidaire de toutes les sections que les grévistes du Livre, mieux que dans n'importe quelle corporation, ont toujours été soutenus financièrement et moralement.

Au cours des premières années, les secours fédératifs de grève, 3 fr. 50 par jour et pendant trois mois, étaient d'abord envoyés aux grévistes par la caisse fédérale, péniblement, lentement créée après bien des revers; et au bout de chaque trimestre, le remboursement de ces frais de grève, de viaticum et des délégations se faisait par les sections au prorata de leurs membres. C'était le complément de contribution nécessaire pour suppléer à l'insuffisance des cotisations mensuelles.

Il fallut mener une campagne pour alimenter la caisse fédérale par une cotisation unique et plus élevée en supprimant cette répartition trimestrielle des frais de grève, de viaticum, etc., démonstration vivante de la solidarité effective qui marquait le fonctionnement de la Fédération.

Intéressantes ont été les discussions de nos Congrès typographiques, où les délégués apportaient les observations suggérées par la vie pratique, et les décisions multiples, quelquefois contradictoires, indiquaient comment se formait la lente éducation des fédérés, au contact des réalités, bien plus que sous l'influence d'une phraséologie trompeuse.

C'est ainsi que malgré le développement incontestable de l'esprit combatif, mais pénétrés aussi du souci d'assurer l'existence de la Fédération et sa marche plus régulière au milieu de nombreux écueils, les délégués de l'un des précédents congrès décidaient qu'aucune grève ne serait soutenue que pour conserver des droits acquis, estimant qu'il fallait d'abord conquérir d'autres sections, constituer un capital plus important pour mieux soutenir les grévistes et conséquemment agir avec plus de chance de succès, le moment venu.

Cette espèce de trêve était inspirée par la sagesse même, et plus d'une corporation, réputée par son activité, sa fougueuse énergie, a dû discrètement recommander une suspension d'armes, pour reconstituer ses forces, reformer ses cadres et ses effectifs décimés par de rudes batailles, démoralisés par la défaite ou l'insuccès, comme c'était le cas pour la typographie parisienne après la grève de 1878. Cette situation s'est compliquée pendant la période de 1884 à 1894, période de divisions et de scission qui avaient affaibli et rendu



impuissante la 21<sup>e</sup> section; elles avaient aussi assuré la plus grande tranquillité patronale.

Ce que peuvent reprocher à la Fédération du Livre les partisans de la grève énergique, les protagonistes de l'action directe violente, — et il n'y a pas à tergiverser, au fond, ils préconisent la violence et le sabotage, non seulement contre les choses, mais aussi contre les hommes, — à la rigueur, ce qu'ils peuvent nous reprocher, c'est d'avoir toujours recommandé aux camarades du Livre et partout où la propagande syndicale a été faite la grève pacifique, sans violence, de nous élever contre le sabotage hypocrite, persuadés que les conséquences de ce mode de lutte retomberaient finalement sur les grévistes, sur les syndiqués, sans changer grand chose à leur situation, si ce n'est un succès éphémère ou un échec plus grave en provoquant une réaction acharnée du côté patronal et une intervention armée du côté du gouvernement, quel qu'il fût. Il faut flétrir aussi le sabotage patronal qui consiste à falsifier les produits pour augmenter les profits!

Voilà donc encore un point sur lequel je ne suis pas d'accord avec les révolutionnaires, et la pratique, l'expérience des événements n'ont pas modifié ma manière de voir. Cela ne signifie pas, comme je l'ai dit fréquemment, qu'au cours de certaines grèves, en présence de l'attitude de patrons cruels, durs, sourds à toute parole de raison et de justice, que je n'aie jamais éprouvé une profonde indignation, un mouvement de révolte qui aurait pu se traduire par un acte de violence. Je n'ai pas perdu le souvenir de ces moments de colère, et j'aurais volontiers payé un acte de violence par la prison si le geste avait pu assurer le succès en infligeant un châtiment mérité aux récalcitrants, patrons ou briseurs de grèves. Mais la réflexion s'impose lorsqu'on dirige les hommes, lorsqu'on tient leur situation améliorée ou misérable entre les mains, lorsqu'on a la responsabilité de protéger ou de compromettre le sort d'une collectivité.

Je ne serai jamais l'homme qui poussera aux actes de violence et qui laissera ensuite ses camarades se débrouiller.

Mais pourquoi m'efforcer à préciser le rôle que j'ai toujours rempli et insister sur les moyens d'action que je n'ai jamais cessé de recommander?

Mes contradicteurs, plus audacieux par leur langage, moins scrupuleux sur la forme de leur verbe, se donnant ainsi une apparence de propagandistes énergiques, se sont-ils livrés, eux, au cours des grèves, à des actes de violence, malgré de véhémentes déclarations de sabotage? La différence entre eux et moi ne se manifeste que dans les préliminaires de la grève, dans la forme des négociations et le délai pendant lequel elles doivent se poursuivre. Et les conséquences en sont déjà assez graves. Mais, une fois la grève déclarée, je cherche encore les actes de violence, de sabotage ouvertement accomplis pour

faire triompher une grève dans notre corporation. Bien mieux, contre des accusations de sabotage, il y a eu des protestations d'innocence !

Que faut-il en conclure ? Tout naturellement qu'il est beaucoup plus digne et plus efficace d'affirmer une méthode d'action que l'on pratique ouvertement au lieu de faire ostentation d'une tactique qu'on ne pratique pas, que l'on désavoue même, après s'être attiré les représailles des patrons et une résistance de leur part beaucoup plus redoutable qu'autrefois. N'oublions pas que les patrons sont discrètement secondés par une organisation ouvrière concurrente et par les sarrasins, quelquefois par des traîtres réchauffés dans nos sections. Ils mériteraient d'être accablés par le mépris public si l'opinion savait s'affirmer plus énergiquement et si elle s'occupait un peu plus de ces actes de honteuse trahison. Là, une véritable éducation est à faire ; mais il faut autre chose que la violence des mots ou du geste pour faire naître des sentiments élevés et la fermeté du caractère.

Je ne puis moins faire que de rappeler ici la forme spéciale de résistance que nos camarades autrichiens avaient employée pour obliger les patrons à reprendre la discussion lorsque le tarif actuellement en vigueur était soumis à l'examen d'une commission mixte. Les négociations étaient rompues, les patrons se montraient réfractaires et ne voulaient plus entendre parler d'un tarif national et proportionnel.

Devant cette attitude, la Fédération typographique envoyait aussitôt des instructions dans tout le pays ; sans quitter l'atelier, sans qu'on puisse prétexter une rupture de contrat, une résistance passive fut pratiquée avec un remarquable ensemble et une discipline jusqu'alors inconnue.

L'opposition patronale ne fut pas de longue durée : apercevant le préjudice considérable qui résulterait de cette attitude passive à l'atelier, les patrons autrichiens consentirent à reprendre les négociations et un contrat collectif qui réglait les conditions de travail pour toute l'Autriche fut conclu ; il est valable pour une durée de huit années !

Quand la grève devient le moyen extrême de combat, elle prend le caractère *offensif* ou *défensif*, suivant les cas. Lorsqu'il s'agit d'obtenir des améliorations, des augmentations de salaires ou une réduction de la durée du travail, la grève est offensive ; elle devient défensive lorsqu'elle a pour but de conserver des droits acquis ou de résister à des conditions de travail que veut imposer un patron, contrairement aux règles, aux tarifs établis.

Dans l'un comme dans l'autre cas, les fédérés du Livre combattent vaillamment, et la même procédure dans les négociations est suivie, en s'inspirant toujours des circonstances, du milieu, en mettant à contribution le concours des bureaux de section et des membres du Comité central. Seu-

lement lorsque des événements exceptionnels l'exigent, le Comité central envoie des délégués dans les sections où un conflit est en perspective ou déjà déclaré, sans que les sections intéressées les aient demandés. Presque toujours les sections s'adressent au Comité central pour qu'un de ses membres vienne seconder le bureau et les grévistes. En réalité, à cause de sa liberté d'action, de son indépendance, un délégué extérieur, désintéressé, peut intervenir avec plus d'autorité et d'efficacité, malgré l'opposition calculée de certains patrons qui prétendent ne vouloir discuter qu'avec *leurs* ouvriers, refusant de reconnaître les représentants du syndicat ou de la Fédération, lorsque eux-mêmes sont affiliés au syndicat patronal, à l'Union des maîtres imprimeurs. Cette intolérance exaspère naturellement les ouvriers, elle nuit plus que ne le croient les patrons à une solution rapide du conflit, elle fait naître ou entretient la haine, la colère, au préjudice des négociations. Une circonstance toute récente justifie cette opinion.

Je ne puis me dispenser de dire ici quelques mots de l'intervention des fonctionnaires, des hommes politiques à l'occasion d'une grève. Il faut le proclamer bien haut, dans la Fédération du Livre nous sommes habitués à faire nos affaires nous-mêmes, à nous priver du concours des intellectuels comme des hommes politiques dans la direction de notre organisation, même pour la solution des conflits. Mais il est impossible de renoncer d'une façon absolue à faire appel, dans des cas tout à fait particuliers, aux conseillers municipaux, généraux, aux maires, aux préfets, aux hommes politiques qui dirigent des journaux, même à des ministres, à des prêtres, à des évêques, parce que les imprimeries en grève sont en relation d'affaires ou d'opinion avec les personnalités que je viens de mentionner. Il n'y a pas un bureau de section, il n'y a pas un délégué de Paris ou de province, *dans toutes les corporations*, qui ne se soit trouvé dans l'obligation de recourir à ces fonctionnaires, hommes politiques, ministres, pour obtenir un concours capable d'aider à la solution d'un conflit; des démarches sont fréquemment faites, tout en se déclarant antiparlementaires, pour s'assurer l'intervention des hommes politiques, des ministres, et ainsi éviter une crise sur le point d'éclater. Faut-il parler des sollicitations personnelles, si nombreuses? Hélas!...

Je reconnais que ces démarches sont souvent très platoniques, sans résultat appréciable : mais les délégués ouvriers sont cependant obligés de les faire, sous peine d'être accusés de négliger la défense des intérêts qui leur sont confiés, au risque d'être l'objet de misérables critiques et d'hypocrites insinuations de la part de ceux qui se contentent de se soustraire à toute responsabilité.

## MISE A L'INDEX

Aussi aveulie que soit l'opinion publique, dévoyée par les manifestations d'un matérialisme désespérant, par la brutale rivalité des doctrines économiques et politiques, il faut pourtant, en fin de compte, recourir à cette opinion publique, agitée parfois par des crises d'indignation ou de sympathie. Ce sont les événements qui provoquent les crises, et il importe au plus haut degré que la masse du public ne reste pas indifférente, qu'elle s'intéresse aux questions morales, sociales et d'éducation; ce sera alors une force irrésistible avec laquelle les puissants capitalistes devront compter. Et aujourd'hui, n'est-ce pas avec le concours intermittent de cette opinion stimulée, excitée par une propagande intense, que de puissants mouvements d'idées ont empêché des infamies de se commettre, que les forces réactionnaires ont dû capituler? Imagine-t-on quelle admirable action pourrait s'exercer au point de vue social si cette opinion publique était organisée, inspirée et guidée par une noble doctrine d'une haute portée morale!

C'est sous l'influence de telles considérations que la *mise à l'index* ou l'excommunication a de tout temps été employée, et la Fédération du Livre, en usant de la mise à l'index, du boycottage, a systématisé dans le monde ouvrier ce double moyen d'action.

Le catholicisme a usé de ce procédé d'une façon extrêmement habile et impitoyable contre ceux qui manquaient aux obligations de l'orthodoxie ou qui, aujourd'hui encore, ne se soumettent pas aux instructions des autorités ecclésiastiques. Cette forte pression de l'opinion, produite sous l'influence d'inspirations religieuses ou sociales, peut être efficace ou tyrannique, suivant l'usage qui en est fait.

En reportant ce moyen d'action dans le domaine de la vie économique, il peut devenir d'un puissant effet contre ceux qui sont l'objet de l'excommunication sociale ou professionnelle.

Dès les premiers temps de son organisation, la Société typographique parisienne a employé la *mise à l'index*. Travailler dans une imprimerie frappée d'index, c'était la marque d'infamie et de déchéance, d'immoralité professionnelle, et ceux qui devenaient de véritables réprouvés étaient l'objet du mépris énergiquement exprimé par les camarades de l'atelier. Aucune marque de confraternité, aucun service, aucun renseignement ne leur était donné. Ils étaient de véritables parias dans les rares imprimeries où ils pouvaient travailler. Peu de corporations ont pratiqué avec autant de rigueur la pression sur l'opinion publique et cloué au pilori ceux qui avaient failli à leur devoir professionnel ou qui

avaient remplacé des grévistes. L'épithète de sarrasin était et est encore la marque de flétrissure.

De plus, les patrons mis à l'index éprouvaient et éprouvent encore de sérieuses difficultés pour le recrutement d'ouvriers sérieux et capables.

C'est donc un fait d'observation incontestable que la mise à l'index, pour être efficace, doit reposer sur un sentiment, lui-même inspiré par une forte conviction : c'était évidemment le cas des typographes pendant la période qui s'est écoulée de 1830 à 1878, période d'enthousiasme et de foi ardente, passionnée, qui permit d'organiser la typographie parisienne sur de solides bases.

Deux événements ont porté atteinte à cette puissante homogénéité de l'opinion typographique, et par suite a limité le champ d'action d'une mise à l'index : la liberté de l'imprimerie a augmenté le nombre de patrons, a élargi le domaine d'exploitation de notre industrie et rendu les relations individuelles plus indépendantes et plus incontrôlables ; ensuite est survenu la grève de 1878, dont les résultats, quoique partiellement favorables, ont contribué à jeter le désarroi dans les rangs ouvriers, à obscurcir sensiblement et pour longtemps l'esprit syndical ; l'affaissement des opinions permettait tous les abus, sans qu'aucun espoir de réaction apparût.

C'est contre cette situation fâcheuse que la Fédération du Livre devait réagir pour faire naître l'espérance, pour reconstituer une opinion confiante dans l'avenir et assez sûre d'elle-même pour recourir à la mise à l'index. Il a fallu consacrer et développer l'usage de cette force morale en intéressant le grand public aux choses corporatives.

Le progrès incessant de l'effectif fédéral, l'augmentation du nombre des sections, l'accroissement de l'influence morale de la Fédération contribuèrent à rendre l'opinion attentive à notre action professionnelle et sociale, condition favorable pour faire usage de la mise à l'index. Mais ce moyen d'action ne s'emploie pas sans entraîner des risques et des responsabilités. La preuve en a été faite par les poursuites judiciaires intentées aux sections qui mettaient un patron à l'index pour préjudice porté aux syndiqués à la suite de la violation du tarif ou d'injustifiables exigences.

En présence de poursuites répétées, de menaces fréquentes, toutes les corporations ouvrières vivant dans l'incertitude la plus complète en ce qui concerne le droit de mise à l'index, le Comité central voulut savoir dans quelle mesure, dans quelles conditions il est permis, juridiquement, de s'en servir.

Résolu dans ce but à affronter les tribunaux, à subir même les pénalités qui en résulteraient, la mise à l'index a été employée sans hésitation lorsque les intérêts d'une section

étaient mis en cause. Il fallait savoir enfin quelle situation avait créé au monde ouvrier français la suppression de l'article 416 du Code pénal accordant, du même coup, la liberté d'user de l'interdit contre un patron, contre son établissement ou contre un ouvrier, dès l'instant que cette mise en interdit avait réellement pour objet de combattre un acte de nuisance commis contre les intérêts corporatifs.

Grâce aux conseils éclairés et au dévouement de notre avocat-conseil, M<sup>e</sup> Thiéblin, dont la science juridique se révélait dans ses éloquents plaidoiries, grâce aussi à la résolution du Comité central d'obtenir coûte que coûte une jurisprudence en la matière, nous savons maintenant que la mise à l'index par voie d'affiches et par la voie de la presse professionnelle est un droit irrécusable, à la condition cependant de ne pas employer les injures ni la diffamation et de défendre les intérêts généraux de la corporation, du syndicat.

La Fédération du Livre, en fixant ce point important de jurisprudence, a rendu un service réel aux travailleurs, il leur a permis de se défendre, dans la limite déterminée, contre les prévarications patronales ou contre les trahisons de mauvais camarades.

Mais si la mise à l'index est restée une arme assez redoutable pour les patrons peu scrupuleux et pour les ouvriers qui manquent à leur devoir, elle n'en doit pas moins être employée à bon escient et à propos, sous peine d'en amortir l'efficacité. En fait, pour que ce genre d'excommunication ait toute sa portée corporative et sociale, il faut que l'opinion publique s'y intéresse; le scepticisme qui naîtrait de l'abus en rendrait l'application stérile. Il y a encore, dans cette direction, une véritable éducation à faire.

## LE BOYCOTTAGE

Le *boycottage* est le complément indispensable de la mise à l'index: il en est pour ainsi dire l'application sous une forme plus positive, plus agissante par l'intervention que peuvent exercer les organisations ouvrières sur la masse des consommateurs dont la majorité se recrute parmi les travailleurs. Eclairer le public et la clientèle dans le choix des fournisseurs, c'est encore faire œuvre d'éducation syndicale et de défense corporative, en se plaçant plus particulièrement sur le terrain pratique.

Provoquer les sympathies du public au point de préférer un fournisseur à tel autre, et pour la raison que celui qui sera préféré remplit vis-à-vis du personnel occupé les conditions du travail fixées par le syndicat, est un acte essentiellement défensif. C'est dans ce sens qu'est exercé le boycottage: il a surtout pour but de détourner la clientèle des patrons mis à l'index ou connus par leur attitude habituellement hostile

aux syndiqués, par l'exploitation continuelle de leurs ouvriers.

Cette méthode de combat, inaugurée en Irlande, en Angleterre et surtout en Amérique, a donné lieu à de curieux épisodes que j'ai souvent signalés dans la *Typographie*, après mon voyage en Amérique. Le boycottage est une forme de lutte moins passive que la mise à l'index, quoique répondant aux mêmes préoccupations. Aussi les deux moyens peuvent-ils être employés simultanément pour accentuer l'action syndicale; leur influence est proportionnelle au progrès de l'opinion.

C'est donc sur les consommateurs que le boycottage doit exercer son action, et dans cette direction, l'éducation syndicale, la solidarité ouvrière, une fois éclairée, vigilante, pourra exercer une extraordinaire influence sur le patronat et amener à capitulation les plus puissants patrons. Les exemples les plus curieux ont déjà été cités.

Nombreux sont les cas où la Fédération du Livre a secondé le boycottage énergique des sections contre les patrons qui violaient le tarif syndical ou manquaient à la parole donnée. A Nantes, à Lille, à Nancy, à Grenoble, à Dijon, à Paris, etc., de mémorables campagnes de boycottage ont été menées, et si elles n'ont pas toujours conduit au triomphe de la cause syndicale, elles n'en ont pas moins porté un préjudice énorme aux intérêts des patrons boycottés.

Le boycottage peut se faire de deux manières : en premier lieu, il consiste dans l'indication directe, ouverte, des maisons que doivent éviter les acheteurs; le conseil est donné à ces derniers par une grande publicité de ne pas se fournir dans des maisons à l'index; ce procédé de boycottage, pour utile qu'il puisse être, exige une certaine prudence, afin de ne pas donner prétexte à des poursuites judiciaires. Pour qu'il reste licite et ne soit pas considéré comme une atteinte au libre exercice de l'industrie, l'avis de boycottage adressé au public doit garder un caractère de défense strictement professionnelle. La deuxième manière de boycotter les produits d'une maison quelconque c'est de mentionner, par voie d'affiches, de prospectus, par la presse, par des buvards distribués dans les rues, les industriels ou les commerçants chez qui le public peut s'approvisionner avec toutes les garanties désirables, tant au point de vue de la qualité des produits que des conditions du travail auxquelles sont soumis les ouvriers ou les ouvrières. Cette méthode de boycottage permet de signaler sans aucun inconvénients, et *par omission*, les maisons frappées d'index.

### LA MARQUE SYNDICALE OU « LABEL »

Enfin, la méthode d'action qui symbolise plus explicitement l'initiative syndicale, avec toutes les garanties désirables de sincérité, de légalité, à l'exclusion des responsabilités que peuvent faire naître la mise à l'index et le boycottage, c'est l'emploi de la *marque syndicale* ou *label*. Il donne au patron, autorisé par le syndicat à l'appliquer sur les produits de son imprimerie, le certificat établissant que le personnel employé par lui est en grande majorité syndiqué et que le tarif des salaires, comme la durée du travail, y sont constamment respectés; en un mot, l'usage du label, par un patron, indique aux acheteurs que le produit revêtu de cet insigne est exécuté dans des conditions normales, que les règles syndicales fixées par les organisations ouvrières sont observées.

Je ne veux pas rappeler ici l'histoire et les origines de ce mode d'action corporative (1). Je me bornerai à rappeler que ce sont nos camarades américains qui ont innové ce système d'action et de défense sociale; ils en ont obtenu de remarquables résultats. Comme je l'ai dit pour la mise à l'index et le boycottage, l'efficacité de ce système repose également sur le concours nécessaire de l'opinion publique; l'éducation des consommateurs soucieux de remplir leurs devoirs de solidarité envers les producteurs est indispensable.

Lorsque le Comité central, après avoir aperçu tous les avantages que procurerait ce nouveau moyen d'action, résumant à lui seul le rôle exercé par la mise à l'index et le boycottage, se décida à l'utiliser en France, il dut se borner, au début, à faire l'usage d'une mention qui indiquait que tel imprimé était « exécuté par des ouvriers syndiqués ». Cela ne suffisait pas, la garantie de sincérité était inexistante; il fallait une marque, un dessin, comme celui qu'employaient les travailleurs américains. Il était indispensable de conquérir l'opinion ouvrière en France, pour l'associer à nos efforts, pour provoquer la même initiative dans les autres corporations. Dans divers congrès ouvriers, les délégués du Livre présentèrent des rapports sur cette question de la marque syndicale. Tous les congrès ratifièrent la proposition de la Fédération du Livre et reconnurent qu'il était du devoir de tous de soutenir nos efforts.

La Confédération générale du Travail, suivant notre exemple, eut aussi sa marque syndicale. Elle devint le signe de ralliement de toutes les corporations adhérentes. Non

---

(1) Voir mon *Rapport sur l'usage du Label dans les organisations ouvrières en France*, communiqué au Congrès de la Ligue sociale d'acheteurs, à Genève, septembre 1908.



contente d'imposer l'usage de sa marque à toutes les corporations confédérées, la Confédération générale du Travail, ou ses dirigeants d'alors, exigèrent que la Fédération du Livre modifiât sa marque syndicale corporative en y ajoutant un attribut qui indiquât son affiliation à la C. G. T. Le mémorable Congrès de Bourges se prononça dans ce sens et les délégués du Livre, suivant l'avis du Comité central, s'inclinèrent par discipline.

La section parisienne, par l'organe de son délégué, était catégoriquement opposée à cette modification. Il ne me faudrait pas un grand effort pour me décider à reconnaître que l'opinion exprimée au nom du Comité de la 21<sup>e</sup> section était la bonne, car l'acte de soumission du Comité central ne lui a valu que d'acribes et injustes critiques patronales sans aucune compensation morale ni matérielle du côté ouvrier, et aujourd'hui encore je pourrais citer de nombreuses publications ouvrières qui ne possèdent pas notre marque syndicale et même pas un nom d'imprimerie qui permette de contrôler. Voilà la situation : elle indique quelles difficultés on rencontre, en France, pour former l'opinion, pour faire l'éducation ouvrière, pour créer des habitudes de solidarité. Combien de travailleurs, même des typos parisiens, se privent d'acheter un journal mis à l'index ? Et pourtant ces convictions doivent surtout se manifester dans les actes !

Enfin, grâce à de persévérants efforts, grâce à une incessante propagande verbale et écrite, la Fédération du Livre a fait pénétrer peu à peu l'usage de la marque syndicale avec toute sa signification. Les journaux, les imprimeries de labeurs, à Paris, en province surtout, appliquent la marque syndicale, de plus en plus réclamée par le client, quelquefois malgré l'opposition patronale. Au début du lancement du *label*, en raison des obstacles nombreux qu'il fallait vaincre, les sections devaient se montrer plus conciliantes en ce qui concernait les conditions à remplir, sans cependant transiger sur la question du tarif et de l'emploi des syndiqués à l'exclusion des femmes ; mais depuis ces dernières années, notamment depuis 1906, les conditions à remplir sont plus précises : la marque syndicale ne peut être maintenue ou accordée par les sections que si le tarif est payé, que si des syndiqués sont occupés en majorité, la journée de neuf heures respectée, la réglementation de l'apprentissage observée. D'une manière générale, la marque syndicale est l'indication que ces conditions sont remplies, et il est du devoir des sections et du Comité central d'y veiller.

La mise à l'index, le boycottage, la marque syndicale, constituent des moyens d'action d'une valeur morale et effective ; ils ne peuvent utilement être mis en œuvre que par une organisation corporative et avec la collaboration d'une opinion publique toujours en éveil, elle-même stimulée par

un énergique sentiment social. Nous n'en sommes pas là, c'est le rôle de l'éducation de demain, et si la Fédération du Livre en a déjà retiré des avantages réels, ils sont exclusivement dus aux efforts de la corporation, sous l'influence de la propagande du Comité central. Mais ce n'est pas suffisant : à la longue, avec le progrès de notre organisation fédérale, par une entente plus complète entre les divers éléments de notre industrie, les résultats en seront bien plus appréciables.

Dans les autres corporations, le boycottage a été relativement insignifiant; quant à l'usage du label, malgré quelques rares tentatives (chez les boulangers et les coiffeurs), il n'a encore produit aucun résultat apparent. Une puissante organisation comme celle des Américains, qui nous a guidés dans cette voie, avec un public attentif, désireux de concourir à l'action ouvrière, peut aider utilement ceux qui luttent pour la conquête de leur place dans la Société.

## ORGANISATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS. DU LIVRE

Les différents moyens d'action que j'ai indiqués pour permettre aux syndicats et aux fédérations de réaliser leurs attributions et d'atteindre le but poursuivi, ont tous pour base le sentiment de la solidarité entre ouvriers travaillant dans la même maison, dans la même localité ou dans le même pays. Et cette forme de solidarité dans l'espace se reproduit nécessairement dans le temps par la continuité des efforts d'une génération au bénéfice de la génération qui la suit. Cette conception d'une haute portée sociale, doit guider l'activité des hommes, et heureusement qu'elle s'impose quoi qu'en dise les matérialistes qui prétendent ne s'occuper que du présent sans se soucier de l'avenir ; ils résument leur pensée dans cette formule d'un égoïsme féroce ; « Après nous, le déluge ! »

Mais la défense des intérêts ouvriers par la solidarité locale ou nationale a toujours été considérée comme imparfaite, limitée à un cadre trop étroit. L'observation attentive des phénomènes économiques, l'extension croissante des relations commerciales, la transformation des moyens de communication, la circulation financière, la solidarité internationale de la production industrielle, l'organisation internationale de la banque, l'échange nécessaire des matières premières, l'entente des savants, des industriels, des financiers, tout ce qui touche au domaine matériel, intellectuel étend aujourd'hui son influence sur la planète tout entière. Le marché des échanges est mondial. Devant une telle situation, la solidarité ouvrière devait sortir de son cadre national pour créer un organisme international, et par ce

lien, faire naître les sentiments de solidarité internationale. C'est cette idée, cette opinion que depuis plus de trente ans je n'ai jamais cessé d'affirmer dans toutes les circonstances où j'ai pu prendre la parole, notamment en Amérique, lors de ma délégation, dès 1883. Et en soutenant la nécessité de l'organisation ouvrière internationale, j'affirmais aussi le respect des diverses nationalités, l'effacement des haines nationales, avec le légitime souci de faire respecter l'indépendance et l'intégrité de chaque patrie.

La Fédération française du Livre, sous l'inspiration de ces sentiments, a conçu le projet de la création d'une Fédération typographique internationale, projet qui a pris naissance au Congrès de 1887, par la proposition faite par le Comité central d'organiser en 1889, à l'occasion du 100<sup>e</sup> anniversaire de la Révolution et de l'Exposition universelle, un Congrès typographique international.

Le projet eut une réussite remarquable. Des délégués du Canada, de l'Amérique du Nord et de tous les pays de l'Europe vinrent à Paris. Près de 70.000 travailleurs du Livre y étaient représentés. (Voir la *Typographie française* du 1<sup>er</sup> septembre 1889).

Ce Congrès international, organisé par l'initiative de la Fédération française du Livre, a été le point de départ de la création du Secrétariat typographique international. Par une fâcheuse régression d'idées, mais heureusement pour une courte période, la Fédération française se retira du Secrétariat pour y revenir en 1903.

Je passe sur les incidents qui nous éloignèrent un instant d'une institution que nous avions cependant l'honneur d'avoir contribué à créer.

Il m'est plus agréable de signaler les services réels, précieux que cette organisation rend, au point de vue de la solidarité morale et financière dans les moments de crise. Les fédérés français savent quelle aide puissante et généreuse le Secrétariat a apportée pendant la rude année 1906 ! Par une heureuse combinaison, cette solidarité internationale ne se produit qu'après un effort réel accompli préalablement par la corporation en lutte. Le secours international n'arrive qu'après avoir donné la preuve d'une nécessaire initiative nationale. Plusieurs fédérations en ont fait l'heureuse expérience. Le Secrétariat international a déjà rempli, dans des circonstances graves, les fonctions d'arbitre compétent et écouté.

Je n'insiste pas sur l'utilité de cette organisation corporative internationale ; elle complète l'œuvre de solidarité ouvrière que l'avenir développera et perfectionnera. Mais il est juste de faire remarquer que c'est encore la Fédération française du Livre qui a été l'initiatrice de l'organisation ouvrière internationale, et ce sont les travailleurs du Livre

qui possèdent la meilleure organisation, celle qui a déjà donné de magnifiques résultats.

Il me reste maintenant, pour compléter la démonstration de l'œuvre éducatrice accomplie par le Comité central, à réfuter les prétextes invoqués, les critiques formulées par ceux qui combattent les syndicats et cachent leur hostilité derrière des semblants d'arguments.

#### IV

### CONDITIONS NÉCESSAIRES AU FONCTIONNEMENT DES SYNDICATS

Dans les deux chapitres précédents, je me suis efforcé de démontrer la nécessité de l'organisation ouvrière, au point de vue syndical ou fédéral, fédération de métier ou d'industrie, et j'ai indiqué d'une façon rapide quelles étaient les attributions normales, suivant moi, de ces institutions. J'ai également relaté, avec la plus grande fidélité, comment le Comité central avait rempli ces attributions.

Il me faut maintenant compléter cet exposé en signalant ici comment, dans la propagande qui a été accomplie au cours de ces vingt-cinq dernières années, il a fallu examiner pour les réfuter les raisons invoquées par les adversaires des syndicats, par la presse, par les patrons, par les ouvriers eux-mêmes qui combattent les syndicats. Ces critiques n'ont d'autre mobile, en général, que celui de couvrir l'égoïsme ou l'hostilité de ceux qui les formulent et de jeter le discrédit sur les syndicats et leurs fonctionnaires.

Une des difficultés que le propagandiste surmonte le plus péniblement lorsqu'il sait qu'il accomplit une mission sérieuse, pour le succès de laquelle il consacre avec désintéressement toute son intelligence, toute son activité, tout son cœur, c'est la suspicion que sa fonction fait planer sur lui, c'est de penser que ceux devant lesquels il parle, et qu'il espère convaincre et rallier, sont trop souvent animés de sentiments de méfiance, de doute sur son caractère réellement ouvrier. Il passe, auprès de certains auditeurs, pour un monsieur qui ne travaille jamais, qui vit de la propagande, au détriment de ceux qui l'écoutent, même lorsqu'il joue le rôle non d'un flatteur, mais d'un censeur sévère. Et pourtant, dans la Fédération du Livre, comme dans les autres organisations, je le présume, tous les propagandistes ont été et sont des camarades qui ont travaillé, qui travaillent à l'atelier, qui gagnent leur vie par leur propre labeur. C'est l'hon-

neur de la Fédération du Livre ; elle n'a eu recours, pour faire ses affaires et propager l'idée syndicale, qu'à ses délégués, permanents ou temporaires, tous ouvriers, ayant vécu de la vie ouvrière ou y participant encore.

Ceci dit, — et il fallait le dire, — je vais préciser les conditions nécessaires au fonctionnement régulier d'une organisation syndicale ou fédérale.

### LES COTISATIONS

Il n'est pas besoin de faire un effort d'intelligence pour comprendre qu'un syndicat, qu'une Fédération, pour remplir les attributions nombreuses et toujours plus complexes que j'ai définies, ne peut se dispenser d'avoir des ressources à sa disposition. Une caisse contenant des fonds est nécessaire pour assurer le fonctionnement des divers services, et la caisse ne se remplira pas au moyen d'un miracle, par une nouvelle opération du Saint-Esprit. C'est donc une obligation rigoureuse pour une organisation d'exiger de ses membres le versement d'une cotisation mensuelle ou hebdomadaire, — hebdomadaire serait préférable, — et cette cotisation doit être versée régulièrement par les adhérents.

Les travailleurs du Livre, il faut leur rendre cette justice, ont compris de tout temps le devoir de verser des cotisations, relativement élevées si on les compare aux cotisations payées par les organisations françaises en général, même par celles qui passent aujourd'hui pour être le modèle du genre quoique ayant un passé tout récent.

Les travailleurs du Livre, en raison des transformations qui se sont produites dans l'outillage de leur industrie, ont compris la nécessité d'augmenter leurs cotisations, de créer un capital de résistance, de secours aux chômeurs, aux malades, etc. Sans les munitions nécessaires, il eût fallu renoncer à la lutte, il eût fallu s'incliner devant toutes les exigences patronales et de la concurrence insatiable, assister impuissants à la ruine de notre industrie, à l'abaissement des salaires et aux longues journées de travail.

On peut dire que les travailleurs du Livre, en France, payent les cotisations les plus élevées. Aussi, que d'appréciations désobligeantes, agressives, malveillantes ont été dirigées contre eux par les adversaires des caisses garnies, par les partisans de l'action directe, proclamant la valeur supérieure de l'élan révolutionnaire sur l'action réfléchie, méthodique, assurant des secours aux grévistes. Les congrès ouvriers ont répété l'écho de ces sarcasmes dirigés contre la Fédération du Livre, contre les caisses remplies — et pourtant la nôtre était modestement garnie comparativement aux caisses de nos camarades étrangers !

Malgré tout, malgré l'opinion hostile mais aveugle de nos

adversaires, j'ai toujours affirmé, avec mes collègues du Comité central, la nécessité des cotisations élevées, seules capables de mettre entre les mains des travailleurs du Livre un puissant moyen de combat. Les événements l'ont suffisamment démontré.

Mais avant que cette démonstration eût lieu par les faits, je n'ai jamais cessé de détruire les arguments des adversaires des caisses de résistance. Toujours j'ai défendu le principe des cotisations aussi élevées que possible. Sans hésitation, depuis de nombreuses années, je démontrais que les travailleurs français, jusqu'alors de beaucoup inférieurs à leurs collègues étrangers, pouvaient aussi verser des cotisations fortes. Et dans ce but, au risque de mécontenter mes camarades, je combattais le misérable alcoolisme, j'engageais mes camarades à supprimer de mauvaises habitudes pour pouvoir plus facilement verser leurs cotisations syndicales. J'ai mené cette campagne antialcoolique depuis de nombreuses années, alors que dans les corporations on n'osait pas encore prendre position contre cette plaie hideuse. J'en démontrais les conséquences matérielles, morales, sociales, source de faiblesse et d'impuissance pour le prolétariat.

Je me plais à le constater, quelques corporations, hostiles autrefois aux cotisations élevées, aux caisses de résistance, ont compris aujourd'hui la nécessité de disposer de ressources sérieuses et ont proposé à leurs membres l'augmentation de la cotisation, augmentation encore bien minime, mais qui n'en consacre pas moins le principe de versements élevés et des caisses de résistance bien alimentées. Et parmi ces corporations, il en est une qui vient de tenir son Congrès, elle passe pour être l'organisation la plus révolutionnaire et elle a décidé, dans ce Congrès, d'augmenter ses cotisations et de créer un fonds destiné à soutenir plus efficacement les grèves et à poursuivre la campagne pour la réduction des heures de travail. A l'appui de mon appréciation, je ne puis mieux faire que de citer le vœu suivant adopté par le Congrès de la Fédération du bâtiment, tenu récemment à Orléans :

Considérant que les faibles cotisations fédérales ne peuvent constituer la force nécessaire à l'organisation générale des travailleurs de l'industrie du bâtiment :

Qu'il y a lieu de rechercher le mode de cotisations fédérales qui pourrait le mieux attirer la collectivité de travailleurs dans nos organisations, *en lui donnant des avantages multiples*;

Le Congrès émet le vœu suivant :

1° Qu'il soit nommé, au sein du Comité fédéral, une commission d'étude et de recherches sur le système des hautes cotisations qui existent dans certaines Fédérations françaises et Unions étrangères ;

2° Qu'un rapport très complet soit établi sur cette question et soumis à l'examen des organisations adhérentes pour qu'une solution pratique et définitive intervienne au prochain Congrès.

Ce vote n'est-il pas significatif et ne constitue-t-il pas la

plus belle sanction à la thèse constamment soutenue par la Fédération du Livre, si injustement critiquée par ceux qui reconnaissent aujourd'hui l'utilité de notre système de fonctionnement et se prononcent pour son application? Nous ne sommes pas au bout des surprises que nous réserve l'avenir.

Mais il ne suffit pas de créer des ressources importantes, de les employer avec prudence et parcimonie, il faut encore apporter une rigoureuse probité dans leur gestion. C'est là une des qualités que je considère comme fondamentale et que doivent apporter ceux qui ont la confiance de leurs camarades.

Les capitaux péniblement amassés ne doivent pas être gaspillés et la plus scrupuleuse fidélité doit présider à la comptabilité syndicale et fédérale, source de confiance pour les adhérents. Il ne faut pas l'oublier, les fautes commises par quelques trésoriers infidèles servent de prétexte aux ennemis des syndicats pour généraliser. C'est pourquoi, une des conditions principales au bon fonctionnement des organisations ouvrières est la tenue d'une comptabilité simple, claire, régulière et la gestion honnête des fonds, avec un contrôle permanent de la comptabilité et de sa concordance avec l'état de la caisse. Des fonctionnaires probes, soucieux de leur responsabilité, ne redoutent pas le contrôle, ils le facilitent et au besoin le provoquent.

C'est là un des points faibles de nos organisations syndicales : la difficulté de tenir les livres et les archives en ordre, de façon à faciliter les recherches et le contrôle. Le changement fréquent des fonctionnaires, la démission trop spontanément donnée, la négligence à préparer le successeur, l'indifférence des adhérents, tout cela contribue à maintenir le désordre dans l'administration d'un groupement. Il est indispensable d'y remédier par une plus grande stabilité dans l'exercice des fonctions, par un souci constant de la surveillance sérieuse et non par la critique sournoise ou la défiance hypocrite, qui décourage plutôt qu'elle ne stimule.

Le versement de cotisations élevées, outre qu'il permet aux organisations ouvrières de soutenir sérieusement leurs membres au cours de la vie corporative, pendant les grèves, le chômage, la maladie, le voyage, en cas de décès, mettrait aussi un terme à ce système peu digne qui paralyse la liberté, je veux parler des subventions municipales et départementales. Quelle force réelle représentent des organisations qui veulent tous les matins faire la révolution et qui n'ont même pas les moyens de payer leur modeste logement, qui mourraient d'inanition sans la manne administrative!

C'est pourquoi, aujourd'hui, comme hier, comme il y a vingt ans, il faut affirmer la nécessité des cotisations élevées, le prolétariat français peut les payer aussi bien que les ouvriers des autres pays, mais il faut vouloir, il faut savoir

ce que l'on veut faire, le but que l'on veut atteindre. Au lieu de parler sans cesse, de faire de la surenchère, il faut agir, il faut faire des sacrifices et assurer une administration sérieuse à nos syndicats, à nos fédérations. C'est un moyen sûr d'avoir une organisation ouvrière vigoureuse.

### LES SATISFAITS

Lorsqu'on se livre à la propagande et qu'on essaie de recruter des adhérents, on se trouve en présence de diverses catégories d'auditeurs : il y a les curieux, les camarades qui ne se sont jamais donné la peine de réfléchir, mais qui conçoivent que des améliorations à leur état pourrait être apportées ; ils ont à souffrir de la médiocrité de leur situation, des exigences du patron. D'autres sont satisfaits, ils ont un travail stable et se considèrent comme des inamovibles dans leur fromage. Ceux-là disposent assez souvent d'une certaine autorité sur leurs camarades et n'éprouvent nulle intention de se syndiquer. Leur indifférence, lorsque ce n'est pas de l'hostilité, est difficile à vaincre.

A tous, il faut démontrer la nécessité du groupement, ses avantages, les obligations qu'il crée. La foi qui vous anime vous fait trouver les arguments capables d'appeler l'attention de ceux qui aspirent à améliorer les conditions du travail, et la propagande apporte quelquefois ses fruits, tôt ou tard. Mais ceux sur lesquels il faut exercer la plus forte pression, ceux qui sont les plus réfractaires et les plus difficiles à convaincre, c'est cette catégorie des *satisfaits*, qui se considèrent installés comme à perpétuité dans la maison où ils travaillent. Cette conviction, plus ou moins fondée, entretient un esprit égoïste difficile à déraciner, car ces satisfaits sont persuadés qu'ils n'ont rien à craindre pour l'avenir : ils ont un salaire qui leur suffit avec une petite bicoque, un lopin de terre ou un petit magasin quelconque. Favorisés par ces conditions, assez fréquentes dans l'imprimerie, qu'ont-ils à s'occuper de leurs camarades moins heureux ? C'est pour conquérir ces satisfaits qu'il faut déployer toute sa capacité de persuasion, qu'il faut attaquer les sentiments étroits, égoïstes qui les animent. Il faut leur démontrer la sécurité trompeuse sur laquelle ils se reposent, la brutale élimination causée par l'emploi de la machine, l'insécurité que cause l'extrême facilité avec laquelle la clientèle change de maison, les circonstances imprévues, involontaires qui peuvent surgir pour supprimer cette prétendue sécurité contre laquelle chacun doit se prémunir et dont le patron lui-même subit les aléas ?

Et enfin, ce qui est plus important, en se plaçant à un point de vue plus élevé, plus généreux, — c'est celui que je me suis plu à démontrer : ceux qui sont favorisés par le sort, qu'ils jouissent d'une situation matérielle supérieure ou



qu'ils aient l'avantage de posséder un emploi qui offre la sécurité du lendemain, ont le devoir de ne pas rester indifférents devant la situation plus modeste, plus malheureuse de leurs camarades d'atelier. Ils doivent consacrer leur aisance, leur plus grande indépendance au service de ceux qui sont au bas de l'échelle sociale. C'est la loi de la solidarité. Et enfin, l'immortel La Fontaine a toujours raison : il est des circonstances dans la vie où l'on peut avoir besoin d'un plus petit que soi. On ne saurait trop répéter qu'à aider à l'élévation des salaires les plus modestes on contribue à garantir les salaires plus élevés.

Moins que jamais on peut aujourd'hui affirmer l'inamovibilité d'un emploi : à supposer qu'elle existe, il appartient à ceux qui en jouissent de ne pas vivre en satisfaits, mais d'aider leurs camarades à améliorer leur situation. C'est un devoir de solidarité auquel ne saurait se soustraire celui qui est favorisé et qui a un peu de générosité de sentiments.

### LES MENEURS

Ce qualificatif est attribué depuis quelques années aux fonctionnaires syndicaux dont l'activité se fait le plus remarquer, dont la mission de propagande ou l'intervention auprès des patrons est plus effective. La malveillance est certainement le fond de la pensée de tous ceux qui se servent de cette expression, tels les patrons, les journalistes, les ouvriers eux-mêmes. L'intention est claire, elle tend à disqualifier les fonctionnaires syndicaux, à les diminuer moralement dans l'opinion publique et par là réduire leur influence sur le monde ouvrier. Quel que soit le milieu où l'on parle des meneurs, ils sont l'objet d'appréciations désobligeantes, on les considère comme des parasites, qui vivent au détriment de leurs camarades, et les politiciens révolutionnaires, comme les anarchistes eux-mêmes, qui ont été longtemps les contempteurs des syndicats et des syndiqués, ont accusé les fonctionnaires syndicaux ou de fédération d'être des profiteurs. Cette attitude d'autrefois ne les empêche pas aujourd'hui de briguer ces emplois et d'introduire dans la vie syndicale les pires mœurs du parlementarisme.

Qu'on le veuille ou non, aussi haut que l'on se place au-dessus de ces viles appréciations, elles atteignent tout de même le militant et l'entourent de difficultés réelles pour l'accomplissement scrupuleux de son devoir. Combien de fois, dans l'exercice de mes fonctions de délégué, n'ai-je pas senti le poids de ce jugement inique de l'opinion et combien en ai-je souffert parce que j'en constatais toute l'injustice et souvent toute l'hypocrisie, la méchanceté.

Aussi pour combattre énergiquement l'opinion ignorante ou volontairement hostile, je n'ai pas fait une conférence

corporative ou publique sans attaquer de front, sans essayer de détruire les préjugés et les appréciations relatives aux meneurs, aux fonctionnaires des organisations ouvrières. Autant que le permettait l'auditoire, je faisais la théorie des forces sociales, aussi nécessaires et aussi inévitables dans les organisations corporatives que dans tout autre groupement, n'en déplaise à tous ceux qui disent qu'il faut se débarrasser des individus; ces théoriciens habiles invoquent la haine contre les hommes prétendus indispensables tant qu'ils sont dans le rang, mais ils deviennent partisans de la stabilité et la pratiquent dès qu'ils sont en possession d'une fonction. Il serait facile d'en citer des exemples.

Il faudrait être dépourvu de tout esprit d'observation pour ne pas reconnaître que tout groupement d'individus, quel qu'il soit, corporatif, industriel, commercial, politique, religieux, artistique, etc., doit résumer son administration en une ou quelques personnalités, agissant au nom de tous; n'y eût-il que la plus petite opération à accomplir régulièrement, une lettre à faire et à jeter à la boîte, une responsabilité à endosser pour l'accomplissement d'un acte, il faut qu'un fonctionnaire en soit chargé. S'il y a d'inévitables fonctions à exercer, elles exigent donc un organe qui les remplira. Et encore, cette réalité demande non seulement que l'organe accomplisse la fonction, mais il est dans l'intérêt de tous que la fonction soit accomplie le mieux possible; alors la célèbre théorie de l'égalité des individus reçoit une fameuse entorse, car l'expérience de tous les jours démontre que tel individu remplira mieux la fonction que tel autre, en raison de l'indiscutable différence des aptitudes. Et cela sera d'autant plus vrai que les fonctions à remplir seront plus délicates, exigeront plus de qualités. C'est ce qui fait que dans les fonctions syndicales, suivant qu'elles sont remplies avec intelligence, avec mesure, avec tact ou avec maladresse, avec violence ou avec grossièreté, la qualification de meneur sera plus ou moins justifiée devant l'opinion publique, pour ceux que l'on veut convaincre.

Les organisations syndicales, toutes les organisations ouvrières comme les autres, cela se conçoit aisément, ont besoin d'administrateurs, de fonctionnaires pour remplir les multiples attributions de propagande, d'administration, de négociations entre patrons et ouvriers, qui incombent presque toujours, faute de ressources ou de liberté, au même fonctionnaire. Et pourtant chacune de ces attributions exige des qualités diverses, difficiles à réunir chez le même individu; elles imposent de nombreux devoirs dont le fonctionnaire syndical *conscientieux* doit se rendre esclave.

Il est bien entendu que je parle du meneur qui intervient, parle, agit au nom d'un comité chargé de défendre les intérêts d'une corporation entière; celui qui agit sans

mandat, de sa propre et seule initiative, jouit d'une plus grande liberté d'action, il n'a pas les mêmes ménagements à garder; mais s'il se comporte comme un violent perturbateur, comme un agitateur sans scrupule, il diminue non seulement la valeur de son action personnelle, mais il contribue au discrédit que jette l'opinion publique sur cette manière de procéder: l'inconvénient, dans ce cas, c'est qu'on a vite fait de généraliser.

Dans une organisation ouvrière il doit donc y avoir des administrateurs, des propagandistes pour rallier, des négociateurs pour intervenir en cas de contestation ou de conflits entre ouvriers et patrons.

Pour la propagande, il faut inspirer confiance à ceux que l'on veut rallier, il faut connaître le milieu où l'on doit exposer ses idées, et par-dessus tout il importe d'être un professionnel et de connaître la vie de l'atelier, de l'avoir vécue.

Tout en possédant des idées générales, le propagandiste doit s'attacher à invoquer les raisons d'ordre corporatif et social qui justifient le groupement syndical, et suivant qu'il sait les exposer avec chaleur, les démontrer avec clarté, il entraîne ceux qui l'écoutent et forme leur conviction. C'est la condition nécessaire pour décider les camarades à venir au syndicat. Les travailleurs du Livre ne s'imagineront jamais tout ce qu'il a fallu de prudence, de volonté et de forte argumentation pour constituer nos sections,

Pour l'administration, pour assurer la bonne marche et la prospérité morale et matérielle des syndicats, il faut de la réflexion, de la prévoyance, des connaissances au moins élémentaires en comptabilité, la probité dans la gestion des fonds, une correspondance régulière et fréquente, de l'ordre dans la tenue des archives, dans la rédaction des procès-verbaux: toutes ces conditions doivent être remplies avec exactitude, honnêteté, avec méthode.

Pour intervenir avec autorité auprès des patrons en cas de conflit, pour mener des négociations, souvent délicates et avec des personnalités de situation plus ou moins marquante, il faut connaître le métier, avoir des notions générales de l'industrie; le meneur ou le fonctionnaire en délégation doit être en mesure de répondre à toutes les objections d'ordre professionnel ou général qui lui sont opposées, il doit réfuter des arguments erronés, et au milieu des difficultés les plus inattendues, des critiques quelquefois fondées, il doit arriver à convaincre l'adversaire en conservant constamment son sang-froid, sa présence d'esprit, un langage ferme mais mesuré, sous peine de rompre des négociations qui doivent aboutir à une solution avantageuse pour les ouvriers en cause.

S'il ne s'agissait que de formuler des revendications et de

dire au patron qu'il doit les accorder ou s'attendre à la grève sur le champ, il ne faudrait guère de diplomatie aux délégués chargés de négocier. Aussi révolutionnaire que l'on soit, il est inadmissible que les relations entre patrons et ouvriers aient ce caractère agressif au point de ne s'aborder qu'avec la menace de la grève à la bouche. *La bourse ou la vie!* deviendrait le cri de guerre. Cela n'exigerait pas un grand effort de discussion, mais nous marcherions rapidement vers la barbarie, sans profit, quoi qu'en disent les révolutionnaires, pour les travailleurs.

Autre chose est de parler de la révolution dans une réunion, d'obtenir les applaudissements de la masse, autre chose également de discuter avec les patrons. Nous avons vu des cas très suggestifs.

Ce n'est pas ainsi que cela se passe, et je souhaiterais que les détracteurs des syndicats, ceux qui ne cessent de déblatérer contre les fonctionnaires et les meneurs, soient astreints à remplir ces fonctions de négociateurs; aux prises avec les difficultés, soucieux de leurs responsabilités, ils ne tarderaient pas à s'apercevoir que ce n'est pas une fonction si facile et si agréable à remplir, surtout lorsque dans un esprit d'équité il faut avoir le courage de dire à tous la vérité.

Que de fois, répète-t-on que les fonctionnaires permanents ou temporaires sont des profiteurs, des échappés de l'atelier aux mains blanches, qui ne se maintiennent dans leur fromage que par la surenchère, justifiant le vers célèbre de ce bon Lafontaine, que tout flatteur vit aux dépens de celui qui l'écoute.

Examinons un peu ce qu'il y a de vrai dans ces appréciations aussi fréquentes dans le milieu ouvrier que dans le milieu patronal et bourgeois.

Il se peut que des meneurs justifient les appréciations citées plus haut; mais aussi coupables, aussi méprisables que soient de tels individus, il faut bien dire qu'une part de responsabilité en revient aux travailleurs eux-mêmes, trop peu vigilants, n'exerçant aucun contrôle sur les conditions d'existence de ceux qui osent parler et agir en leur nom.

J'ai toujours affirmé cette vérité: tout représentant ouvrier, tout fonctionnaire syndical, surtout permanent, était comptable de ses moyens d'existence, de sa conduite devant ses camarades; il doit leur donner la garantie que sa manière de vivre est conforme à ses ressources, fournies par son salaire.

Ceci établi, est-il permis de prétendre que ces meneurs ne travaillent pas autant que les autres camarades lorsqu'ils sont obligés, seuls bien souvent, d'assurer la correspondance, quelquefois considérable, la comptabilité, la tenue de la caisse, la rédaction d'un journal, la propagande, les délégations en cas de conflit à résoudre ou de grève à soutenir? Jusqu'en 1895, il en a été ainsi pour le délégué de la Fédé-

ration du Livre. Et pour remplir toutes ces attributions avec tout le soin, avec les qualités variées qu'elles exigent, ce n'est pas neuf heures de présence qu'il faut, c'est souvent douze ou quatorze heures de travail, sans parler des réunions de commissions, de comité, etc. Et ce sont ces meneurs qu'on accuse de ne rien faire, d'avoir une bonne place! Que dirai-je des tracas, des injures, des insinuations des viles calomnies dont sont l'objet ces fonctionnaires?

Les théoriciens du syndicalisme révolutionnaire recommandent à la masse des syndicalistes de se débarrasser des pontifes, des fonctionnaires omnipotents, et de ne conserver aux fonctions syndicales que de simples agents d'exécution, aux ordres des comités, eux-mêmes fréquemment renouvelables pour éviter l'abus de l'autorité. Cette conception du rôle de ceux qui dirigent, qui acceptent des responsabilités, procède ou d'une incroyable inexpérience des choses ouvrières, ou d'une roublardise dont il faut se défier.

Tout d'abord les compétitions, les rivalités fréquentes pour conquérir une fonction ne donnent pas les qualités nécessaires; les plus médiocres, au nom de l'égalité trompeuse, peuvent ambitionner les fonctions les plus délicates, sans avoir les aptitudes pour les remplir; ce n'est pas l'élection qui donnera les qualités absentes, malgré l'invocation des principes démocratiques.

S'il est vrai que l'inertie, la paresse, la crainte de toute responsabilité par la masse des individus laissent le terrain libre à une minorité active qui entraîne, n'est-il pas également vrai que pour agir avec esprit de suite, pour que chaque service soit le mieux rempli, par un organe expérimenté, au courant des faits passés et actuels, toujours mieux adapté par l'exercice permanent de sa fonction, n'est-il pas vrai que celui-là rendra des services d'autant plus appréciables qu'il aura plus d'indépendance relative, une plus grande connaissance des choses et des hommes, et cela parce que les comités sont plus instables, parce que les administrateurs ne peuvent avoir ni la même régularité dans l'exercice de leurs fonctions, ni la même expérience, soucieux aussi de leurs affaires personnelles!

Et enfin, les comités, les administrateurs ont toute la responsabilité du contrôle, ils doivent surveiller leurs fonctionnaires, ils peuvent à tout instant les remplacer, s'ils ont des griefs à faire valoir contre eux. Par conséquent, toutes les critiques contre les pontifes sont vaines ou de parti pris. Jamais, dans la Fédération du Livre, les comités qui se sont succédés n'ont été gênés dans le choix de leurs fonctionnaires.

Mais où la roublardise éclate lorsqu'on préconise le changement fréquent des fonctionnaires, c'est lorsqu'on propose d'appliquer le principe démocratique qui consiste à éviter les hommes indispensables. Règle générale, lorsqu'on

invoque ce principe, c'est parce qu'on veut hypocritement se débarrasser d'un homme qui gêne certaines ambitions ou certaine coterie, et contre lequel on n'a pas de griefs sérieux à formuler. Il serait facile de citer des exemples très intéressants, où le maintien des mêmes fonctionnaires, en haut lieu, est remarquablement respecté, tout en invoquant la nécessité du remplacement pour les autres. Il y aura toujours une très grande distance entre la théorie et la pratique.

Je me rappelle qu'il y a peu d'années au Congrès de la Fédération de la Métallurgie, une section avait proposé la non rééligibilité des fonctionnaires, toujours pour les mêmes raisons. J'ai été étonné de voir cette proposition combattue, avec d'excellentes raisons d'ailleurs, par de farouches révolutionnaires. Ils reconnaissent que ce serait une imprudence de changer les fonctionnaires au moment où ils avaient acquis l'expérience nécessaire et pouvaient rendre des services. Agir autrement, ce serait recommencer l'expérience de nouveaux administrateurs au détriment de tous les membres de la corporation, affirmaient-ils.

Tout récemment, au Congrès du Bâtiment, à Orléans, les délégués de cette corporation, citée comme un modèle révolutionnaire, ont repoussé le principe de la non rééligibilité des fonctionnaires. C'était un vote de bon sens. C'est dans la Fédération du bâtiment que le nombre des fonctionnaires permanents est le plus élevé.

La vérité rigoureuse sur cette fonction syndicale, c'est qu'elle exige, pour être dignement et utilement remplie, de réelles qualités morales et intellectuelles; un fonctionnaire doit avoir une conviction ardente, sincère, connaître et sentir toutes les misères inhérentes à la vie de l'atelier; c'est une source d'activité et de dévouement. Il faut savoir se résigner à vivre dans un état d'observation constante de soi-même, et modérer ses besoins (1); il faut en outre du caractère pour savoir résister aux entraînements et pour accepter certaines responsabilités. En plus, cette fonction exige une étude continue des questions ouvrières corporatives et générales, même internationales. La connaissance de langues étrangères et des questions économiques deviendra de plus en plus indispensable en raison de l'extension croissante des relations et de l'influence de l'organisation ouvrière mondiale; mais si cette acquisition de connaissances étendues s'impose pour remplir convenablement des fonctions syndicales, il est non

---

(1) Que de fois me suis-je dit que pour être un propagandiste modèle, aux yeux des fameux puritains, un fonctionnaire irréprochable devrait être vêtu avec des habits rapiécés, des souliers éculés, se contenter d'un salaire qui l'obligerait à vivre comme un prisonnier. De cette manière il n'exciterait plus l'envie, il ne serait plus exposé aux critiques des méchants. Et encore, qui sait? C'est un rôle difficile d'apôtre!

moins indispensable qu'une certaine stabilité soit le gage accordé à ceux qui auront assez de foi et de courage pour les accepter.

Enfin, un fonctionnaire syndical, qui a conquis la confiance de ses camarades, doit renoncer à tout mandat politique; il doit rester dans le rang et éviter ainsi de jeter le scepticisme ou la défiance parmi les travailleurs. Conquérir la confiance du prolétariat par sa conduite personnelle, par son dévouement, est assez difficile; il ne faut pas perdre cette force sociale précieuse par la poursuite d'ambitions qui ne cadrent pas avec l'exercice de fonctions permanentes dans les organisations ouvrières.

Exposer ces idées, les répandre pour combattre l'hostilité dont sont l'objet les syndicats, détruire les préjugés de nombreux ouvriers qui couvrent ainsi leur égoïsme, c'est faire encore de l'éducation syndicale. La réfutation publique des critiques dirigées contre les meneurs est toujours nécessaire, et si elle n'a pas triomphé de toutes les injustices ni convaincu tous les adversaires, elle a souvent rencontré de chaudes approbations et amené à la Fédération des camarades entretenus dans des erreurs trop facilement accréditées.

\*  
\*  
\*

Les lecteurs qui s'intéressent à cet exposé sur l'éducation syndicale doivent être persuadés que je ne l'ai pas écrit pour satisfaire une fantaisie, mais bien pour faire connaître le résultat des observations personnelles, pour relater les impressions éprouvées depuis que, dès 1880, je me suis livré à la propagande écrite ou orale. J'ai la conviction intime que tous ceux qui ont rempli le rôle de propagandiste, de fonctionnaire syndical, retrouveront dans ces pages les impressions qu'ils ont senties eux-mêmes. Il est permis, en cette circonstance, de généraliser, tout en restant dans la stricte vérité.

Comme cette question de la permanence des fonctions syndicales est à l'ordre du jour, comme le judicieux exercice de ces fonctions ou de toutes les fonctions quelconques est plus important que toutes les autres considérations, sans nier les avantages certains que donnent la stabilité, il ne faut pas être surpris que je m'y arrête davantage en envisageant autant que possible tous les aspects de la question.

Pourquoi les patrons, par une habile tactique, expriment-ils toujours leurs préférences pour discuter avec leurs ouvriers exclusivement, en écartant rigoureusement les délégués venus du dehors? L'explication est simple et absolument fondée: les ouvriers d'une maison ou d'une localité n'ont pas la même indépendance, la même liberté pour discuter contradictoirement avec ces patrons; tôt ou tard, ceux qui auront pris la responsabilité d'une intervention paieront de leur situation l'initiative qu'ils auront montrée. Je suis d'avis qu'on ne fait

pas d'omelette sans casser d'œufs, mais ces hommes décidés à s'offrir en holocauste ne sont pas nombreux : on songe à la famille, aux relations, aux ennuis de se diriger vers des cieux plus cléments. On se sacrifiera bien une fois, mais on ne recommencera pas volontiers, et un syndiqué courageux sacrifié rend les autres plus prudents, plus hésitants. De là la supériorité incontestable d'un délégué venant d'une autre ville, surtout d'un « meneur » venant de Paris, qui jouit de plus d'indépendance, d'une plus grande liberté d'action, d'une plus précieuse expérience, souvent nécessaire pour réfuter les interprétations fausses sur lesquelles les patrons ou les adversaires étayaient leurs arguments, leur opposition. Tous les sophismes des théoriciens ne valent rien contre cette constatation.

Et comme l'ont reconnu des révolutionnaires, observant les choses loyalement, changer les fonctionnaires au moment où ils ont acquis la confiance, l'expérience, connaissant mieux les difficultés, les obstacles, c'est faire perdre à la corporation tout entière le bénéfice de cette expérience, c'est recommencer indéfiniment l'apprentissage d'une fonction des plus délicates qui exige, pour être bien remplie, — si l'on n'est pas un simple mannequin — de réelles qualités pratiques et non verbales.

Songe-t-on aussi aux conséquences fâcheuses d'un changement fréquent de fonctionnaires ? L'administration en souffre, l'ordre, la méthode font défaut, les responsabilités directes s'éparpillent et disparaissent au détriment du fonctionnement normal d'une institution, cela est aussi vrai dans une organisation syndicale que dans un établissement industriel ou commercial.

Le renouvellement répété diminue l'activité du fonctionnaire, lui fait perdre le souci des affaires par les intrigues électorales, par les compromissions qu'elles provoquent ; il ne conserve pas la liberté d'esprit nécessaire, préoccupé qu'il est de conserver un emploi ou indifférent s'il sait qu'il sera inévitablement remplacé. Ce sont là les plus mauvaises conditions pour provoquer le dévouement et l'initiative.

À un autre point de vue, il n'est pas douteux que celui qui reste à l'atelier, qui travaille manuellement et dispose d'assez de liberté pour remplir éventuellement des fonctions syndicales, se trouve dans une situation morale beaucoup plus favorable devant l'opinion, devant ses camarades, que celui qui remplit des fonctions permanentes. Le premier continue à vivre avec ses camarades dans la même atmosphère, en subit avec eux tous les ennuis, toutes les épreuves. Ce dernier vivant en dehors, est, plus que l'autre, l'objet de critiques faciles, bien qu'il soit constamment sur le qui-vive, partageant *tous les jours* les peines, les incertitudes de ses camarades, et de quelque façon qu'il remplisse son mandat, en cas de



conflit, de négociations entre patrons et ouvriers, toujours il sera l'objet d'appréciations désobligeantes de la part des violents, qui n'ont que la peine de formuler des réclamations, ou de la part des modérés, qui sont souvent satisfaits. Mais on ne peut éviter cette situation, car dans les grandes organisations, on ne saurait exiger que le travail administratif, considérable, soit exécuté par des fonctionnaires temporaires, bénévoles; des permanents sont indispensables. Il y aurait beaucoup d'arguments à invoquer contre de telles prétentions et sur les inconvénients d'une tâche exécutée sans rétribution.

Les uns comme les autres, révolutionnaires, anarchistes, modérés, comme les patrons, tous instinctivement, dès qu'un fonctionnaire ose faire opposition à des combinaisons plus ou moins intéressées ou à des prétentions injustifiées, se livrent à des critiques malveillantes et aussitôt les relations, qui paraissent cordiales, deviennent aigres-douces; on fait sentir au délégué, au secrétaire, qu'il n'est qu'un bureaucrate au service de tous les fédérés, un profiteur, un pontife omnipotent; toute la lyre désagréable, blessante y passe pour froisser le fonctionnaire au service d'une collectivité.

Avec les violents, les intransigeants, le délégué est considéré comme trop tiède, comme trop conciliant. Qu'est-ce que peut lui faire une concession à ce délégué, — au moyen de laquelle la grève est quelquefois évitée — est-ce qu'il n'a pas sa *bonne place* assurée, est-ce qu'il n'a pas la tranquillité! Il aime mieux ne pas avoir de difficultés, tant pis pour les camarades qui auraient voulu obtenir de meilleurs résultats!

Avec les modérés, autre antienne! Le patron se montre réfractaire à toute concession ou il accorde d'insuffisantes améliorations, la grève devient inévitable, il faut stimuler les hommes, leur donner le courage nécessaire pour combattre et triompher des résistances patronales. C'est ainsi que les timides, les indécis, les satisfaits répètent à l'envi: « Il lui est facile de recommander le courage, de conseiller la résistance, il ne risque pas sa place celui-là, le mouvement fini il retournera tranquillement à Paris! »

Et c'est toujours la même chose: que le délégué s'efforce, et c'est son rôle, je l'ai toujours compris ainsi, à éviter un conflit tout en obtenant satisfaction dans une certaine mesure, il est accusé de tiédeur, d'esprit trop conciliant, procédé facile pour ceux qui n'ont pas à discuter avec les patrons; que le délégué, devant l'intransigeance du patron, convaincu de la juste cause que soutiennent les syndiqués, démontre la nécessité de faire la grève, il est considéré comme un meneur, lui qui se sera dépensé en d'inutiles démonstrations devant les patrons, qui aura essayé, par tous les arguments, de leur arracher quelques améliorations!

Il faudrait passer par les transes que subit un délégué

lorsqu'il échoue dans ses efforts, et par la joie qu'il éprouve lorsqu'il parvient à rendre meilleures les conditions de travail de ses camarades, pour pouvoir porter un jugement équitable.

Un délégué soucieux de ses devoirs, qui vibre au diapason de ses camarades — et cela doit être ainsi — est toujours animé de l'ardente volonté de sauvegarder les intérêts de tous et pour cela il n'est pas nécessaire de manger du patron à tous les repas, cette dernière manière de faire est véritablement trop facile et donne souvent le change à bien des compromissions ! Faire de la surenchère devant les camarades, être aimable et coulant devant les patrons, voilà ce que font souvent ceux qui veulent se parer du manteau de l'énergie.

Je résume donc mes observations sur le rôle utile des meneurs : contrairement aux théoriciens anarchistes du nouvel évangile syndicaliste, qui prétendent qu'il faut se débarrasser des fonctionnaires, des pontifes, et que les syndiqués doivent faire leurs affaires eux-mêmes, je considère que ces fonctionnaires syndicaux deviendront de plus en plus nécessaires en raison du développement normal que devront atteindre les syndicats et les fédérations de métier ou d'industrie et le rôle qu'ils auront à remplir. Je n'entends pas dire que l'initiative des membres d'une corporation sera nulle. Moi aussi je pense que la libre intervention des syndiqués doit pouvoir se produire ; l'initiative de chacun doit être constamment en éveil, mais cela ne pourra supprimer l'intervention des fonctionnaires, des négociateurs, conducteurs de mouvements.

Le choix et l'expérience des fonctionnaires, le scrupuleux exercice des fonctions importantes surtout et doivent être l'objet des principales préoccupations des travailleurs, bien plus que les rivalités ou les mesquines intrigues entre les individus sous prétexte d'inéligibilité ou de changements nécessaires qui conduisent au néant, à l'impuissance.

Je ne connais qu'un moyen de remédier aux inconvénients que pourraient trouver les camarades férus en démocratie, c'est d'exercer avec vigilance un contrôle scrupuleux et loyal, mais il ne faut pas crier à la tyrannie des fonctionnaires quand l'indifférence, l'inertie, le défaut d'initiative des camarades leur laissent toutes les responsabilités. Et il en sera ainsi longtemps encore !

La bonne administration, la prospérité de nos organisations dépendent des conditions que j'ai indiquées, et toutes les critiques des libertaires, comme celles des adversaires des syndicats, ne pourront prévaloir contre cette vérité élémentaire, démontrée par la pratique.

## LA TOLÉRANCE, LA LIBERTÉ D'OPINION

De tous les coins de l'horizon syndical nous entendons affirmer cette vérité, ou ce qui devrait être une vérité : le syndicat est le refuge de tous les travailleurs, de tous les salariés, quelles que soient leurs opinions politiques, morales, religieuses. Tous les propagandistes, depuis ceux de la C. G. T., jusqu'à ceux de la Fédération du Livre proclament cette tolérance nécessaire, et la marque confédérale contient en exergue ces mots significatifs : *bien-être et liberté*.

Mais entre l'inscription d'un mot sur un monument, dans une devise, dans des statuts et l'application de l'idée que représente ce mot il y a une certaine distance.

Et pourtant, qu'on le veuille ou non, la tolérance entre les membres d'une organisation syndicale, d'une fédération, la liberté de penser sont deux qualités qui doivent être sincèrement pratiquées. Sans la tolérance, la tyrannie devient la règle, et le ralliement devient difficile, les divisions surgissent, l'impuissance en est la conséquence.

Je l'ai indiqué, la mission du syndicat est de défendre les intérêts généraux d'une corporation, de protéger les intérêts individuels de ses membres, de manière à rendre l'existence ouvrière toujours meilleure, toujours plus supportable et plus digne. Il y a là déjà une œuvre considérable à remplir, quoi qu'en disent les syndicalistes anarchistes; un vaste champ d'action reste ouvert et les moyens à employer pour atteindre ce résultat sont variés, ils sont eux-mêmes l'objet de profonds et funestes désaccords entre les membres de nos organisations.

Pour combattre, il faut à la fois savoir ce que l'on désire, quelle amélioration on veut obtenir et unir les efforts de tous pour triompher des résistances patronales.

Il y a un certain nombre de revendications sur lesquelles tous les travailleurs sont d'accord, salaires, durée de travail, traitement plus digne à l'atelier, organisation plus rationnelle du travail, application rigoureuse de meilleures conditions d'hygiène; voilà un minimum d'améliorations capables déjà d'alimenter l'action des membres d'un syndicat.

Il reste bien le fameux principe de la suppression du patronat, du salariat, de la propriété, remplacés par l'Etat pour les collectivistes; mais pour les libertaires, qui ont horreur de tout gouvernement, l'Etat, le patronat, la propriété, seraient supprimés par la révolution. Les Syndicats, les Fédérations, les Bourses de travail, suffiraient à tout au point de vue de la production et de la direction économiques et sociales; ils auraient aussi à remplir le rôle difficile, délicat de l'éducation du prolétariat. Lorsque le Grand Soir

aurait détruit la vieille société et que la nouvelle aurore aurait fait surgir le grand Messie rédempteur, sur quelle base, sur quel système d'éducation se mettra-t-on d'accord? Faut-il renoncer à l'action organique comme je la conçois et attendre la réalisation bien lointaine d'un inaccessible idéal?

Je n'ai pas besoin de dire que la grande masse du prolétariat international n'est pas encore ralliée, il s'en faut, à la première, moins encore à la dernière de ces conceptions de l'avenir. Il ne me vient pas du tout à l'esprit de vouloir discuter ici les diverses solutions proposées par les disciples des écoles socialistes rivales: je me borne à en signaler les irréductibles oppositions, surtout si l'on se rappelle l'énergie déployée par les néo-syndicalistes révolutionnaires contre toute action politique dans les syndicats et la tendance des parlementaires voulant combiner l'action syndicale et l'action politique, que je considérerais comme funeste.

Dans de telles conditions, et en affirmant pour chaque syndiqué la liberté de penser, de croire, de pratiquer un culte quelconque, — et les révolutionnaires, les anarchistes en pratiquent un à leur manière! — ne voit-on pas la nécessité absolue de la tolérance mutuelle dans les syndicats au lieu de se livrer au système des injures, des critiques calomnieuses parce qu'on a une conception différente et du rôle des syndicats et de la manière de modifier l'état social?

A plus forte raison, la tolérance s'impose lorsqu'on se trouve en présence de nombreuses questions qui peuvent être discutées et proposées individuellement, mais qui seraient la cause d'inévitables divisions, de troubles et, par suite, d'éloignement des syndicats, si elles étaient imposées à leurs membres.

Où est la tolérance, la liberté d'opinion lorsque des questions comme l'antimilitarisme, l'antipatriotisme, les attaques haineuses contre les religions, la limitation volontaire des naissances, l'antiparlementarisme, le programme, la méthode et le monopole de l'enseignement, le sabotage et tant d'autres questions sont l'objet de discussions passionnées et affirmées comme des vérités dans un milieu où des idées contraires sont encore très répandues et non moins énergiquement défendues? Je ne cesserai de le répéter, la prétendue infailibilité a changé de camp, et l'intolérance violente, agressive a simplement changé de couleur (1).

J'estime donc, pour faire l'éducation syndicale et contribuer au développement des forces ouvrières par l'accroissement nécessaire du nombre de syndiqués, qu'il faut limiter dans les syndicats les discussions collectives aux questions qui peuvent composer un programme commun sans faire naître de graves divisions, et laisser les questions théoriques, d'un ordre philosophique abstrait, à l'examen, à l'étude,

aux discussions libres des individus. Chacun de nous a la faculté de meubler son esprit, de cultiver ses sentiments, de puiser où il veut, dans le trésor toujours plus riche des doctrines, des thèses philosophiques, religieuses, amORALES, scientifiques modernes, et de diriger sa conduite suivant les enseignements de la doctrine adoptée: mais vouloir imposer ses idées controversées comme des dogmes rigoureusement scientifiques, comme des vérités irréfutables, dans une organisation syndicale ou fédérale, voilà ce qui ne peut et ne doit pas se faire. C'est dans ce sens, dans la Fédération du Livre, qu'a toujours été faite l'éducation des fédérés et la propagande.

Tant que les militants, surtout ceux de la C.G.T., ne comprendront pas et ne pratiqueront pas cette tolérance, nos organisations syndicales resteront numériquement et moralement faibles.

Propager ce qui rallie, *éviter ce qui divise*, enseigner ce qui développe les sentiments altruistes de solidarité, c'est la base de la bonne éducation syndicale.

L'esprit de l'homme est prompt à invoquer toutes sortes de prétextes pour dissimuler les bas mobiles de sa conduite, et dans les corporations, les non syndiqués ont l'imagination féconde pour invoquer les raisons derrière lesquelles ils abritent leur hostilité contre les syndicats et leur égoïsme professionnel. Parmi ces prétextes, celui qui consiste à reprocher aux syndicats, à ceux qui les dirigent, de faire de la politique, est le plus fréquemment invoqué, sans que les réfractaires se donnent la peine de préciser ce qu'ils appellent « faire de la politique ». Toute discussion sur les questions générales, en dehors des questions purement corporatives, est considérée comme œuvre politique. Pour ces messieurs, l'action syndicale consisterait dans une modeste cuisine corporative, étrangère à tous les problèmes qui préoccupent justement le monde ouvrier, les esprits les plus ouverts et les plus généreux. La Fédération du Livre n'a jamais limité ainsi l'horizon intellectuel et social de ses membres, la propagande faite a constamment stimulé les syndiqués à l'étude des différentes doctrines philosophiques pour arriver à faire un choix judicieux et éclairé et mieux orienter leur conduite.

Parallèlement à cette recommandation, à toutes les époques et dans tous les milieux, les propagandistes de la Fédération ont préconisé la plus rigoureuse abstention politique, la neutralité la plus complète dans la bataille des partis, laissant à chacun la liberté la plus grande pour agir hors du syndicat. Cette neutralité politique est rigoureusement nécessaire à toutes les corporations si l'on veut éviter les causes de disputes, de rivalités, de divisions, mais on peut affirmer qu'elle est plus nécessaire encore aux travailleurs du Livre, en raison de leurs relations quotidiennes avec une clientèle

recrutée dans tous les partis et qui, à chaque instant, exige une prudente discrétion ; elle fait partie du bagage professionnel dans l'industrie du Livre. Il est permis d'affirmer, si les sections, en général, ont pu vivre dans une atmosphère d'union et de concorde relatives, si elles ont gardé, malgré tout, une certaine homogénéité, ce résultat est dû à cette neutralité politique, recommandée dès les débuts de la Fédération, bien avant l'avènement des antiparlementaires, qui introduisent dans les syndicats les mœurs détestables du parlementarisme qu'ils veulent détruire.

Ce que j'ai dit plus haut en ce qui regarde la tolérance entre les membres d'une organisation doit s'appliquer également à tout ce qui regarde la politique.

### ADMINISTRATION, COMPTABILITÉ

Une des causes les plus fréquentes de fonctionnement défectueux des syndicats et des fédérations, c'est la mauvaise administration, une comptabilité en désordre, un mode vicieux de perception des cotisations, un défaut de contrôle, qui enlève toute confiance aux associés. Cela permet les faciles insinuations, toujours trop promptes à se faire jour, en raison des infidélités dont sont quelquefois victimes les syndiqués. Deux causes contribuent à rendre très difficiles l'administration méthodique, ordonnée d'une organisation ouvrière : la première, c'est l'inexpérience habituelle de ceux qui sont choisis pour remplir des fonctions ; plus résignés en acceptant une responsabilité qu'empressés ou désireux de consacrer leurs loisirs et leur zèle à l'œuvre commune, ils n'acceptent une fonction qu'en raison de la difficulté à trouver un concours de bonne volonté. La deuxième, c'est le changement fréquent des fonctionnaires, soit en raison de l'instabilité du travail, soit à cause de la facilité regrettable avec laquelle les camarades démissionnent, sous l'influence de critiques trop souvent injustes, de mesquines vexations ou devant la négligence décevante des sociétaires. Lorsque l'une de ces causes se produit, les fonctionnaires négligent ou abandonnent leurs attributions, sans le moindre souci d'assurer la bonne marche du syndicat ; ils laissent tout en souffrance, sans aucun souci de préparer leur successeur, devoir pourtant élémentaire, même si le fonctionnaire démissionnaire a pu éprouver quelques désappointements : il doit envisager l'intérêt commun, la prospérité de l'œuvre et non céder à de bas ressentiments. C'est pourquoi je considère qu'un emploi ne devrait jamais être abandonné sans que le titulaire ait mis son successeur au courant de ses nouvelles fonctions, c'est la bonne manière d'assurer la marche normale de l'institution.

Un syndicat ne peut donc fonctionner régulièrement et inspirer confiance comme je l'ai déjà dit plus haut (on ne saurait trop le répéter), qu'à la condition de faire un choix attentif de ses fonctionnaires et tout particulièrement de ceux qui sont chargés de la perception des cotisations. — perception hebdomadaire plutôt que mensuelle, — de la tenue et du contrôle sévère de la caisse, de la comptabilité claire, des archives ordonnées, de la rédaction soignée des correspondances et des procès-verbaux, bien classés, voilà qui importe plus, pour la prospérité d'une organisation, que l'agitation entretenue au nom des principes. Tant que ces conditions ne seront pas remplies, les syndicats ne seront pas solidement constitués. C'est ce qu'il faut enseigner sans relâche à tous ceux qui comprennent la nécessité d'une forte organisation ouvrière, appelée à exercer une action permanente et non spasmodique ou de révolte temporaire.

#### QUESTIONS PERSONNELLES CRITIQUES MALVEILLANTES, SUSPICION

Si les observations que j'ai faites en ce qui concerne la tolérance nécessaire entre les membres d'un syndicat étaient comprises, si cette tolérance était pratiquée, les questions personnelles seraient moins fréquentes; elles seraient plus rarement une source de découragement. Combien de fois ai-je signalé le remarquable esprit syndical qui anime la typographie parisienne, toujours fidèle au syndicat malgré les nombreuses épreuves, les divisions qui ont marqué ces trente dernières années! Mais je puis, avec non moins de vérité, citer comme exemple l'indifférence de plus en plus marquée des syndiqués parisiens à assister aux assemblées générales, à participer aux votes divers. C'est la conséquence naturelle des questions personnelles, des rivalités inavouables, des critiques méchantes, substituées au réel souci des intérêts corporatifs. Voilà une cause d'affaiblissement, de lassitude, et cela est vrai pour tous les syndicats. Aussi ne saurait-on assez tenir les travailleurs en garde contre cette cause de discorde et de division, qu'il faut distinguer du droit de contrôler la bonne marche et de veiller à la sécurité du syndicat. Un contrôle vigilant, loyal doit être facilité par les fonctionnaires eux-mêmes, s'ils ont le souci de leur responsabilité et le désir de conserver une bonne administration. Mais il faut établir une démarcation bien nette entre le contrôle nécessaire et les critiques malveillantes, la suspicion hypocrite qui jettent le trouble dans le syndicat, provoquent l'indifférence, source d'une désespérante pusillanimité — pour ne pas dire

plus — qui permet aux minorités de parler au nom de tous sans être réellement suivies.

Pour donner plus de vie au Syndicat, pour faire naître les initiatives et intéresser les syndiqués à la vie corporative et générale, il est nécessaire d'assister aux réunions, de collaborer aux discussions, de prendre sa part de responsabilité ; mais je le déclare à nouveau, cette participation à la vie collective n'est assurée qu'en éliminant rigoureusement les questions personnelles.

## DROITS ET DEVOIRS

### VALEUR PERSONNELLE DES SYNDIQUÉS

Me voici arrivé au terme de mon exposé sur l'*Education syndicale*, sur les idées, les principes qui ont constamment guidé le Comité central dans la propagande qu'il n'a cessé de faire pour rallier les travailleurs du Livre à la Fédération, pour démontrer partout la nécessité de l'organisation syndicale, instrument de combat pour conquérir un meilleur état social. Mais je ne prétends pas avoir épuisé le sujet, il comporterait encore d'autres aperçus sur le rôle des syndicats et sur les conditions de leur fonctionnement ; j'en ai suffisamment indiqué les avantages, Toutefois je ne puis achever ma tâche sans affirmer hautement cette vérité : ce serait un coupable silence de laisser croire aux travailleurs, qu'il suffit d'être groupé en syndicat pour que soient conquises sans délai des améliorations corporatives quelconques, pour que s'opère aussitôt une transformation sociale.

Ce serait là une dangereuse illusion, bien coupables seraient ceux qui l'entretiendraient.

Les différents partis socialistes — et je me plais à leur rendre cette justice — ont énergiquement posé partout le problème essentiel de l'usage de la richesse, ils ont dénoncé les révoltants abus qui se commettent au détriment du prolétariat ; ils ont obligé toutes les classes à sortir de leur indifférence, à s'occuper de cette brûlante question sociale, mais la solution en est encore éloignée.

Les syndicats remplissent et continuent également cette mission en apportant des solutions partielles ; mais il faut rappeler que l'institution syndicale, comme toute autre organisation, ne peut exercer une action et avoir une influence durable que si les membres qui composent cette organisation ont une réelle valeur personnelle, si au lieu de se borner à proclamer leurs droits, chose toujours facile et trop fréquente, on se reconnaît des devoirs et si on les remplit. Je suis encore en opposition, en exprimant cette pensée, avec ceux qui consi-



dèrent qu'à revendiquer des droits on fait œuvre utile, supérieure à l'humiliante acceptation des devoirs. Je suis d'un avis diamétralement opposé, et je prétends que seul, celui qui sait faire d'abord son devoir, *c'est-à-dire celui qui fait un effort en faveur des autres*, est autorisé à compter sur les sacrifices de ses camarades en sa faveur. Celui qui se borne à revendiquer des droits, *exige des autres un effort à son profit*, effort ou sacrifice dont il ne doit pas bénéficier si, préalablement, il ne se reconnaît des devoirs.

Et c'est là une vérité qui s'impose à tous, quel que soit le milieu où ils se trouvent, où ils combattent. Pour les syndiqués, suivant le rôle toujours supérieur que l'avenir réserve à l'organisation ouvrière, il sera de plus en plus obligatoire de remplir leurs devoirs corporatifs et sociaux. Je les ai indiqués au cours de cet exposé et en dehors des devoirs d'ordre matériel, comme le versement des cotisations, je dois rappeler le devoir pour les syndiqués de s'attacher sérieusement au développement de leur valeur technique, à l'exécution scrupuleuse de leurs obligations professionnelles à l'atelier, conditions indispensables s'ils veulent acquérir la compétence exigée pour discuter avec les patrons ou diriger le travail et faire valoir avec de solides raisons la légitimité de leurs revendications. Il ne s'agit pas ici de doctrines, de tactique ; quel que soit l'idéal poursuivi, tous les travailleurs doivent aspirer à une plus haute valeur intellectuelle, morale, professionnelle. Le prolétariat sera le premier à en bénéficier, parce que l'organisation ouvrière deviendra alors un puissant instrument au service de l'opinion publique.

L'oubli de tous les devoirs, la prétention d'obtenir des autres un sacrifices qu'on ne sait pas faire soi-même, l'âpre poursuite des exclusives jouissances matérielles se manifestent aujourd'hui avec une inquiétante violence. C'est une menace à la fois pour la sécurité de tous et pour la solidité de nos organisations. Elles ne pourront vivre et prospérer, remplir leur office qu'à la condition, pour leurs membres, d'être des agents conscients, soucieux du digne exercice de leurs fonctions professionnelles et sociales, point de départ d'une rénovation morale et d'une transformation économique.

Tout ce que j'ai écrit dans cette étude, je l'ai dit, je l'ai affirmé partout, dans toutes les villes où j'ai eu l'occasion de prendre la parole. Il n'est aucunement prétentieux de croire que cette manière de concevoir le rôle des syndicats a largement contribué à faire pénétrer parmi les travailleurs français l'idée de groupement. La persistance, la conviction entière avec laquelle j'ai affirmé mes opinions m'a valu des succès, mais aussi de haineuses, de grossières hostilités, surtout de la part de ceux qui ne cessent de revendiquer pour eux la liberté la plus absolue et qui devraient la respecter chez les autres.

Je n'ai pas à m'arrêter ici sur ce fait si affligeant de nos luttes ouvrières, je me borne à faire cette constatation : la méthode que j'ai suivie et constamment préconisée a donné des résultats indéniables, évidents.

Deux tactiques sont actuellement en opposition, celle que j'ai toujours pratiquée et qui a pour but de poursuivre sans relâche l'amélioration des conditions sociales du prolétariat, par la double organisation *corporative et générale*, et la tactique révolutionnaire, du communisme anarchiste, — théorie récente exposée par un libertaire suisse, — qui consiste à ne considérer les améliorations quelconques que comme des palliatifs dangereux destinés à conserver l'état social actuel. Pour ceux-là, aucune méthode ne vaut si elle n'a pour but exclusif la lutte de classe constante, acharnée, poursuivant à la fois la destruction de l'État, du patronat, de la propriété par voie révolutionnaire, la suppression de toute *direction* syndicale, de tout *fonctionnarisme professionnel*, les organisations syndicales ou autres se dirigeant par la *libre initiative de tous les membres*, seuls chargés de la gestion économique (sans chefs, sans directeurs!), assurant à toute la société la liberté du travail et la libre jouissance des produits,

Entre cette double conception du but à assigner à l'action ouvrière, il faut placer le rôle que veut jouer le parti ouvrier collectiviste, aspirant à conquérir les pouvoirs publics et à transformer l'ordre social par les voies politiques, système énergiquement repoussé par les anarchistes.

Personnellement, je considère plus que jamais que le positivisme, prétentieusement décrié par ceux qui se sont contentés de l'étudier dans les dictionnaires, est la doctrine de l'avenir, appelée à résoudre à la fois le problème de l'éducation, de l'usage plus équitable des richesses : il représente la véritable solution. Mais pas mieux que le collectivisme, que le communisme, le positivisme n'est encore prêt à guider l'opinion. Néanmoins, les positivistes considèrent la liberté d'opinion comme la première liberté, celle qui permet la discussion de toutes les idées, même les plus extrêmes, à la condition toutefois de respecter les adversaires et d'apporter une tolérance réciproque. Il serait téméraire de croire à l'infailibilité d'un système ou d'une théorie, ce qui n'exclut pas une foi ardente en une doctrine qui éclaire votre intelligence et satisfait les aspirations du cœur.

Pour alléchante que soit la conception de l'état social *rêvé* par les anarchistes et expliqué plus haut, mes camarades ne seront pas surpris si je continue à croire à la supériorité *pratique* de la méthode de combat suivie jusqu'à présent par la Fédération du Livre. Je ne nie pas pour cela que l'attitude de la ploutocratie égoïste, qui domine et corrompt tout, qui gaspille d'une façon criminelle les capitaux dont elle dispose, qui poursuit âprement la possession de la richesse sans faire

au prolétariat, toujours exploité, la part qui lui revient, sans lui accorder la place qui doit lui appartenir dans la société moderne. Je ne méconnais pas que cette absence de toute équité dans la répartition et l'usage de la richesse sociale pourra provoquer une redoutable crise et modifier temporairement la tactique offensive ou défensive des travailleurs, mais la responsabilité de ces graves événements retombera sur ceux qui n'auront pas su remplir les obligations sociales inhérentes à tout pouvoir, et sur ceux qui auront trompé le prolétariat.



