

LES COMITES SOCIAUX DANS LA LOIRE SOUS LE REGIME DE VICHY

Un bilan sommaire de la Révolution Nationale établi en considérant les trois termes de la devise de l'Etat Français permet de constater qu'en ce qui concerne la famille, les réalisations ne furent ni très nombreuses ni très originales, que les initiatives placées sous l'égide de la Patrie étaient contestables et même dangereuses. C'est en définitive le souci "d'imprégner d'un esprit social et novateur les grandes règles de l'organisation française du travail", de déterminer "des rapports harmonieux et justes entre les patrons, les ouvriers, les techniciens, les artisans", qui donne le mieux l'idée de ce qu'aurait pu être le régime de Vichy s'il avait pu fonctionner. Car comme le rappelaient au Maréchal ses ministres "la paix sociale est le but suprême" ... " (La Charte) n'a pas la prétention d'apporter par elle-même des satisfactions directes, mais elle crée des institutions aptes à engendrer une atmosphère plus propice à la justice pour tous et à la prospérité pour chacun... La pierre angulaire de la Charte réside dans la création des comités mixtes sociaux au sein desquels se trouveront réunis tous les membres d'une même profession".

Ces comités furent mis en place très tard, entre février et juillet 1944 le plus souvent, au mieux à la fin de 1943, à un moment où la France ne s'intéressait plus du tout à la législation vichyssoise. En revanche, les Comités Sociaux d'Entreprises, provisoires jusqu'à la fondation des Comités Sociaux Locaux, furent constitués à partir de la fin de l'année 1941. Ils ont donc eu une existence assez longue et de ce fait une action susceptible de présenter quelque intérêt.

1. La mise en place des Comités Sociaux d'Entreprises.

1) Quelques définitions.

Le vocable apparaît pour la première fois dans les deux grands discours

du Maréchal Pétain, ceux de Saint-Etienne et de Commentry. A Saint-Etienne, le 1er mars 1941, Pétain dit : "Les causes de la lutte des classes ne pourront être supprimées que si le prolétaire qui vit aujourd'hui, accablé par son isolement, retrouve dans une communauté de travail, les conditions d'une vie digne et libre, en même temps que des raisons de vivre et d'espérer. Cette communauté, c'est l'entreprise. Sa transformation peut, seule, fournir la base de la profession organisée, qui est elle-même une communauté de communautés. . . . (La) loi créera des organismes simples, qui ne seront pas des organisations de classes, mais des comités sociaux où, patrons, techniciens et ouvriers rechercheront ensemble les solutions des problèmes actuels dans une commune volonté de justice, dans le souci constant d'apaiser par l'entraide les misères et les angoisses de l'heure". A Commentry, le 1er mai 1941, il précise : "lorsque dans chaque entreprise ou dans chaque groupe d'entreprise, patrons, techniciens, ouvriers auront pris l'habitude de se réunir pour gérer en commun les intérêts de leur profession, pour administrer en commun leurs œuvres sociales, apprentissage, placement, qualification, allocations familiales, secours de maladie, retraites, logement ou jardins ouvriers, il ne tardera pas à se créer entre eux une solidarité d'intérêts et une fraternité de sentiments indestructible".

Les précisions furent apportées par les textes législatifs ou réglementaires.

- La loi du 4 octobre 1941. Le Chapitre I du Titre IV ("Les comités sociaux et les corporations") consacre 4 articles aux comités sociaux. Mais on trouve aussi des éléments dans le rapport de présentation de la Charte du Travail au Maréchal Pétain.

- La circulaire du Secrétaire d'Etat au Travail du 21 novembre 1941 : René Belin insistait sur le fait qu'il fallait constituer des comités sociaux d'entreprise sans attendre la création des comités sociaux locaux et qu'il fallait d'autre part que leur constitution présentât un caractère de sincérité incontestable, c'est-à-dire que le personnel fût consulté.

- Une circulaire d'Hubert Lagardelle du 22 juin 1943.

Mais le caractère vague des premiers textes explique certains tâtonnements lors de la mise en application. Quoi qu'il en soit, les comités sociaux étaient obligatoires pour tout établissement de plus de 100 salariés. Ils devaient rassembler le chef d'entreprise et des représentants de toutes les catégories du personnel, désignés par le personnel ou en accord avec lui. En juin 1943, Lagardelle précisa que les Comités Sociaux d'Entreprises devaient compter parmi leurs membres les anciens délégués, que les organisations syndicales devaient donner leur accord sur leur composition et que les deux tiers du personnel au moins devaient participer à la désignation.

2) Rôle.

Deux aspects principaux sont à envisager.

a) Le comité social d'entreprise assure la liaison entre la direction et le personnel.

Selon l'article 24 de la loi du 4 octobre, le C. S. E. a dans ses attributions d'aider la direction à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel dans l'établissement. La direction a la responsabilité d'assurer l'exécution des lois et décrets en vigueur, d'établir et de faire respecter les règlements intérieurs. Mais le C. S. E. peut être consulté tant pour l'élaboration des règlements intérieurs que pour l'application des règlements intérieurs. Il est donc amené à étudier diverses questions d'ordre général. Il est d'autre part le canal normal de toutes les suggestions faites par le personnel. C'est dire qu'il peut donner son avis à la demande de la direction ou de sa propre initiative. Il peut même saisir l'Inspection du Travail de décisions prises par la direction qui lui paraîtraient contraires à la Loi. Ceci s'est du reste produit en 1944 aux établissements métallurgiques Schneider à Saint-Etienne. Le C. S. E. peut même statuer sur des réclamations particulières mais "à condition que la hiérarchie normale des fonctions dans l'établissement ne soit pas troublée".

b) Il intervient auprès des institutions sociales du personnel de l'entreprise.

Toutes les institutions d'ordre social fonctionnant pour le personnel (associations sportives, Jardins Ouvriers, Bibliothèques, secours médicaux, sociétés de secours mutuel...) passèrent progressivement sous le contrôle du comité social qui pouvait les inspecter et désigner des représentants dans leurs conseils.

Mais il était précisé que l'intervention du C. S. E. devait se faire de telle manière que le secret professionnel (dans le cas de problèmes médicaux par exemple) ou que les amours-propres (dans les cas d'assistance sociale) fussent préservés. Concrètement les cas individuels n'étaient pas portés devant l'assemblée générale du C. S. E. mais étudiés en commissions.

Le C. S. E. n'avait pas seulement un rôle de contrôle, mais aussi un rôle d'animation. Il pouvait susciter la création de nouvelles associations ou provoquer l'extension des activités existantes. De toute façon il devait faire preuve d'initiative et d'imagination pour résoudre les problèmes cruciaux.

3) Constitution et composition.

a) les rythmes de fondation.

C'est à partir du 1er mai 1942 que les C. S. E. furent fondés en grand nombre dans la Loire. Souvent ceux qui avaient été constitués antérieurement furent dissous et reformés en accord avec les principes de la Charte. Mais la dissolution ne fut pas autoritaire : ainsi chez Mulcey où la direction avait purement et simplement désigné les membres du C. S. E. : "nous avons pris nous mêmes l'initiative d'une refonte de notre C. S. E. précisément pour correspondre aux désirs du Ministère".

Il fallut souvent pousser les industriels à obéir à la loi. Ainsi, à Roanne, c'est à l'initiative du sous-préfet qu'une réunion en janvier 1942 rassemble l'Inspecteur du Travail, les syndicats C. F. T. C. et C. G. T. et le président de la Fédération textile. Il y aura du reste dans cette branche des difficultés d'application de la Loi.

Mais dans l'été et à l'automne 1943, on faisait encore des réunions de propagande à Charlieu, à Roanne, à Chazelles ainsi que dans le Sud du département. En septembre 1943, un militant syndical, Arnaud, signale qu'il n'y a pas encore de C. S. E. "dans les petites mines du département".

Face à la Charte, les réactions des industriels sont diverses. Certains sont hostiles (on parle pudiquement de "négligence"). En juillet 1943, 5 entreprises de plus de 100 salariés travaillant pour l'Etat Français n'ont toujours pas de C. S. E. 4 régularisent leur situation, mais le cinquième, Mimard, s'y refuse obstinément. Son cas fut soumis au Ministre du Travail qui demanda au Préfet de la Loire d'intervenir "afin que la Charte ne soit pas bafouée", sans résultat véritable.

D'autres sont simplement ironiques et expliquent, amusés, qu'ils n'ont pas attendu la Charte ni Pétain pour penser à des réalisations sociales. Crozet-Fourneyron résume assez bien leur point de vue lors qu'il écrit : "La Charte du Travail n'est venue chez nous que légaliser un état de fait existant depuis 22 ans. Le comité social était donc déjà constitué et il continue à fonctionner régulièrement.

Nous ne pouvons que nous applaudir du fait que la Loi a codifié une institution qui avait fait ses preuves chez nous depuis 23 ans".

b) Composition et mode de désignation.

Ils ont varié du tout au tout d'un établissement à l'autre, d'autant plus que les instructions n'étaient guère précises.

Le cas le plus démocratique est constitué par la Tribune de Saint-Etienne. Le C. S. E. était composé uniquement des anciens délégués des ateliers et du bureau : "sur ce point, nous avons devancé les directives récentes du Ministre du Travail" ironisait le directeur.

Dans une trentaine d'établissements, l'élection avait lieu à bulletins secrets.

L'élection avait lieu souvent au suffrage restreint, certaines conditions étant exigées pour être électeurs et éligibles. Chez Crozet-Fourneyron et à la

et à la S.C.E.M.M., il fallait être de nationalité française, jouir des droits civils, avoir 20 ou 25 ans selon les cas et justifier d'un certain temps de présence dans l'établissement.

Les collèges électoraux étaient composés par la direction. Elle réservait le droit de vote à certaines catégories du personnel : aux plus anciens, aux ouvriers qualifiés, aux anciens combattants, aux Légionnaires, aux pères de familles nombreuses, aux anciens prisonniers de guerre ou aux femmes de prisonniers, aux représentants des œuvres sociales de la maison, parfois même aux retraités (Chez Barbier au Chambon-Feugerolles). Chez Destre-Cherpin, chez Chavanne-Brun, aux Forges de Lavieu, 25 % du personnel de chaque atelier étaient appelés à se prononcer. Chez Duralumin (Rive de Gier), la moitié des membres du C.S.E. fut désignée par des représentants des œuvres et groupements existant dans l'établissement. La direction intervenait dans la désignation. Soit en proposant une liste de candidats (en général la liste comprenait deux fois plus de noms que de sièges à pourvoir), soit en désignant purement et simplement les élus, tout en tenant compte de certains critères : compétence professionnelle, responsabilités familiales, services rendus au pays et très souvent ancienneté.

3) Vie interne.

Les réunions du C.S.E. se déroulaient à un rythme mensuel ou bimensuel : en fait, suivant les circonstances, en fonction des problèmes qui se posaient. Dans certains établissements elles étaient précédées de séances préparatoires réservées aux seuls délégués du personnel (la S.C.E.M.M.). Evidemment le C.S.E. pouvait se faire aider par des membres étrangers, mais compétents. A partir de 1943, le médecin de l'établissement, l'assistante sociale participèrent toujours aux débats. Enfin, le C.S.E. se divisait en commissions ayant chacune des attributions bien définies.

Le problème de la rétribution des membres se posa rapidement. Rien n'avait été prévu. Les réunions avaient lieu selon les établissements pendant les

heures de travail ou en dehors de ces heures de travail. Une compagnie minière décida même de distribuer des jetons de présence. Mais son exemple ne fut pas suivi.

II. Les activités des Comités Sociaux d'Entreprise.

Elles étaient prévues par la Charte (art. 24) : "aider la direction à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel de l'établissement, provoquer un échange d'informations mutuel sur toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles, réaliser les mesures d'entraide sociale dans le cadre d'activités du C.S.L. correspondant". Elles furent développées par la circulaire du 22 juin 1943.

1) Activité dans le domaine social

a) L'amélioration des conditions de ravitaillement.

Ce fut la préoccupation principale. Cette amélioration était escomptée grâce au développement de divers organismes.

- les cultures collectives maraichères et les jardins ouvriers. En août 1942, le Préfet avait donné son agrément à 87 demandes. Cette culture collective se faisait :

- avec la participation effective du personnel (c'était un moyen de remédier au chômage partiel)
- grâce à des contrats de cultures passés avec des paysans
- par la création de jardins ouvriers individuels. Des concours étaient créés pour entretenir l'émulation, des primes accordées, les conditions de mise en oeuvre étaient contrôlées.

- cantines et soupes d'usines. Avant août 1942, 40 nouvelles cantines avaient été créées. Mais elles étaient aux prises avec de délicats problèmes d'approvisionnement en denrées alimentaires et en combustibles. Perpétuellement en déficit, malgré la hausse du prix des repas, elles eurent tendance à fermer. Alors que

l'on avait lancé dans la région parisienne le système des "rescos" (restaurant com-

munautaires) on opta dans la région stéphanoise en 1943 pour un système de "plats-côts" (plats uniques pris dans un service communautaire mais consommés en famille) qui avait pour principal mérite de ne pas rompre l'unité de la famille. Mais devant les difficultés de toutes sortes on opta en 1944 à Saint-Etienne et à Roanne pour les "rescos" sur le fonctionnement desquels on ne possède aucun renseignement.

- coopératives et groupements d'achats. Intéressants, ces organismes se heurtèrent eux aussi aux difficultés d'approvisionnement et n'eurent qu'une action limitée.

S'il y a un secteur où les C. S. E. furent utiles, c'est bien celui du Ravitaillement, non pas seulement par les réalisations elles-mêmes, mais parce qu'ils ont forcé les autorités à prendre une conscience aiguë du problème. Le C. S. E. de Chavanne-Brun, celui de Mârel Frères, font des rapports très violents sur la situation alimentaire lamentable de la vallée du Gier. Dans la vallée de l'Ondaine, le C. S. E. de la Compagnie de Roche la Molière dénonce toutes les inégalités, tous les scandales que provoque la répartition. Il fait constamment pression sur le Préfet pour que les mineurs obtiennent les rations supplémentaires auxquels ils ont droit. Il faut du reste constater que les organismes du Ravitaillement Général n'apparaissent pas toujours comme à la hauteur de leur tâche.

Le problème du ravitaillement était tellement brûlant qu'il engendrait des plaintes et des protestations incessantes de la part des usagers. Le fait est constaté par les Renseignements généraux en juin 1943. A Roche la Molière, le directeur général de la Compagnie propose une première modification du service en mai 1943. En janvier 1944 il propose aux ouvriers de le prendre entièrement en charge. Mais les syndicats refusèrent, car le fonctionnement du service était lourd et ils craignaient d'autre part que le mécontentement ouvrier se retournât contre eux.

b) Les œuvres sociales.

Celles qui existaient avant la publication de la Charte furent prises en charge par le C. S. E. : œuvres de secours mutuel, caisses de retraites et d'entraide.

Etant donné les circonstances, une attention toute particulière était accordée aux prisonniers par un service de colis, par le versement aux femmes d'une partie du salaire du prisonnier, par la constitution d'un pécule (formule proposée par la Légion), par l'intervention auprès des autorités d'occupation pour obtenir des libérations au titre des nécessités industrielles.

On créa aussi des œuvres diverses pour les familles du personnel : allocations aux femmes enceintes, primes au mariage et à la naissance, indemnités journalières en cas de maladies, indemnités en cas de décès, prise en charge totale ou partielle des soins médicaux et pharmaceutiques, visites médicales systématiques et dépistage de la tuberculose, envoi des malades dans des établissements de cure, envoi des enfants en colonies de vacances, soit par le biais des colonies de l'établissement (cas fréquent dans les mines, dans la métallurgie et à Rive de Gier), soit par une aide forfaitaire accordée aux parents qui préféraient les placements individuels.

Il est évident que l'accent a été mis sur l'aspect préventif et curatif, objectif prioritaire en période de sous alimentation.

Certains C. S. E. s'intéressèrent au logement. Ce problème, crucial dans la Loire, était plus ou moins insoluble à l'époque. Les entreprises minières qui finançaient traditionnellement l'édification de cités furent elles-mêmes contraintes de réduire leurs programmes et elles se contentèrent souvent d'améliorer ce qui existait.

- 2) L'activité dans le domaine de la formation morale, intellectuelle et technique.

En août 1942 le Préfet de la Loire écrivait : "en général, peu de réalisations ayant pour but d'élever l'ouvrier, de l'instruire, de développer ses connaissances professionnelles, de lui permettre de se rendre compte de la place qu'il doit occuper dans la société. Peu de conférences, peu de bibliothèques en dehors des réalisations antérieures à la constitution des comités sociaux".

Pourtant des études parfois poussées dans le domaine de l'apprentissage et du préapprentissage virent le jour. Ce fut le cas aux mines de Roche la Molière, à la S.C.E.M.M. (Saint-Etienne) où fut créé un atelier de rééducation professionnelle et de perfectionnement en vue de former une main d'œuvre qualifiée (les ouvriers y étaient admis par examen médical et examen psychotechnique) : en août 1942, on rééduquait de la sorte 20 ouvriers par mois. Dans les fabriques textiles de Saint-Etienne, on mit au point des "cours de chômage" destinés à venir en aide aux femmes frappées par la réduction des horaires. Dans la plupart des établissements on tenta d'intéresser le personnel à un travail mieux fait par le biais d'épreuves de qualification auxquelles étaient attachées des primes. Dans les compagnies minières du bassin fonctionnait une sous-commission de la qualification chargée de mettre au point des critères de qualification susceptibles de servir de base au règlement des mineurs.

III. - Bilan.

1) Fonctionnement de l'institution.

Les C.S.E. ont fonctionné semble-t-il de façon satisfaisante, tous les rapports en font foi. Mais beaucoup d'industriels se plaignaient d'un certain manque d'initiative de la part des ouvriers. En fait tout dépendait de l'établissement et des rapports de force en son sein. Certaines directions n'avaient pas compris qu'une évolution était en train de se dessiner et ne tenaient pas à abandonner leur attitude paternaliste. On pouvait lire dans les statuts des Bennes Marrel (Saint-Etienne) : "entre la direction et la société des Bennes Marrel et son personnel, il est constitué dans le cadre de la Charte du Travail une association philanthropique sous le nom de comité social des Bennes Marrel" Cette attitude faisait que les ouvriers estimaient que l'éducation sociale de beaucoup de patrons restait à refaire. En revanche un bon climat semble avoir régné à Roche la Molière. Le directeur général informe régulièrement le C.S.E. de la marche de l'entreprise (en 1943 il

explique dans un long rapport le pourquoi de l'appel de fonds lancé aux actionnaires et son mécanisme) il lui communique les résultats des réunions des commissions parisiennes auquel il participe. Il décide même dès 1942 le lancement d'un journal intérieur et plus tard autorise la publication de bulletins de puits.

Le cadre des C. S. E. était très imparfait. Mais les ouvriers sont quand même parvenus à s'y faire entendre. Les membres ouvriers du C. S. E. de Roche font conserver au journal intérieur son caractère de journal d'entreprise alors que certains membres de la direction souhaitaient en faire un organe permettant de diffuser la doctrine de la Révolution Nationale.

2) Le problème des ressources.

Les C. S. E. avaient à gérer des œuvres nombreuses et importantes. Or le problème du financement n'avait pas été prévu par les textes. On avait simplement précisé que le prélèvement obligatoire sur les salaires était illégal. Aussi les solutions varièrent selon les établissements. Aux Chaudronneries et fonderies de Saint-Etienne (Ets Serve) on eut recours aux membres bienfaiteurs, ce qui était tout-à fait illégal. De même chez Gouttenoire à Roanne. En fait on procéda le plus souvent par quêtes auprès du personnel. Ces quêtes furent parfois remplacées par un prélèvement consenti par le personnel, variable, mais toujours minime (0,4 % aux Aciéries de Saint-Etienne, 0,50 % Chez Colcombet à Saint-Etienne, chez Givet à Izieux, 1 % chez Perrissel à l'Horme...) : l'acceptation du prélèvement permettait de participer à la caisse de solidarité. Les versements du personnel étaient toujours doublés par la direction.

Souvent la quasi totalité du budget des C. S. E. était prise en charge par l'entreprise (cas de la Tribune, d'Automoto, de Cicéron à Terrenoire, d'Hugo-Relave à Saint-Just sur Loire, de la Société de Blanchiment, teintures et Impressions de Roanne). Quelquefois le budget des C. S. E. était alimenté par des sources inattendues. Chez Capiand, à Saint-Just sur Loire, les organisations syndicales

dissoutes versèrent spontanément les sommes qui étaient restées en leur possession. Il est certain que ce mode de financement entraînait un manque d'indépendance. Beaucoup de C. S. E. demandèrent la personnalité juridique sans résultats. Pratiquement ils n'ont rien reçu de l'Etat sinon une subvention sur les fonds provenant de la cotisation de 20 % versée par les employeurs sur les salaires des heures supplémentaires effectuées entre le 2 septembre 1940 et le 22 mars 1941.

3) La poussée du mécontentement.

Elle est sensible dès l'été 1943 et se traduit par une désaffection à l'égard des organes mis en place par la Charte. Elle s'accroît vers la fin de l'année 1943 et culmine au printemps de 1944. Pourquoi cette désaffection ?

a) Les C. S. E. n'ont pas le droit de discuter des salaires. Certains le font, bien que ce ne soit pas dans leurs attributions. Les questions salariales sont en effet de la compétence des syndicats uniques qui ne sont mis en place qu'au début de 1944. Or les salaires étaient non seulement faibles, mais souvent disparates selon les entreprises, forts dans les établissements travaillant pour les troupes d'occupation.

b) Les ouvriers sont de plus en plus hostiles à la participation. Dès septembre 1942 apparaissent parmi les ouvriers des protestations contre l'acceptation par des syndicalistes de fonctions officielles, politiques. Une certaine accalmie se produit dans les premiers temps de l'Occupation, mais le mouvement reprend très violemment en décembre 1943 : la politique de présence qui n'a pas apporté les résultats escomptés doit être révisée. Finalement en décembre 1943 des attentats sont perpétrés contre les militants syndicaux les plus compromis, avec succès ou non. La réussite provoque un revirement parmi les militants favorables à la Révolution Nationale. De février à mai-juin 1944 se multiplient les démissions "pour convenance personnelle" des délégués des C. S. E. Ceux qui restent deviennent agressifs, critiquent l'attitude du patronat et des pouvoirs publics, présentent des revendications qu'ils savent irrecevables. Ils cherchent très certainement

à donner des gages aux organisations syndicales clandestines. Du reste la mise en place des syndicats uniques obligatoires provoque la démission collective de tous les élus C. F. T. C. le 27 mars 1944.

c) En fait les ouvriers s'organisent et agissent en dehors des instances syndicales "normales".

Cela se vérifie lors du déclenchement des mouvements de grève dans les mines pendant l'hiver 1943-1944 organisés par la C. G. T. clandestine. Les leaders ralliés sont alors à la fois découragés, inquiets et impuissants. Ils donnent des conseils de sagesse car ils craignent une réaction brutale des Allemands que le préfet Boutemy parviendra à empêcher.

Au printemps 1944, la C. G. T. clandestine essaie de noyauter la C. G. T. officielle. Elle espère même prendre en main la direction des syndicats uniques. En avril-mai, les leaders du syndicat des métaux, du syndicat de l'Arsenal (Roanne), des mines, du bois sont éliminés par de nouveaux dirigeants : les gages donnés à la C. G. T. clandestine n'ont donc pas été suffisants, les syndicalistes Résistants étant pleins de méfiance envers ceux qui se sont par trop compromis. La mise en place des syndicats uniques, des familles professionnelles se fait dans l'indifférence générale car comme le remarque le 22 avril 1944 le sous-préfet de Roanne : "l'activité syndicale est demeurée à peu près nulle. Les ouvriers semblent se désintéresser de plus en plus des questions d'ordre social qu'ils ont reléguées au second plan de leurs préoccupations en attendant la fin du conflit".

Les Comités Sociaux d'Entreprises ont été utiles dans la mesure où ils ont permis à des gens de manger non pas convenablement mais un peu moins mal que s'ils avaient dû se contenter des rations fournies par le Ravitaillement Général. Dans le domaine de l'assistance, ils ont rempli leur contrat.

Mais le système qui reposait sur la Charte du Travail était vicié à la base. Les C. S. E. étaient voués à l'échec car ils ne pouvaient pas prendre position sur les problèmes essentiels : salaires, envoi de la main d'oeuvre en Allema-

que, encadrement syndical de la classe ouvrière. Aussi les ouvriers s'organisent-ils en dehors de ces cadres officiels récusant ces organismes qui apparaissent tous comme chargés de fonctions subalternes d'entraide et d'intendance, alors que l'essentiel se passait ailleurs.

Monique LUIRARD.

DISCUSSION

M. Garden, après avoir félicité et remercié Melle Luirard, lui demande de préciser l'origine de sa documentation : il s'agit essentiellement d'un très long rapport préfectoral établi en août 1942 après enquête auprès de tous les Comités Sociaux et des très riches archives des mines de Roche-la-Molière. M. Bonnet relève une contradiction apparente entre l'augmentation du nombre des comités et la désaffection des ouvriers à leur égard en 1943. M. Koum voudrait savoir s'il y avait influence de l'idéologie nazie. Pour Melle Luirard, les ouvriers de la Loire sont d'abord préoccupés de survivre et de manger : les Comités Sociaux sont d'abord des "fournisseurs de soupe". Sur une intervention de M. Merley, elle précise que les ouvriers de la Manufacture avaient 20 % de salaire en plus, du vin et divers avantages en nature. M. Estier fait remarquer que l'opposition est faible en 1941 et 1942, car les syndicalistes sont en prison. Ceux qui collaborent vont démissionner dès la fin de 1943, car ils se sentent menacés. M. Léon insiste sur le renversement de l'opinion dans l'été 1943.

M. Yves Cau, qui travaille sur le Progrès de Lyon de 1940 à 1942, voudrait savoir si l'on peut mesurer l'adhésion de la base lors de la mise en place des Comités Sociaux : y-a-t-il eu des protestations lors des "élections" de 1941 ? Melle Luirard pense que l'indifférence est plus forte que l'hostilité et que les adhérents de 1941 et de 1942 ne voient au départ que les avantages matériels incontestables. Sur une question de Madame Lorcin, elle précise que les Comités ont leurs propres services de ravitaillement et prospectent méthodiquement l'Allier et la Creuse en liaison avec les syndicats agricoles. M. Garrier voudrait savoir si ces contacts "d'affaires" s'étendent à de véritables rapports institutionnels et idéologiques entre la Corporation paysanne et les Comités Sociaux : Melle Luirard ne le pense pas et fait remarquer que les Comités Sociaux déplorent souvent la mauvaise volonté de leurs partenaires ruraux ; ce fait ressort de la rivalité qui s'est établie dans la Loire, depuis 1936 au moins, entre ouvriers et paysans.

M. Cherrier se déclare frappé par la similitude entre les formules employées par les Comités Sociaux et les attitudes très paternalistes affichées par les industriels dans la Loire dès le Second Empire. M. Lorcin voudrait savoir si tel discours du directeur des mines de Roche-la-Molière peut révéler une volonté d'endoctrinement généralisé. Pour Melle Luirard, beaucoup de patrons de la Loire avaient une politique sociale, d'inspiration catholique sociale : ils ne sont pas du tout désorientés en 1941, d'où l'impact considérable du discours du Maréchal à Saint-Etienne. M. Léon ne s'étonne ni des antécédents (christianisme social et aussi le plan de la C. G. T. en 1935) ni des prolongements (comités d'entreprises à la Libération) : les patrons ont beaucoup appris et beaucoup réfléchi. De plus l'intoxication par la propagande de Vichy est considérable.

Sur deux questions de M. Merley, Melle Luirard précise que les attentats du printemps 1944 contre les syndicalistes actifs dans les Comités Sociaux sont l'œuvre des F. T. P. et qu'elle n'a pas relevé dans les dossiers des Comités Sociaux d'allusion quelconque à une éventuelle participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise.