

l'entreprise (c'est-à-dire sans prendre en considération les réserves), en produisant surtout des biens dont les prix dépassent sensiblement les coûts de production (ce qui assure bien « une accumulation élevée ») ou bien en choisissant des assortiments qui — pour une quantité de travail moindre — assurent une grande valeur globale, en d'autres termes, des assortiments qui nécessitent une grande quantité de matières brutes. L'amélioration de la qualité, la baisse des coûts en matériaux, le progrès technologique, bref, tout ce qui augmente la part du travail et diminue la quantité de matières premières dans la valeur du produit final, rend plus difficile la réalisation du plan quantitatif de production globale. Les modernisations et les perfectionnements financés par l'entreprise créent le danger d'un dépassement de l'indice du fonds salarial, ou de la non-réalisation du plan quantitatif. D'où le gaspillage des matières premières, la non-adaptation de la production aux besoins, la qualité médiocre, les difficultés d'application des progrès techniques, la fuite devant la production pour l'exportation et la faible efficacité de l'exportation industrielle. La faute réside — selon les uns — dans l'indice de la production globale qui agit comme un anti-stimulant et, selon les autres, dans le système de gestion centralisée qui — non seulement crée des anti-stimulants — mais encore paralyse l'initiative de la direction et du personnel ouvrier, donc en même temps les facteurs intensifs de l'expansion.

Nous avons déjà vu que le système centralisé de gestion était l'expression des rapports de production existants; il ne peut être changé de façon totale dans le cadre de ces rapports. Les sources de la crise énumérées plus haut ne sont-elles pas plus profondes, et la réforme des indices dans le cadre des rapports de production actuels permettra-t-elle de vaincre cette crise? Voilà ce que nous nous proposons d'examiner par la suite.

Tout d'abord, il n'est pas vrai que les directions et le personnel ouvrier des entreprises n'aient aucun champ d'initiative, ils en ont et ils le manifestent. Pour un organisme central, il n'est guère possible de décider de tout; il est encore plus difficile de contrôler et de diriger l'exécution de toutes les directives particulières et même de tous les indices directionnels — il n'est pas possible de considérer une entreprise sous vingt points de vue différents. Donc, aussi bien les directions que le personnel ouvrier font preuve d'initiative. L'ouvrier tente de baisser le rendement, de dissimuler les réserves existantes dans son rayon pour retarder une révision des normes du travail ou pour, à l'occasion, arriver à fabriquer pendant les heures de travail, et à titre personnel, une « perruque »; il sacrifie la qualité afin de réaliser plus facilement les normes et, agissant « dans l'intérêt de l'entreprise », le contrôle technique acceptera le produit de mauvaise qualité, l'essentiel étant de sauver la réalisation du plan quantitatif. Les directions, quant à elles, dissimulent les réserves de l'entreprise afin de recevoir un plan modeste à réaliser, choisissent des assortiments qui nécessitent de grosses quantités de matière brute ou une grande accumulation afin de satisfaire plus facilement le plan, évitent la production pour l'exportation ou celle qui exige une grande quantité de travail. De même elles évitent — lorsque c'est aux frais de l'entreprise — tout progrès technologique, tout perfectionnement ou modernisation. Toute cette initiative sociale et de masse qui tend vers la réalisation apparente (illusoire) des directives du plan établi par la bureaucratie,