

COMMUNAUTÉ¹
DE TRAVAIL
MARCEL BARBU

R E G L E

AU PREMIER JANVIER 1944

D'après une édition de 1946

¹ Ce document est la transcription intégrale de l'original prêté par l'Association des Anciens et Amis des Communautés de Travail Autogérées, l'original est maintenant à la Médiathèque de Valence. (Faire des hommes libres - Michel Chaudy - Editions REPAS - www.rhone-alpesolidaires.org/boimondau)

NOUS AVONS BATIE LA
CHERE MAISON ET TOUTE
NOTRE VIE NOUS LA
PROTÉGERONS.

S O M M A I R E

CHAPITRE I: Déclaration, Historique, Généralités sur l'Ordre communautaire - Généralités sur la Communauté de travail - Principes directeurs

CHAPITRE II : Acte de constatation de la Communauté et de transfert de la propriété des biens de production de Monsieur Barbu à la Communauté. Liste des membres fondateurs et des témoins (postulants).

CHAPITRE III : Morale minimum commune de notre Communauté

CHAPITRE IV : Positions communautaires

CHAPITRE V: Organisation communautaire proprement dite (vie totale).

CHAPITRE VI : Organisation exécutive (activités spécialisées). Tâches confiées à la Communauté

CHAPITRE VII : Responsabilités et pouvoirs dans la Communauté. Hiérarchie et compositions des conseils. - Liste des responsables au 1^{er} janvier 1944.

CHAPITRE VIII : Rémunération - Valeur humaine - Risques sociaux - Compensation.

CHAPITRE IX : Qualifications professionnelles. - Qualifications d'état. - Qualifications sociales.

CHAPITRE X: Comptabilité communautaire, plan comptable; fonctionnement des comptes, interprétation du bilan.

CHAPITRE XI : Rapports de la Communauté et de ses membres avec les pouvoirs publics, les administrations et, en général, tous organismes du régime capitaliste (A. S. - Fisc - Tribunaux - Caisse de Compensation, etc...)

CHAPITRE XII : Documents divers destinés à compléter l'information horaire : cotes et rémunérations pour l'année 1943 - Exemple de fiche de valeur humaine : lettres, documents - Positions communautaires sur certains problèmes

DECLARATION

LA France, notre pays, est à la recherche d'une nouvelle structure, politique, économique et sociale.

Le plus grand désordre règne actuellement dans notre pays. Plusieurs gouvernements se disputent le pouvoir. En fait, ce pouvoir est exercé odieusement par l'étranger qui occupe la France.

Conformément à ce que nous avons déclaré officiellement au gouvernement du Maréchal Pétain le 3 mars 1943, alors qu'il semblait encore prétendre à quelque autorité, nous avons repris notre entière liberté et nous avons décidé de faire, malgré lui, cette révolution dont tous parlent depuis si longtemps mais que personne ne veut commencer.

A vrai dire, nous avons commencé cette révolution depuis fort longtemps. Sans vouloir revenir sur une vie de révoltes, de recherches, de souffrances, nous avons constitué, dès 1941, un petit groupe d'hommes décidés à mettre sur pied une société humaine.

Fin 1942, nous avons la certitude d'avoir enfin trouvé la solution recherchée. Nous avons décidé de la vivre encore un an à plein avant de la codifier.

L'année 1943 fut utilisée à faire cet examen. Les épreuves ne nous manquèrent pas. Malgré tout, nous avons pu perfectionner nos règles, les éprouver et acquérir la conviction que nous avons trouvé

la voie du salut.

Nous avons dû faire abstraction de toutes les lois existantes, de toute la morale admise par le monde bourgeois, du capitalisme, du libéralisme.

Nous avons dû aboutir à une conception de l'homme, de la vie, de la famille, de la société, à une morale qui semblent en opposition absolue avec tout ce que nous ont appris nos éducateurs.

Il résulte de tout ceci qu'il ne nous est pas possible de faire reconnaître juridiquement, légalement notre Communauté de Travail, premier échelon après la famille de la société communautaire que nous nous nous instaurer.

Nous avons donc décidé d'établir, sous notre mutuelle garantie, un acte constatant la constitution officielle de notre "Communauté de travail" et d'en fixer les règles.

Nous lutterons pour la faire reconnaître. En même temps, nous lutterons pour son extension, pour la création des échelons suivants. Nous perfectionnerons, chemin faisant, nos institutions. Nous grouperons les hommes de bonne volonté.

Nous sommes prêts à affronter tous les risques. Nous n'avons pas à envisager ce qui se passerait en cas d'échec.

NOUS CONVAINCRONS,
OU NOUS MOURRONS !
Janvier 1944

H I S T O R I Q U E

A PRÈS une enfance misérable, après une jeunesse de révoltes, de recherches, d'essais, un ancien prolétaire qui avait été successivement jeune séminariste, jeune apprenti, ouvrier en même temps que papa, fut écoeuré des méthodes employées aussi bien par ses patrons, les bourgeois capitalistes, que par ses camarades ouvriers et leurs organisations.

Il décida de créer, avec la collaboration de son épouse, l'instrument qui lui permettrait de s'assurer l'autonomie, de se procurer les ressources nécessaires pour porter témoignage à la Vérité et pour tenter les essais indispensables.

Les difficultés ne lui manquèrent pas. Tour à tour petit artisan, moyen artisan, petit industriel, il arriva à la moyenne industrie avec une centaine d'ouvriers, ce qui constitue une affaire importante dans la profession choisie (fabrication des boîtiers de montres).

Il connut les pires vicissitudes, ayant débuté sans capitaux (il avait dû vendre ses meubles pour se procurer les premiers outils).

L'imbécillité des uns, la haine des autres, la cupidité de tous, hostiles aux idées et aux procédés révolutionnaires qu'il employait, lui causèrent les pires difficultés. Il fut plusieurs fois à deux doigts de la faillite commerciale.

Tantôt adulé par tous, tantôt abandonné par tous, il connut le juge de paix, la correctionnelle, le tribunal civil, le

prudhomme de 1936-37, l'interdit des syndicats parce que les ouvriers ne faisaient pas grève, les huissiers, les avoués, les notaires, le fisc, les hommes d'affaires, les banquiers, les hommes riches et puissants, le procureur. Et la nuée de tous les lâches qui assaillent celui qu'ils croient battu et le lâchage de tous les fidèles qui veulent sauver leur fric.

La charge progressive d'une famille qui compte actuellement sept enfants ne simplifiait pas la tâche.

Cet homme n'avait jamais connu le désespoir, bien que le doute l'ait quelquefois assailli, parce qu'il croyait en Dieu et au Christ.

Évangiles en mains, il voulait retrouver la voie de la Vérité, de l'Amour, de la Justice, et refaire une société humaine ou, s'il ne le pouvait, créer au moins un îlot d'amour, de justice et de vérité là où il était - être un témoin.

L'abandon de l'Église, dont les lamentables chrétiens et l'aspect conformiste, cadavérique - l'avaient révolté, entrava sa marche en avant et lui firent connaître toute la profondeur de la détresse humaine.

L'éducation de ses enfants lui fit retrouver l'Église par le dedans. Et cette fois solide, ayant fait les principales expériences de la vie, les plus déchirantes et les plus riches, il put construire. Mais partout, refus d'aimer. Patrons et ouvriers faisaient la stérile lutte de classes. Ceci nous conduit aux années 1939-40.

H I S T O R I Q U E

L'année 1940 le surprit à Besançon où les circonstances et la lâcheté des responsables lui permirent le voir de près l'administration et ses politiciens.

Il fut expulsé en septembre 1940.

Rapide passage aux Compagnons de

France. Les jeunes, naïveté, vellétés, gaminerie, vue superficielle du problème, mégalomanie.

L'esprit était bon. Aussi il propose de créer d'abord l'entreprise, puis la Communauté humaine de ses rêves avec des jeunes Compagnons.

Les jeunes marchaient d'enthousiasme, mais les cadres timorés effrayés par les risques de l'aventure proposée, reculèrent.

Il se lance alors seul dans la lutte.

Il trouve l'assurance de commandes, car sur le plan professionnel on ne discute plus les résultats qu'il a obtenus.

Il s'adresse à la main d'œuvre de Valence.

Il trouve quelques jeunes hommes qui s'enthousiasment pour l'idéal proposé, se lancent à corps perdu dans l'apprentissage du métier qu'il faut connaître pour vivre et à la découverte de la forme, des institutions, des structures qui nous permettront de vivre une vie humaine, joyeuse, digne, vraie.

Juin 1941 voit sortir la première boîte. Dans ce recoin, dans cette grange, on travaille, on étudie, on discute. Les machines branlent sur des caisses car il n'y a pas d'établi, on s'assied sur des caisses, sur des livres.

Au fur et à mesure que l'on rentre de l'argent, on fait avancer les travaux. Et tous les entrepreneurs de rire quand ces quelques cinq ou six jeunes, ce patron qui travaille à l'établi entre sa femme et son ouvrier qu'il traite en copain, lui disent qu'il faut faire large, grand, beau, pour 100 à 120

personnes.

Et le scandale de ces entrepreneurs est grand quand nous voulons du beau, de la lumière, de la peinture, des faïences... dans une usine !

Le chef et son épouse montrent au premier ouvrier, qui huit jours après, devient l'éducateur d'un second. Ainsi se forme petit à petit toute une chaîne d'ouvriers monteurs de boîtes de montres, en cours d'apprentissage, dont aucun ne connaît encore le métier. Seuls deux spécialistes sont à la tête de cette chaîne. Et tous sont éduqués par celui qui les précède et éducateurs de celui qui suit. Et ainsi, ces coiffeurs, ces saucissonniers, ces épiciers, ces nougâtières, ces garagistes, ces employés, ces tourneurs qui, quelques mois auparavant, ignoraient l'existence du métier, sortent des boîtes de montres dont la fabrication est la plus délicate : la boîte étanche. Puis ils font des bracelets riches, des pièces à la main, etc...

La qualité est irréprochable. La production est bien tôt triple de celle d'une usine normale et tous sont joyeux, heureux..

Que se passe-t-il ?

C'est qu'en même temps qu'ils partaient à l'assaut du métier, ces hommes avaient décidé de se lancer tous ensemble à la recherche sincère de la vérité, de la suivre n'importe où, loyalement.

Ils avaient décidé d'apprendre à se connaître, de chasser tout ce qui tenterait de les diviser. Ils avaient décidé de s'aimer les uns les autres.

Et des contacts furent régulièrement créés. Abandonnant le travail une heure, puis deux, puis plus, on se réunissait pour causer, c'était la "causerie". Monologue du chef, d'abord timidité, méfiance, étonnement. Puis, petit à petit ce fut dialogue... puis multilogue.

Et devant les résultats obtenus par ces contacts, on décide ceci : comme il faut manger, et bien manger, comme il faut bâtir l'usine, acheter les machines, nous devons

Miracle de l'enthousiasme, en quelques mois, sur 48 heures par semaine, 9 heures purent être consacrées à la culture.

Des cours furent ouverts que tous ne devaient qu'à leur travail et non à la charité d'un patron : français, arithmétique, géographie humaine, morale, culture physique, politique, culture sociale.

Et cette chose étonnante : l'assemblée de contact - un vrai chapitre.

Dans le même temps, le Service Social s'organisait. Des conseils, librement élus et acceptés par le chef, se partageaient les tâches.

Les salaires étaient déjà fixés d'un commun accord. Nous voulions sur ce plan, une révolution totale mais nous savions qu'il fallait d'abord bâtir l'usine.

Il nous fut aisé de découvrir que nous devions unir totalement nos vies, lier tous nos intérêts, constituer un bloc, une cellule de vie totale. Et c'est dans cette voie que, dès 1942, nous nous engageons. Déjà le travail n'était plus pour nous qu'un moyen et non un but. Déjà l'argent devenait notre serviteur.

Au fur et à mesure que, grâce à nos causeries, à nos assemblées de contact, à nos efforts, nous devenions plus dignes, plus respectables, plus propres, plus énergiques, la vérité se faisait jour.

Déjà, pour humaniser le travail nous avions fait disparaître le manoeuvre.

Nous avons instauré l'alternance des travaux (coupes de bois, terrassements. Nous avons des cours techniques. Tous participaient à la recherche des méthodes.

Ce fût alors que nous eûmes à faire jouer cette conception de la vie totale sur le plan

faire au moins tant de boîtes.

Dès que nous aurons atteint ce chiffre, nous arrêterons la fabrication et nous consacrerons le reste du temps à notre culture.

politique.

Déjà depuis de nombreux mois, nos démêlés avec les administrations étaient légendaires : Préfecture, Voirie, Inspection du Travail, Comité d'Organisation...

La loi sur la relève, sur le travail obligatoire, fut la pierre de touche.

Ce fut d'abord l'internement du chef, (heures inoubliables pour qui les a vécues).

Puis les deux mois de vie sans chef, où tous firent d'immenses progrès.

Puis le retour du chef. Et alors la prise de position de janvier 1943, fruit du travail de 1942 :

- La révolution du salaire, de la propriété. La vie totale. La Communauté de Travail, cellule de la Communauté Nationale.

- Premier aperçu sur une révolution nationale véritable.

- L'incorporation du foyer, de la femme, de l'enfant à la Communauté - la reconnaissance de leurs droits à la vie.

Puis ce fut l'achat de la ferme, pour donner tout son sens à notre règle de l'alternance.

Puis, dans une atmosphère fiévreuse de début de persécution, ce fut la nomination des premiers Compagnons.

Alors commence (février 1943) la grande persécution, la dispersion, l'évacuation de l'usine, les ateliers clandestins, la course des policiers, la visite au Préfet, à la Direction de l'Economie, et... le grand jugement...

Un document a fixé notre réaction devant le 3 mars à Monsieur le Maréchal Pétain, au Ministre de la Production Industrielle, au Préfet de la Drôme).

H I S T O R I Q U E

Chacun, parmi nous, n'a qu'à chercher dans son coeur. Il trouvera, à foison, les images de la lutte.

Puis, Mourras, et petit à petit le rassemblement, la vie en commun avec toutes ses difficultés, ses heurts.

La terre... si nouvelle pour nous, si rude.

Puis les alertes... les assemblées générales... les réunions du Conseil Général.

Puis nos démêlés avec les Italiens, les Allemands, les Gaullistes, etc...

Et notre ligne conservée nette et droite : bâtir, aimer. Justice. Vérité. Amour.

Etre libre ! Etre homme.

Et notre Saint-Eloi de cette année, toute proche.

Et le souvenir de tous ces hommes de bonne volonté qui sont venus à nous cette année, là-haut, à, Mourras, pour entendre, pour voir.

Et ces progrès que nous voyons nous -- mêmes, dans notre culture, dans notre vie, dans notre coeur.

Nous avons, en janvier 1943, décidé d'essayer de perfectionner la Communauté de Travail totale.

Nous avons réalisé la tâche.

Les résultats dépassent nos espoirs.

Nous décidons donc, conformément au programme que nous nous étions tracé, de faire reconnaître officiellement notre Communauté.

Pour cela, nous en fixons *officiellement* les règles. Nous déclarons à tous *officiellement* notre existence.

Et s'il faut lutter, nous lutterons pour faire reconnaître notre droit à la vie humaine.

Et pour nous va commencer la seconde phase :

RAYONNER, DIFFUSER PAR L'EXEMPLE.

"Notre Combat" continue...

Décembre 1943

L'ORDRE COMMUNAUTAIRE

GENERALITE

NOTRE Communauté de Travail ne peut être comprise et son esprit respecté qu'à partir d'une certaine conception de la vie, de l'homme, de la famille, de la société, du travail, du bien commun, de la loi, etc... en un mot qu'en fonction d'une morale communautaire.

Cette morale est exposée au chapitre "MORALE COMMUNE". Elle est la morale commune à tous les membres de notre Communauté de Travail et acceptée à l'unanimité.

La morale de chaque individu pourra être beaucoup plus exigeante, mais elle n'obligera que celui qui la reconnaîtra. Les lois propres à la Communauté et imposables à tous ses membres ne pourront avoir pour base que la Morale Commune à tous.

La Morale Commune Nationale sera certainement moins exigeante. Elle se composera simplement de parties de notre Morale Commune sur lesquelles les Français se seront mis d'accord.

Ceci explique que la morale des nations puisse ne pas toujours être aussi exigeante que celle des individus. Non pas qu'il y ait deux morales, mais parce que, en fait, tous les hommes ne sont pas arrivés au même degré de perfection morale.

On peut facilement déduire de ce qui

précède que jamais la morale individuelle et la morale nationale ne pourront s'opposer. Si cela arrivait, l'une des deux serait dans l'erreur et ce serait probablement la morale individuelle.

*

* *

Dés à présent nous devons dire que nous ne nous contenterons pas de la Communauté de Travail.

Cette Communauté ne pourra véritablement se développer que dans un monde Communautaire.

Nous voulons instaurer une "CIVILISATION COMMUNAUTAIRE"

Une Communauté ne se construit pas. Elle ne se crée pas artificiellement. *Une Communauté se constate.*

Il est évident que le tout ne peut exister sans qu'existent les parties.

Si donc nous voulons construire un "ORDRE COMMUNAUTAIRE", il serait vain de commencer par instituer une Communauté nationale (qui n'existe pas en fait actuellement). Il faut d'abord mettre au point, révéler à elles-mêmes les Communautés de base : Familles, Communautés de Travail, etc..

L'ORDRE COMMUNAUTAIRE

C'est après avoir fait le nécessaire pour favoriser l'éclosion de tous les échelons communautaires (pouvoir politique, éducation...), en posant des exemples, en les vivant, en créant petit à petit les échelons successifs, que se formera et que pourra se constater la "COMMUNAUTE NATIONALE" à laquelle nous aspirons comme à un moyen d'arriver à la "COMMUNAUTE EUROPEENNE" à laquelle il n'est pas utopique de penser à notre époque.

Pour la compréhension de ce qui va suivre, nous donnons (page I-9) le schéma de principe de la Communauté Nationale. Ceci permet de situer la Communauté de Travail dont nous allons parler.

COMMUNAUTE HUMAINE et COMMUNAUTE SPECIALISEE

Sans vouloir entrer ici dans le détail des principes communautaires, il nous semble indispensable de préciser ce que nous appelons une Communauté Humaine par opposition à Communauté Spécialisée. Il est bien entendu que, chaque fois que nous emploierons ce mot Communauté ce sera dans le sens que nous allons définir et non dans l'un des nombreux sens qu'a ce mot depuis qu'on le galvaude.

Nous nommons "COMMUNAUTE HUMAINE" un groupe d'hommes qui réunit au moins les six caractères suivants :

1° Grouper des hommes libres, vivant librement sur un même sol ;

2° Grouper des hommes qui se connaissent personnellement ;

3° Grouper des hommes qui se sont mis d'accord sur une morale minimum commune, un style minimum de vie, un idéal minimum commun ;

4° Grouper des hommes qui ont des activités professionnelles communes ou complémentaires, qui peuvent donc,

ensemble, gagner et vivre leur vie ;

5° Grouper des hommes dont les intérêts (politiques, économiques, sociaux, etc...) sont identiques et peuvent être défendus en commun ;

6° Grouper des hommes qui sont totalement compromis les uns devant les autres en fonction d'une morale commune d'un bien commun et dont les vies seront totalement engagées en commun.

Pour réunir tous les caractères énumérés ci-dessus, les Communautés Humaines (vie totale) ne peuvent dépasser certaines dimensions aussi bien territoriales que numériques. Au delà de ces dimensions, on ne trouve plus que des Communautés Spécialisées.

les groupements d'hommes qui ne réussiraient pas au moins ces six caractères ne seraient que des groupements artificiels et ne poursuivraient pas un but totalement humain mais seulement spécialisé.

C'est pourquoi nous les nommerons "Communauté Spécialisées".

*
* *

De ce qui précède et de la consultation du schéma de Communauté Nationale, on tirera de suite une conclusion : il n'existe que deux Communautés Humaines (communauté de vie totale) dans la Communauté Nationale :

- la " COMMUNAUTE FAMILIALE "
- la " COMMUNAUTE DE TRAVAIL "

Ceci fera comprendre l'importance de la *Communauté de Travail*.

La Communauté Familiale se forme à l'occasion de la procréation. C'est une communauté naturelle (divine pour les croyants) la communauté de sang.

C H A P I T R E I

Qu'on le veuille ou non, si l'on donne au mot "TRAVAIL" le sens très large que nous lui affectons, c'est à l'occasion de leur travail que les hommes éprouvent le besoin de s'associer à d'autres hommes. C'est donc le travail qui est l'occasion de la naissance de cette seconde Communauté. C'est pour cette raison que nous la nommons : "**Communauté de Travail**" ..,

Il est bon de préciser que cette Communauté n'a rien de commun avec une Entreprise, même quand elle en contient une. Le régime communautaire n'a rien de commun avec un régime corporatif.

Ceci dit, on remarquera aussi l'importance de la Communauté Nationale qui réunit presque tous les caractères d'une Communauté Humaine. Il ne lui manque que de grouper des hommes qui se connaissent personnellement.

Cette lacune est cependant suffisante pour que nous puissions affirmer qu'on se trouve en présence d'une Communauté Spécialisée. En suivant le schéma, on constate que les Communautés de Travail se fédèrent en Communautés de plus en plus vastes dont la mission est toujours de plus en plus spé-

cialisée. Ces Communautés groupent des Communautés plus petites sur les mêmes bases qui ont servi aux Communautés de Travail à grouper des hommes. Ce sont de simples échelons administratifs où les Communautés sont représentées par leurs chefs et leurs Conseils généraux.

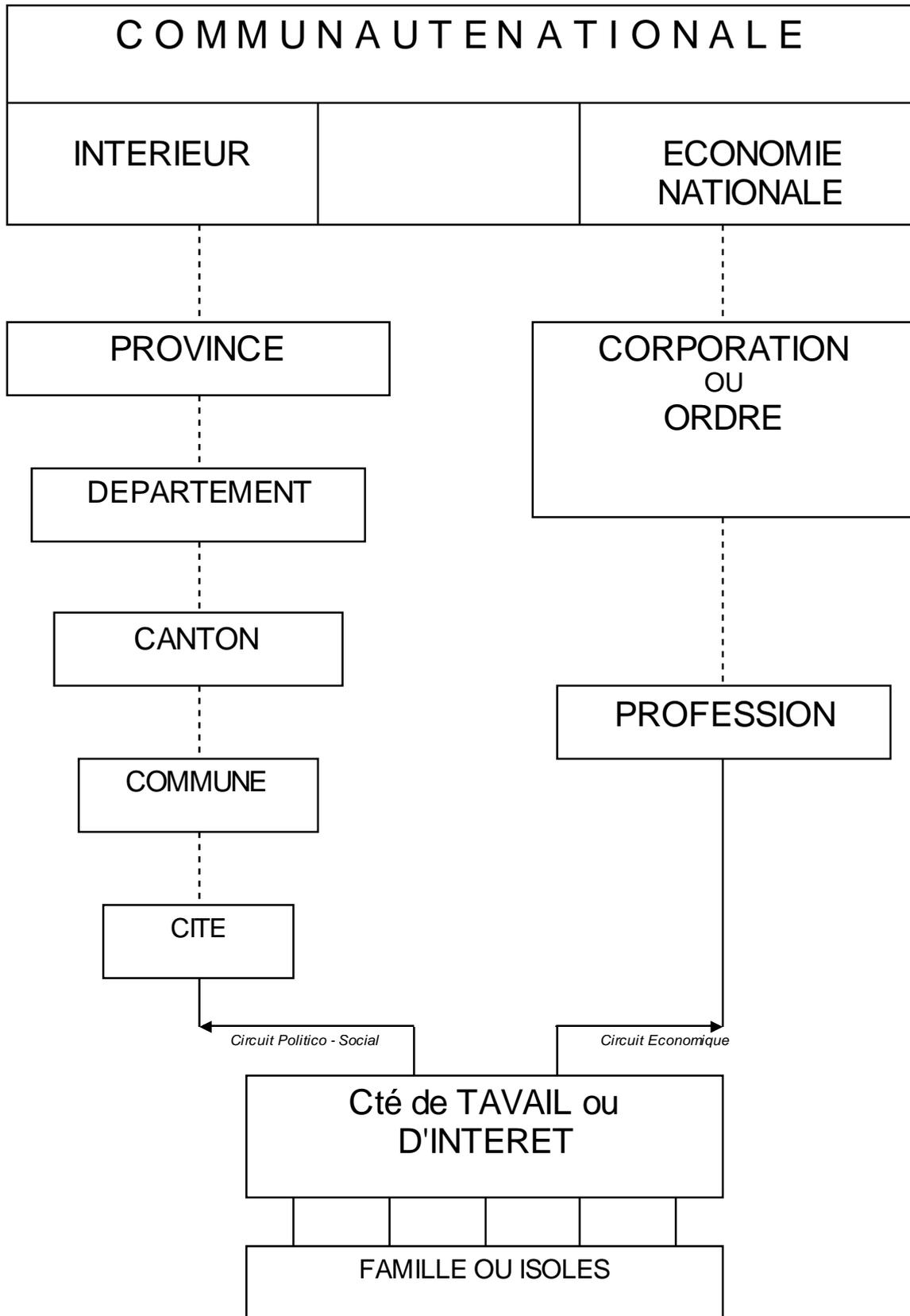
Ces Communautés n'ont donc plus aucun pouvoir direct sur les individus.

LA SOCIÉTÉ COMMUNAUTAIRE :

- a une structure familiale
- est une société morale (morale progressive),
- se meut librement vers un absolu qu'elle recherche mais dont elle admet l'existence possible,
- est unanime (liberté réelle);
- est réellement au service de l'homme.
Met tout au service des hommes.

Les principes de l'ordre communautaire seront exposés dans un ouvrage spécial. Il était simplement question ici d'en rappeler les fondements principaux.

Décembre 1943



NOTA : Des échelons intermédiaires pourront être créés à l'emplacement des pointillés, de façon que chaque chef d'échelon n'ait sius ses ordre que 5 ou 6 subordonnés de l'échelon inférieur.

COMMUNAUTE de TRAVAIL

GENERALITE

POUR rendre intelligible l'acte de "Constatation" et la règle exposés ci-après, il est indispensable de situer la Communauté de Travail dans la révolution communautaire.

Partant des lois naturelles (les croyants diront des lois divines), nous pensons que la famille est la société type, la communauté naturelle, antérieure à toutes les autres sociétés et sur le modèle de laquelle toutes les autres sociétés doivent être calquées.

Les autres sociétés ne doivent être que des agrandissements de la famille.

C'est la famille qui a reçu (de Dieu ou de la nature) tous les devoirs, tous les droits qui lui permettent d'assurer la vie et le développement des individus qui la composent (ce qui est son but).

Quand la famille, en raison des progrès de la technique, de l'accumulation des connaissances, de la multiplication des hommes, ne peut plus remplir convenablement sa tâche, elle constitue librement (mais elle a le devoir de constituer librement, en vertu de son devoir même d'assurer à chacun tout ce qu'il peut recevoir) des familles plus grandes auxquelles elle confie des tâches qu'elle est incapable de remplir seule.

Comme ces grandes familles se constituent à l'occasion du travail (voir le sens large que nous donnons à ce mot, page I-8), nous les nommons "COMMUNAUTES DE TRAVAIL".

COMMUNAUTE DE TRAVAIL

La Communauté de Travail est la plus grande unité de vie totale.

C'est encore le plus petit échelon de la "Communauté Nationale".

Elle groupe des hommes qui constituent une "Communauté Humaine" comme elle a été définie plus haut (page I-7).

Cette Communauté se constate, elle ne se crée pas.

Dès qu'elle est constatée par les hommes qui la composent et par les Communautés plus vastes (Cité, Profession) auxquelles ils prétendent se rattacher, la Communauté de Travail acquiert la personnalité physique et morale. Elle a tous les droits conjugués des personnes qui la composent. Elle peut posséder, contracter, légiférer et juger pour tout ce qui a trait seulement à sa -vie intérieure.

COMMUNAUTE DE TRAVAIL

La "Communauté de Travail" est un milieu de vie totale où les hommes qui la composent doivent pouvoir trouver tout ce qui est absolument nécessaire; utile ou agréable à leur vie, et que leurs familles ne peuvent leur procurer.

La "Communauté de Travail" ne s'impose pas à ses membres. Elle s'identifie à eux. Elle n'existe que par eux. Elle est EUX. Elle est ce qu'ils sont.

Elle n'est que l'instrument créé par eux mêmes pour les servir, pour les aider à "vivre" et toujours susceptible d'être modifiée.

C'est avant tout un instrument de vérité, de justice et d'amour.

Elle a pour but principal de renseigner chacun sur ce qu'il est.

De lui montrer la différence entre ce qu'il est et ce qu'il prétend être.

De lui fournir les moyens de devenir ce qu'il a librement choisi d'être.

La Communauté de Travail reçoit ses tâches des familles qui la composent. Elle a à son tour mission de constituer des Communautés plus vastes auxquelles elle confie les tâches qu'elle ne peut accomplir seule.

La Communauté de Travail reçoit des hommes qui la composent des tâches économiques, politiques et sociales.

Elle prend en charge une tâche économique ou toute autre tâche utile aux

Communautés plus vastes auxquelles elle se rattache. C'est sa part du travail commun. C'est sa tâche économique.

Elle prend la responsabilité d'assurer à ses membres des conditions de vie (au sens large que nous donnons à ce mot) normales eu égard à l'époque considérée et à la valeur de ses membres. Elle leur fournit les moyens, le temps de se cultiver sur tous les plans, de participer à la vie sociale. C'est sa tâche sociale:

Elle doit assurer les rapports avec les autres Communautés. Participer à la vie de la Cité, assurer l'éducation civique, politique de ses membres, leur procurer des moyens d'information. Elle doit exprimer les positions politiques de ses membres. C'est sa tâche politique.

Le monde communautaire est à créer. Nous ne pouvons donc pas nous référer à une morale nationale qui n'existe pas encore en fait, mais que nous allons dégager.

En attendant cette réalisation, nous proposons un certain nombre de lignes directrices auxquelles devront se conformer toutes les Communautés de Travail dans l'établissement de leurs règles. Chaque Communauté peut dépasser ce minimum si elle le désire pourvu qu'à aucun moment, elle ne soit en opposition avec ces principes.

PRINCIPES DIRECTEURS

TIRES DE LA MORALE NATIONALE ET QUE CHAQUE COMMUNAUTE DE TRAVAIL DEVRA RESPECTER

CHAQUE Communauté pourra choisir librement ses buts, ses règles, ses moyens. Elle devra cependant toujours veiller à ce que soit respectée la morale minimum commune à tous les membres de la Communauté Nationale.

- Chaque Communauté devra avoir une morale minimum commune et un idéal minimum commun à tous ses membres; c'est sur la base de cette morale que sera déterminée la valeur humaine des membres.

- Le travail sera obligatoire pour tous les membres de la Communauté (travail au sens communautaire du mot).

- La Communauté devra assurer à chacun de ses membres un travail approprié à ses forces et à ses connaissances.

- Le travail devra être organisé de telle sorte que chacun des membres puisse exercer toutes ses facultés physiques, intellectuelles, spirituelles, sociales • professionnelles.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que chacun soit obligé de se cultiver, intéressé à le faire et libre du choix de sa culture.

- La Communauté sera responsable de

l'épanouissement de chacun de ses membres et des progrès réalisés sur tous les plans (physique, spirituel, intellectuel, professionnel et social...).

- La Communauté devra être organisée -de telle sorte que chacun de ses membres puisse bénéficier d'un repos convenable.

- Le capitalisme, en tant que théorie de la reproduction de l'argent, est supprimé. Les membres de la Communauté devront s'engager à ne plus percevoir d'intérêt sous quelque forme que ce soit.

- L'épargne production sera obligatoire et collective. La propriété des biens de production sera transférée à la Communauté.

- Les richesses produites par le travail de tous seront obligatoirement réparties entre tous les membres de la Communauté en fonction de leur "valeur humaine".

- La femme, l'enfant, le vieillard sont des travailleurs et auront droit, comme tous, à la répartition des fruits du travail commun en fonction de leur valeur humaine.

- Tous les risques sociaux (maladies, accidents...) devront être garantis par la Communauté qui épargnera en conséquence.

PRINCIPES DIRECTEURS

- Les chefs devront être choisis librement par leurs supérieurs et acceptés par les subordonnés.

- A chaque échelon, le pouvoir sera total, la responsabilité totale. En contre-partie, les membres de la Communauté devront pouvoir à tout moment déposer le chef qui aurait perdu la confiance de ses supérieurs ou de ses subordonnés.

- Les chefs devront toujours être assistés d'un Conseil qui aura pour mission de les contrôler et de les conseiller.

- Les décisions, quelles qu'elles soient, ne pourront être imposées que si elles ont été acceptées à l'unanimité.

- La Communauté pourra édicter des lois qui n'obligeront que ses membres à la condition qu'elles ne soient pas contraires aux lois édictées par les Communautés supérieures. Ces lois devront toujours être passées au crible des principes suivants :

- A) Toutes institutions ou règles ayant pour résultat de diviser la vie de l'homme en plusieurs vies spécialisées et isolées doivent être rejetées comme contre nature.
- B) Toute règle ayant pour résultat de diviser les hommes en classes ou groupes dont les intérêts s'opposent doit être repoussée.
- C) Toute règle qui opposera l'intérêt privé à l'intérêt commun doit être rejetée.
- D) Toute règle qui rendra le vice plus rémunérateur que la vertu devra être rejetée.

- Les règles devront toujours être considérées comme provisoires. Elles sont de l'ordre des moyens, donc du mouvant. Elles devront pouvoir être révisées à tout moment, dès qu'elles ne seront plus adaptées aux réalités.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que la règle générale puisse toujours être adaptée aux cas particuliers. La règle ne devra jamais être au-dessus des hommes. Elle ne sera considérée que comme le conseiller, le guide du chef ou du juge.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que tous les membres puissent participer à son orientation, à sa gestion, à son contrôle.

- La Communauté devra être organisée de telle façon qu'elle puisse accomplir une tâche utile (économique, culturelle, artistique, sociale...) en accord avec les Communautés responsables à l'échelon plus élevé.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que chacun de ses membres accomplisse, outre son travail professionnel, une tâche sociale.

- L'alternance des travaux sera obligatoire pour tous.

- Les responsables devront toujours pratiquer une partie des travaux d'alternance dans l'un des emplois qu'ils commandent.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que tous les membres qui la composent se connaissent.

- La Communauté devra comprendre au maximum CENT FAMILLES (y compris les auxiliaires).

- La Communauté devra être organisée de telle sorte qu'elle puisse représenter ses membres politiquement, socialement, économiquement, administrativement devant les Communautés plus vastes. Elle sera l'intermédiaire naturel entre ses membres et toutes les administrations.

- Elle devra pouvoir assurer la participation de tous à la vie politique de la Communauté Nationale (information, discussion > décision...).

C H A P I T R E I

- La Communauté devra être organisée pour rendre la justice dans tous les différends mettant seulement en cause les intérêts privés de ses membres ou le bien commun de la Communauté.

- La Communauté devra être organisée pour représenter ou défendre ses membres devant les tribunaux des Communautés plus élevées à l'occasion de différends intéressant des Communautés étrangères ou plus élevées.

- Les juges devront être, choisis librement par les justiciables. Ils ne seront jamais spécialisés dans l'exercice de la justice.

- Les juges devront être libres et responsables. La justice devra être rendue rapidement. Les décisions devront être prises à l'unanimité et obtenir l'accord des parties.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que la liberté d'opinion soit entièrement respectée.

- Aucune situation ne devra être considérée comme définitivement acquise. Les membres devront justifier périodiquement de leurs connaissances, de leur valeur et leur position dans la Communauté révisée en conséquence.

ACTE DE CONSTATATION

DE LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL

MARCEL BARBU

Article 1^{er} : Les personnes dont les noms figurent à la fin du présent acte déclarent fonder une :

"COMMUNAUTE DE TRAVAIL"

Article 2 : Désignation : La Communauté est désignée :

1°) Par une raison sociale indiquant son activité économique

2°) par la mention "Communauté X"; ici doit être indiqué le chef de la communauté en exercice.

La Communauté de Travail prend donc au 1^{er} janvier 1944, la dénomination suivante :

BOITIERS DE MONTRES DU DAUPHINE

COMMUNAUTE Marcel BARBU

Article 3 : Siège : Le siège de la Communauté est fixé à Valence sur Rhône (Drôme), 41 Rue Montplaisir. Il peut être transféré à tout moment sur simple décision de l'assemblée Générale.

Article 4 : Signature - Pouvoirs : Le Chef de la communauté engage le Communauté par sa signature personnelle. Il a absolument tous les pouvoirs.

Il peut déléguer à une tierce personne, même étrangère à la Communauté, tout ou partie de ses pouvoirs.

Article 5 : En l'absence d'une loi qui prévoyant les règles de constatation et de gestion des communautés de travail, les fondateurs se réfèrent dans le présent acte à la Règle qu'ils ont adoptée à l'unanimité.

Article 6 : Origine : Cette communauté trouve son origine dans l'accord unanime des personnes qui la compose.

Le nombre de ses membres peut changé. Les personnes peuvent changer sans que la Communauté cesse d'exister. Pour que la Communauté existe, il faut et il suffit que tous les membres qui la composent soit unanimement d'accord sur une Règle comportant : une morale minimum commune, des tâches sociales, politiques, économiques communes, une organisation à laquelle tous les membre se soumettent librement.

ACTE DE CONSTATATION

Article 7 : Les membres fondateurs ont adopté la Règle annexée au présent acte. Tous les membres devront s'y conformer et toute personne désireuse d'entrer dans le Communauté devra prêter serment de fidélité à la Règle.

Article 8 : La Règle devra être modifiée chaque fois qu'elle ne correspondra plus aux besoins de la Communauté.

Elle ne devra comporter aucun article tombé en désuétude. Tout article périmé devra être annulé.

Tout article non adapté devra être remplacé ou modifié.

C'est l'Assemblée Générale unanime qui a seule le pouvoir de modifier la règle.

C'est le Chef de la Communauté qui a la responsabilité de veiller à la mise en harmonie de la règle et de la vie des membres de la Communauté. C'est à lui de prendre les initiatives nécessaires pour faire adopter par l'Assemblée Générale, en temps voulu, les modifications, suppressions ou innovations nécessaires.

Article 9 : Il sera constamment tenu à la disposition de tous les membres, dans un endroit librement accessible à tous, un exemplaire authentique de la Règle. Cet exemplaire sera tenu à jour sous la responsabilité du Chef de la Communauté.

Chaque feuillet de cet exemplaire devra être signé par le Chef de la Communauté et par tous les Conseillers Généraux en exercice au moment de sa parution. Chaque feuillet sera numéroté. Le premier feuillet sera réservé au sommaire sur lequel seront indiqué tous les chapitres de la Règle et le nombre de feuillets de chaque chapitre.

Un deuxième exemplaire, établi de la même façon, sera conservé à la direction.

En cas de modification de la Règle, les feuillets périmés seront remplacés immédiatement par des feuillets nouveaux authentifiés comme dit plus haut.

Article 10 : La Communauté de Travail Marcel BARBU ne peut être assimilée à aucune des formes de société existant actuellement en France.

Les Sociétés actuelles, les différentes divisions politiques administratives elles-mêmes, ne considèrent les personnes que sous un aspect bien déterminé.

La Communauté de Travail engage l'homme totalement et l'envisage sous tous ses aspects.

Article 11 : La Communauté jouit de tous les droits de la personne humaine.

Elle a donc personnalité physique et morale.

L'origine de ce droit devra être démontrée. Nous n'avons pas encore fait la démonstration, mais nous constatons l'existence de fait.

Article 12 : La Communauté Marcel BARBU rejette tout ce que les lois en vigueur pourraient avoir de contraire à la morale, à sa conception de la société et aux conceptions politiques, économiques et sociales énoncées dans la Règle. Ceci non pas par principe anarchique, mais, provisoirement, en raison de la mission révolutionnaire dont elle se sent chargée et responsable.

Elle ne se conformera aux lois que lorsque la Communauté nationale se sera donné librement une constitution nouvelle à l'unanimité.

Article 13 : A dater du 1^{er} janvier 1944, les Communautaires s'engagent à vivre ainsi qu'ils vivraient au sein d'une Communauté Nationale composée de cellules semblables à la Communauté Marcel BARBU.

La communauté est provisoirement considérée comme investie de tous les devoirs et droits de Communautés supérieures aussi longtemps que celles-ci n'existeront pas ou que les responsables n'aurent pas été désignés.

Article 14 : Dans un délai de deux ans après la signature du présent acte, les Pouvoirs Publics seront avisés officiellement et loyalement de l'existence de la Communauté de Travail Marcel BARBU et des obligations que celle-ci se reconnaîtrait vis-à-vis d'une Communauté Nationale composée de cellules semblables à notre Communauté de Travail.

La Communauté pourra alors prendre tous arrangements provisoires avec les représentants provisoires des Pouvoirs Publics.

Article 15 : La Communauté de Travail Marcel BARBU est composée de membres nommés "Compagnons" ou Compagnes".

Elle reçoit des Stagiaires et des Postulants qui se préparent à entrer dans la Communauté mais n'ont font pas partie.

Le chapitre "POSITION COMMUNAUTAIRE" de la Règle indique toutes les positions que Compagnons, Postulants ou Stagiaires peuvent occupés dans la Communauté. On y trouve également tous renseignements concernant : conditions d'admission, droits, devoirs, correspondant à chacun de ces positions .

Article 16 : Tous les Compagnons ou Compagnes jouissant du droit de vote et réunis (ou représentés en cas d'empêchement grave) constituent l'Assemblée Générale.

Les conditions de fonctionnement, les attributions etc... de l'Assemblée Générale, sont définies au chapitre ORGANISATION COMMUNAUTAIRE" de la Règle.

Article 17 : C'est l'Assemblée Générale unanime qui, en raison de ce consentement unanime, détient la plus haute autorité et la totalité des pouvoirs dans le Communauté.

Les décisions de l'Assemblée Générale ne peuvent être prises qu'à l'unanimité.

Article 18 : L'Assemblée Générale unanime n'exerce directement que le pouvoir législatif.

Elle n'exerce jamais directement le pouvoir exécutif.

Le pouvoir exécutif est exercé par le Chef de la Communauté élue pour trois ans par l'Assemblée Générale à l'unanimité et révocable par elle à tout instant. Il est rééligible.

Les conditions posées à l'élection du Chef de la Communauté, ses devoirs, ses pouvoirs, ses droits, etc... se trouvent précisés dans le chapitre "RESPONSABILITES ET POUVOIRS" de la règle.

Article 19 : L'Assemblée Générale de fondation nomme à l'unanimité Monsieur Marcel BARBU Chef de la Communauté de Travail.

Exceptionnellement, son mandat prendra fin le 31-12-47.

ACTE DE CONSTATATION

Article 20 : Exceptionnellement, et en raison des difficultés de la fondation, Monsieur M. BARBU sera assisté d'un adjoint.

Madame P. BARBU, son épouse, est nommée dans cette fonction pour la même période. Elle aura les mêmes pouvoirs que le Chef de la Communauté mais lui sera soumise.

Article 21 : Pour assurer la participation commune de tous à la vie totale de la Communauté, les membres de la Communauté sont répartis en groupes de 5 à 6 familles ou "Groupes de Quartier".

Les attributions et le fonctionnement de cet organisme sont définis au chapitre ORGANISATION COMMUNAUTAIRE de la Règle.

Article 22 : Le Chef de Communauté est conseillé et contrôlé par un Conseil Général dont les attributions et le fonctionnement sont définis au chapitre ORGANISATION COMMUNAUTAIRE.

Article 23 : Le dynamisme des membres de la communauté, des différents organismes, la fidélité à la règle sont entretenus par les assemblées de contact hebdomadaires.

Le fonctionnement de cette assemblée, ses attributions, sont définis au chapitre ORGANISATION COMMUNAUTAIRE.

Article 24 : L'exécution de toutes les tâches confiées à la communauté, et, par délégation, à son Chef, est assurée par un ensemble de services dans les missions, l'organisation, le fonctionnement, sont précisés au chapitre ORGANISATION EXECUTIVE de la Règle.

Les chefs de service sont responsables de leur département devant le Chef de la Communauté seul.

Le Chef de la Communauté est seul responsable devant la Communauté de l'exécution de toutes les tâches qui lui ont été confiées. Il est également responsable devant les Communautés plus vastes du comportement de la Communauté qu'il dirige.

Article 25 : La communauté exerce, dans certains cas, le pouvoir judiciaire vis-à-vis de ses membres.

Les conditions de fonctionnement du Tribunal sont fixées au chapitre ORGANISATION COMMUNAUTAIRE de la Règle.

Ce pouvoir est délégué par l'Assemblée Générale à des Compagnons choisis par elle et il est contrôlé par le Chef de la Communauté.

Article 26 : La Communauté Marcel BARBU donne au mot travail un sens très large. Ce mot couvre toutes les activités humaines.

C'est en raison de cette définition que la Communauté partage le produit de son travail entre tous les membres des foyers qui la compose : époux, épouse, enfants.

Article 27 : Le produit du travail de la Communauté sera réparti entre tous les membres de la Communauté non pas en fonction de leur valeur professionnelle seule, mais en fonction de la valeur humaine entière.

Le chapitre "REMUNERATION" de la Règle expose tout ce qu'il est nécessaire de savoir sur ce point.

Article 28 : Tous les membres de la Communauté sont tenus d'avoir une activité professionnelle ou d'état et une activité sociale. L'activité politique est également obligatoire pour tous les membres de la Communauté qui ont le droit de voter.

Article 29 : Chaque Compagnon s'engage à cultiver son esprit, son intelligence et son corps. Il s'engage à se cultiver sur tous les plans.

La Communauté, en contrepartie, s'engage à assurer à chacun tous les moyens de se cultiver dans un sens de sa vocation.

Article 30 : Tous les Compagnons s'engagent à réformer leur vie privée, leur vie familiale et leur vie publique dans le sens de la morale minimum commune de la Communauté.

Ils autorisent la Communauté et leurs Compagnons à leur donner les avertissements nécessaires et s'engagent eux-mêmes à les avertir chaque fois qu'il sera utile et d'une façon générale à les aider à ce réformer dans le sens de la morale minimum de la Communauté.

Article 31 : Chaque Compagnon s'engage à prendre une position religieuse ou philosophique. Il s'engage à se cultiver dans le sens choisi, et, si c'est le cas, à pratiquer la religion choisie.

Les Compagnons s'engagent à observer la plus large tolérance et à respecter sincèrement les différentes croyances ou positions philosophiques.

Chacun aura le droit de pratiquer librement sa religion; la Communauté s'engage à faciliter à chacun cette pratique ou l'étude et même la recherche loyale et libre d'une foi ou d'une position philosophique. Les sanctions

les plus graves sont réservées aux Compagnons qui ne respecteraient pas cet engagement que la Communauté considère comme essentiel.

Les Compagnons s'engagent même sur ce point à proscrire toute plaisanterie et à manifester mutuellement un grand respect pour tout ce qui touche aux opinions d'autrui.

Article 32 : Tous les Compagnons et Compagnes sont soumis à la Règle de l'alternance des travaux. Ils doivent accepter les travaux qui leur sont confiés par la Communauté pour satisfaire à cette obligation.

Article 33 : La Communauté a seule le droit de posséder des moyens de production. C'est également elle qui a la propriété des biens, meubles ou immeubles nécessaires, utiles ou agréables à tous les membres de la Communauté, et dont l'usage est commun.

Le Chef de Communauté doit toujours consulter le Conseil Général et au besoin l'Assemblée Générale pour toute opération présentant un intérêt vital pour la Communauté.

Les moyens de production ne pourront jamais être vendus ou cédés au profit de membres de la Communauté sauf dans le cas de dissolution par une autorité extérieure à la Communauté.

Le produit de la vente des moyens de production doit être réinvesti en moyens de production.

C'est la Communauté seule qui est propriétaire de tous les biens communautaires et non chaque Compagnon pour sa part.

Le Compagnon est propriétaire seulement de sa part sur le fruit du travail.

ACTE DE CONSTATATION

Article 34 : Au 1^{er} janvier 1944, Monsieur BARBU fait apport, sans aucune restriction ni réserve, de son usine sise 41 rue Montplaisir à VALENCE (Drôme) et en particulier de :

1. - Un fonds de commerce de fabrication de boîtes de montres et tous articles s'y rattachant, en tous métaux, précieux ou non, enregistré au Greffe du Tribunal de Commerce de Romans sous le n° 15.373 et créé par lui.

2. - Tout le matériel, machines, mobiliers, outillages, installations suivant inventaire joint.

3. - Toutes les marchandises, tous les stocks.

4. - La clientèle, le droit au bail et la promesse de vente de l'immeuble, sis 41 rue Montplaisir à Valence (Drôme).

5. - Les modèles, procédés de fabrication, plans et dessins, marques déposées.

6. - De toutes les sommes figurants au crédit des différents comptes de l'actif : caisse, clients, C.C.P. etc. . .

En général, de tous les biens, toutes les sommes qui seraient actuellement dues à son entreprise de Valence. Le tout comme il ressort du bilan établi au 31 décembre 1943.

De la promesse de vente d'une propriété sise au lieu dit Mourras, sue la commune de Combovin (Drôme) d'une contenance de 90 ha. Ferme qu'il occupe actuellement en vertu d'un accord passé avec le propriétaire Monsieur DIDIER. Une somme de Frs : 200.000 a été versée à valoir sur le prix de vente. M. BARBU fait apport de cette somme à la Communauté.

Egalement tout le matériel, cheptel, construction, améliorations apportées par M. BARBU à cette propriété.

Egalement des stocks, semences, récoltes actuellement existantes. Le tout sans exception ni réserve comme il ressort de l'inventaire annexé au présent acte et du bilan au 31 Décembre 1943.

Article 35 : En contrepartie de cet apport, la Communauté s'engage à fournir à M. Marcel BARBU, sur sa simple demande, les machines, mobiliers et marchandises énumérés ci-après (voir état annexe)

La Communauté laisse à Monsieur BARBU et à son épouse, le droit de monter, où et quand ils voudront, une autre fabrique de boîtes de montres. Ils pourront visiter la même clientèle, utiliser les mêmes procédés etc...

Article 36 : La Communauté se substitue à Monsieur Marcel BARBU et prend en charge toutes les sommes dues par l'entreprise de Monsieur BARBU comme il ressort du bilan au 31 Décembre 1943.

La Communauté succède à Monsieur Marcel BARBU dans tous les marchés ou contrats qu'il a passé tant avec des fournisseurs que des clients (voir état joint).

La Communauté devra aviser le Greffe du Tribunal de Commerce, de la modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise et demander une nouvelle inscription en tant que Communauté de Travail.

Monsieur Marcel BARBU fera la même démarche et fera procéder à la radiation de son inscription au Registre du Commerce.

Les fournisseurs et les clients devront être avisés de cette modification dans notre situation juridique.

Article 37 : Il appartient à la Communauté de faire reconnaître la validité du présent acte par les Pouvoirs Publics.

La Communauté s'engage à faire partie de la Communauté Professionnelles des Monteurs de Boîtes de Montres, dès qu'elle aura été créée. La Communauté luttera pour la création de cette Communauté Professionnelle et participera à l'élaboration de ses règles.

La Communauté s'engage à faire partie de la Communauté de Cité sur le territoire de laquelle elle est située dès que celle-ci sera créée. Elle s'engage à lutter pour la création de cette Communauté de Cité et à participer à l'élaboration de ses règles.

Article 38 : La Communauté Marcel BARBU reconnaît avoir emprunté aux Etablissements BARBU de Besançon un certain nombre de machines et outillages suivant état joint. Ces machines seront restituées à Besançon à la première demande.

La Communauté reconnaît avoir emprunté aux Etablissements BARBU de Besançon une somme de Frs : 289.424,92 qu'elle s'engage à lui rembourser à première demande.

La Communauté Marcel BARBU s'engage à aider les Etablissements BARBU de Besançon à se mettre ne Communauté en lui fournissant, au besoin, les cadres nécessaires.

Article 39 : La Communauté peut être dissoute comme il est prévu à la Règle.

a) soit à la suite d'une décision unanime de l'Assemblée Générale

b) soit par décision d'une autorité extérieure à la Communauté.

Dans le cas A : les biens sont réalisés et mis à la disposition de la Cité et de la

Profession dans une proportion à fixer par l'Assemblée Générale

Dans le cas B : les biens sont réalisés et répartis entre les membres de la Communauté.

Article 40 : Tous les membres de la Communauté sont solidairement responsables de la gestion de la Communauté, chacun proportionnellement à sa valeur humaine des douze derniers mois.

En cas de faillite ils sont donc solidairement responsables du passif de la Communauté, à concurrence d'une somme égale aux parts touchées pendant les douze derniers mois.

Article 41 : La Communauté tiendra un registre spéciale des membres de la Communauté sur lequel on devra toujours pouvoir retrouver les membres composant la Communauté pendant les dix-huit derniers mois.

Article 42 : Avant toute répartition des fruits du travail, le Conseil Général fixe la part qui devra être épargnée en vue d'assurer le développement de la Communauté et la couverture de tous les risques qu'elle prend en charge.

Article 43 : Tous les biens figurant à l'actif de la Communauté sont sa propriété. Les membres ne possèdent pas personnellement une fraction de ces biens.

Article 44 : En cas de départ, aucun Compagnon ne peut réclamer une part du capital. Ce capital appartient à la Communauté.

ACTE DE CONSTATATION

Article 45 : Chaque Compagnon ou Compagne matérialise son acceptation de la Règle en vigueur par l'apposition de sa signature au bas du présent acte lors de sa nomination.

FAIT A VALENCE LE PREMIER JANVIER
1944

Monsieur Marcel BARBU;
Madame M. BARBU;

Les membres du Conseil Général

Monsieur LEMERCIER;
Monsieur SAURON;
Monsieur MATRAS;
Monsieur GERIN;
Monsieur Robert BROZILLE;
Monsieur DELOCHE ;
Monsieur MERMOZ ;
Monsieur GOUDARD ;
Madame GOUDARD.

LISTE DES MEMBRES FONDATEURS

Foyer Abraham

ABRAHAM Jean

Foyer Barbu

BARBU Marcel
BARBU Pierrette
BARBU André
BARBU Jacques
BARBU Michel
BARBU Daniel
BARBU Anne-Marie
BARBU Nicole

Foyer Bénistand

BBNISTAND René
BENISTAND Lucienne

Foyer Bernard

BERNARD Roger

BERNARD Marie-Reine
BERNARD Jany-Claude

Foyer Billiet

BILLIET Robert
BILLIET Rose
BILLIET André

Foyer Bouvet

BOUVET Lou is
BOUVET Denise

Foyer Brozille Robert

BROZILLE Robert

Foyer Busseuil

BUSSEUIL Gorges
BUSSEUIL Marie-Rose

Foyer Cordeil

CORDEIL Elie

Foyer Courtial

COURTIAL Marcel
COURTIAL Odette

Foyer Deloche

DELOCHE Fernand

Foyer Demonteil

DEMONTEIL André
DEMONTEIL Jeanne
DEMONTEIL Georgette

Foyer Donguy

DONGUY Simone

Foyer Faure

FAURE René

Foyer Gerin

GERIN André
GERIN Georgette

C H A P I T R E II

Foyer Goudard,
GOUDARD Pierre
GOUDARD Suzanne

Foyer Guillaume
GUILLAUME
GUILLAUME

Foyer Laurent
LAURENT Jean

Foyer Lavergne
LAVERGNE Pierre
LAVERGNE

Foyer Leleu
LELEU Eugène

Foyer Lemercier
LEMERCIER Maurice
LEMERCIER
LEMERCIER

Foyer Leynier
LEYNIER Georges
LEYNIER Gaby

Foyer Lioux
LIOUX Léon
LIOUX Odete
LIOUX Martine

Foyer Locolas
LOCOLAS Max
LOCOLAS Marguerite
LOCOLAS Claudette
LOCOLAS Alain

Foyer Marie
MARIE Jean

Foyer Matras

MATRAS Georges
MATRAS Julienne
MATRAS Alain

Foyer Mermoz
MERMOZ Marcel
MERMOZ Marcel
MERMOZ Marcel
MERMOZ Micheline

Foyer Nier
NIER René

Foyer Normand.
NORMAND Georges
NORMAND Hélène
NORMAND Allain
NORMAND Michel

Foyer Perez
PEREZ Louis
PEREZ Marguerite
PEREZ Gérard

Foyer Pons
PONS Jean

Foyer Sauron
SAURON Raoul
SAURON Raoul
SAURON Georges

Foyer Laurier
LAURIER Louis
LAURIER Léonce

Foyer Terrasse
TERRASSE Jean

Foyer Thomas
THOMAS Roger

Foyer Vey
VEY Germain

ACTE DE CONSTATATION

LISTE DES TEMOINS

Postulants et Stagiaires

1. ACHARD M.
2. ACHARD R.
3. Mlle BERTRAND H.
4. Mlle BUSSEUIL G.
5. Mlle BROZILLE Y.
6. Mlle CHAUSSON P.
7. CARRUZO M.
8. Mlle CRISTOFOL S.
9. DECHAIX Pierre
10. DER ALEXANIAN V.
11. DONGUY Jean
12. DONGUY Pierre
13. DUMAS P.
14. FELMET R.
15. FERRIER André
16. Mlle FOUREL M.
17. FRAYSSE G.
18. GERVASON R.
19. GERVASON
20. GERLAND
21. GIROUSSE
22. GOUNON
23. GRANIER R.
24. HERMANN C.
25. HERMANN
26. HEYRAUD
27. JULLIEN N.-R.
28. LAFOND A.
29. LAGARDÈRE G.
30. LAVRIAT
31. LEZARME
32. Mlle LIVACHE H.
33. LUCCIANI
34. MAGNAN
35. MANDON G.
36. MANDA RONG.
37. M AYAUD R.
38. Mlle MATRAS J.
39. MONNET G.
40. MORENAS J.
41. NICOLAS G.
42. PHÉBY
43. PLOUSSARD P.
44. Mlle PRALY M.
45. REYNAUD A.
46. ROLLAND G.
47. RUCHETON G.
48. ROCHETTE
49. Roux H.
50. SCHRANZ A.
51. SYLVESTRE M.
52. SALLIER S.
53. TILLIET
54. VERRILLAC M.
55. Mlle VERROT P.
56. Mlle VERROT M.

MORALE

COMMUNE AUX COMPAGNONS

PREAMBULE

ON ne trouvera pas ici une doctrine philosophique. On n'y trouvera pas davantage la conception philosophique du fondateur de la Communauté.

Le fondateur de la Communauté a toujours déclaré que toute son action s'inspirait des principes évangéliques. Il pense que les hommes ne peuvent atteindre le bonheur que dans la pratique parfaite du christianisme et non son simulacre.

C'est en vertu de sa foi même que le chef de Communauté nous a toujours proposé l'adoption d'une morale minimum commune comme base des lois de la Communauté, car il croit l'homme libre de choisir et tient à respecter cette liberté.

Notre Communauté ne résout que les problèmes qui se posent à elle et n'inscrit dans sa morale minimum commune que les réponses sur lesquelles l'accord unanime a pu être réalisé.

Son silence sur certains points ne démontre pas qu'elle ne se soucie pas du problème mais simplement que l'accord n'a pas encore pu se faire ou que la question ne s'est pas encore posée pratiquement.

Jusqu'ici notre morale minimum commune

a été surtout vécue.

Nous allons maintenant essayer de la définir et d'en tracer les grandes lignes.

Nous présentons ici des principes de morale sur lesquels tous les membres de la Communauté ont pu se mettre d'accord à l'unanimité, quelle que soit leur position philosophique ou confessionnelle.

Si la morale minimum commune ne représente pas toute la morale chrétienne, elle n'est à aucun moment en opposition positive avec elle puisqu'elle est le résultat d'un accord unanime et que les chrétiens étaient présents lors de son établissement. Ce qui suit n'est donc que la morale acceptée par une Communauté particulière et *peut ne constituer qu'un minimum que les meilleurs ont toujours le droit de dépasser.*

Nous pensons qu'il est préférable d'avoir une morale officielle peu exigeante, mais respectée, que d'en avoir une excellente que personne ne respecte.

Notre morale minimum commune est du reste une *morale progressive*. Au fur et à mesure que les membres de la Communauté se perfectionnent, nous réalisons l'accord sur de nouvelles exigences.

MORALE COMMUNE AUX COMPAGNONS

Nous partons de cette idée que les lois humaines ne peuvent, en conscience, obliger les hommes que si elles s'appuient sur une morale acceptée par les hommes qu'elle prétend obliger. On peut regretter que tous les hommes ne soient pas parvenus à un égal et haut degré de perfection morale. *Il serait vain de se le dissimuler en faisant des lois basées sur une morale parfaite que nul ne reconnaîtrait.*

Ainsi, voyant avec évidence la vérité, si les hommes ne se conduisent pas bien, nous ne les corrigerons pas en faisant des lois de plus en plus exigeantes, mais en les éduquant et en leur faisant prendre conscience de leur déchéance, en codifiant cette déchéance et en donnant à tous le droit légal de faire ce qu'actuellement se permettent seuls les plus forts et les plus malins. C'est la manière la plus efficace de rendre l'erreur évidente. Il ne faut pas maquiller l'erreur ni la rendre supportable. Il faut lui laisser porter son fruit naturel : le désordre, la souffrance.

Nous sommes profondément persuadés que la morale est une règle de vie et d'action pour les hommes vivant en société. C'est dans la pratique, dans l'action, dans la vie même que nous trouverons les facteurs de progression de notre morale. Les nécessités de la vie en Communauté nous montreront, au fur et à mesure de nos progrès que notre morale commune a besoin d'être révisée et remplacée par une autre plus exigeante.

Nous pensons que la vie en société, quelle qu'elle soit (famille - Communauté - Patrie) n'est possible que si les hommes posent au départ certaines règles, et reconnaissent certaines valeurs. Ces règles que nous définirons plus loin serviront de base à notre morale minimum commune.

Nous commençons par exposer :

1° Les bases de nos principes.

2° La déclaration et les engagements.

3° Les points particuliers sur lesquels nous avons réalisé l'accord.

Il se peut qu'au cours de ce chapitre on relève certaines contradictions.

Nous les connaissons. Elles nous font souffrir, mais elles ne nous font pas peur. Cela prouve que nous avons du travail à faire, que nous ne sommes pas arrivés, que nous sommes des hommes en marche.

Nous tendrons à résoudre ces difficultés, mais nous savons que ce n'est pas en essayant de les dissimuler que nous les résoudrons.

Nous insistons une dernière fois sur ce fait qu'il ne s'agit pas ici d'une doctrine nouvelle, de dogmes nouveaux. Pas davantage de la "Morale" avec un grand M, celle des philosophes et des théologiens.

Il s'agit simplement de la constatation d'un fait, à savoir : que malgré leurs profondes divergences d'opinion, 200 individus ont pu se trouver d'accord sur les points ci-après. Ils ont décidé de désigner ces points du nom de "Morale minimum commune".

1° LES BASES DE NOS PRINCIPES

Notre Communauté de Travail ne peut être comprise et son esprit respecté qu'à partir d'une certaine conception de la vie, de l'homme, de la famille, de la Société, du travail, du bien commun, etc..., en un mot qu'en fonction d'une morale communautaire.

La morale de chaque individu pourra être beaucoup plus exigeante, mais elle n'obligera que celui qui la reconnaîtra. Les lois propres à la Communauté et imposables à tous ses membres ne pourront avoir pour base que la morale commune à tous.

Pour définir notre morale communautaire, nous avons cherché les principes sur lesquels tous les membres pouvaient se mettre d'accord.

Nous ne sommes pas des philosophes, et il est possible que nous n'arrivions pas toujours à démontrer théoriquement la valeur de ces principes. Ceci ne prouvera rien contre eux. Il est des vérités évidentes que des hommes simples sentent profondément et vérifient facilement dans la vie réelle.

Il faut lire ce chapitre avec bienveillance en essayant de comprendre ce que nous - avons voulu dire et sans s'arrêter aux mots, au style qui souvent nous trahissent. Nos idées sont saines, elles le prouvent dans leurs fruits, dans la vie. Nous les exprimons mal. Nous avons longtemps hésité à les écrire car nous connaissons la férocité, le sectarisme des "brutes" de la pensée. Nous nous méfions des philosophes et des docteurs. Nous sommes des gens simples.

Notre morale minimum commune ne risque pas d'être une convention arbitraire car, pour en fixer les points, nous faisons toujours appel à notre expérience de la vie. Tous nos principes moraux ont été expérimentés dans la vie réelle, la vie de tous les jours, la vie de tout le monde.

Les fondements de nos principes

Par la méthode expérimentale, nous avons découvert et vérifié trois valeurs fondamentales sur lesquelles nous nous mesurons d'accord à l'unanimité :

- 1° L'optimisme
- 2° La valeur de la personne
- 3° La valeur de la Société.

1° L'OPTIMISME

Nous avons pensé qu'accepter de vivre et surtout rechercher une règle de vie, c'est reconnaître ce postulat, ce principe *que la vie est bonne et qu'elle vaut la peine d'être vécue*.

Et cela est important, car, s'il est vrai que la vie est bonne, la morale ne peut consister en une restriction, une mutilation de la vie, mais au contraire, dans une vie plus pleine et plus riche. Dans l'état actuel de la société capitaliste devant la misère matérielle et morale des ouvriers, on est parfois gêné d'affirmer que la vie vaut la peine d'être vécue. Notre jugement aura donc une portée pratique. Il signifiera que nous devons faire en sorte que, pour le plus grand nombre possible d'êtres humains, la vie vaille réellement d'être vécue.

2° VALEUR DE LA PERSONNE HUMAINE

Dans notre morale communautaire, la valeur par rapport à laquelle nous estimons toutes les autres sera celle de la personne humaine. Nous considérons donc comme légitime, comme BIEN tout ce qui la respecte, qui tend à son épanouissement. Nous considérerons par contre comme condamnable, comme MAL tout ce qui la rabaisse. Ce second postulat est, comme le premier, une règle d'action. L'évolution sociale nous prouve que notre personnalité ne nous est pas seulement donnée, elle est aussi une conquête de l'homme. Nous devons l'édifier et l'enrichir sans cesse. Nous travaillerons donc pour que tout être humain devienne vraiment une personne et acquière une valeur morale.

MORALE COMMUNE AUX COMPAGNONS

3° VALEUR DE LA VIE SOCIALE.

Ce troisième principe est l'un des éléments les plus vivants de notre morale communautaire.

La personne humaine ne prend son plein essor, sa pleine valeur que dans une société. La vie sociale est bonne car elle permet à l'homme d'épanouir plus efficacement et plus facilement sa propre personne. Nul ne peut se réaliser, se sauver seul. Nous croyons à la valeur, à la nécessité de la vie sociale.

A côté du devoir de développer, d'épanouir notre propre personne, nous avons le devoir d'être le plus social possible et de développer la personne des autres, donc de la société, de vivre en communion avec tous les hommes qui nous entourent et de participer le plus possible à la vie sociale.

La société dont il s'agit ici n'est pas seulement la société réelle, celle qui existe en fait, c'est aussi, c'est peut-être surtout celle qui tend à être, celle que nous contribuons à faire nous-mêmes. La société s'achève, se perfectionne avec l'homme. Nous avons donc à faire exister la société et non pas toujours nous soumettre passivement à elle. Seule la vie en société, en communauté, permet à l'homme l'épanouissement de sa personne. Mais cette vie sociale, cette vie communautaire *se crée par les efforts des hommes*.

Nous devons donc participer à la vie sociale parce que de cette participation dépend pour nous une vie plus riche et plus haute, plus joyeuse. Même si cela nous impose quelques froissements, quelques déceptions, quelques sacrifices, la *plénitude* de notre vie est à ce prix.

La morale n'est pas une affaire purement individuelle, pas davantage purement sociale. Il n'y a pas deux morales. Il n'y a qu'une

morale, la morale Humaine (d'origine Divine pour les croyants ; naturelle pour les matérialistes), et c'est vers la morale humaine la plus parfaite, celle qui nous procurera la vie la plus riche, que tendra notre morale minimum commune.

II DECLARATION ET ENGAGEMENTS

1° L'homme ne peut vivre sans idéal, chaque compagnon devra fixer un but à sa vie et être capable d'expliquer son choix à tout moment.

2° L'homme dispose de facultés spirituelles, intellectuelles et physiques. *Il doit les cultiver toutes*. Il est libre du choix des voies, mais tenu de se cultiver.

Ex : Nous admettons toutes les tendances spirituelles, mais nous exigerons que chacun ait une opinion choisie et qu'il se cultive dans le sens choisi.

3° Tout compagnon doit respecter, au minimum, les règles ci-dessous, adoptées par la Communauté :

- Tu aimeras ton prochain, - Tu ne tueras point,
- Tu ne prendras pas le bien de ton prochain,
- Tu ne mentiras pas,
- Tu seras fidèle à la promesse faite,
- Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front,
- Tu respecteras ton prochain, sa personne, sa liberté,
- Tu te respecteras toi-même.
- Tu lutteras, et d'abord sur toi-même, contre tous les vices qui diminuent l'homme, contre toutes les passions qui maintiennent l'homme en esclavage, entravant la vie sociale : orgueil, avarice, luxure, envie, gourmandise, colère, paresse.

C H A P I T R E III

- Tu maintiendras qu'il est des biens supérieurs à la vie même : la liberté, la dignité humaine, la vérité, la justice.

4° Chaque compagnon s'engage, en outre, à respecter la morale propre à sa conviction, en ce qu'elle n'a rien qui s'oppose à la morale de la Communauté.

5° Notre recherche de la vérité est sérieuse et sincère. Les expériences que nous devons faire seront conduites avec toute notre sincérité. Condition nécessaire pour que les résultats aient une signification.

Nous serons sans pitié pour les tricheurs et les malins.

6° La discipline consentie est la première des conditions de la vie sociale. Tout homme qui obéit par contrainte est un lâche, et nous le chasserons de notre Communauté.

7° Aucune vie sociale n'est possible sans amour. Il est impossible de s'aimer sans se connaître. Nous apprendrons donc à nous connaître pour nous aimer et nous respecter.

8° La vérité est indispensable à la vie sociale. Nous lutterons contre le mensonge sous toutes ses formes.

9° L'orgueil est l'ennemi de tout progrès moral et social. Nous lutterons contre l'orgueil sous toutes ses formes (respect humain, mauvais caractère, jalousie, envie, etc...).

10° Toute cette lutte se fera au grand jour, par le secours de tous les compagnons,

joyeusement, simplement. Nous chasserons le mauvais esprit.

11° Les fautes de chacun contre la règle devront servir à l'éducation de tous.

12° Chacun pourra être contre une idée, il ne devra jamais s'en moquer.

13° La Communauté ne sera pas une sélection des meilleurs. Elle prendra chaque homme comme il est et lui demandera seulement de tendre avec bonne volonté et énergie vers l'idéal proposé.

14° Tous les hommes sont tenus de travailler. La Communauté aidera chacun à trouver le travail qui convient le mieux à ses goûts et à ses aptitudes. Elle devra, ce choix étant librement fait, contraindre au besoin ses membres au travail.

15° Les hommes sont égaux en nature mais inégaux en valeur. Ils n'ont pas reçu les mêmes dons ni avec la même intensité. Ils doivent donc accepter que la Communauté les classe suivant leur valeur humaine totale.

16° Le chef devra être le meilleur (c'est à dire celui qui, pour une fonction donnée, aura la plus grande valeur humaine totale). Celui qui donne l'exemple; qui éduque, qui aime, qui se dévoue, qui sert. Obéir à un prétendu chef qui n'a pas ces qualités, constitue une lâcheté.

MORALE COMMUNE AUX COMPAGNONS

Le Code d'honneur des Compagnons, adopté comme base de départ pour engager la lutte, est le suivant :

COMPAGNON !
Au service de la France,
Uni à tes compagnons,
Loyal à tes chefs,
Tenace au travail,
Entraîne chaque jour ton corps,
Entreprends hardiment, achève la tâche commencée,
Prête la main à tous,
Sache que l'argent est corrupteur,
Parle franc, tiens parole,
Sois gai, sobre, propre,
Chevaleresque à l'égard des femmes,
Respectueux envers ta famille,
Approfondis ta foi, éclaire ta conviction,
Ecoute, cherche à comprendre,
Sans pitié pour la mollesse et la lâcheté,
Combats pour être un homme,

A L'ŒUVRE COMPAGNON.
Que notre compagnonnage fasse la France LIBRE,
JEUNE et FIERE.

POSITIONS IDÉALES

Nous exposerons ci-dessous quelques positions prises en commun devant certains problèmes humains. Nous définirons les termes sur la signification desquels nous nous sommes mis d'accord.

1° DÉFINITION DE LA MORALE

Avant toute chose, les compagnons se mettent d'accord sur une définition de la Morale.

La définition choisie est :

"Science des lois idéales qui régissent les actions humaines et art de les appliquer correctement aux diverses situations de la vie".

Il s'agit, en effet, non pas de savoir comment les choses se passent en fait, mais comment elles doivent se passer.

2° ACCORD SUR LA MORALE

MINIMUM

Les compagnons savent qu'il existe un grand nombre de morales. Il est essentiel que les morales particulières ne soient pas brimées. C'est pour cette raison que les compagnons ont décidé que la morale commune ne pourrait être fixée qu'à l'unanimité.

Tous reconnaissent cependant qu'il existe une morale naturelle (même s'ils ne sont pas d'accord sur son origine). Cette morale a été définie ci-dessus (§ II Déclarations et engagements) et constitue la morale minimum imposable à toute société humaine et *sans laquelle aucune vie sociale n'est possible.*

3° LE BIEN ET LE MAL

Les membres de la Communauté se sont mis d'accord sur l'existence du bien et du mal. Très exactement sur la notion de bien et de mal.

L'accord n'a pu se faire sur la nature de ce bien et de ce mal ni sur l'existence d'un Bien absolu.

Tous reconnaissent comme Bien, ce qui est bon pour l'homme, ce qui tend à l'épanouissement, au développement des personnes, ce qui permet à l'homme d'atteindre sa fin.

Est Mal tout ce qui tend à briser, à amoindrir l'homme, tout ce qui le détourne de sa fin (voir fins de l'homme § 6°).

4° ACCORD SUR LES VALEURS IDÉALES

Trois tendances philosophiques se partagent les membres de la communauté :

1. Tendance chrétienne (catholique et protestante).
2. Tendance spiritualiste (détachée de toute religion).
3. Tendance matérialiste (plusieurs nuances).

Ces trois grandes tendances se sont mises d'accord sur la nécessité d'une morale. Toutes trois ont reconnu l'existence de valeurs idéales sur l'origine et la nature desquelles ils n'ont pu se mettre d'accord. Les chrétiens se réfèrent à Dieu, les matérialistes se réfèrent à la Société, à la nature dans la pratique.

Nous croyons utile de fixer les valeurs idéales que nous reconnaissons déjà et nous pensons aussi qu'il est nécessaire de préciser chacun de ces termes au sujet desquels ne doit subsister aucun malentendu. Ces valeurs idéales sont au nombre de quatre :

AMOUR - JUSTICE - VERITE - LIBERTE

AMOUR. - C'est l'identité qui existe entre l'objet aimé et le sujet qui aime. C'est en vertu de ce sentiment (aux formes multiples) que celui qui aime éprouve de la joie à se donner, à se sacrifier pour celui qu'il aime. Nous faisons nôtre la sentence : "Aimez-vous les uns les autres" .

Aimer, c'est donner, c'est aider chacun à atteindre ses fins.

JUSTICE. - C'est l'identité entre ce qui est et ce qui doit être.

La justice consiste, en fait, pour nous, à donner à chacun ce qui lui revient, ce à quoi il a droit. A ne diminuer en rien les chances qu'a chacun d'atteindre ses fins.

VERITE. - C'est ce qui Est.

Le vrai est l'identité entre ce qui est et le témoignage que j'en porte par mes paroles, par mon attitude, par mon silence.

LIBERTE. - C'est le pouvoir de choisir.

Ceci implique pour l'homme la responsabilité de ses actions.

A aucun moment les membres de la Communauté ne se sont trouvés en opposition irréductible. Alors que dans le domaine de l'idéal pur ils se trouvaient parfois en opposition absolue, ils ont constaté que, devant un cas concret, ils trouvaient toujours la solution humaine donnant parfaitement satisfaction à tous et réalisant l'unanimité.

En conséquence, ils ont décidé de ne jamais accepter d'entrer en conflit et surtout de ne jamais se séparer à partir d'un conflit d'idées. Les compagnons s'engagent à ne se séparer que s'ils ne pouvaient se mettre d'accord sur la solution pratique à donner à un cas concret.

MORALE COMMUNE AUX COMPAGNONS

5° ACCORD SUR LA NATURE DE L'HOMME

Nous nous sommes mis d'accord sur une conception commune de l'homme d'où découle l'organisation de notre Communauté.

Nous avons tous admis que l'homme était un composé d'esprit (intelligence, pensée, conscience) et de matière (le corps, les membres, les organes), mais qu'il était vain d'essayer de les dissocier l'un de l'autre et de les traiter séparément.

Pour nous, l'homme est un composé d'esprit et de matière intimement liés, fondus. Nous pensons que l'homme a ses lois propres et qu'il est absurde de régler son sort en traitant séparément le corps et l'esprit. Sa vie doit donc être organisée de telle sorte qu'il puisse satisfaire à tous moments les besoins de son corps et de son esprit.

La reconnaissance de ces besoins (physiques, intellectuels ou spirituels) nous permet d'affirmer que l'homme a des devoirs vis-à-vis de son corps et de son esprit.

Matérialistes et chrétiens n'ont pas pu se mettre d'accord sur la différence de nature entre l'esprit et la matière, mais ils reconnaissent tous l'existence de l'esprit et de la matière.

6° FINS DE L'HOMME

L'homme a pour mission d'améliorer la nature, de la transformer, de la terminer et d'en tirer tout le parti possible au profit de tous les hommes et à son profit personnel.

Cette fin est estimée suffisante par les matérialistes. Les chrétiens l'acceptent comme une fin intermédiaire. Mais ils se sentent chargés de la même mission et savent qu'ils n'atteindront pas leur fin dernière (glorifier Dieu) sans avoir réalisé cette fin

intermédiaire.

En conséquence, l'unanimité s'est faite sur cette fin reconnue commune sans qu'il y ait pour autant malentendu et encore moins compromis.

7° LE TRAVAIL

Pour atteindre sa fin, l'homme dispose d'un unique moyen. *Ce moyen est le travail.* Nous avons réalisé l'accord sur la définition suivante du travail : " Toute activité humaine (professionnelle, sociale, physique, intellectuelle, spirituelle) qui porte l'homme vers sa fin.

Cette conception du travail doit être particulièrement retenue parce qu'elle nous conduit à une organisation sociale toute différente de celle que nous connaissons.

Tout homme ayant le besoin, le devoir d'atteindre sa fin, a le devoir de travailler, le droit de travailler.

Le travail est donc obligatoire et possible pour tous.

8° LA LIBERTÉ HUMAINE

Nous constatons que c'est l'homme qui fait sa propre histoire et aussi qu'il la fait dans des conditions déterminées. Sous une autre forme, nous dirons que l'homme est libre, c'est-à-dire qu'il a le pouvoir de choisir, mais que, bien entendu, son milieu, son éducation, sa naissance, etc..., orientent son choix et souvent mutilent sa liberté. Il n'en reste pas moins libre de choisir et sa volonté lui permet toujours, en fin de compte, d'accepter ou de refuser de faire même ce que physiquement on pourrait le contraindre à faire.

Ceci est le fondement de sa responsabilité.

POSITIONS PRATIQUES

Chaque fois que les circonstances de notre vie Communautaire nous placent devant un nouveau problème moral, nous ne manquons pas de l'étudier et de fixer notre position minimum commune du moment.

On trouvera donc, ci-après, un certain nombre de positions, de principes qui, réunis, constituent une véritable morale pratique.

NOTRE ENGAGEMENT QUOTIDIEN

Cette morale minimum commune est une morale vécue. Elle inspire et guide notre action quotidienne.

Devoirs spirituels et intellectuels

Nous mettrons par écrit notre idéal de vie et d'action en faisant tous les efforts pour nous y conformer. Nous le consulterons souvent.

Nous nous engageons à faire partie d'un groupe spirituel qui sera chargé de veiller à ce que soient pratiquées par tous ses membres la morale minimum commune et la morale individuelle librement choisie. Chaque semaine, nous consacrerons au moins une heure à l'étude collective des problèmes spirituels, philosophiques ou religieux.

Nous nous engageons à choisir un programme d'études en accord et sous le contrôle de la section intellectuelle.

Nous consacrerons au moins une demi heure chaque jour à l'étude et à la lecture. Nous devons avoir lu au moins deux livres par mois.

Nous prendrons des notes sur chaque lecture et nous en ferons un résumé.

Devoirs physiques

Nous nous engageons à veiller à notre santé et à conserver notre corps en bon état.

Nous ferons au moins une heure de sport ou gymnastique par semaine.

Nous nous tiendrons propres et corrects (toilette, barbe, tenue, vêtements) chez nous, au travail, et dans toutes les occasions (machines propres, places propres). Toujours notre attitude sera digne et virile (lutte contre le laisser-aller, le débraillé).

Devoirs sociaux

Nous manifesterons notre respect pour les autres et pour nous-mêmes en proscrivant les conversations équivoques, les sous entendus malsains, les mots grossiers.

Nous respecterons profondément la religion, les rites, les opinions religieuses et philosophiques de chacun.

Nous ne nous moquerons jamais d'une infirmité, d'une souffrance.

Nous viendrons au secours des souffrances qui nous entourent. Nous aiderons et défendrons toujours les plus faibles.

Nous serons toujours à l'heure, disciplinés et exacts aux rendez-vous.

Nous serons fidèles à la parole donnée, mais nous ne prendrons que très rarement des engagements, et seulement pour des choses sérieuses.

MORALE COMMUNE AUX COMPAGNONS

En particulier, nous veillerons à ne jamais prendre d'engagement qui risque de nous mettre en conflit avec notre morale.

Nous ne nous engageons jamais que sur des points précis. Jamais nous ne nous engageons sans savoir à quoi nous nous engageons, vis-à-vis de qui et pour combien de temps.

Nous ne prêterons jamais serment de fidélité sans condition à un homme.

Nous ne tuons que pour défendre notre vie, mais jamais pour défendre un bien matériel. Nous étudierons particulièrement cette question en tenant compte des nécessités de la vie sociale, car nous finissons par ne plus savoir où est la vérité sur ce point.

Nous ne prendrons pas ce qui ne nous appartient pas. Nous paierons notre place, notre part. Nous refuserons de resquiller, de tricher, même si on se moque de nous.

Nous ne percevons que le fruit de notre travail.

Nous ne traiterons aucune affaire de spéculation.

Nous ne percevons aucun intérêt.

Nous nous engageons à mettre fin à tout malentendu entre nous, et cela au plus tard à l'Assemblée de Contact hebdomadaire.

Nous nous engageons à ne pas mentir, même si cela nous coûte matériellement et personnellement.

Nous nous engageons à nous dire la vérité sans fard, à nous reprendre mutuellement, à accepter toutes les remarques, même devant tous les compagnons, au sujet de nos fautes, de notre inconduite.

Nous nous engageons à ne plus parler légèrement de l'amour de la femme, de tout ce qui touche aux relations sexuelles.

Devoirs envers la famille

Nous nous engageons à élever dignement nos enfants et à développer et épanouir leur personnalité.

Nous respecterons le plus possible les libertés de l'enfant en le mettant petit à petit en face de ses responsabilités, en le faisant vivre dans un climat de vérité.

Nous acceptons l'intervention de la Communauté pour nous aider et nous guider dans l'éducation, l'instruction et l'orientation de nos enfants.

L'homme et la femme ont théoriquement les mêmes droits. C'est la personne qui a la plus grande valeur humaine qui est le chef du foyer. Normalement ce rôle est dévolu à l'homme.

Nous nous engageons à respecter notre conjoint et à tenir tous les engagements contractés.

Dans ce domaine, comme dans toute notre vie, c'est la Communauté qui reçoit et enregistre les engagements, les accords.

C'est devant la Communauté toute entière, devant les camarades que tous les engagements sont pris.

Il appartient alors au Tribunal de juger, d'apprécier les situations et de prendre les décisions indispensables.

POSITIONS COMMUNAUTAIRES

Tous les membres de la Communauté n'en font pas partie au même titre.

Les différentes "positions communautaires" ont pour but de permettre leur classement en fonction du titre auquel ils ont adhéré à la Communauté. Il est ainsi possible de déterminer les devoirs et les droits de chaque membre ainsi que les conditions qu'il doit remplir pour pouvoir prétendre faire partie d'une catégorie donnée.

On trouvera dans ce chapitre :

1° Un rappel de la position minimum commune de la Communauté devant le problème de "l'Homme" et devant le problème de la "Femme".

On ne trouvera là que les éléments essentiels de cette position. Quand la Communauté aura suffisamment approfondi la question, ces positions figureront au chapitre "Morale Minimum commune".

2° Le schéma général des différentes "positions communautaires".

3° Une fiche par position communautaire précisant les conditions d'admission, les devoirs, les droits pour chacune de ces positions.

POSITION DE LA COMMUNAUTE DEVANT LE PROBLEME DE "L'HOMME"

INTRODUCTION

Tous les hommes ne sont pas d'accord sur l'origine de l'homme, sur la nature de la matière et de l'esprit.

Cela est absolument sans importance. Il suffit qu'ils soient d'accord sur l'existence de cette matière et de cet esprit, sur la nature de l'homme. On peut regretter que l'unanimité ne soit pas faite sur tous les points. On est cependant obligé de constater cette divergence d'opinions. Comme il faut à tout prix se mettre d'accord pour que vive la société humaine, *nous nous proposons de nous mettre d'accord, de constater l'accord sur un minimum de points.*

C'est ainsi que si nous ne sommes pas d'accord sur toutes les missions de l'homme ou sur sa véritable et unique mission, il suffit que nous nous mettions d'accord sur ces missions intermédiaires en prenant pour but commun et provisoire celle qui semble la plus haute et qui est reconnue par tous.

De même pour la morale.

De même pour tout.

Une société humaine ne peut se concevoir

qu'à partir d'une Communauté et donc d'un minimum de conceptions communes, de caractères communs.

On peut le regretter, c'est ainsi.

L'homme est caractérisé par la liberté.

Restreindre cette liberté, c'est supprimer l'homme pour revenir à la bête.

- L'homme est une personne humaine.

- Il est composé d'esprit et de matière. Composé indissociable.

- Il dispose en conséquence de facultés spirituelles, intellectuelles, physiques. Il doit les cultiver toutes harmonieusement, faute de quoi il n'est plus un homme.

- L'homme est libre (pouvoir de choisir). Il est donc responsable.

- Il a la notion et peut acquérir la connaissance du bien et du mal, soit grâce à la loi naturelle qu'il porte en sa conscience, (quelle qu'en soit l'origine), soit par la loi écrite que la Société lui propose pour expliquer, détailler, préciser la loi naturelle.

C H A P I T R E IV

- L'homme doit donc pouvoir reconnaître librement le Bien. Nul ne doit l'y contraindre. La loi ne peut être imposée à l'homme que si elle a pour base la partie du Bien admise, reconnue par ceux qui s'y soumettent.

- L'homme a besoin d'une raison de vivre, d'un but qui le dépasse (idéal).

- L'homme a le devoir de vivre, de PROGRESSER, d'évoluer vers le Bien.

- L'homme a pour moyen de progresser, le "TRAVAIL" (il a donc le devoir de travailler et le droit de travailler librement). Nul ne peut lui retirer ce droit.

- L'homme a le droit de s'approprier ce qui est nécessaire à sa vie. Il a un droit de propriété absolue sur le fruit de son travail. Il ne peut s'en dessaisir que librement.

- L'homme est sociable. Il ne peut trouver son plein épanouissement que vivant en société.

- L'homme doit aider les autres hommes à vivre. Il a le droit, en retour, de compter sur eux pour faciliter sa propre existence.

- Chaque homme a une vocation personnelle dans laquelle il est irremplaçable. Il doit pouvoir trouver librement cette vocation.

- L'homme crée librement les sociétés, qui,

en conséquence, doivent être à son service et dans sa dépendance.

- Le Bien véritable personnel de chaque homme ne peut jamais être en opposition avec le bien véritable commun à tous les hommes. Les hommes doivent pouvoir se prononcer librement sur leur bien commun.

- La tâche naturelle de l'homme, c'est de fonder un foyer, d'en être le protecteur.

C'est encore d'être le producteur des richesses matérielles, le transformateur de la nature.

Les sociétés doivent être organisées de telle sorte que l'homme ait intérêt à chercher sa véritable vocation, à se cultiver dans le sens de cette vocation, à accomplir toutes ses tâches naturelles.

- L'homme ne devra jamais avoir intérêt à pratiquer des tâches normalement réservées aux femmes. Ce n'est que dans les cas où il manifesterait une vocation évidente pour ces tâches et où il se montrerait irremplaçable qu'il pourra se faire une situation plus intéressante en accomplissant une tâche féminine.

- L'homme étant l'élément fort, c'est à lui que doivent normalement incomber les tâches rudes.

POSITION DE LA COMMUNAUTE DEVANT LE PROBLEME DE "LA FEMME"

1° La femme est une personne humaine au même titre que l'homme. Elle a les mêmes droits fondamentaux.

2° La femme a pour vocation naturelle, habituelle, la procréation, l'éducation, la charge domestique.

3° La femme peut cependant avoir une vocation personnelle particulière tout comme l'homme. Cette vocation peut être plus impérieuse que la vocation naturelle. Ces deux vocations peuvent exister simultanément.

4° Il est de l'intérêt même de la société de ne pas négliger l'apport féminin au bien commun dans tous les domaines.

5° Il serait contre nature d'empêcher la femme de jouer un certain rôle dans la vie sociale ou économique ou politique, etc... de la société, ou de l'obliger à sacrifier l'une ou l'autre de ses vocations.

Conclusion

La communauté laissera à chaque épouse la possibilité de découvrir et de réaliser sa

vocation.

Dans le cas où cette vocation mettrait la femme dans l'impossibilité d'accomplir toutes ses tâches naturelles (tâches domestiques), la Communauté mettrait à sa disposition la ou les auxiliaires nécessaires.

La femme sera alors rémunérée en fonction de son travail effectif dans la Société.

Le foyer qui utilisera les services des auxiliaires devra payer ces services à la Communauté aux prix qui, seront fixés par le conseil général.

N.B. - Qu'on ne s'effraie pas en pensant que toutes les femmes vont alors abandonner leurs tâches maternelles ou domestiques.

Il appartiendra à la Communauté de valoriser ces tâches de telle façon que la charge de maman soit hautement rémunérée par rapport aux tâches féminines professionnelles.

Ce n'est que dans les cas, exceptionnels qu'une femme parviendra à se faire une meilleure situation comme spécialiste que comme mère.

Dans tous les cas, il faut créer les conditions *d'un libre choix*.

C H A P I T R E IV

A la Communauté d'agir par l'éducation, par l'intérêt, pour que les épouses choisissent normalement la vie domestique par préférence et n'en sortent qu'en cas de vocation évidente.

En attendant une évolution plus complète de notre pensée, nous dirons que tout ceci ne pourra se passer qu'à l'intérieur de la Communauté de l'époux.

Il nous faut étudier comment les choses pourront se régler si l'épouse est conduite, par vocation, en dehors de la Communauté de son époux.

Le rôle du chef de foyer n'échoira pas "de droit" à l'époux.

La Communauté reconnaîtra ce titre l'épouse si sa valeur humaine est nettement plus élevée que celle de l'époux.

A titre d'exemple, nous offrons notre position devant un cas bien particulier, celui des "auxiliaires du foyer", qui montre bien notre respect de la personne humaine dans la femme à propos d'une catégorie de travailleurs dont le sort est particulièrement inhumain et dont aucune société ne s'est préoccupée jusqu'ici.

(Voir « Compagne spécialiste - Auxiliaire' du foyer », page 53).

C O M M U N A U T E

POSITIONS COMMUNAUTAIRES

	PRODUCTIFS	Compagnons spécialistes Jeunes compagnons Compagnons apprentis
		Jeunes épouses
COMPAGNONS	FAMILIERS	Epouses Meres - Plusieurs classes suivant le nombre d'enfants Enfants - Bas - âge, Scolaires
	VETERANTS	
	SPECIALISTES	
POSTULANTS	FAMILIERS	
	APPRENTIS	
STAGIAIRES		

STAGIAIRE

On entre dans la Communauté comme STAGIAIRE

Définition

Toute personne manifestant le désir d'entrer dans notre Communauté et qui semble douée des qualités requises par la profession. Les stagiaires mineurs doivent être munis :

1° D'une autorisation de leurs parents ;

2° D'un engagement des parents de ne pas empêcher leur enfant de se livrer aux activités communautaires.

Admission

Est prononcée par le Chef de Communauté, après consultation du service qui occupera le stagiaire.

Durée

Le stage dure trois mois et il est obligatoire, mais ne saurait dépasser cette durée, ni être renouvelé.

Obligations

Limitées à l'obligation de travailler *professionnellement* et de respecter les règles du travail professionnel. Son temps de travail est contrôlé (pointage).

Le stagiaire est libre de suivre la vie communautaire ou non, de s'informer ou non de notre doctrine.

Avantages et Rémunération

Le stagiaire reçoit un juste salaire fixé par

le chef de Communauté après avis du Service où est employé le stagiaire, et basé sur les salaires légalement en vigueur. Il perçoit les allocations et assurances prévues par les lois sociales. Il reste obligatoirement assuré social et supporte les prélèvements prévus par la loi.

Il bénéficie de l'activité du Service Social à l'exception de la caisse sociale (prêts - dons).

Pour services exceptionnels, il peut recevoir des primes.

Il peut assister aux assemblées de la Communauté, peut y être consulté, mais ne participe à aucun vote.

Fin du stage

Pendant le premier mois, le Stagiaire peut être renvoyé à tout moment, sans préavis, par le Chef de Communauté.

Pendant le deuxième et le troisième mois, il peut être renvoyé par le Chef de Communauté moyennant un préavis de 8 jours.

A la fin de son stage, il a le choix entre:

- quitter la Communauté

ou

- se porter candidat au postulat.

Dans ce dernier cas, le Conseil Général décide et doit répondre soit par l'acceptation, soit par le renvoi.

N. B. - La Communauté, dans la limite de ses possibilités, accepte de prendre, comme stagiaire et dans les mêmes conditions, des personnes désireuses de s'informer.

A la fin du stage, et après examen satisfaisant, la Communauté peut délivrer un certificat autorisant le stagiaire à parler officiellement de notre organisation.

POSTULANT

Apprenti

(Majeur ou mineur)

Définition

Toute personne ne connaissant pas de métier utilisable dans la Communauté, désireuse d'en apprendre un dans notre Communauté.

Admission

Etre âgé d'au moins 16 ans.

Avoir fait un stage de trois mois et être nommé par le Conseil Général. S'il est mineur, ses parents doivent s'engager à le laisser dans la Communauté comme interne pendant trois ans.

Le candidat doit passer un examen médical devant un médecin choisi par la Communauté.

Durée

Le postulat dure un an. Sa durée ne peut être diminuée sous aucun prétexte.

Obligations

Le Postulant s'engage à suivre les règles de la Communauté. S'il est chef de famille, il s'engage à faire suivre à sa famille les règles de la Communauté. Il a donc les mêmes obligations que le Compagnon. Son temps de travail est contrôlé (pointage).

Avantages et Rémunération

Le Postulant bénéficie des services sociaux sans exception. Il fait l'objet d'une fiche de

valeur humaine (voir chapitre "Rémunération").

Il participe à toutes les réunions de la Communauté. Il peut recevoir des responsabilités dans l'organisation exécutive.

Rémunération

a) Pour le Postulant majeur (cas exceptionnel), rémunération pure et simple à la valeur humaine.

b) Pour le Postulant apprenti mineur (cas normal), rémunération à la valeur humaine. Au début, cette valeur humaine pouvant être insuffisante, il est au "pair", c'est-à-dire qu'il est nourri, logé, vêtu, blanchi par la Communauté. Il fait obligatoirement son apprentissage comme interne à la Section d'Apprentissage de Mourras.

Il peut être envoyé en stage à Valence. Un règlement spécial sera établi auquel ses parents devront souscrire et se soumettre.

Dès que la valeur humaine de l'apprenti le permet, sa pension lui est retenue au tarif fixé chaque trimestre par le Conseil. Le surplus est placé à un compte bloqué destiné à être versé au Compagnon à la fin de son apprentissage (pas d'intérêt, mais garantie du pouvoir d'achat).

S'il a besoin de fonds avant cette date, il en fait la demande au Chef de Communauté qui peut l'autoriser à prélever certaines sommes sur son compte.

La durée de l'apprentissage est de trois ans. Elle peut être réduite sur avis de l'équipe "apprentissage et perfectionnement" et décision du Conseil Général.

POSTULANT

Spécialiste

Définition

Toute personne connaissant un métier utilisable par la Communauté, qui, admise après le stage par le Conseil Général, s'engage à étudier et à suivre la règle de la Communauté en vue d'y devenir compagnon.

Admission

Doit avoir fait un stage de trois mois, et être nommé par le Conseil Général. Examen médical préalable obligatoire.

Durée

Le postulat dure un an. Sa durée ne peut être diminuée sous aucun prétexte. Il peut être prolongé.

Obligations

Le Postulant s'engage à suivre les règles de la Communauté. S'il est chef de famille, il s'engage à faire suivre à sa famille les règles de la Communauté. Il a donc les mêmes obligations que le Compagnon. Son temps de travail est contrôlé (pointage).

Avantages et Rémunération

Il bénéficie des services sociaux sans exception. Il fait l'objet d'une fiche de valeur humaine (voir chapitre "Rémunération").

Il participe à toutes les réunions de la Communauté. Il peut recevoir des responsabilités dans l'organisation exécutive (chef d'Equipe, Chef de Section, Chef de Service), mais ne peut être ni Chef de Groupe de quartier, ni Conseiller Général, ni membre

du Tribunal. Il a le droit de vote sur des questions intéressant l'application de la règle.

Il ne peut pas voter sur les questions portant création, modification ou annulation de la règle. Ces questions sont réservées aux Compagnons.

Il est affecté à un groupe de quartier (voir Organisation Communautaire), dont le Chef de Groupe est personnellement responsable de son éducation communautaire.

Il est rémunéré à la valeur humaine et reçoit chaque mois une avance sur la répartition annuelle.

Il peut choisir de rester assuré social ou de se rallier au système de garantie communautaire des risques sociaux. Il doit exprimer son choix par écrit.

Fin du postulat

Le Postulant peut être renvoyé pendant la durée du postulat, sur décision de la Section d'Appel, confirmée par le Chef de Communauté, et ce à la demande de n'importe quel Compagnon. Le Tribunal fixe la durée du préavis.

Au bout d'un an de postulat, il peut se présenter comme candidat Compagnon à la plus prochaine session du Conseil Général.

Sur décision du Conseil Général, il peut alors soit être nommé Compagnon, soit être maintenu dans le postulat, soit être renvoyé (voir fiche "Compagnon").

Le Postulant peut quitter la Communauté. Il doit débattre avec le Tribunal les conditions de son départ, et, en particulier, la durée du préavis.

POSTULANT

Familier

Définition

Tout membre (épouse ou enfant) de la famille d'un Postulant ou d'un Compagnon (spécialiste ou apprenti majeur) se préparant au Compagnonnage.

Admission

Etre épouse ou fiancée d'un Compagnon ou d'un Postulant.

Faire acte de candidature.

Etre agréée par le Conseil Général. (Les enfants en font partie de droit).

Obligations

Le Postulant familial s'engage à suivre les règles de la Communauté et à faire suivre à sa famille ces mêmes règles.

Il peut travailler dans une autre entreprise ou dans la Communauté.

Il n'est pas tenu de travailler professionnellement.

Avantages et rémunération

Ne participe pas à la rémunération. Perçoit, par l'intermédiaire du chef de foyer, les

allocations familiales et, en général, bénéficie de tous les avantages prévus par les lois sociales.

Bénéficie de tous les avantages du service social de la Communauté.

Il participe à toutes les réunions de la Communauté. Il peut recevoir des responsabilités dans l'organisation exécutive; ne peut être ni chef de groupe de quartier, ni Conseiller général, ni membre du tribunal.

Il a le droit de vote sur des questions intéressant l'application de la règle.

Il ne peut pas voter sur les questions portant création, modification ou annulation de la règle. Ces questions sont réservées aux Compagnons.

Il est affecté à un groupe de quartier (voir Organisation Communautaire).

N.-B. - La fiancée du Postulant peut accomplir son postulat avant le mariage. Elle peut alors devenir Compagne le jour de son mariage.

Dans tous les cas, l'épouse d'un compagnon peut être candidate au compagnonnage dès le jour de son mariage.

Il appartient au Conseil Général de décider de son admission et de fixer sa valeur humaine après examen.

COMPAGNON ou COMPAGNE

Spécialiste

Définition

Personne possédant un métier ou un état utilisable par la Communauté, et jouissant de la plénitude des droits et des devoirs dans la Communauté.

Admission

1° Etre majeur, posséder un métier ou un état utile à la Communauté.

2° Avoir effectué un an de travail comme Postulant.

3° Avoir mérité, dans les trois derniers mois du postulat, une valeur sociale moyenne de 600 points et une valeur professionnelle moyenne de 600 points.

4° Avoir obtenu des Compagnons une note de camaraderie au moins égale à 10 sur 20.

Avoir été agréé par le Conseil Général et promu par le Chef de la Communauté.

6° Avoir justifié de connaissances communautaires suffisantes (connaître l'histoire de la Communauté, sa vie; ses buts, son organisation, ses règles, sa morale minimum commune).

7° Avoir signé l'acte d'adhésion à la règle et l'acte de constatation de la Communauté.

Obligations

- S'engager à étudier et à appliquer toutes les règles de la Communauté.

- S'engager (et avec soi son foyer) à conformer sa vie privée et publique à la

morale de la Communauté et à l'idéal individuel choisi.

EN PARTICULIER :

- S'engager, à se soumettre aux décisions de la Communauté.

- S'engager à exercer toutes activités pratiquées obligatoirement par la Communauté.

- Mettre toutes ses facultés et connaissances, au service de la Communauté, celle-ci s'engageant à répartir équitablement les tâches pendant une durée hebdomadaire fixée par la Communauté.

- Etre membre d'une équipe de Service Social ou prêt à l'être.

- S'engager à n'effectuer aucun travail rétribué en dehors de la Communauté, sauf autorisation.

- S'engager à soumettre au Tribunal de la Communauté exclusivement tous les différends (quelle qu'en soit la nature : vol, coups, travail, dommages quelconques, etc.) qui l'opposent à d'autres membres de la Communauté (voir chapitre JUSTICE).

- S'engager à effectuer tous les travaux qui lui sont confiés par la Communauté, même si, exceptionnellement, ils ne sont pas ceux de sa spécialité professionnelle.

- Faire partie d'un groupe de quartier et assister à ses réunions.

- S'engager à accepter toute responsabilité dont il serait jugé digne et s'en acquitter.

POSITIONS COMMUNAUTAIRES

- S'engager à ne plus percevoir aucun intérêt sur les capitaux qu'il possède.

S'engager à utiliser la Communauté comme caisse de dépôt de son épargne personnelle (voir COMPTABILITE "COMP-TES-COURANTS"). (Les situations particulières doivent être soumises au Conseil).

- S'engager à accepter le redressement de ses fautes par les membres de la Communauté.

- S'engager à signaler aux camarades qui les ont commises les fautes dont il serait témoin, et, si cela est sans effet, à les signaler à l'Assemblée de Contact ou au responsable.

- S'engager à effectuer les travaux de contre-effort qui lui sont commandés et à suivre le style de vie proposé pendant ces stages.

Avantages et Rémunération

- Est rémunéré à la valeur humaine, et donc participe à la répartition intégrale des fruits du travail commun, (voir chapitre "Rémunération").

- Il participe à l'orientation des activités de la Communauté (sociales ou professionnelles) principalement par l'intermédiaire :

- de l'équipe professionnelle dont il fait partie ;

- de l'équipe sociale dont il fait partie;

- du groupe de quartier dont il fait partie ;

- de l'assemblée de contact

- de l'assemblée générale ;

- par le choix des responsables.

- Les membres de sa famille reçoivent leur part des fruits du travail commun.

- En cas de maladie, d'accident, ou d'arrêt de travail pour un cas de force majeure, le

compagnon perçoit régulièrement sa part, estimée à la valeur humaine (voir chapitre REMUNERATION). Le Compagnon cesse d'être inscrit aux caisses d'allocations familiales ou d'assurances sociales. Dans le cas où la Communauté juge bon de se réassurer, il se prête à toutes les démarches individuelles nécessitées par la réassurance, mais c'est la Communauté qui paie les primes et encaisse le montant des versements de l'assurance.

- Il bénéficie de toutes les activités du Service Social.

- Il peut occuper toutes les fonctions communautaires dont sa compétence et ses qualités le rendent digne.

- Il est assuré, dès que le Conseil Général le dispense de l'obligation du travail professionnel, d'une rémunération suffisante. Il continue d'être rémunéré à la part, (le système d'évaluation de la valeur humaine des "Vétérans" sera spécialement étudié).

- Il trouve dans la Communauté toutes les possibilités de se cultiver, de s'épanouir et de se réaliser pleinement, et il a le droit d'en exiger les moyens.

- La Communauté s'engage à aider tout compagnon à réaliser sa véritable vocation, même au cas où il manifesterait des dons évidents pour une activité autre que celle qui l'a conduit dans notre Communauté.

- En dehors des congés légaux, il bénéficie de congés payés supplémentaires suivant l'état d'avancement du travail.

- En cas de conflit avec des étrangers à la Communauté, le Compagnon pourra toujours faire examiner son cas par le tribunal, et pourra se faire représenter par la Communauté devant les personnes, administrations ou tribunaux étrangers à la Communauté.

- Le Compagnon peut toujours faire appel à la Communauté qui devra toujours se solidariser avec lui pour résister à toute oppression, d'où qu'elle vienne.

- Aucune décision grave, aucun jugement ne peuvent être pris à l'égard d'un Compagnon sans qu'il ait été entendu.

Contrôle

Tous les six mois, le Compagnon passe devant le Conseil Général qui examine s'il se maintient dans les conditions requises pour être compagnon (valeur professionnelle, valeur sociale). Le Compagnon qui obtiendrait une valeur inférieure à 600 serait replacé dans le postulat sans que cette décision entraîne une modification au sort des membres de son foyer qui sont jugés individuellement.

La périodicité de cet examen varie suivant la position dans la hiérarchie.

Simple Compagnon	6 mois.
Chef d'Equipe	6 mois.
Chef de Section	6 mois.
Chef de Service	1 an.
Chef de Communauté	1 an.

Sanctions

Le Compagnon peut être mis à pied pendant un maximum de 8 jours, avec suppression de rémunération pour un temps correspondant.

Cette sanction peut être prise directement par le chef de la Communauté.

- Il peut être replacé dans le postulat.

- Il peut être renvoyé.

Ces deux sanctions ne peuvent être prises que sur décision de la Section d'appel du Tribunal.

Cette énumération est une indication. Elle

n'est pas limitative et le Tribunal pourra adopter toute sanction que les personnes en cause et les circonstances lui suggéreront.

- Le Compagnon ne peut être exclu de la Communauté que sur décision de la Section d'Appel du Tribunal (jugement motivé) et après confirmation de la décision par le Chef de Communauté. Le manque de travail ne peut jamais être une cause d'exclusion. La Communauté peut, dans ce cas, envoyer provisoirement un compagnon au dehors. C'est la Communauté qui encaisse alors les sommes ou salaires gagnés par le Compagnon. Celui-ci est toujours rémunéré à la part. Ses gains à l'extérieur viennent grossir les recettes de la Communauté.

- L'exclusion peut être demandée par le Chef de Communauté, ou Chef de Service, ou un Conseil d'Equipe.

Dans tous les cas, le Compagnon ne pourra être exclu sans avoir été entendu. Il bénéficiera d'un préavis d'une durée égale, par principe, à la périodicité du contrôle pour sa position dans la hiérarchie, ou d'une indemnité équivalente.

- Selon le motif de l'exclusion, le Tribunal peut modifier l'importance du préavis ou de l'indemnité.

Départ

Le Compagnon ne peut quitter la Communauté sans avoir au préalable fait fixer par le Tribunal la durée du délai-congé et les conditions de son départ (indemnité, etc...). En principe, il doit à la Communauté un préavis égal à la périodicité du contrôle pour sa position dans la hiérarchie.

N.-B. - Aucune distinction n'est faite par la Communauté entre Compagnon et Compagne. A valeur humaine égale, participation et droits égaux.

COMPAGNE

Spécialiste (Auxiliaire du Foyer)

La Communauté utilise les Auxiliaires du Foyer (anciennement "bonnes", cuisinières, laveuses, etc...).

- L'auxiliaire fait partie de la Communauté au même titre que n'importe quelle autre compagne. Son sort dans la Communauté est celui du compagnon spécialiste.

- Elle est soumise à toutes les obligations du Compagnon spécialiste et bénéficie des mêmes avantages.

- Elle est rémunérée à la valeur humaine comme tous les autres membres de la Communauté.

- Elle est mise, par la Communauté, à la disposition de la famille comme le Compagnon est mis à la disposition d'un service, d'une section, d'une équipe.

- Une même auxiliaire peut travailler au profit de plusieurs familles (laveuses, femmes de ménage). (On peut même

envisager la création de services communautaires de lavages, etc.).

- Le Conseil décide du prix qu'il fera payer à la famille les services des Auxiliaires.

L'auxiliaire fait partie d'un groupe de quartier. Elle assiste à toutes les assemblées, et a les mêmes droits que tous les autres (vote, culture), (Temps ou conditions de travail à fixer).

(Ceci constitue une première base à partir de laquelle le cas des auxiliaires devra être étudié).

N.B. Il serait souhaitable de voir s'organiser un service du travail obligatoire pour les jeunes filles. Elles devraient, entre 16 et 20 ans, passer deux ans comme auxiliaires dans une Communauté. Ceci leur permettrait de se former aux tâches domestiques.

COMPAGNE

Familier
Jeune épouse

Définition

Compagne mariée à un Compagnon. Sans enfant, non enceinte, ayant moins de 2 ans de mariage.

Admission

- Etre mariée à un compagnon.
- Avoir effectué un an de postulat.
- Avoir mérité à l'examen d'entrée, une valeur sociale minimum de 600 points et une valeur d'état minimum de 600 points.
- Avoir obtenu des Compagnons une note de camaraderie au moins égale à 10 sur 20.
- Avoir été agréée par le Conseil général et promue par le chef de la Communauté.
- Avoir justifié de connaissances communautaires suffisantes. Connaître l'histoire de la Communauté, sa vie, ses buts, son organisation. Connaître les règles, la morale commune.
- Avoir signé l'acte d'adhésion à la règle et l'acte de constatation de la Communauté.

Obligations

- Doit se consacrer à la création de son foyer.
- S'engage à étudier et à appliquer toutes les règles de la Communauté.
- S'engager à conformer sa vie privée et publique, à la morale commune et à l'idéal individuel choisi.

EN PARTICULIER :

- S'engager à se soumettre aux décisions de la Communauté.
- S'engager à exercer toutes les activités pratiquées obligatoirement dans la Communauté.
- Mettre toutes ses facultés et connaissances au service de la Communauté (celle-ci s'engageant à répartir équitablement les tâches) pendant une durée hebdomadaire fixée par la Communauté.
- Etre membre d'une équipe sociale ou prête à l'être.
- S'engager à n'effectuer aucun travail rétribué en dehors de la Communauté, sauf autorisation.
- S'engager à soumettre au Tribunal de la Communauté exclusivement, tous les différends (quelle qu'en soit la nature : vols, coups, travail, dommages quelconques, calomnie, médisance...).
- Faire partie d'un groupe de quartier et assister à ses réunions hebdomadaires.
- S'engager à accepter les remontrances des membres de la Communauté.
- S'engager à signaler aux camarades les fautes qu'ils auraient commises. Si cela est sans effet, signaler ces fautes au responsable et au besoin à l'assemblée de contact.
- S'engager à exécuter les stages de contre-effort.
- S'engager à se cultiver.

POSITIONS COMMUNAUTAIRES

Avantages

- Elle est dispensée de tout travail professionnel. Elle doit se consacrer à la création de son foyer. Elle est seulement tenue d'accomplir ses tâches sociales.

- Elle a droit au bénéfice de tous les services de la Communauté. Son travail d'épouse est considéré au même titre que le travail professionnel comme ouvrant droit à la perception d'une part des fruits du travail commun.

- Elle peut se faire aider par la Communauté en vue d'étendre ses connaissances ou d'accomplir plus facilement sa tâche d'épouse.

- Elle participe à l'orientation générale de la Communauté (des activités sociales, politiques, mais non des activités professionnelles) par l'intermédiaire du groupe de quartier ou directement en Assemblée Générale et en assemblée hebdomadaire de contact.

- Elle est rémunérée à la valeur humaine (voir chapitre REMUNERATION) et donc participe à la répartition intégrale des fruits du travail commun.

- En cas de maladie, d'accident, ou d'arrêt de travail pour un cas de force majeure, le compagnon familial perçoit régulièrement sa part, estimée à la valeur humaine (voir chapitre REMUNERATION). Le compagnon familial cesse d'être inscrit aux caisses d'allocations familiales ou d'assurances sociales. Dans le cas où la Communauté juge bon de se réassurer, il se prête à toutes les démarches individuelles nécessitées par la réassurance, mais c'est la Communauté qui paie les primes et encaisse le montant des versements de l'assurance.

- Elle bénéficie de toutes les activités du

Service Social.

- Elle peut occuper toutes les fonctions communautaires dont sa compétence et ses qualités la rendent digne.

- En cas de conflit avec les étrangers à la Communauté, la Compagne pourra toujours faire examiner son cas par le Tribunal et pourra se faire représenter par la Communauté devant les personnes, administrations ou tribunaux étrangers à la Communauté.

- Elle pourra faire appel à la Communauté qui devra toujours se solidariser avec elle pour résister à toute oppression d'où qu'elle vienne.

- Aucune décision ne peut être prise à son égard sans qu'elle ait été entendue.

- Les jeunes épouses passent tous les trois mois devant le Conseil général qui rectifie au besoin leurs coefficients.

Sa position lui est assurée aussi longtemps que son époux est dans la Communauté. Elle lui est même maintenue, en cas de désaccord avec son époux, si celui-ci l'abandonnait, quitte au Tribunal à sanctionner sa part de responsabilité.

- Cette position lui est encore assurée en cas de mort de son époux. Dans ces deux derniers cas elle a droit à un emploi réservé aux femmes dans la Communauté (vérification, dactylo, etc.), et devient Compagne spécialiste. Elle ne perd ce droit que si elle quitte volontairement la Communauté (mariage, concubinage, changement d'emploi, etc.).

Sanctions

Toutes les sanctions prévues contre le Compagnon peuvent être prises contre la jeune épouse.

C H A P I T R E IV

Explications

Cette catégorie de Familiars a été établie en vue de favoriser l'installation des nouveaux foyers. La création d'un foyer humain est une chose qui, tant au point de vue de l'individu que de la société, a une extrême importance. C'est chose délicate. Le passage de la vie de jeune fille à la vie d'épouse entraîne de grands changements dans la vie d'une femme. Il lui faut s'adapter. C'est elle qui a mission naturelle de créer l'atmosphère du foyer, de l'organiser. C'est la femme qui a la tâche la plus lourde dans l'établissement du foyer, et surtout dont la vie

est le plus profondément modifiée. Elle doit en outre se préparer à son rôle de future maman. Parachever son éducation dans ce sens.

C'est dans ce but que la Communauté a exempté la jeune épouse de tout travail professionnel obligatoire pendant deux ans. Elle reste cependant astreinte à l'obligation de l'activité sociale. Elle peut toujours prendre volontairement en charge certaines tâches dans la mesure où le but indiqué plus haut est atteint.

La jeune épouse n'a pas seulement à entretenir son foyer, comme l'épouse, elle a à le créer.

COMPAGNON

Familier

Epouse

Définition

Compagne mariée à un Compagnon, sans enfant, non enceinte. Mariée *depuis de deux ans*.

Admission

Les conditions d'admission sont les mêmes pour l'épouse que pour la jeune épouse.

N. B. - Les jeunes épouses passent sans examen dans la catégorie "épouse" dès qu'elles ont plus de deux ans de mariage.

Obligations

Les obligations sont les mêmes pour l'épouse que pour la jeune épouse.

En outre, l'épouse peut recevoir des tâches professionnelles ou des missions sociales qu'elle est tenue d'accomplir. Ces tâches doivent tenir compte de ses possibilités et lui laisser le temps d'assurer ses tâches

ménagères, celles-ci constituant sa principale obligation.

N. B. - L'épouse n'est tenue par l'obligation d'accepter des tâches professionnelles que jusqu'à l'âge de 40 ans. Au-dessus de 40 ans, l'épouse peut se consacrer entièrement à son foyer. Elle est seulement tenue d'accomplir sa part des tâches sociales.

Avantages

Les avantages sont les mêmes pour l'épouse que pour la jeune épouse.

L'épouse passe tous les ans devant le Conseil général qui rectifie au besoin ses coefficients.

Sanctions

Toutes les sanctions prévues contre le Compagnon peuvent être prises contre l'épouse

COMPAGNON

Familier

Mère

Définition

Compagne mariée à un Compagnon, ayant au moins un enfant. Il est convenu que la Compagne mariée et enceinte est assimilée à la mère dès que son état est constaté par le médecin.

Admission

Les conditions d'admission de la mère sont les mêmes que celles de la jeune épouse et de l'épouse.

N. B. - Les jeunes épouses et épouses passent sans examen dans la position de "mère" dès que leur situation est constatée par le médecin.

Obligations

- La "mère" doit se consacrer à l'éducation de ses enfants et à ses tâches ménagères.

- S'engager à exercer toutes les activités pratiquées obligatoirement par la Communauté (pour sa catégorie).

- Mettre toutes ses facultés et connaissances au service de la Communauté.

- Être membre d'une Equipe sociale. A partir du troisième enfant, les mamans sont dispensées de cette obligation. Elles peuvent cependant faire partie d'une Equipe.

- S'engager à se cultiver intellectuellement, physiquement et spirituellement ainsi que

dans tous ses devoirs d'état et, en particulier, en ce qui concerne l'éducation des enfants.

- Les autres obligations sont les mêmes pour la "mère" que pour la jeune épouse et l'épouse.

Avantages

- Elle est dispensée de tout travail professionnel et doit se consacrer à l'éducation de ses enfants et à ses tâches domestiques.

- Elle est rémunérée à la valeur humaine. La position communautaire "mère" comporte plusieurs catégories, selon le nombre d'enfants.

- Son travail d'épouse et de mère est considéré (au même titre que le travail professionnel) comme ouvrant droit à la perception d'une part des fruits du travail.

- En cas de mort de son époux, sa situation lui est assurée aussi longtemps que ses enfants sont à sa charge. La Communauté l'aide pratiquement à élever ses enfants. Elle passe ensuite dans les "Vétérans". Au cas où elle créerait un nouveau foyer, elle suivrait le sort de son nouvel époux. La situation serait la même au cas où ce nouveau foyer n'aurait pas d'existence légale.

- Les mères passent tous les six mois devant le Conseil général qui rectifie au besoin leurs coefficients.

POSITIONS COMMUNAUTAIRES

- La Communauté peut faire bénéficier la mère du concours d'une ou plusieurs auxiliaires si sa tâche est trop lourde, le Conseil général fixe alors le prix de ces services en fonction de la situation du foyer.

En dehors de ces avantages particuliers, la "mère" bénéficie de tous les droits de la jeune "épouse" et de "l'épouse".

Sanctions

Toutes les sanctions prévues contre le Compagnon peuvent être prises, contre la

Mère.

Explications

Le but de ces mesures est de permettre aux mères de s'acquitter de leurs deux principales tâches : épouse et maman.

L'examen est plus fréquent que pour les épouses. C'est que leurs responsabilités sont plus grandes et que la Communauté croit nécessaire un contact plus fréquent afin de pouvoir mieux conseiller la maman:

COMPAGNON

Familier
Enfant - Bas - âge

Définition

Tout enfant de ménage de Compagnons jusqu'à l'âge de 7 ans.

Avantages

- Est rémunéré par un fixe, d'après un barème établi par le Conseil général.
- Bénéficie de toutes les activités et de tous les avantages du Service Social.
- Obligatoirement soumis à la surveillance médicale (section physique).

COMPAGNON

Familier

Enfant - Scolaire

Définition

Tout enfant de ménage Compagnons, à partir de l'âge de 7 ans, jusqu'à l'âge où il cesse d'être à la charge de ses parents, soit par son entrée dans une autre Communauté; soit par son passage à la catégorie apprenti - compagnon.

Admission

Etre enfant de. Compagnons de la Communauté, être inscrit à une école ou être apprenti dans un établissement autre que la Communauté.

Obligations

- Fait obligatoirement partie du "Groupe des Jeunes" de la Communauté. Il doit en suivre toutes les activités. Le groupe des jeunes peut l'autoriser à s'affilier à un mouvement de jeunesse choisi par les parents. Dans ce cas, le groupe demeure responsable devant la famille et la Communauté de l'efficacité de l'éducation donnée par ce groupement.

Le jeune est alors dispensé de suivre les activités du groupe des jeunes de la Communauté. Il est seulement tenu d'assister à une réunion mensuelle de contact qui aura

lieu obligatoirement entre tous les jeunes de la Communauté.

- L'enfant doit alors recevoir dans sa famille l'enseignement civique communautaire. Cet enseignement pourra être donné en commun. Dans tous les cas, la Communauté contrôlera cet enseignement.

- Les parents sont libres du choix du type d'éducation à donner à leurs enfants (religion, études, métier), sauf en cas d'indignité reconnue par le Tribunal.

La Communauté conseille, informe les parents et les enfants, puis elle contrôle l'exécution. Elle s'assure, par des examens qu'elle fait passer à l'enfant par des contacts avec ses professeurs ou ses éducateurs, que l'enseignement que l'enfant reçoit est bien celui qu'a choisi sa famille et que cet enseignement est efficace. Elle renseigne les parents et les représente au besoin auprès des éducateurs officiels.

- L'enfant est tenu d'exercer une activité sociale au sein de la Communauté (participation à l'entraide, aux fêtes).

- L'enfant est tenu de se cultiver intellectuellement et physiquement.

- Il est obligatoirement contrôlé physiquement par la Communauté.

- Si l'enfant poursuit ses études au delà de la 15^e année, il est tenu d'apprendre un métier manuel.

Avantages

- Il est rémunéré à la valeur humaine (voir chapitre rémunération). Après examen de ses aptitudes par le Conseil général et accord avec la famille, la Communauté lui fournira tous les moyens de travailler, d'étudier (sciences, arts, sports, etc.). Ces moyens ne seront maintenus que si l'enfant prouve par des résultats qu'il a des dons et fournit le travail nécessaire pour continuer à user avec profit de ces facilités.

- Le Conseil général fixera les coefficients de l'enfant en tenant compte des notes obtenues en classes, des matières étudiées, de la tenue, de l'éducation, des efforts, des services rendus.

- L'enfant pourra trouver auprès de la Communauté aide et assistance contre les abus éventuels de la famille. Inversement, la Communauté prêtera aide et assistance à la famille contre ceux de ses enfants qui s'écarteraient du devoir.

Deux cas sont habituellement considérés

1° - ETUDIANT.

Enfant qui, après examen du Service Social (section intellectuel) est jugé digne de poursuivre ses études.

Il est rémunéré à la valeur humaine, mais reçoit en plus tout ce qui correspond aux charges provoquées par ses études (normalement ce sera la compensation qui jouera entre, les différentes Communautés pour répartir les charges où il existera des Communautés d'étudiants à la charge des Communautés plus grandes). En l'absence

d'une telle réglementation, la Communauté prendra en charge les études de ceux de ses enfants qui le mériteraient.

Tous les étudiants de la Communauté seront soumis à l'apprentissage d'un métier manuel à titre de contre-effort. Cette mesure est obligatoire. La Communauté n'hésitera pas à entrer en conflit avec les éducateurs officiels pour la faire respecter.

2° - APPRENTIS.

Les jeunes qui apprennent un métier, doivent normalement être pris en charge par la Communauté qui les emploie. En attendant la généralisation de ce système, ils seront rémunérés par notre Communauté aussi longtemps que le salaire versé par leur employeur sera inférieur à la rémunération donnée par la Communauté (dans ce cas, toutes les sommes versées par l'employeur, à quelque titre que ce soit, sont reversées à la Communauté).

N. B. - La Communauté aura le droit de supprimer toute rémunération dans le cas où les parents s'obstineraient à faire suivre à l'enfant une voie qui ne lui plairait pas, pour laquelle il ne serait manifestement pas doué de l'avis de la Communauté et de l'avis des spécialistes de cette branche.

Dans le cas où l'enfant et sa famille seraient d'accord pour poursuivre leurs efforts dans une voie qui semblerait contre-indiquée par la Communauté et les spécialistes, l'enfant recevra une rémunération minimum qui ne tiendra pas compte de ses frais spéciaux. Ce sera alors à la famille de se priver pour poursuivre le but contesté.

POSITIONS COMMUNAUTAIRES

Explications

Ces mesures ont pour but :

1° - *De valoriser le travail de l'enfant*. En conséquence, de lui donner très tôt le sens de la dignité. Ne pas l'élever dans une atmosphère de soumission en lui faisant croire qu'il mange le pain que gagne son père, ce qui est faux. S'il doit de la reconnaissance à son père, c'est, pour d'autres raisons. L'enfant qui fait son travail, gagne son pain.

Il acquiert ainsi très tôt la notion, le sens de l'efficacité du travail. Il n'est pas une bouche inutile. Il ne doit pas son pain à la générosité d'un autre. C'est un homme faible, mais libre.

2° - *Intéresser la famille au travail de*

l'enfant. En effet, les revenus de la famille baissent si l'enfant ne travaille pas bien.

A l'heure actuelle, au contraire, la famille reçoit des allocations même si l'enfant ne travaille pas ou mal. Quelquefois à cause des parents qui se servent de lui comme d'un domestique.

N.B. - Ne pas s'effrayer des dangers et des désordres apparents engendrés par une telle méthode. Ce qui importe, ce n'est pas de faire de bons enfants, mais des hommes. L'enfant est un homme en construction et non un être fini. Comme tel, il peut n'être pas beau à voir, c'est le cas d'un chantier de construction. On ne juge l'oeuvre de l'architecte que quand il livre la maison et non quand il la bâtit.

ORGANISATION

COMMUNAUTAIRE

(ACTIVITE HUMAINE TOTALE)

On trouvera dans ce chapitre :

1. Le schéma général de l'organisation communautaire.
2. Une fiche par organisme (Conseil ou Assemblée) précisant les attributions, le fonctionnement, le choix des responsables.
3. Un schéma de la hiérarchie des responsabilités dans l'ordre communautaire sur chacune de ces responsabilités. On devra se reporter au chapitre "Responsabilités et Pouvoirs".

PRINCIPES

- La Communauté pourra édicter des lois n'intéressant que sa vie intérieure à la condition expresse qu'elles ne violent pas les lois édictées par les Communautés supérieures (avec son accord). Ces lois devront en outre tenir compte des exigences ci-dessous :

A) Toute organisation ou règle basée sur le principe de la division et de l'isolement des activités humaines, devra être rejetée.

B) Toute règle qui opposera l'intérêt privé

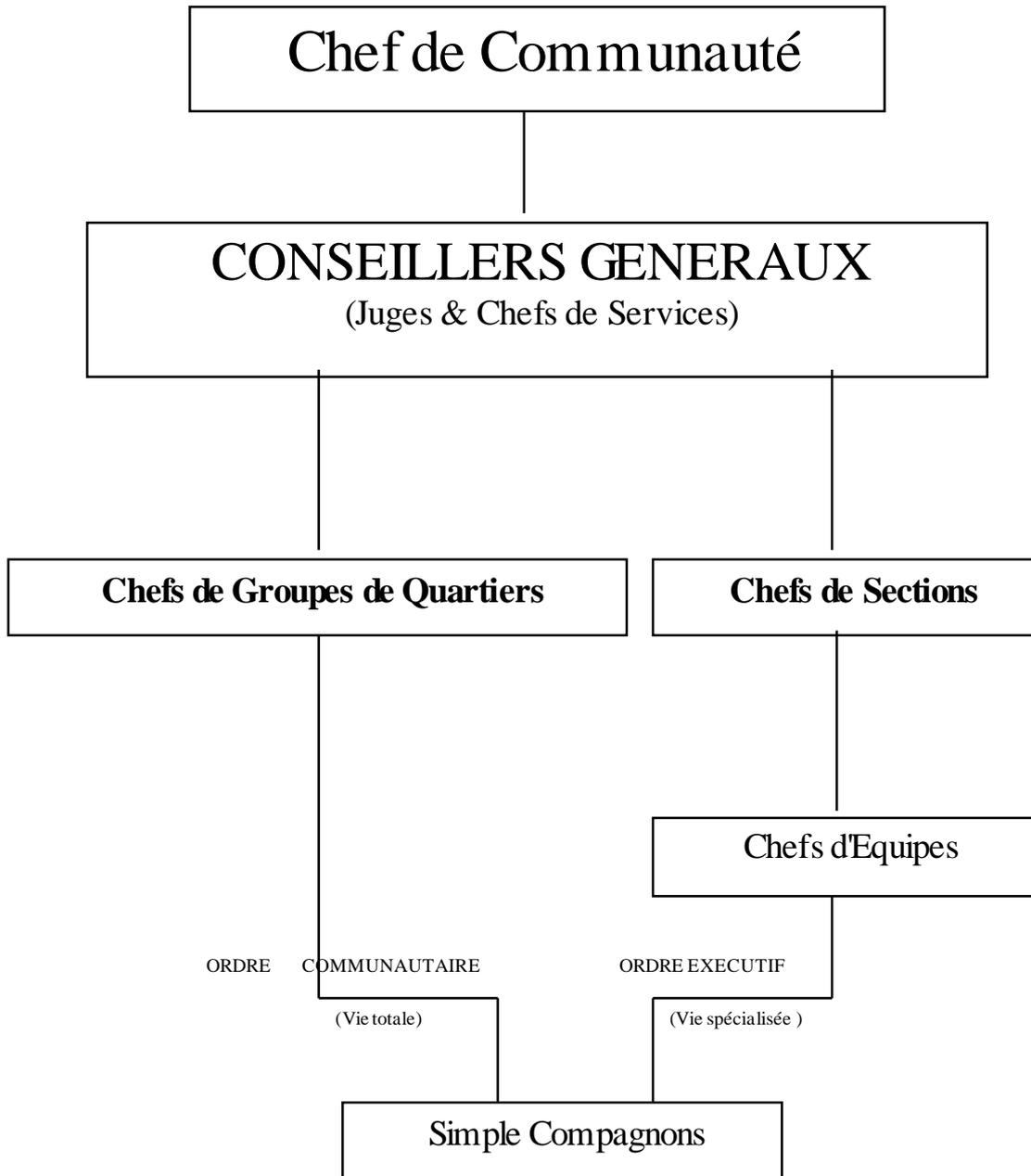
à l'intérêt commun devra être rejetée.

C) Toute règle ayant pour effet de diviser les hommes en classes dont les intérêts s'opposent devra être rejetée.

D) Toute règle qui aura pour effet de rendre le vice plus rémunérateur que la vertu devra être rejetée.

- Les décisions, pour être imposables à tous, devront avoir été acceptées par tous (règle de l'unanimité).

HIERARCHIE DES RESPONSABILITES



- La Communauté devra être organisée de telle sorte que tous ses membres puissent participer, selon leur valeur, à son orientation, sa gestion, son contrôle (choix des buts, contrôle de l'exécution).

- La Communauté devra être organisée de telle sorte qu'elle puisse représenter ses membres politiquement devant les autres Communautés, jusqu'à l'échelon national.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte qu'elle puisse assurer la participation de tous ses membres à la vie politique de la Communauté nationale (information, discussion, décision...).

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que la liberté d'opinion soit parfaitement respectée.

- La Communauté doit être organisée de telle façon que la règle générale puisse toujours être adaptée aux cas particuliers.

- Les lois et les Chefs seront toujours sous

le contrôle de tous les membres de la Communauté et pourront toujours être défaits.

- La Communauté devra être organisée de telle sorte que tous les membres qui la composent se connaissent.

- La Communauté devra être organisée pour rendre la justice dans tous les différends dans lesquels sont seulement en cause les intérêts privés de ses membres ou leurs intérêts strictement communautaires (à l'intérieur de la Communauté).

- La Communauté devra être organisée pour représenter ses membres devant les tribunaux des Communautés plus élevées à l'occasion de différends, délits ou crimes intéressant des Communautés étrangères ou plus grandes.

- Les juges devront être effectivement libres et responsables.

- La justice devra être rendue rapidement.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Définition

Assemblée qui possède, quand elle réunit l'unanimité, le pouvoir absolu dans la Communauté.

Composition

Tous les membres de la Communauté peuvent y assister.

Seuls les membres "Compagnons" ou

"Compagnes" doivent obligatoirement y assister.

Les jeunes Compagnons, les Compagnons apprentis, les enfants, les Postulants, ne sont pas admis au vote. Ils ont cependant voix aux délibérations et particulièrement sur les problèmes les concernant.

Elle est présidée par le Chef de Communauté et son bureau est le Conseil Général.

ORGANISATION COMMUNAUTAIRE

Périodicité

Elle se réunit une fois par semestre obligatoirement.

La date est fixée par le Conseil Général et doit être publiée dans les groupes assez tôt pour que tous soient avertis au moins huit jours à l'avance. En principe, l'Assemblée ne se sépare pas sans avoir fixé la date de sa prochaine réunion.

Convocation extraordinaire

Elle est convoquée extraordinairement par le Chef de Communauté soit de sa propre initiative, soit à la demande de 1/3 des membres du Conseil Général au moins, soit à la demande du Conseil des Chefs de groupes à l'unanimité.

Mission

L'Assemblée Générale doit établir les règles de la Communauté, veiller à ce que toutes ses règles, sa constitution, soient respectées. Les règles fondamentales, les principes, la morale, les tâches communautaires, ne peuvent être fixés et avoir caractère obligatoire que sur un vote unanime de l'Assemblée Générale.

C'est l'Assemblée Générale qui fixe les buts de la Communauté, le chef de Communauté est responsable du résultat et du choix des moyens. Le Conseil Général veille à ce que les buts soient toujours poursuivis. Il aide le Chef de Communauté à trouver les moyens à employer. Le groupe de quartier recherche et étudie les buts et les moyens à proposer.

- Elle doit répondre aux questions posées par le Chef de Communauté, en particulier sur les programmes d'activités proposés par

le Chef de Communauté.

- Elle doit entendre le compte rendu du Chef de Communauté et donner quitus aux responsables.

- Elle procède annuellement à l'élection de la Section d'Appel du tribunal.

- Elle procède tous les trois ans à l'élection du Chef de Communauté.

- Elle vote les barèmes, les qualifications d'état ou professionnelles.

Décision

La constitution de la Communauté, sa morale, les tâches confiées par les familles à la Communauté ou par la Communauté à la Cité, ne peuvent être admises modifiées que par un vote unanime de la Communauté.

Les membres qui n'ont pu obtenir de rendre obligatoire une mesure quelconque, ont toujours la faculté de l'appliquer pour leur propre compte.

En cas de conflit à l'intérieur de l'Assemblée Générale, il appartient au Chef de Communauté d'arbitrer et au besoin d'arrêter le débat.

Le Chef de Communauté a toujours le droit d'opposer son veto à une décision de l'Assemblée Générale. Il peut imposer une décision même contre l'avis de la majorité de l'Assemblée Générale. Dans ce cas, c'est le problème de la confiance au Chef de Communauté que l'Assemblée a à résoudre.

Si la confiance n'est pas donnée à l'unanimité au Chef de Communauté, celui-ci a le choix entre la démission ou l'adoption de la décision de l'Assemblée.

Les positions politiques, sociales, économiques de la Communauté doivent toujours faire l'objet d'une décision de l'Assemblée Générale (unanimité ou ralliement au Chef).

Explications

L'expérience nous a démontré que dès que l'on a fait disparaître les principales causes de conflit que sont l'opposition des intérêts, l'ignorance, la méfiance, la misère, l'injustice, l'unanimité est facilement réalisée.

Si une Communauté ne parvient pas à réaliser cette unanimité, c'est que son Chef n'est pas à la hauteur.

Un vrai Chef, informé parfaitement par ses Conseils de chefs de groupes, Conseil Général, et ayant par eux une action constante sur tous les membres de la Communauté, doit savoir ce qui convient parfaitement à sa Communauté. Il doit avoir prévu ses besoins, ses conflits ; les avoir fait étudier dans ses groupes. Bref, il ne doit présenter à l'Assemblée Générale que des problèmes bien au point. Il doit avoir prévu les questions qui vont lui être posées.

La vie communautaire crée un climat de confiance qui facilite l'accord unanime.

En fait, on ne peut conduire des hommes que si l'on est capable de les faire librement adhérer à sa conception. Cela, c'est proprement commander des hommes.

Faire obéir des hommes par la crainte, c'est commander des esclaves. C'est plus facile mais moins solide. C'est surtout perdre complètement de vue le but de toute

organisation : l'Homme. C'est faire de l'ordre un but et non plus un moyen.

Nous savons par expérience qu'au début de l'application d'une telle méthode il faut beaucoup de patience, qu'on est parfois trompé par des êtres peu scrupuleux. Cependant, c'est en pratiquant la confiance vis-à-vis des autres que nous sortirons petit à petit du cercle infernal dans lequel nous maintenons la méfiance.

L'homme n'est pas naturellement bon. Mais ce n'est pas en le faisant vivre dans un climat mauvais que nous le rendrons meilleur. Il nous sera facile du reste de déceler les incurables et de les mettre impitoyablement à part.

Notre société n'offre des chances qu'aux hommes de bonne volonté.

Qu'on ne s'effraie pas de cette exigence (le l'unanimité. Au fond, c'est bien ainsi que tout marche dans la nature. Dans le régime majoritaire, la minorité est bien obligée de faire comme si elle partageait l'opinion de la majorité.

Il vaut mieux aller moins vite dans le sens du progrès mais avec tous les hommes, que d'aller vite en en broyant les quatre dixièmes.

Notre position sur le plan de la morale commune illustre bien cette notion d'unanimité

CONSEIL GÉNÉRAL

Composition

Il se compose des Chefs de Services et de tous les membres de la Section d'Appel du tribunal.

Le Chef de Communauté assiste de droit à toutes les séances et peut délibérer comme les membres du Conseil.

N.-B. -- La présence du Chef de Communauté a pour but de permettre l'accord unanime- du Conseil et du Chef de Communauté avant décision. On évite ainsi, pratiquement, presque tous les conflits entre le Chef de Communauté et le Conseil Général.

ORGANISATION COMMUNAUTAIRE

Election

Etant donné la composition du Conseil Général, on comprendra qu'il n'y a pas d'élection.

Périodicité

1° - Le Conseil Général se réunit au moins une fois tous les trois mois pour examiner les rapports de tous les services sur leur gestion et entendre le Chef de Communauté rendre compte de sa mission, donner ses instructions.

2° - Il fixe la Masse provisoire.

3° - Il assiste à la "visite" des membres de la Communauté au cours de laquelle sont vérifiés et commentés les coefficients et notes.

4° - Il peut se réunir aussi souvent qu'il en est besoin :

a) sur convocation du Chef de Communauté aussi souvent que celui-ci le juge nécessaire ;

b) ou à la demande de 1/3 de ses membres.

5° - Le Chef de Communauté fixe la date de l'ouverture des séances trimestrielles du Conseil.

6° - Chaque trimestre, les Compagnons et Postulants rendent "visite", en sa présence, au Chef de Communauté (périodicité variable suivant le cas).

Mission

- C'est l'organisme chargé, par excellence, de conseiller le Chef de Communauté.

- Il étudie tous les problèmes qui lui sont posés, peut faire toute proposition.

- Il a le droit de remontrances vis-à-vis du Chef.

- Au cas où il ne serait pas d'accord avec la décision prise par le Chef de Communauté, il

peut soit lui adresser un avertissement permettant de bien établir ses responsabilités, soit, si le cas est grave et si 1/3 au moins des membres est de cet avis, en appeler à l'Assemblée Générale.

- Il contrôle la gestion, la comptabilité, veille à ce que les décisions prises par l'Assemblée Générale soient exécutées, à ce que l'orientation choisie soit respectée.

Ses membres peuvent prendre connaissance de tous les documents : rapports, lettres, factures, livres comptables, etc.

- Ils doivent se tenir au courant de toutes les activités de la Communauté, de ses relations avec les autres Communautés, avec les familles, la Cité, la Profession.

- Il peut convoquer l'Assemblée Générale à la demande de 1/3 de ses membres.

- C'est lui qui fixe les barèmes des coefficients sociaux, des coefficients professionnels. Il propose les coefficients sociaux individuels.

- Il fixe l'importance des parts à attribuer au compte de réserves.

- C'est lui qui interprète les bilans et propose la masse à répartir (le Chef de Communauté décide).

- Il examine les candidats aux différentes positions communautaires.

- Il aide et conseille le Chef de Communauté. Il ne peut donc pas lui donner d'ordre.

- Il ne constitue pas un pouvoir opposé à celui du Chef. Il a un rôle de conseiller, d'aide, de contrôleur, d'aide-mémoire.

- Il ne peut y régner qu'une atmosphère amicale.

- C'est lui qui a, par excellence, mission de trouver l'application de la règle générale aux cas particuliers. Il peut interpréter la règle, sanctionner, à sa demande, les interprétations du Chef de Communauté pour en renforcer l'autorité.

Fonctionnement

Décisions. - Les décisions du Conseil Général doivent être prises à l'unanimité.

- Pour être applicables, elles doivent être approuvées par le Chef de la Communauté.

- Elles sont applicables à tous les membres de la Communauté.

- Il ne peut être fait appel de ses décisions que devant l'Assemblée Générale.

Exécution. - 1°) Le secrétaire général est de droit, secrétaire du Conseil Général.

2°) Il établit :

a) l'ordre du jour ;

b) il y inscrit tous les sujets présentés par le Chef de Communauté, par les Conseillers généraux ou par le Conseil des chefs de groupes ;

c) il tient le registre des procès-verbaux de séances qui doivent être signés par tous les membres du Conseil.

3°) Un président est désigné à l'unanimité, à chaque session, pour sa durée.

4°) Chaque Conseiller général reçoit une mission spéciale, par exemple :

- surveiller la marche du Service Social;

- surveiller la marche du Service Commercial ;

- surveiller la marche du Service Agricole;

- surveiller la marche du Service Comptabilité ;

- surveiller la marche du Service Industriel ;

- surveiller la marche de la vie des groupes.

Conflits. - En cas de conflit entre le Chef de Communauté et le Conseil Général, l'Assemblée Générale est convoquée et départage à l'unanimité, en première instance. Le Conseil de Cité et le Conseil Professionnel jugent, selon les cas, ces différends en appel.

- Le Conseil Général peut suspendre provisoirement une décision du Chef de Communauté, mais seulement à l'unanimité. Dans ce cas, la décision est suspendue jusqu'à ce que l'Assemblée Générale convoquée d'urgence, se soit prononcée (dans les 8 jours).

- Le Conseil Général peut être dissout à la suite d'une décision de l'Assemblée Générale ou si le Chef de Communauté lui retire sa confiance (ce dernier conflit constitue le cas du différend à faire trancher par l'Assemblée Générale et pose la question de la confiance au Chef de Communauté).

ORGANISATION COMMUNAUTAIRE

ASSEMBLÉE DE CONTACT

(Causerie générale hebdomadaire)

Composition

Tous les Compagnons productifs et les Postulants productifs y prennent part obligatoirement.

Les Compagnons familiaux y prennent part facultativement.

Tous participent à la discussion et à la décision

Présidence

Le Chef de Communauté la préside.

Elle se réunit une fois par semaine, en principe le samedi matin.

- Assurer la liaison entre tous les membres de la Communauté.

- Mettre chacun au courant de la vie de la Communauté durant la semaine.

- Présenter les nouveaux. Annoncer les départs, les expliquer. Donner des nouvelles

des absents. En général, publier tous les événements qui ont touché les membres de la Communauté durant la semaine (naissances, décès, maladies, etc.).

- Contrôler l'activité générale.

- Enregistrer les réclamations, suggestions.

- Faire les remontrances en commun.

- Etudier les incidents de la semaine.

Prévoir leur retour. Liquider tous les petits différends entre les membres de la Communauté.

- Etudier ou expliquer les mesures à prendre ou prises dans le cadre de la vie quotidienne.

- Suivre l'exécution du programme général.

- Permettre l'échange de vue entre tous les Compagnons concernant la marche de la Communauté.

- Donner les consignes dictées par la situation du moment.

- Enregistrer les notes de la semaine.

GROUPE DE QUARTIER

Définition

Groupement de plusieurs familles (5 à 7) choisies en fonction de la proximité de leurs habitations, de leurs affinités, de leurs connaissances complémentaires, de leurs goûts. C'est le plus petit organisme de la Communauté.

Direction

Il est dirigé par un Chef de Groupe de Quartier proposé par le Chef de Communauté et élu par les membres du groupe. Le Chef de groupe de quartier fait obligatoirement partie du groupe.

Attributions

Le groupe de quartier a pour mission de créer un foyer de vie communautaire pratique sur le plan humain. C'est dans ses réunions que se discutent les règles de la Communauté, son orientation. C'est surtout par son canal que se fait l'information des membres de la Communauté.

Le groupe peut poser des questions au Chef de Communauté et à tous les responsables. Il peut faire toute sujétion. C'est surtout à son échelon que se pratique l'entraide communautaire.

Le groupe de quartier fixera la note d'état de l'épouse. Il sera consulté pour la fixation des différents coefficients. *Bien qu'il ne constitue pas un intermédiaire obligatoire* entre la Communauté et les membres, il sera toujours consulté avant toute décision concernant un de ses membres et toutes les décisions de cette nature lui seront transmises.

Le groupe de quartier, et particulièrement son chef, est responsable de l'exécution par ses membres des décisions de la Communauté. Il a également mission de défendre ses membres contre les abus possibles de la Communauté.

Fonctionnement

Le groupe doit se réunir une fois par semaine au jour et heure de son choix. Il communique son horaire au Service Social.

Cette réunion a lieu obligatoirement au

foyer de l'un des membres du groupe, à l'exclusion de tout autre lieu (café, etc.). Un tour doit être établi pour que la réunion se tienne successivement dans tous les foyers.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu établi par le Chef de Groupe, ou sous sa responsabilité, sur un registre de procès-verbaux. Ce registre est remis chaque semaine au Service Social. Ce Service établit un compte rendu général sur lequel sont groupées toutes les questions posées par tous les groupes et présentant de l'intérêt pour, l'ensemble de la Communauté, ainsi que les réponses faites par les responsables intéressés à ces questions.

C'est par cette voie que les groupes peuvent le plus sûrement faire leurs remontrances, leurs sujétions.

Le groupe peut prendre, et seulement à l'unanimité, des décisions obligeant tous ses membres uniquement sur des points intéressant seulement ce groupe et à la condition que les règles et l'esprit de la Communauté soient respectés. Ces décisions devront toujours figurer sur le procès-verbal. Le Chef de Communauté peut toujours s'opposer à telle ou telle mesure qui lui semblerait incompatible avec l'esprit communautaire.

C'est particulièrement au cours de cette assemblée que le président doit s'assurer que les Compagnons se connaissent bien entre eux. Il les questionne pour s'en assurer.

Une fois par mois, le groupe fixera les notes d'état des familiers comme il est dit au chapitre REMUNERATION.

ORGANISATION COMMUNAUTAIRE

CONSEIL DES CHEFS DE GROUPES DE QUARTIER

Composition

Il est composé de tous les Chefs de Groupes de quartier.

Attributions

- Il est chargé de coordonner le travail de tous les groupes de quartier.
- Il en examine les besoins.
- Il résout tous les problèmes auxquels il peut donner une solution directement.
- Il étudie les sujétions des groupes et élimine celles qui ne méritent pas d'être suivies.
- Il pose au Chef de Communauté toutes les questions auxquelles il n'a pas pu répondre directement.
- Il étudie les mesures proposées par le Chef de Communauté et recherche la meilleure façon de faire comprendre la

pensée du Chef de Communauté à tous les Compagnons.

- Il est le trait d'union entre les membres de la Communauté et le Chef de Communauté.
- Le Chef de Communauté a une action directe sur les Chefs de groupes de quartier dont il est l'éducateur direct.

Fonctionnement

Il se réunit au moins une fois par mois. Il est présidé de droit par le Secrétaire général.

Chaque année, il nomme un secrétaire. Le secrétaire peut ne pas être un chef de groupe.

Le Conseil peut demander la présence du Chef de Communauté à ses séances.

De son côté, le Chef de Communauté a le droit d'assister à toute réunion du Conseil.

C'est le président qui fixe la date de la réunion.

JUSTICE

- La Communauté devra être organisée pour rendre la justice dans tous les différends intéressant seulement les intérêts privés de ses membres ou le bien commun strictement aux membres de la Communauté.

- La Communauté devra être organisée pour représenter ou défendre ses membres devant les tribunaux des Communautés plus élevées à l'occasion des différends, délits ou crimes intéressant des Communautés étrangères ou plus grandes.

- Les juges devront être choisis librement par les justiciables.

Les juges devront être libres et effectivement responsables.

- La Communauté a mission de rendre la justice pour les cas de sa compétence.

A cet effet, elle a créé une organisation judiciaire définie à la page suivante.

TRIBUNAL DE LA COMMUNAUTÉ

Mission

1°) Juger tous les différends quelle qu'en soit la nature et l'objet (dissentiments familiaux, vol, coups, travail, interprétation de la règle...) qui mettent en opposition des membres de la Communauté et qui ne sont pas du ressort d'une Communauté plus élevée (qui n'intéressent que la vie intérieure de la Communauté).

2°) Représenter la Communauté et donner son avis devant tout tribunal qui aurait à juger un membre de la Communauté,

Remarque

Tous les Compagnons et les Postulants sont soumis à l'obligation de faire juger par le tribunal de la Communauté tous les différends qui les opposent à un membre ou à un organisme de la Communauté. Celui qui ne se soumettrait pas à cette règle serait EXCLU "IPSO FACTO".

Il en serait de même pour celui qui refuserait d'exécuter une décision du tribunal régulièrement confirmée.

Organisation

Le tribunal comporte deux juridictions :

1° Une section d'APPEL ;

2° Des sections SPECIALES.

Seule, la SECTION D'APPEL est un organisme permanent. Les SECTIONS SPECIALES sont essentiellement temporaires. Nommées par la section d'Appel à l'occasion d'affaires spéciales, elles cessent d'exister dès qu'elles ont rendu leur jugement dans l'affaire qui leur était soumise.

Il y a donc lieu d'examiner surtout le fonctionnement de la SECTION D'APPEL.

Composition

La Section d'Appel comprend sept membres en principe.

Les proportions suivantes doivent être respectées entre les différentes positions hiérarchiques :

1 Chef de Service ;

1 Chef de Section

1 Chef d'Equipe ;

4 simples Compagnons (dont deux familiaux).

De plus, parmi les sept membres, on doit trouver au moins un membre de chacune des catégories suivantes : Productifs, familiaux, vétérans.

Choix des Membres

Les membres sont élus pour une durée de UN AN (mandat renouvelable) par l'Assemblée Générale, sur une liste de candidats acceptés par le Chef de Communauté.

Le membre titulaire du poste est celui qui a obtenu le plus de voix. A nombre égal de voix, c'est le candidat le plus ancien dans la Communauté qui est nommé. Les autres candidats classés par nombre de voix, sont suppléants (voir plus loin précision sur l'élection).

L'un des membres du tribunal est nommé SECRÉTAIRE du tribunal. Il fait partie de droit de toutes les sections spéciales.

Fonctionnement

Le tribunal se réunit obligatoirement avant chaque Assemblée Générale pour examiner les affaires qui lui sont soumises et qui ne présentent pas un caractère d'urgence.

ORGANISATION COMMUNAUTAIRE

Il nomme à l'unanimité, avant chaque séance, un Président.

Il pourvoit au remplacement des membres absents en faisant appel aux suppléants dans l'ordre.

La date de réunion est fixée par le secrétaire après accord avec le Chef de Communauté.

Il peut ensuite se réunir chaque fois que le besoin s'en fait sentir et sur convocation du secrétaire. Le Chef de Communauté est toujours avisé. Il peut assister aux débats.

Décisions

Les décisions sont prises à l'unanimité (juge - coupable - plaignant).

- Un registre de procès-verbaux est tenu par le secrétaire. Chaque procès-verbal doit être signé par tous les membres de la Section d'Appel présents à la séance. Le Chef de Communauté doit prendre connaissance de chaque jugement et signer le procès-verbal en mentionnant la décision qu'il prend.

Exécution

Pour être applicables, les décisions du tribunal doivent être confirmées par le Chef de Communauté qui peut toujours ordonner la révision d'un jugement, quitte à rendre compte devant l'Assemblée Générale de sa décision.

Le Chef de Communauté, dans les mêmes conditions, a le droit de grâce:

Sanctions

Toutes les sanctions peuvent être prononcées par le tribunal : peines corporelles, peines pécuniaires, rétrogradation, mise à pied, exclusion... en principe, toute peine adaptée à la personne, aux circonstances et à la gravité de la faute.

Ces sanctions ne peuvent être prises qu'avec l'accord du coupable. Il n'y a que le renvoi qui peut être prononcé sans l'accord du coupable.

Compétence

La compétence du tribunal de la Communauté est limitée par la compétence des tribunaux de Cité et de Profession, et des Communautés plus grandes.

Il est exclusivement compétent dans les cas de conflits entre un Compagnon et le Chef de Communauté, cas qu'il juge en premier ressort. La juridiction d'appel est alors le tribunal de Cité ou de Profession suivant le cas.

Même chose en ce qui concerne les conflits entre membres de la maîtrise et en ce qui concerne les différends naissants de l'interprétation de la règle.

La Section d'Appel tranche en dernier ressort les conflits qui n'ont pu être réglés par les Sections Spéciales.

Utilisation

Tout Compagnon qui a besoin du tribunal s'adresse au secrétaire de la Section d'Appel et lui expose son cas. Le secrétaire convoque le tribunal qui, suivant le cas, juge directement l'affaire ou nomme une section spéciale. Si l'une des parties le réclame, la section est dans l'obligation de nommer une Section Spéciale.

Si les parties l'acceptent, la Section d'Appel peut juger directement une affaire en dernier ressort.

Responsabilité

Le Chef de Communauté et les juges, chacun selon le degré de sa responsabilité, sont responsables de l'équité du jugement.

En cas d'injustice ou d'erreur provoquée par la négligence, ils doivent réparation (le préjudice pouvant résulter d'un refus de sanctionner comme d'un excès de sanction).

Section Spéciale

La Section Spéciale se compose de trois membres qui sont nommés par la Section d'Appel du tribunal.

Sa mission est toujours bien déterminée et bien limitée.

Ses membres sont choisis en fonction de leur compétence dans la nature du conflit, de leur connaissance des intéressés et de leur milieu.

Il peut être fait appel de ses jugements devant la Section d'Appel. La Section Spéciale juge à l'amiable.

Code

La Communauté ne possède pas de code. Tous les jugements sont rendus en fonction de la morale communautaire et de la règle. Le bon sens est le guide des juges. La liberté des juges est entière. Il est sans importance qu'ils punissent le même fait de deux peines différentes car ce n'est pas la faute qu'ils ont à juger, mais l'homme.

Ils devront toujours connaître l'homme à juger pour le bien juger.

ELECTION DU TRIBUNAL

Electeur

Pour être électeur, il faut appartenir à la Communauté depuis au moins six mois comme Postulant, familier ou productif, ou être Compagnon, Compagne.

Eligibles

Peuvent être candidats :

- 1°) Compagnons ou Compagnes productifs spécialistes;
- 2°) Compagnons familiaux, jeunes épouses, épouses ou mères.

Liste électorale

La Direction établit et publie la liste des électeurs et des éligibles ; elle est publiée au journal " *Le Lien* " .

Election des Juges

Les candidats se font inscrire à la Direction. Il leur est notifié, séance tenante,

s'ils ont ou non la confiance du Chef de Communauté.

Sont inscrits seulement les candidats ayant la confiance du Chef de Communauté.

La liste est close 15 jours avant l'Assemblée Générale du début de l'année (janvier).

Cette liste est publiée dans le journal " *Le Lien* " du 15 janvier.

L'élection a lieu sur bulletins nominatifs au cours de l'Assemblée Générale du début de l'année (fin janvier).

Le dépouillement est fait publiquement par le Conseil Général auquel sont adjoints deux scrutateurs désignés à main levée.

Il est établi une liste basée sur le résultat du vote. Les candidats étant classés selon le nombre de voix obtenues.

Cette liste est proposée à l'Assemblée d'élection et n'est définitive que ratifiée à l'unanimité par l'Assemblée Générale.

RESPONSABILITES ET POUVOIRS

DANS LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL

1° Les Chefs devront être choisis librement par tous. Proposés par les supérieurs et acceptés par les inférieurs. Ils ne pourront conserver leur poste que s'ils ont la confiance de tous.

2° Les lois et les Chefs seront toujours sous le contrôle de tous les membres de la Communauté et pourront toujours être défaits.

3° Les Chefs devront avoir un pouvoir absolu et une responsabilité absolue dans le secteur qui leur sera confié et aussi longtemps qu'ils auront la confiance de tous.

4° Le choix des responsables se fera au mérite. Pour une responsabilité donnée, on prendra le plus qualifié à la condition qu'il possède une valeur humaine minimum (le meilleur).

5° Aucune situation ne sera définitivement acquise. La Communauté devra être organisée de telle sorte que les capacités de ses membres soient périodiquement contrôlées.

Notre conception de l'autorité, du pouvoir, est exposée au chapitre MORALE COMMUNAUTAIRE.

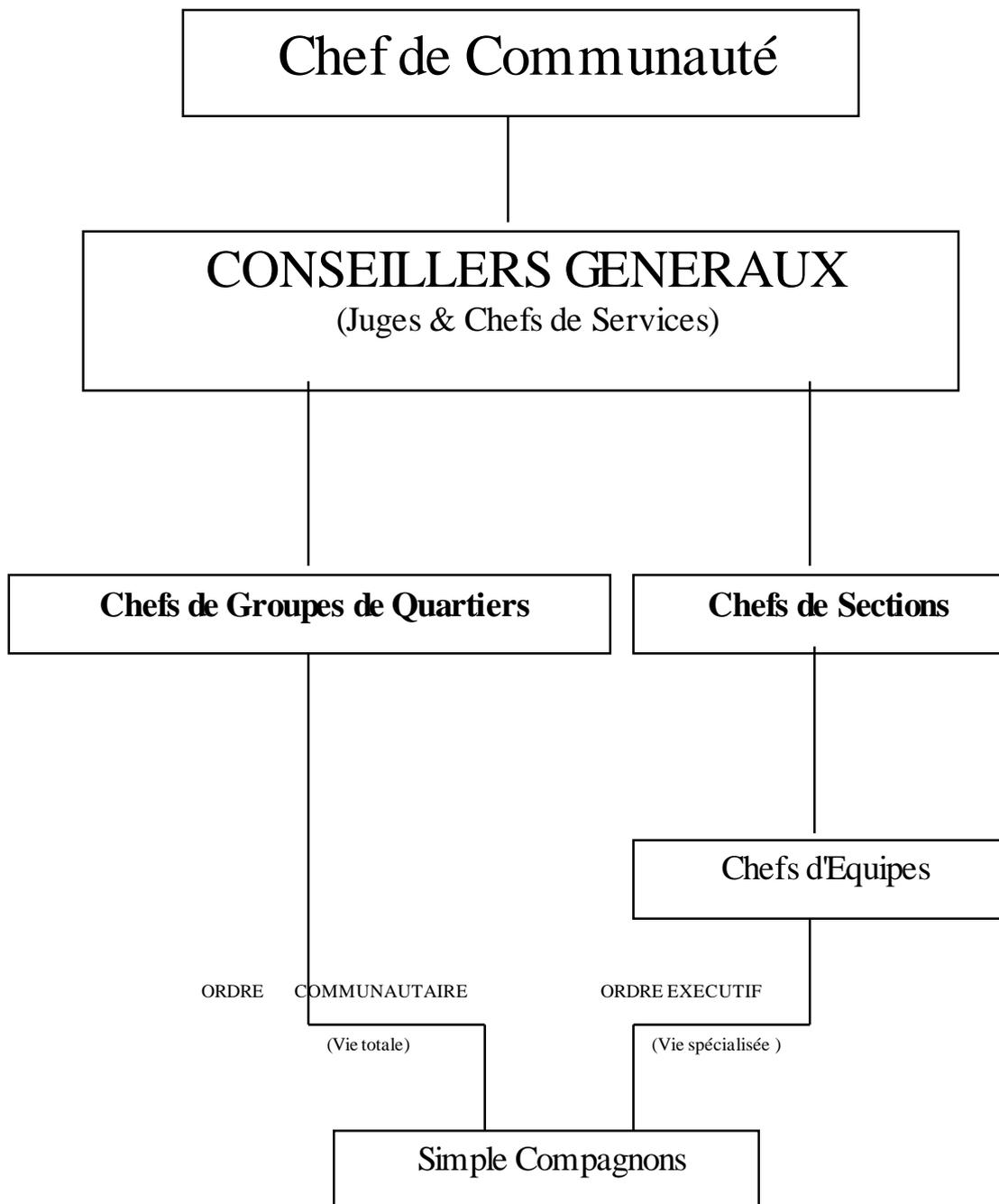
Le schéma page VII-2 indique la hiérarchie des responsables dans notre Communauté tant sur le plan Communautaire que sur le plan exécutif.

Les attributions (responsabilités, pouvoirs), le mode de sélection des différents responsables, sont exposés page VII-3 à VII-8. A chaque responsabilité correspond un Conseil qui a mission d'informer, de conseiller, de contrôler le responsable.

Le schéma p. VII-9 indique ces différents Conseils.

Chacun de ces Conseils ayant une mission très particulière est examiné au chapitre ORGANISATION COMMUNAUTAIRE et au chapitre ORGANISATION EXECUTIVE, selon le cas.

HIERARCHIE DES RESPONSABILITES



LE CHEF DE COMMUNAUTÉ

Définition

Le Chef de Communauté est le Compagnon le plus qualifié pour diriger la Communauté sur tous les plans : politique, social et économique (le meilleur).

Responsabilités - Pouvoirs

Le Chef de Communauté est totalement responsable de la vie de la Communauté et surtout de la vie des personnes qui la composent.

En contrepartie, il a tout pouvoir dans le domaine exécutif.

Dans le domaine législatif, il doit informer les Compagnons, suggérer les règles, proposer les rédactions, etc...

Il peut toujours opposer son veto aux décisions prises par, l'Assemblée Générale. Dans ce cas, le problème de la confiance au Chef doit être tranché par l'Assemblée Générale.

Sélection - Admission

(Le Chef de Communauté ne doit pas engager ses biens disponibles ailleurs que dans la Communauté).

Tout Compagnon peut être candidat Chef de Communauté.

Les candidats doivent être présentés par le Chef de Profession ou le Chef de Cité, ou le Conseil Général.

Les candidats peuvent indistinctement venir d'une autre Communauté ou de la Communauté intéressée.

Nomination

- C'est le Conseil Général qui dirige la

Communauté en l'absence du Chef de Communauté.

- Dans le mois de la vacance, il doit :

1° Présenter un ou plusieurs candidats acceptés par le Chef de Cité et le Chef de Profession.

2° Convoquer l'Assemblée Générale.

3° Présenter les candidats, faire procéder aux élections et proclamer le nouveau Chef de Communauté.

Le Chef de Communauté est élu pour trois ans. Il est rééligible.

Si'il était étranger à la Communauté, il serait nommé ipso facto Compagnon de la Communauté.

Pouvoirs

Le Chef de Communauté détient tous ses pouvoirs de la triple confiance qui lui est accordée :

1° par l'Assemblée Générale;

2° par le Chef de Cité;

3° par le Chef de Profession.

Sur le plan législatif

Il peut proposer des règles, étudier et faire étudier les sujétions des autres organismes.

Aucune décision de l'Assemblée Générale n'est valable sans son accord.

En cas de désaccord, l'Assemblée Générale doit se prononcer sur la confiance au Chef de Communauté.

Si la confiance unanime est accordée, ceci implique l'adhésion de tous aux vues du Chef de Communauté.

Si non, le Chef a le choix entre : se ranger aux vues de l'Assemblée, abandonner son poste, ou réaliser l'accord sur une autre base.

RESPONSABILITES ET POUVOIRS

Le Chef de Communauté ne peut changer aucun article de la règle, ni en supprimer, ni en ajouter.

Seule, l'Assemblée Générale peut adopter, supprimer ou modifier les règles.

Il en est de même pour la fixation des buts, de la morale commune, etc...

Sur le plan exécutif

Le Chef de Communauté ayant la responsabilité totale de l'exécution des décisions de l'Assemblée Générale (acceptées par lui) a, *sur le plan exécutif, un pouvoir absolu.*

Toutes les décisions des organismes et des responsables de la Communauté n'ont pleines autorités que confirmées par lui.

- Il nomme (après obtention par eux de la double confiance "supérieurs et subordonnés") tous les responsables à tous les échelons.

- Il contrôle toute la vie de la Communauté.

- Il peut redresser directement les erreurs à tous les échelons.

- Il fait partie, de droit, de toutes les assemblées ou conseils, sans être tenu d'y assister.

- Il préside :

l'Assemblée Générale,
le Conseil de Direction,
les assemblées de contact.

- Il est l'éducateur direct de tous les membres du Conseil de Direction, des membres du Conseil Général et des membres du Conseil des chefs de groupes de quartier.

- Lui seul a le droit d'engager ou de renvoyer des stagiaires.

- Il peut prendre directement les sanctions suivantes contre les Postulants ou les

Compagnons :

"Le Postulant peut être renvoyé pendant la durée du postulat moyennant

un préavis de 8 jours. Le Compagnon peut se voir imposer de pointer son temps de travail à titre de sanction.

Il peut être mis à pied pendant un maximum de 8 jours avec suppression de salaire."

Il a le droit de veto contre les décisions du tribunal et peut faire juger à nouveau les causes qui lui semblent mal jugées.

- Il a le droit de grâce.

Conseil - Contrôle - Contacts

- Il est conseillé, aidé et contrôlé par le Conseil Général.

- Conseillé par le Conseil de Direction.

- Il est informé et il informe les Compagnons par le Conseil des chefs de groupes de quartier.

- Il a des contacts encore plus directs avec les Compagnons au cours des "assemblées de contact" hebdomadaires et des Assemblées Générales.

- Il a, enfin, des contacts personnels au cours des "visites" périodiques que, selon leur position hiérarchique, les membres de la Communauté doivent lui faire en présence du Conseil Général.

Garantie

En contrepartie de ce pouvoir absolu, les Compagnons ont, à tout moment, la possibilité de lui retirer son mandat (décision unanime du Conseil Général ou de l'Assemblée Générale. Voir plus loin DECHEANCE).

Mission

Le Chef de Communauté :

1° Défend sur tous les plans le bien commun à tous les membres de la Communauté.

2° Il veille à ce que, en tout, soit respectée la morale commune.

3° Représente la Communauté en général, et chacun de ses membres en particulier, devant les Communautés plus grandes, les administrations de toute nature, de tout degré, devant les particuliers.

Si besoin est, les Compagnons lui délèguent pouvoirs à cet effet.

4° Il vote les lois et règlements des Communautés plus grandes pour le compte de la Communauté.

Son vote est libre, mais il doit toujours rendre compte de son vote au Conseil Général quand il engage la Communauté dans une voie grave ou différente de la voie prévue.

Pour les cas particulièrement graves, il doit préalablement consulter l'assemblée générale, après avoir fait étudier le problème par les groupes de quartier. Il explique sa position à l'Assemblée Générale.

En cas de désaccord, le débat se place sur le terrain de la confiance et se termine par le choix d'une nouvelle position à l'unanimité, ou le ralliement à la position du Chef de Communauté ou le départ dit Chef de Communauté.

5° Il prend toutes mesures en vue d'atteindre les buts fixés par l'Assemblée Générale (règlements d'application, etc...).

6° Il fixe la mission de chaque service.

7° Il surveille l'exécution de la tâche de chacun, conseille, éduque, aide, suggère, En un mot, il doit animer la vie de la Communauté sur tous les plans.

8° Sa principale tâche consiste à donner l'exemple en tout.

Conflits

Les différends entre le Chef de Communauté et les Compagnons sont portés

devant le Conseil Général (au premier degré). Devant le tribunal de Cité ou de Profession (au deuxième degré) suivant la nature du conflit. Ces deux derniers jugent en dernier ressort.

Déchéance

Le Chef de Communauté peut être déposé s'il lui manque :

- soit la confiance des membres de sa Communauté unanimes ;
- soit la confiance du Chef de Cité ;
- soit la confiance du Chef de Profession.

Du côté du Chef de Cité et du Chef de Profession, il suffit à ces responsables de transmettre leur décision au Conseil Général. Les trois parties doivent alors se mettre d'accord. Si non, le conflit est porté devant le Conseil de Cité ou le Conseil de Profession, selon le cas. Ceux-ci jugent en dernier ressort (c'est alors la question de la confiance au Chef de Cité ou au Chef de Profession qui peut se poser).

Du côté des Compagnons, il suffit que 20 % des électeurs de la Communauté, demandent que le Conseil Général juge le différend ou qu'un Conseiller Général demande la convocation du Conseil pour juger le différend.

Si le Conseil Général décide de déposer le Chef de Communauté, il devra toujours faire confirmer son jugement par l'Assemblée Générale.

N. B. - II- faut comprendre qu'il n'y a de discipline que celle qui est consentie.

Le Chef ne peut commander que s'il est capable d'obtenir l'adhésion de ses subordonnés à sa façon de concevoir le bien commun.

Le Chef de Communauté n'a droit à aucun honneur spécial à raison de son titre.

RESPONSABILITES ET POUVOIRS

C'est un Compagnon, un camarade comme les autres.

Le respect qu'on lui porte ne peut lui venir que de sa valeur humaine et de la manière dont il sert le bien commun.

Si quoi que ce soit va mal dans la Communauté, ce sera lui rendre service que de l'en faire pâtir le premier.

En tout, il devra obligatoirement être servi le dernier.

S'il manque de quelque chose dans la Communauté, c'est lui qui doit en manquer le premier.

Il sera ainsi très vite informé et très désireux d'apporter remède.

CONSEILLER GÉNÉRAL

Définition

Compagnon, désigné de droit en raison de ses responsabilités dans la Communauté pour faire partie du Conseil Général.

Origine

Les uns sont Chefs de Service. Les autres ont été élus par l'Assemblée Générale comme membres de la Section d'Appel du Tribunal.

Aucun problème d'élection ne se pose donc au sujet du Conseiller Général.

Mission

Le Conseiller Général est responsable devant l'Assemblée Générale et devant le Chef de Communauté.

Il doit suivre la marche de la Communauté.

Il reçoit du Conseil, une mission spéciale, en fonction de ses aptitudes (voir Conseil Général).

Il doit consulter les documents ayant trait à sa mission spéciale.

Il a le droit de se faire communiquer tous les documents.

Il a le droit de recevoir l'instruction appropriée à la mission qui lui a été confiée.

Il a le devoir de surveiller la réalisation des décisions du Conseil Général et de l'Assemblée Générale et d'alerter le Chef de Communauté dès qu'une de ces décisions est négligée.

Il est généralement Chef de groupes de quartier et peut être appelé à présider le Conseil des Chefs de groupes de quartier.

Il a le devoir de se tenir au courant de toutes les règles communautaires, de la morale, etc., et doit pouvoir, à tout moment, renseigner ses camarades tant sur la règle que sur la situation de la Communauté.

Il doit pouvoir renseigner le Chef de Communauté à tout moment sur les besoins; les désirs des membres de la Communauté.

Il doit se tenir à la disposition des groupes de quartier pour leur expliquer la règle.

Il peut être désigné comme conférencier pour aller représenter l'Ordre Communautaire.

CHEF DE SERVICE

Définition

C'est un Compagnon Spécialiste choisi par le Chef de Communauté, en fonction de ses connaissances particulières, pour assurer la direction d'un secteur des activités spécialisées de la Communauté (exécutif).

Il ne peut être confirmé dans sa responsabilité que s'il obtient la confiance unanime de tous les membres de son service.

Origine

Peut venir d l'extérieur et n'être que postulant.

Responsabilités - Pouvoirs

Il est responsable devant le Chef de Communauté de la bonne marche de son service, de la joie au travail, des conditions de travail, de l'exécution du programme fixé, de l'entretien du matériel.

Il est le maître de choisir ses méthodes de conduite des hommes et ses méthodes de travail, dès l'instant que les résultats escomptés sont atteints. Dans le cas contraire, le Chef de Communauté peut lui imposer ses propres méthodes.

Il est seul à donner des ordres dans son service.

Le Chef de Communauté ou les autres chefs de services doivent s'adresser à lui en cas d'anomalie dans son service.

Les Compagnons de son service ne peuvent recevoir d'ordre que de lui pendant le temps où ils sont réglementairement à la disposition de son service.

Il a toujours le droit de faire des réserves sur ses possibilités d'atteindre un but proposé.

Si le Chef de Communauté passe outre, il doit tout faire pour atteindre le but bien que la responsabilité incombe alors au Chef de Communauté.

S'il a accepté une tâche, un programme sans réserves, ou si les conditions qu'il a posées ont été respectées, il a la responsabilité entière devant tous et ne peut invoquer aucune excuse.

Le Chef de Service commande des hommes, et comme tel, sa valeur humaine doit être supérieure à celle des hommes qu'il commande.

Il doit avant tout donner l'exemple.

- Il fait partie de droit :

1° du Conseil Général (il a donc tous les devoirs du Conseil Général);

2° du Conseil de Direction.

- Il doit, dans les dix jours qui suivent la fin de chaque mois, faire parvenir au Chef de Communauté un rapport écrit sur la marche de son service (le schéma lui en est fourni par la Direction).

- Il doit, dans les dix jours qui suivent la fin de chaque trimestre, faire parvenir au Chef de Communauté un rapport détaillé sur la marche de son service pendant le trimestre et l'exécution des tâches fixées par le dernier Conseil Général, qui est destiné à être soumis au Conseil Général (le schéma lui en est fourni par le Chef de Communauté).

- Il a le droit d'engager des dépenses dans les limites du budget qui lui est alloué par le Conseil Général.

RESPONSABILITES ET POUVOIRS

- Il fixe le coefficient professionnel de chacun des Compagnons de son service (en conseil de service).

- Il transmet, chaque trimestre, à la Direction, la note moyenne professionnelle.

- Il est responsable du respect, dans son Service, de la morale communautaire, de la règle.

- Il doit engager tous ses biens disponibles dans la Communauté (voir comptes courants) sans intérêt.

Conflits

Les conflits entre Chef de Service et Chef de Communauté sont réglés :

- en première instance par le Conseil Général,

- en deuxième instance par le Conseil de Cité ou de Profession, suivant le cas.

Les conflits entre Chefs de Services et simples Compagnons sont réglés :

- en première instance par la Section d'Appel,

- en deuxième instance par le Conseil Général.

Déchéance

Le Chef de Service est déchu :

1° s'il perd la confiance du Chef de

Communauté ;

2° s'il perd la confiance de son Conseil de Service ;

3° s'il perd la confiance du Conseil Général unanime (moins sa voix) ou de l'Assemblée Générale unanime.

Dans le premier cas, le Chef de Communauté convoque le Conseil Général et fait décider du sort de l'intéressé. D'accord avec lui, s'il reste dans la Communauté, sans avoir besoin de son accord s'il s'agit d'un renvoi.

Dans le second cas, le Conseil de Service avise directement le Chef de Communauté qui procède alors comme ci-dessus.

Dans le troisième cas, le Conseil Général fixe directement le sort de l'intéressé.

Le tout conformément à la règle (voir fiche "*Compagnon*" SANCTIONS et chapitre "*Justice*" SANCTIONS.

N. B. - Le Chef de Service est un Compagnon comme les autres et n'a droit à aucun honneur spécial en raison de son titre.

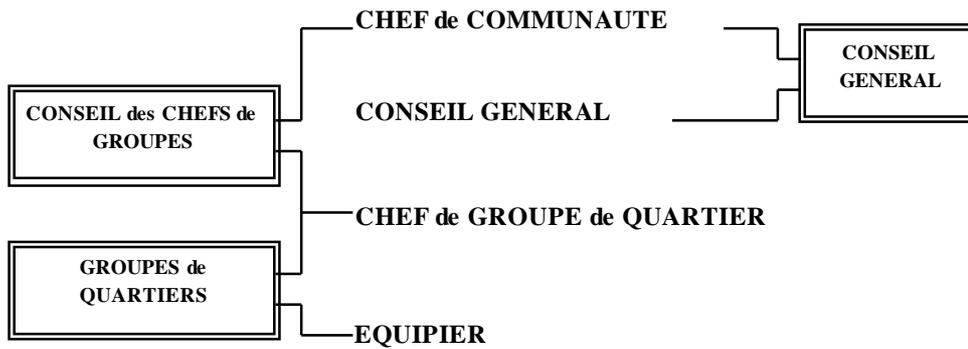
Si quelque chose va mal dans son Service, il doit être le premier à en souffrir.

En tout, il doit être le dernier servi dans son Service.

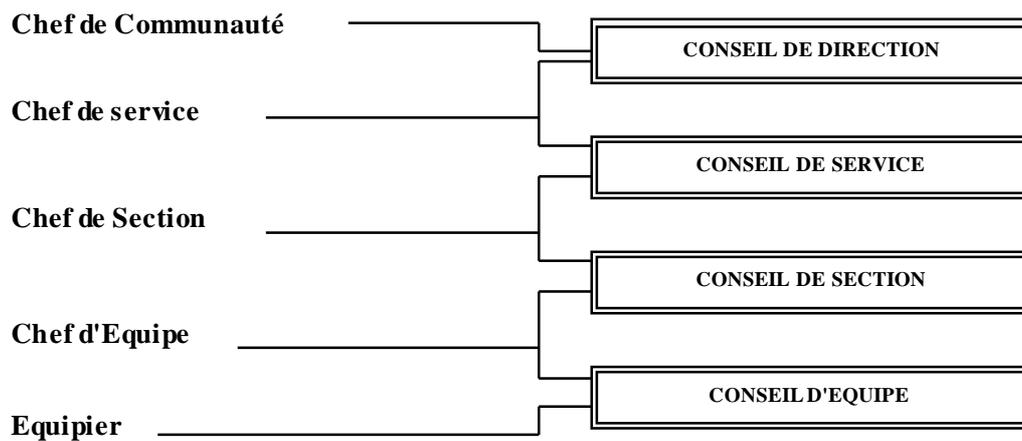
- La règle de 1944 ne comporte pas de précisions quant aux fonctions des chefs de sections et des chefs d'équipes.

HIÉRARCHIE ET COMPOSITION DES CONSEILS

DANS L'ORDRE COMMUNAUTAIRE (vie totale)



DANS L'ORDRE EXECUTIF (vie spécialisée)



REMUNERATION

PRINCIPES DIRECTEURS

1° Le but de la Communauté étant de donner aux hommes et à la Société les moyens de "vivre totalement", ce n'est pas en fonction de la seule valeur professionnelle que se fera la répartition des richesses produites par le travail de tous.

La rémunération aura pour base la valeur totale de l'homme pour sa Communauté. Ceci correspond à notre conception communautaire du "Travail". Toutes les activités faisant progresser l'homme et l'humanité vers leur fin.

Ceci ne peut se concevoir que dans un régime dans lequel l'organisme qui fixe la rémunération a le moyen de juger l'homme tout entier, dans lequel l'homme est engagé tout entier: C'est le cas de la Communauté de Travail.

2° En raison de notre conception du Travail, toute une catégorie de travailleurs ignorés par la civilisation capitaliste sont réintégrés dans leurs droits aux fruits du travail : Epouses, mères, enfants, vieillards:

Nous concevons en effet qu'en régime communautaire, tous les membres de la Communauté participent aux biens produits dans la mesure des services qu'ils rendent et de leur valeur humaine. La Communauté groupant des familles, nous précisons que tous les membres de la famille sont individuellement rémunérés par la Communauté.

Nous concevons en effet que :

- l'époux qui travaille au bureau, à l'usine, aux champs;
- l'épouse qui travaille au foyer;
- le jeune homme, l'enfant, le bébé;

chacun à sa place, à sa façon, exerce une fonction sociale dans laquelle il est irremplaçable. Dans la mesure où il exécute sa tâche où il se conduit en "humain" il a droit à sa part de biens.

Nous nous refusons à admettre que ce soit le seul travail de l'homme, du père, qui procure du pain au foyer.

3° La totalité des richesses produites par le travail de tous doit être justement répartie entre tous les membres de la Communauté.

R E M U N E R A T I O N

4° La répartition devra tenir compte des besoins propres à la vie de la Communauté. Prévoir pour elle les moyens de supporter les aléas, les risques propres à tout ce qui est humain. Une part des biens devra donc être exclue de la répartition dans ce but.

5° C'est à l'échelon de la Communauté que se fera la prévision des risques individuels (maladie, accidents...). La famille n'aura pas mission d'épargner. La totalité des biens distribués pourra donc être utilisée par la famille. Nous ne voulons plus que les hommes se privent durant toute leur existence en vue d'assurer de vieux jours qu'en raison même de ces privations ils ne connaissent la plupart du temps jamais. La Communauté leur assurera une vie digne de leur vieillesse. Ne plus vivre dans le regret du passé et la crainte de l'avenir. Nous voulons vivre le présent, en préparant avec confiance l'avenir.

6° La charge que constitue une telle répartition des biens produits pourrait donner à craindre que certaines Communautés soient tentées de ne grouper que des célibataires pour éviter une trop grande division des biens produits. Il n'en sera rien car la compensation jouera entre les différentes Communautés et sera réglée à l'échelon national.

7° Le système de répartition pourra varier d'une Communauté à l'autre. Il devra toujours être choisi de telle sorte qu'il place l'intérêt privé dans le sens de l'intérêt commun. Un système qui provoquerait des conflits entre ces deux types d'intérêt ou dans lequel il serait possible à un homme d'améliorer sa situation personnelle en nuisant à ses semblables, devrait être rejeté.

8° Le système d'évaluation de la valeur humaine devra toujours être conçu de telle sorte que la fixation de cette valeur soit le fruit d'un accord unanime entre tous les membres de la Communauté.

9° Le système choisi devra permettre une répartition rapide des biens produits. Ce qui importe pour la famille, ce n'est pas de recevoir chaque année une grosse somme, mais de recevoir à chaque instant ce qui lui est nécessaire.

10° Les différents métiers utilisés par une Communauté ne représentent pas tous la même valeur. La Communauté fixera une hiérarchie des métiers valable dans son propre cas. L'importance de la part de chacun devant être largement influencée par la qualité des services rendus et la valeur du métier.

11° Le capital ne reçoit plus aucune rémunération.

EXPLICATIONS

Ressources

Les ressources de la Communauté sont constituées par le fruit de la vente des produits de l'usine, des produits de la ferme, des prestations de services aux personnes ou Communautés étrangères à notre Communauté, organisation de séances artistiques, etc... Les sommes reçues au titre de la compensation des charges sociales, assurances, etc.

Juste prix

C'est la profession qui fixe les prix. Nous considérerons ces prix comme justes quand ils permettront de satisfaire tous les besoins humains des membres de la Communauté.

C'est la profession et les Communautés plus élevées dans la hiérarchie professionnelle qui défendront les intérêts des consommateurs, donc qui fixeront la limite maximum des prix.

C'est la Cité qui, veillant à ce que le niveau de vie des membres de chaque Communauté soit suffisamment élevé, surveillera la limite inférieure du prix et alertera la profession si besoin est.

Ce sera alors la profession qui devra trouver la cause de l'insuffisance de ressources sources et solutionnera le problème posé (soit par amélioration du prix si la plainte est générale dans la profession, soit par amélioration des procédés de fabrication de la Communauté considérée, soit par disparition de la Communauté en cause comme inadaptable).

Le juste prix sera celui sur lequel seront d'accord la Communauté, la Profession et la

Cité (cette dernière à titre consultatif).

C'est la Cité qui s'assure de ce que la famille reçoit le minimum dont elle a, besoin.

C'est la Profession qui veille à ce que le maximum ne soit pas dépassé (ceci pour que soient sauvegardés les droits du consommateur).

Autrement dit :

La Cité vérifie l'exécution de la *tâche sociale* de la Communauté.

La Profession vérifie l'exécution de la *tâche économique* de la Communauté.

Epargne obligatoire

Les hommes ne peuvent continuer à travailler, améliorer leurs instruments et se garantir contre les incertitudes, les risques, les accidents de la vie qu'en consommant moins de biens qu'ils n'en produisent.

C'est une loi de la vie.

Au travail individuel correspondait une épargne individuelle à l'aide de laquelle l'homme se procurait des instruments de travail dont la propriété était individuelle. Il assurait également, individuellement tous les risques de la vie.

Au travail collectif nous décidons de faire correspondre une épargne collective à l'aide de laquelle nous nous procurerons des instruments de travail dont la propriété sera collective, et nous nous garantirons éventuellement contre les risques de la vie.

Quant à l'obligation d'épargner elle ne découle pas de notre volonté, mais de la nature des choses.

Nous intervenons simplement dans le choix de la forme et du moyen -,

L'Epargne sera obligatoire et collective.

R E M U N E R A T I O N

Réalisation : Le Conseil Général fixera provisoirement, chaque trimestre, l'importance de l'épargne obligatoire. Cette épargne sera prélevée avant toute répartition.

On aboutit ainsi aux notions de :

Masse brute = résultats avant prélèvement de l'épargne ;

Masse nette = résultats après prélèvement de l'épargne (donc partie distribuable).

L'épargne devra être assez largement calculée pour permettre de faire face aux investissements nouveaux, aux besoins de la trésorerie, à la couverture de tous les risques.

Elle devra atteindre au moins 5 % du chiffre d'affaires de la période considérée, et sera maintenue à ce taux minimum aussi longtemps que le compte de réserves, représentant le solde disponible de l'épargne, n'aura pas atteint 20 % du chiffre d'affaires annuel. Ce compte de réserve, en dehors de sa destination propre, sert à assurer la trésorerie.

Capital

Nous appellerons Capital tous les

investissements de la Communauté provenant soit du compte de réserve, soit de prêteurs.

Capitaux

En attendant que la société communautaire fonctionne, la Communauté peut avoir besoin d'argent liquide. Elle pourra, dans ce cas, emprunter à des capitalistes (banques, particuliers...). Elle pourra verser un intérêt fixe mais n'acceptera pas de donner un pouvoir de gestion quelconque à un prêteur.

Les Compagnons s'engagent, en ce qui les concerne, à ne jamais toucher d'intérêt. Ce n'est que parce que nous sommes en régime capitaliste et que nous pouvons avoir besoin d'argent, que nous accepterons de servir un intérêt (voir au chapitre COMPTABILITE le paragraphe "Comptes Courants").

Ce n'est donc que sous forme *d'emprunt* ou *découvert en banque* que la Communauté pourra se procurer la trésorerie qui pourrait lui être nécessaire à l'exclusion de toute autre forme.

RÈGLE DE RÉMUNÉRATION RÉALISATION

Salariat

Le salariat est aboli pour tous les membres de la Communauté. Il est maintenu comme mode de rémunération des stagiaires (qui ne font pas partie de la Communauté).

"Masse" nette

Le Conseil Général détermine, à l'aide de la Comptabilité, le montant de la "masse" nette, c'est-à-dire des biens qu'il est possible de répartir entre les membres de la Communauté (voir chapitre COMPTABILITE).

Répartition

La "masse" nette est répartie entre tous les membres de la Communauté en fonction de leur valeur humaine individuelle. Seuls les enfants en bas âge sont rémunérés par un fixe.

Perception des parts

A) *Chaque mois*

Chacun des membres de la Communauté rémunéré à la valeur humaine reçoit une avance égale à son coefficient professionnel ou à son coefficient d'état, suivant le cas, multiplié par un nombre d'or fixé chaque trimestre par le Conseil Général.

Minimum vital : cette avance est considérée comme un minimum vital. Elle est définitivement acquise par l'intéressé, même si sa valeur humaine ne lui donnait pas droit à ce minimum. Celui qui, d'une façon habituelle, ne mériterait pas ce minimum, devrait être exclu de la Communauté comme "inadaptable".

Privilège : En cas d'insuffisance de masse, il existe un privilège en faveur des Compagnons et Postulants qui ont le moins de responsabilités dans la Communauté (ce sont ceux dont précisément la marge entre le nécessaire et le superflu est la plus réduite).

Seront d'abord payées, à titre irrévocable, les avances mensuelles en commençant par les coefficients les plus bas.

Si la masse et le compte de réserve ne permettaient pas d'assurer le versement de toutes les avances mensuelles, il pourrait se faire que les plus hauts coefficients ne touchent rien. Ils sont, en fait, les plus responsables de la mauvaise gestion.

B) *Chaque trimestre*

Chacun des membres de la Communauté rémunéré à la valeur humaine reçoit un acompte complémentaire calculé d'après une masse provisoire (bilan provisoire) et en fonction de sa valeur humaine du trimestre:

C) *Chaque année*

Chacun des membres de la Communauté rémunéré à la valeur humaine reçoit la différence entre sa part annuelle, définitivement calculée (bilan annuel définitif et valeur humaine moyenne de l'année) et les acomptes déjà perçus. Ce dernier acompte fixe définitivement la part de chacun pour l'année considérée.

D) *Chaque famille*

Chaque famille est titulaire d'un "compte courant" dans les livres de la Communauté. Toutes les sommes gagnées par les membres de cette famille sont portées au crédit de ce compte. Le chef de famille peut, y puiser au fur et à mesure de ses besoins ou faire fonctionner son compte comme un véritable compte en banque. (Ces comptes ne produisent pas d'intérêt, ni créditeur ni débiteur. Voir le chapitre COMPTABILITE au paragraphe "comptes courants").

Remarque

Ce système est celui qui nous semble actuellement le plus apte à nous permettre d'atteindre les buts fixés dans nos principes.

Il n'a rien d'immuable. Il est de l'ordre des moyens, du mouvant. Il s'améliorera et se simplifiera à la pratique. Nous n'hésiterons pas à l'abandonner en faveur de tout autre système permettant d'atteindre plus complètement ou plus facilement les buts fixés par - les principes.

VALEUR HUMAINE

Définition

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

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

Mode de détermination

La Valeur Humaine est estimée dans notre Communauté au moyen de la "fiche de valeur humaine". Ce document permet de chiffrer la valeur relative des membres de la Communauté entre eux. Il ne prétend donc pas fixer la valeur humaine absolue de l'homme et encore moins faire de la valeur humaine une donnée mathématique.

Il sera d'abord présenté un modèle de "fiche de valeur humaine".

Chaque terme sera ensuite expliqué. L'explication comprendra : la définition, le

mode d'appréciation, le mode de fixation.

Enfin, un exemple concret et commenté permettra de saisir le mécanisme de la détermination de la valeur humaine.

N.B. - Ce système poursuit trois buts :

1° assurer une équitable répartition des fruits du travail communautaire

2° apprendre aux hommes à se connaître eux-mêmes et entre eux;

3° intéresser les hommes à leur propre élévation.

Le modèle de "fiche de valeur humaine" est intercalé à la page suivante.

La fiche de valeur humaine est établie :

- tous les trois mois
 - pour les simples Compagnons
 - pour les Chefs d'Equipes
 - pour les Chefs de Sections
- tous les six mois
 - pour les Chefs de Services
- tous les ans
 - pour le Chef de Communauté.

C H A P I T R E VIII

FICHE DE VALEUR HUMAINE

Nom et prénoms :

Position communautaire :

Responsabilité communautaire :

Qualification sociale :

Responsabilité sociale :

Qualification professionnelle :

Responsabilité professionnelle :

Date :

Trimestre :

Désignation	Coëf	Note	Valeur	Observation
Valeur professionnelle				
Valeur sociale				
Valeur culturelle				
Valeur contre-effort				
Valeur physique				
Valeur camaraderie				
Risques sociaux				

VALEUR HUMAINE _____

REPARTITION

Valeur du point :

_____ =

Montant de la part :

Acomptes perçues :

Soldes à percevoir :

VIII - 7

R E M U N E R A T I O N

EXPLICATION DES TERMES DE LA FICHE DE VALEUR HUMAINE

A) POUR LES PRODUCTIFS

COEFFICIENT PROFESSIONNEL

Définition

C'est un nombre qui mesure :

- a) la valeur du métier pratiqué par l'intéressé par rapport aux métiers pratiqués par ses camarades.
- b) le degré de connaissance du métier considéré.

Mode d'appréciation et de fixation

a) Le Conseil Général établit chaque année le barème des coefficients professionnels en fixant les valeurs maxi et mini pour chaque profession et dans chaque profession, pour chaque classe.

Ce barème est chiffré sur 150. Il est convenu que le Chef de Communauté, réputé le meilleur vaut 150. C'est par rapport à lui, puis de proche en proche, que s'établit, la comparaison.

Le Conseil Général fixe les connaissances professionnelles exigées pour chaque classe.

Le tout doit être accepté par l'Assemblée, Générale et n'est valable que pour la Communauté (voir les barèmes actuellement en vigueur).

b) Un examen professionnel passé devant un jury désigné par la section professionnelle, permet de fixer facilement le métier et la classe de l'intéressé.

c) Le Chef de Service fixe le coefficient professionnel en réunion d'équipe, avec l'accord du candidat, de ses - camarades et de son Chef d'Equipe. Il tient compte des, résultats de l'examen, temps, qualité du travail, propreté.

Aucun coefficient ne peut être fixé avant trois mois de stage.

Le coefficient professionnel de chacun est revu périodiquement suivant sa position hiérarchique (voir chapitre POSITIONS COMMUNAUTAIRES).

Nota

1° Pour les Chefs de Services, c'est le Chef de Communauté qui fixe le coefficient professionnel en conseil de direction.

2° Le Compagnon et le Postulant qui désirent changer de classe ou de qualification peut toujours demander à passer l'examen prévu. S'il réussit, son coefficient est immédiatement modifié.

NOTE PROFESSIONNELLE

Définition

C'est un nombre qui apprécie le travail professionnel effectivement fourni par chacun en fonction de son coefficient professionnel.

Mode d'appréciation et de fixation

Chaque semaine, les simples Compagnons et Postulants se réunissent en assemblée de section.

Chacun annonce la note qu'il se donne en tenant compte de ses temps de fabrication, de la qualité de son travail, de son assiduité au travail (en se basant sur l'horaire effectif de travail professionnel), de l'entretien du matériel, de la propreté, de la consommation des produits, des outils.

Tout ceci estimé dans la semaine qui vient de s'écouler.

Comme ceci se passe entre gens qui, se connaissent bien et qui travaillent ensemble, comme d'autre part celui qui augmente sa part le fait au détriment de ses camarades, on peut être rassuré sur la justesse des jugements.

La note n'est retenue que si tous sont d'accord.

En cas de désaccord, c'est le chiffre donné par l'intéressé qui est retenu. Quitte pour ses camarades à demander des sanctions ou le renvoi s'ils estiment que celui-ci est déloyal.

Les absences sont appréciées dans la note (voir le paragraphe GARANTIE DES RISQUES SOCIAUX).

Fixation de la note

1°) Chaque trimestre, le Chef de Service établit la note moyenne ramenée à 10. C'est cette note moyenne qui est portée sur la fiche de valeur humaine.

Si les services rendus ont dépassé exceptionnellement la normale sans que la valeur professionnelle s'en trouve modifiée, le Compagnon peut se noter au-dessus du maximum.

Les Chefs de Section proposent leur note en conseil de service.

2°) Chaque semestre, tous les Chefs de Services proposent également leur note sur 10 au Conseil Général.

3°) Chaque année, la note du Chef de Communauté est directement proposée par lui-même au Conseil Général (sur 10).

VALEUR PROFESSIONNELLE

La valeur professionnelle est obtenue en multipliant le coefficient professionnel par la note professionnelle. Elle s'exprime en points qui représentent une partie de la valeur

humaine.

COEFFICIENT SOCIAL

Définition

C'est un nombre qui représente la valeur de l'ensemble des qualités, connaissances que chacun peut mettre au service de la Communauté en dehors de son métier. Ceci par rapport aux autres membres de la Communauté et non en rapport à un absolu.

N. B. - Il s'agit de déterminer un classement des hommes qui composent la Communauté et non de fixer la valeur absolue de chacun.

Remarque

C'est la partie la plus délicate de notre système. Non pas qu'il soit impossible de fixer ce coefficient, mais parce que l'on est moins accoutumé à porter ce genre de jugement. En un mot, la pratique nous manque.

Depuis un an déjà que nous utilisons cette méthode, nous avons fait de gros progrès. Et nous sommes convaincus que nous arriverons à l'établissement de barèmes dont l'utilisation sera aussi pratique que celle des barèmes professionnels. Il ne faut pas perdre de vue qu'il s'agit de déterminer le droit de chacun aux produits du travail en fonction de sa participation à la vie de la société en général, et de sa Communauté en particulier et non pas de procéder au "jugement dernier".

La société a, parmi ses tâches, le devoir de répartir équitablement les biens, elle a le droit de choisir, de le faire en fonction de la part que chacun prend à son bon fonctionnement.

Nous n'avons pas encore pu aboutir à l'établissement de critères constants et nous procédons par estimation.

R E M U N E R A T I O N

Eléments d'appréciation

Valeur intellectuelle, spirituelle, civique, familiale... Connaissances manuelles autres que celles déjà rémunérées par la valeur professionnelle. Expérience de la vie, rayonnement, autorité, conscience, dévouement, etc.

Les défauts peuvent venir, annuler de brillantes qualités. Par exemple : une vaste culture peut ne servir à rien si elle est entre les mains d'un timide qui ne sait le faire rayonner.

Exemple : Un mécanicien outilleur de 1^{ère} classe pourrait avoir, en outre, les qualités ou connaissances suivantes : nageur, secouriste, permis de conduire poids lourds, pianiste, chanteur, acteur, spécialiste photographe, a beaucoup voyagé connaît les lois sociales, connaît très bien l'administration municipale, marié, père de quatre enfants, connaissances religieuses importantes, capable de donner des cours, très ouvert, gros ascendant sur ses camarades, énergique, simple.

Il est évident que ce mécanicien outilleur vaut beaucoup plus pour la société qu'un autre mécanicien outilleur professionnellement aussi fort que lui mais qui serait célibataire, aucune connaissance spéciale, renfermé, ne s'adonnant à aucune activité sociale.

Nous n'avons pas à discuter de la valeur intrinsèque de chacun de ces hommes, mais en tant que Société humaine, nous avons la liberté d'estimer que le premier a de plus grands droits sur les fruits du travail de tous que le second. En tous cas la perte du premier serait plus sensible à la société que la perte du second.

En pareille et aussi nouvelle matière, ce long préambule était nécessaire.

Mode d'appréciation et de fixation

L'appréciation et la fixation du coefficient social étant chose très délicate et très importante, sont réservées au Chef de Communauté en Conseil Général, en présence de l'intéressé.

Le Chef de Communauté fixe ce coefficient au cours de la "visite" que rend chaque membre de la Communauté à son Conseil Général chaque trimestre.

Les coefficients sociaux sont cotés sur 150. C'est dire que la Communauté estime que la valeur sociale doit avoir à notre époque autant d'importance que la valeur professionnelle (c'est une constatation, ce n'est pas un vœu).

On ne devra cependant pas s'étonner si, pour le moment, il y a une grande disproportion entre les coefficients les plus élevés de la Communauté et la moyenne générale des coefficients. Ceci tient à ce que, en raison d'un désordre que nous voulons réparer et dont souffre la société, la valeur professionnelle des hommes a été beaucoup plus développée que leur valeur sociale.

De trimestre en trimestre on verra sans doute monter la somme des valeurs sociales et tout marchera bien quand les valeurs sociales auront atteint le même niveau que les valeurs professionnelles.

Il est certain que, quand la machine aura encore plus largement remplacé l'homme, les valeurs sociales dépasseront de plus en plus les valeurs professionnelles.

NOTE SOCIALE

Définition

C'est un nombre qui apprécie le travail social effectivement fourni par chacun en fonction de son coefficient social.

Mode d'appréciation et de fixation

Chaque Compagnon doit obligatoirement faire partie d'une équipe du Service Social.

Chaque mois, le Conseil Social fixe une note sociale à chaque Compagnon.

Chaque trimestre, le Chef du Service Social propose au Conseil Général une note pour le trimestre. L'intéressé a le droit de discuter cette note qui ne peut lui être attribuée qu'avec son accord.

En cas de désaccord, c'est la note que s'attribue l'intéressé qui est retenue. Quitte au Conseil à renvoyer celui qui, d'une façon habituelle, se montrerait déloyal.

Celui qui a rendu à la Communauté des services exceptionnels sans que sa valeur s'en trouve modifiée, peut obtenir une note plus élevée que le maximum.

Exemple d'éléments d'appréciation : X... dirige l'équipe Fêtes et Réunions. Il a organisé une grande fête avec succès. Il a professé un cours de dessin. Il a été donné plusieurs conférences au dehors. Il a dépanné la Communauté en conduisant le camion pendant une maladie du chauffeur, etc. Il a dirigé les causeries de l'équipe catholique...

VALEUR SOCIALE

La valeur sociale est obtenue en multipliant le coefficient social par la note sociale. Elle s'exprime en points qui représentent une partie de la valeur humaine.

Aussi longtemps que la fixation des coefficients ne s'appuiera pas sur des données plus stables, le Conseil aura toujours le droit

de rectifier directement la valeur sociale de telle sorte que le nombre de points corresponde bien à la réalité.

COEFFICIENT DE CONTRE-EFFORT

Définition

C'est un nombre qui mesure la valeur du métier pratiqué par l'intéressé sur le chantier de contre-effort par rapport aux métiers pratiqués par ses camarades d'une part, et le degré de connaissances de ce métier d'autre part.

Mode d'appréciation et de fixation

a) Le barème des coefficients des professions agricoles utilisé par le Service Agricole est établi chaque année par le Conseil sur proposition du Chef du Service Agricole.

b) Le Chef du Service Agricole fixe le coefficient de chacun en fonction des connaissances qu'il lui reconnaît, et en accord avec l'intéressé.

Note : voir le chapitre CONTRE-EFFORT.

NOTE DE CONTRE-EFFORT

Définition

C'est un nombre qui apprécie le travail de contre-effort effectivement fourni par chacun en fonction de son coefficient de contre-effort.

R E M U N E R A T I O N

Mode d'appréciation et de fixation

Chaque semaine les Compagnons travaillant à la ferme se réunissent en assemblée de contact sous la direction du Chef de Service Agricole. Chaque Compagnon se note sur 20. Les camarades et les responsables ont le droit de contester la note. La note n'est retenue que si tout le monde est d'accord.

Chaque trimestre, le Chef du Service Agricole transmet à la Direction l'état des coefficients et des notes (ramenées à 10) obtenus pendant le trimestre.

Le contre-effort étant obligatoirement pour tous, la cote 0 est donnée à celui qui n'a pas satisfait à cette obligation.

VALEUR DE CONTRE-EFFORT

Définition

La valeur de contre-effort est obtenue en multipliant le coefficient par la note. Pour rétablir le rapport qui existe entre le temps du travail professionnel et le contre-effort (durée). Le résultat est divisé par 10. C'est ce résultat qui est porté sur la fiche de valeur humaine et constitue une partie de la valeur humaine.

VALEUR CULTURELLE

Définition

C'est un nombre qui représente le travail effectué et les résultats obtenus par chacun pour acquérir ou conserver le minimum de culture choisi par la Communauté.

Mode d'appréciation et de fixation

10 points sont affectés à chaque matière enseignée. Ces matières sont actuellement : français, mathématiques, géographie humaine, musique, morale.

C'est le professeur qui détermine la moyenne sur 10 en fonction d'une note d'assiduité, d'une note hebdomadaire de travail et de l'examen trimestriel (voir activités intellectuelles).

Il est donc possible de gagner au maximum 50 points de valeur culturelle (le détail des notes est donné au dos de la fiche de valeur humaine).

VALEUR DE CAMARADERIE

Définition

C'est un nombre qui représente le degré d'amitié des autres Compagnons pour l'intéressé.

Mode d'appréciation et de fixation

Chaque trimestre, tous les membres de la Communauté reçoivent une fiche portant tous les noms des membres de la Communauté. Chacun doit chiffrer sur 10 en regard de chaque nom le degré d'affection qu'il éprouve pour chacun des membres dont le nom figure sur la liste.

Le Service Social établit la moyenne de ces notes. Le chiffre trouvé constitue la valeur de camaraderie.

Nota : Nous estimons qu'il est indispensable : de se connaître et de s'aimer les uns les autres. De plus, chacun est responsable de l'idée que les autres se font de lui. Celui qui n'est pas ou mal connu ne peut s'en prendre qu'à lui-même s'il a une mauvaise note. Ces votes sont nominatifs et chacun doit pouvoir s'expliquer sur son vote.

VALEUR PHYSIQUE

Définition

C'est un nombre qui représente les efforts effectués et les résultats obtenus par chacun pour conserver et développer sa force physique et sa santé.

Mode d'appréciation et de fixation

C'est le Chef de la Section qui établit la moyenne des notes fournies à ce sujet par les équipes Santé et Education Physique.

L'équipe Santé tient compte du plus ou moins de soins apporté par chacun pour exécuter les prescriptions médicales en cas de maladie, suivre les traitements prescrits. (Cette équipe a du reste le moyen d'agir plus efficacement lors de la fixation par le Conseil Général de la part "Risquesso ciaux").

L'équipe Education Physique tient compte de assiduité aux leçons d'éducation physique et des résultats obtenus lors de l'examen trimestriel.

La moyenne de toutes ces notes, ramenées à 30 (20 pour la santé et 10 pour l'éducation physique) constitue la valeur physique et représente une partie de la valeur humaine.

RISQUES SOCIAUX

Définition

Le Conseil Général peut attribuer ici des points destinés à compenser ceux qui auraient pu être perdus pour cause de maladie ou accident ou cas de force majeure.

Mode d'appréciation et de fixation

Quand un membre de la Communauté, ne remplit pas sa fonction au travail ou au Service Social, ses camarades en tiennent compte dans l'attribution de sa note

hebdomadaire ou mensuelle.

Il appartient alors au Conseil Général de compenser ces points perdus.

Si l'intéressé est victime d'un accident ou d'une maladie (ou même de tout autre chose) indépendant de sa volonté, si sa responsabilité n'est pas en cause, s'il n'y a aucune négligence de sa part, le Conseil Général doit lui compenser la totalité des points perdus sur proposition des équipes responsables.

Si, au contraire, l'intéressé est victime de sa négligence ou s'il est plus ou moins responsable de ce qui lui arrive, ou s'il abuse du moindre prétexte pour s'absenter, le Conseil Général ne lui compense qu'une partie des points perdus ou peut refuser toute compensation, en fonction de son degré de négligence ou de responsabilité.

Les points obtenus ici représentent une partie de la valeur humaine.

En principe, tout Compagnon qui a consciencieusement fait son devoir a droit à la note 10. Chaque fois qu'on lui refusera cette note, le motif devra être indiqué.

Valeur humaine

La valeur humaine est représentée par la somme des points obtenus dans la colonne valeur.

Valeur du point

Chaque point de valeur humaine se voit assigner une certaine valeur de la façon suivante :

1°) On fait la somme de tous les points de valeur humaine obtenus par tous les membres de la Communauté (dans le calcul de la valeur du point, il n'est tenu compte des valeurs humaines des familiers que pour 50 % du total des points). Voir coefficient social des familiers.

REMUNERATION

2°) On divise la "masse nette" (fixée au préalable par le Conseil Général) par la somme de points de valeur humaine. Le résultat donne la valeur du point de valeur humaine.

Part personnelle

On obtient la part personnelle en multipliant la valeur des points gagnés par chacun.

ETABLISSEMENT DE LA FICHE de

VALEUR HUMAINE

Dans les 10 jours qui suivent la fin du trimestre, tous les Services doivent faire parvenir à la Direction coefficients et notes proposés.

Au cours de sa réunion trimestrielle, le Conseil Général fixe définitivement les valeurs humaines.

La Direction doit établir et distribuer les fiches de valeur humaine pour la fin du mois qui suit le trimestre considéré.

EXPLICATION DES TERMES FICHE DE VALEUR HUMAINE

B. - POUR LES FAMILIERS

COEFFICIENT D'ETAT

Définition

Nombre qui apprécie, d'une part la valeur relative de tout ce que le familial met au service de son foyer, et, d'autre part, la position communautaire occupée par l'intéressé.

Explications

Il s'agit encore d'une estimation délicate et à laquelle nous ne sommes pas habitués.

La première objection et la plus solide vient des âmes délicates qui prétendent que le dévouement de l'épouse, de la maman ne s'apprécie pas, ne s'évaluent pas en argent ni même en chiffre.

Il ne s'agit pas de cela. Jusqu'à nos jours, sous prétexte de délicatesse et pour ne pas

monnayer le travail de la mère et de l'épouse, on les laisse "crever de faim". On les met dans l'obligation de se placer sous la tutelle d'un mari ou de se prostituer.

Regardons les choses en face. L'épouse, la mère, travaillent. Ce travail leur donne le droit à une part des fruits du travail commun. Les questions qui se posent sont donc les suivantes :

1° Quelle est l'importance que l'on peut raisonnablement, et en toute justice, donner à cette part, en principe ?

2° Comment apprécier la valeur des familiaux en l'état actuel des choses ?

Réponse à la première question :

Il faut, pour répondre, se mettre d'accord sur une certaine conception du rôle de la femme (voir paragraphe "*La Femme dans le Monde Communautaire*").

En gros, nous pensons que le rôle habituel, la vocation habituelle de la femme est l'accomplissement de tâches domestiques et familiales. Il semble donc logique que nous attribuions une part normale de biens à la femme qui s'acquittera de ces tâches. A partir de là nous considérerons comme un moindre service d'aller travailler comme manoeuvre dans une usine et, en conséquence, la part dans ce cas sera moindre. Elle sera, du reste, la même que celle qui rémunérera le manoeuvre masculin, à travail égal et connaissances égales.

Une mère de famille qui fait son devoir de mère de famille a les mêmes droits à sa part des fruits du travail que le père de famille qui travaille à l'atelier. Chacun exécute la tâche qui lui est naturellement impartie. A présent, qu'il y ait une différence de nature entre ces deux tâches ou une différence de qualité, c'est probable, mais ce n'est pas notre affaire. Nous ne prétendons qu'à fixer les droits au partage des fruits du travail.

Nous ferons donc en sorte que la femme choisisse sa position par vocation et non par intérêt.

Inutile de se lamenter sur la répulsion qu'éprouvent les jeunes filles à se marier ou les épouses à demeurer au foyer si vous créez des conditions de vie telles qu'elles aient plus d'intérêt à aller à l'atelier.

Des barèmes doivent être établis de telle sorte que l'état d'épouse et encore mieux, de mère, rapporte plus qu'un emploi de manoeuvre à l'usine.

Ce ne sera que dans les occupations pour lesquelles elles seront irremplaçables ou plus utiles que comme ménagères, ou encore pour lesquelles elles montreront une vocation évidente et unique, que leur situation deviendra plus intéressante que la position de ménagère. (Les deux vocations pouvant par ailleurs co-exister).

Ce, qui précède répond au principe de justice.

En fait, actuellement, les conditions

économiques sont telles que nous ne pourrions pas supporter une telle charge.

Il a été constaté depuis longtemps que la deuxième personne vivant au foyer coûtait moins que la première. Un grand nombre de frais, indispensables pour une personne, peuvent être utiles à deux personnes sans aggravation ou, du moins; sans passer du simple au double.

Ce qui peut s'exprimer ainsi : l'argent vaut plus pour l'épouse que pour le mari.

Ce problème a été étudié depuis longtemps, en particulier par tous ceux qui s'intéressaient aux problèmes ouvriers.

L'examen fait chez nous démontre que le rapport est de 50/100.

Ce qui revient à dire que deux époux de valeur égale dont l'un travaillerait à l'usine et l'autre tiendrait le ménage, seraient également rémunérés quand l'époux toucherait 100 et l'épouse 50.

En conséquence, et provisoirement, les familiers ne participeront à la répartition de la "masse" que pour 50 % de leur valeur humaine (dans le calcul de la valeur du point il n'est tenu compte de la valeur humaine des familiers que pour 50 % de sa valeur réelle).

L'épouse qui, pour une raison quelconque se trouverait privée de son époux, participera à la répartition pour la totalité de sa valeur humaine.

Le Conseil Général aura toujours la faculté d'apprécier les situations particulières (concubinage, etc...)

N. B. - Il est évident que nous aurons pleinement satisfaction quand le familier pourra toucher sa part intégrale.

Si le fait de vivre en commun améliore pratiquement le standard de vie des époux, cela doit être considéré comme normal. C'est la conséquence naturelle de l'association.

Réponse à la deuxième question :

Comment apprécier la valeur des Familiers en l'état actuel des choses ?

R E M U N E R A T I O N

a) par la position communautaire qui classe déjà les familiers en raison de leurs responsabilités

b) en déterminant les connaissances qu'on est en droit d'exiger pour chaque catégorie (comme on le fait en matière professionnelle) et en contrôlant par des moyens appropriés si le familier possède ces connaissances et jusqu'à quel point.

On essaiera de définir toutes les connaissances que le familier met à la disposition de sa Communauté familiale.

Mode d'appréciation et de fixation

A) Le Conseil Général établit chaque année le barème des coefficients d'état fixant les valeurs maxi et mini pour chaque position et chaque classe. Il fixe les connaissances exigées pour chaque classe (minimum). Le tout doit être accepté par l'Assemblée Générale

B) Un examen d'état passé devant un jury désigné par le Conseil Général et dont fait partie, de droit, le représentant des familiers au Conseil Général ainsi que deux épouses du groupe de quartier dont fait partie le candidat, permet de déterminer la classe exacte de l'intéressée.

C) La position communautaire est déterminée sans discussion comme il est dit au chapitre "Positions communautaires".

D) Le Conseil Général fixe le coefficient d'état en présence de l'intéressée et en accord avec elle, d'après la position communautaire et les résultats de l'examen.

N. B. - Il ne faut pas exagérer la difficulté. Le fait que nous nous connaissons bien, que nous nous recevons mutuellement, fréquemment, que les maris travaillent ensemble toute la journée, simplifie

singulièrement la tâche.

NOTE D'ETAT

Définition

C'est un nombre qui apprécie les services effectivement rendus par le familier à son foyer en fonction de son coefficient d'état.

Explications

Cette note apprécie le travail du familier en faveur de son foyer par rapport à ce qu'il pouvait faire.

On se demande comment cela pourra se faire. C'est l'intéressée qui se notera chaque semaine en réunion de groupe. On a vu que chez nous on formait la conscience des hommes en leur faisant confiance et non en pratiquant la méfiance systématique. Ensuite, on peut être assuré qu'on ne trompe pas indéfiniment des camarades au milieu desquels on vit constamment. L'époux lui-même signale ce qui ne va pas, car c'est son intérêt puisque la Communauté fournit toujours le moyen de se corriger. Ensuite, les camarades voient bien, par exemple, si les enfants sont bien tenus, bien élevés, si la femme se tient soigneusement, si son ménage est bien tenu, etc...

Le Service Social sait bien si l'hygiène est respectée, etc... C'est la pratique qui nous dira si ce système est viable. En fait, ce que nous avons déjà pratiqué nous rassure. On peut imaginer le degré de confiance et de sincérité auquel parviennent des gens dont les intérêts ne s'opposent pas et qui ont pris l'habitude de vivre dans une atmosphère de vérité et de confiance mutuelle.

Mode d'appréciation et de fixation

Chaque semaine, au cours de la réunion de groupe de quartier, le familial se note sur 10. La note n'est retenue que si tous les membres du groupe sont d'accord. En cas de désaccord, c'est le chiffre proposé par l'intéressée qui est retenu, quitte, aux autres membres du groupe à demander des sanctions s'ils ont la conviction que l'intéressée se montre déloyale.

Le chef de groupe relève ces notes sur le cahier des comptes rendus du groupe. Si la note est inférieure à 10, il faut le motif.

VALEUR D'ETAT

La valeur d'état est égale au produit du coefficient d'état par la note d'état. Exprimée en points, cette valeur représente une partie de la valeur humaine.

COEFFICIENT SOCIAL

Définition

C'est un nombre qui apprécie la valeur de toutes les connaissances et facultés que le familial met à la disposition de la Communauté en dehors de son état.

Mode d'appréciation et de fixation

Il est le même que pour les productifs.

N. B. - On voit la différence :

Coefficient d'état = service au foyer.

Coefficient social = service de la Communauté.

Valeur Sociale : Comme pour les productifs.

Valeur de Contre-Effort : Comme pour les productifs, mais avec travaux appropriés.

Valeur Culturelle : Comme pour les productifs, mais avec programme approprié.

Valeur de Camaraderie : Comme pour les productifs.

Valeur Physique : Comme pour les productifs.

Risques sociaux

Le problème ne se pose pas puisque la durée de travail n'intervient pas dans le cas du familial.

Le Conseil peut seulement décider ici de retirer un certain nombre de points quand la négligence du familial a été cause d'une maladie ou accident provoquant des frais pour la Communauté.

VALEUR HUMAINE DES ENFANTS SCOLAIRES

Le système de cotation de la valeur humaine n'est pas encore au point. Il sera très facile de le mettre en route puisque le travail des scolaires est déjà noté.

Il est juste que l'enfant voit sa part varier avec la qualité de son travail.

Pour l'instant, un barème fixe est institué qui représente un minimum. Chaque enfant scolaire passe devant le Conseil Général qui fixe sa part en tenant compte de son travail effectif et de sa valeur sociale. Il est tenu compte du niveau des études pratiquées

REMUNERATION

BAREMES

COEFFICIENTS PROFESSIONNELS

DIRECTION

Chef de Communauté	150
Adjoint au Chef de Communauté	75 à 90.
Chef de Service	60 à 90

MAITRISE

Même valeur que pour les Compagnons, mais majorée de :

Pour les Chefs d'Equipe	10%
Pour les Chefs de Section	20°

N. B. - Tous les chiffres et proportions indiqués ici sont valables pour 1944.

C H A P I T R E VIII

COMPAGNONS - SPÉCIALISTES

(OUVRIERS)

MECANIQUE	Non Qualifiés	Qualifiés		
		1 ^{ère} classe	2 ^{ème} classe	3 ^{ème} classe
Outil. - fraiseur d'étampes		45 à 60	30 à 45	30
Estampeur	27	31,5 à 42	27 à 31,5	
Apprêteur	27	30 à 36	27 à 30	18 à 27
Tourneur	27	42 à 54	36 à 42	30 à 36
MONTAGE				
Joillier monteur de boîtes		45 à 60	35 à 45	30
Bijoutier monteur de boîtes		42 à 54	30 à 42	30
Acheveur de boites	27	30 à 36	27 à 30	18 à 27
TERMINAGE	27	42 à 54	30 à 42	18 à 30
ENTRETIEN	27	42 à 54	30 à 42	18 à 30

Les stagiaires sont payés suivant les règles normales du salariat dans l'industrie et en fonction de leurs qualités professionnelles ; cependant, les salaires ne pourront descendre plus bas que les minima suivants :

- Stagiaires : 9,00
- Apprentis : 4,50

R E M U N E R A T I O N

COMPAGNONS SPÉCIALISTES

(EMPLOYÉS)

	NON QUALIFIÉS	QUALIFIÉS		
		1 ^{ère} classe	2 ^{ème} classe	3 ^{ème} classe
Secrétaire		45 à 60	30 à 45	21 à 30
Sténo - Dactylo		30 à 36	21 à 30	
Dactylo		21 à 30		
Comptable		17 à 60	36 à 45	30 à 36
Teneur de livres			30	
Employé de service			30 à 33	21 à 30
Employé de section			30 à 33	21 à 30
Comptable - magasinier			30 à 33	21 à 30
Dessinateur détail			30 à 33	21 à 30
Dessinateur d'études		39 à 60	33 à 39	27 à 33
Employé non qualifié	27			

COMPAGNONS - SPÉCIALISTES

(AUXILIAIRES)

	1 ^{ère} classe	2 ^{ème} classe	3 ^{ème} classe
Cuisinier	35 à 45	27 à 30	21 à 27
Femme de chambre	35 à 45	27 à 30	21 à 27
Femme de ménage	24 à 27	18 à 24	
Bonne à tout faire	27 à 30	24 à 27	15 à 24
Laveuse	24 à 27	18 à 24	

La nourriture et la pension sont à déduire. Ils sont fixés d'un commun accord en fonction du prix de revient moyen réel par membre du foyer.

L'auxiliaire doit être traité comme un membre de la famille.

R E M U N E R A T I O N

COMPAGNONS FAMILIERS

Catégorie	1 ^{ère} classe	2 ^{ème} classe	3 ^{ème} classe	4 ^{ème} classe
Jeune épouse	45 à 60	45 à 57	30 à 42	27 à 33
Epouse	45 à 60	45 à 57	30 à 42	27 à 33
Mère de 2 enfants	60 à 75	57 à 69	42 à 54	33 à 39
Mère de 3 enfants	90 à 120	69 à 81	54 à 66	39 à 45
Mère de 4 enfants	120 à 150	75 à 90	60 à 75	45 à 60

La Communauté mettra une auxiliaire à la disposition des mères particulièrement surchargées de travail.

Chaque cas particulier sera examiné par le Conseil Général.

TRAITEMENT MINIMUM des ENFANTS

		par mois
<i>Bas âge</i>	de la naissance jusqu'à 2 ans	400
	de 2 ans jusqu'à l'entrée à l'école	500
<i>Scolaire</i>	de l'entrée à l'école jusqu'à 10 ans	600
	de 10 ans jusqu'à la prise en charge par une nouvelle Communauté <i>à voir suivant le cas</i>	

RISQUES SOCIAUX

Définition

Nous entendons par Risques Sociaux tout ce qui peut constituer, dans la vie de l'homme, une charge anormale que son seul travail ne peut couvrir et le plus souvent, indépendante de sa volonté ou dont les conséquences sont sans commune mesure avec, le degré de responsabilité de l'homme (maladies, accidents corporels, accidents matériels graves).

Position de principe

L'homme doit pouvoir compter sur la solidarité sociale pour se mettre à l'abri de ces risques.

Il est immoral de laisser certains s'enrichir sur les fruits de cette solidarité (assurances).

Il est également immoral de permettre à un homme d'avoir plus d'intérêt à être malade ou accidenté que bien portant.

Projet

La Communauté nationale établira un système de compensation (voir COMPENSATIONS) qui fixera une compensation forfaitaire laissant toujours une part du risque à la charge de la Communauté.

La Communauté sera seule juge du cas particulier.

REALISATION PRATIQUE

(en l'état actuel des choses)

Maladie

Dans le calcul de la note professionnelle il est tenu compte en gros, des absences pour maladies, accidents, etc.

Lors du calcul de la fiche de valeur, humaine, le Conseil Général examine chaque cas.

Si la responsabilité de l'intéressé ou sa négligence sont engagées, le Conseil peut ne compenser qu'une partie des points perdus.

Dans le cas contraire, tous les points perdus sont compensés.

Les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, sont toujours remboursés aux prix loyalement pratiqués dans la région. C'est le Service Social qui se met d'accord avec l'intéressé. En cas de désaccord, le Conseil tranche.

Compensation

La Communauté se substitue purement et simplement à tout le système compliqué des assurances sociales, assurances accidents, assurances chirurgicales, etc.

Elle encaisse, à titre de compensation, les prestations, indemnités, etc.

Chaque Compagnon de la Communauté signe en faveur du Chef de Communauté, un pouvoir lui permettant de régler directement avec les administrations intéressées, en ses lieux et places.

Les Compagnons n'ont donc plus aucun rapport avec tout ce système.

La Communauté luttera pour se libérer de leur emprise.

Dès à présent, elle essaiera de passer des accords tendant à simplifier les rapports avec les administrations.

C'est à elle qu'il appartient de s'assurer pour se couvrir contre les risques que le manque de compensation lui fera courir.

R E M U N E R A T I O N

En résumé : tout homme entré dans la Communauté est libéré des soucis matériels habituellement provoqués par la maladie et les accidents. Il n'a plus à faire appel à l'avalant charité des administrations ni à perdre son temps en démarches multiples.

Il conserve la douleur, la peine physique.

(Ceci dit pour répondre à ceux qui nous accusent de vouloir instaurer le Paradis sur la terre).

VIEILLESSE

Projet

A l'âge qui sera fixé en temps voulu par la Communauté Nationale et qui pourra être abaissé par la Communauté de Travail, le Compagnon sera dispensé progressivement du travail professionnel obligatoire.

Il pourra travailler à titre de délasserment s'il le désire.

Il continuera à être rémunéré à la valeur humaine.

La Communauté lui confiera alors sur tout des tâches sociales.

COMPENSATION

Simple lignes directrices :

- Il appartiendra à la Communauté Nationale d'établir le rapport entre les éléments productifs et les éléments improductifs de la Nation.

- Ce rapport établi, on fixera une certaine valeur de compensation par personne improductive.

- On déterminera ensuite le nombre de parts d'improductifs dont chaque productif aura la charge.

- Chaque Communauté aura donc à compter dans ses impôts cette charge (tant par productif).

Elle en déduira une somme égale au montant de la compensation multipliée par le nombre de ses improductifs.

S'il y a 3 improductifs pour 1 productif.

Si la compensation atteint 2.000 francs par mois par improductif (en moyenne, car il y aura des classes).

Si la Communauté compte 100 productifs et 75 improductifs

- La charge par productif sera de :

$$\begin{array}{r} 2.000 \times 3 \\ \text{-----} = 6.000 \\ - \quad \text{francs} \\ 1 \end{array}$$

L'impôt sera de : $6.000 \times 100 = 600.000$

La retenue sera de : $2.000 \times 75 = 150.000$

La somme à verser sera de 454.000

La somme de 450.000 francs passera en frais d'exploitation.

Les improductifs seront en réalité payés à la valeur humaine.

Le juste prix des choses devra tenir compte de cette charge.

Là aussi, la compensation jouera (voir COMPENSATIONS).

Réalisation actuelle

Le problème ne se pose pas étant donné l'âge des Compagnons.