

3 novembre 2008, Workplace Democracy Workshop, UCL

" C'est pas vos affaires ! "

La participation des travailleurs à la gestion de "leur" entreprise au temps de la mondialisation. Un point de vue syndical.

Intervention de Felipe Van Keirsbilck, Centrale Nationale des Employés (CNE), permanent au secrétariat général

*
* *

Quelques notes tirées de la discussion lors du séminaire sur la participation des travailleurs à la Chaire Hoover - à l'invitation d'Isabelle Ferreras

Je n'avais pas d'exposé écrit pour cette discussion, ni n'ai pris note systématiquement des interventions très stimulantes des participant-es. Ceci n'est donc qu'un aide-mémoire pour un débat à approfondir.

I. Problématiser la notion de « participation des travailleurs » : 4 périmètres enchassés.

A priori, l'idée de favoriser la participation des travailleurs à la vie de leur entreprise apparaît sous un jour évidemment sympathique. Si elle mérite débat, c'est que les choses sont moins simples que cette évidence.

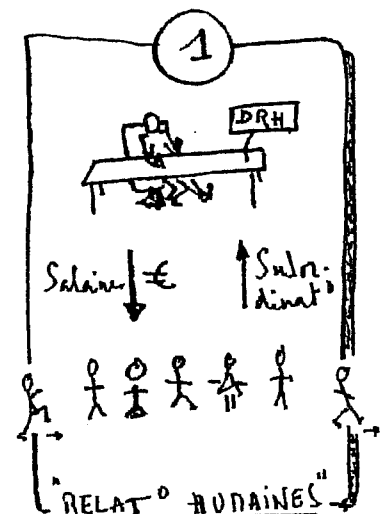
Une première manière de poser le problème est de se livrer à un « zoom arrière » en s'arrêtant successivement à quatre périmètres, en posant à chaque fois la question : à quoi les travailleurs sont-ils (ou pas) conviés à participer ?

[1.] -

Le périmètre des « relations humaines » ou des « questions sociales » concerne les employés et leurs « chefs » (cadres, DRH ...).

De quoi peut-on y discuter ?

- des salaires et des politiques salariales



- des conditions de travail
- éventuellement : des politiques d'embauche, de promotion et de licenciement

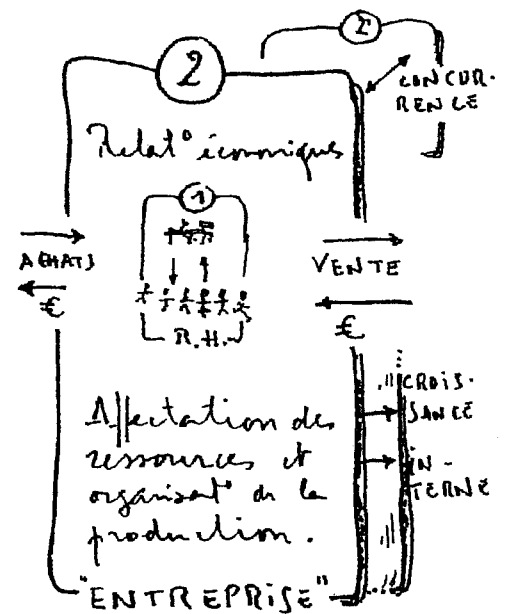
Où et comment ? Au CPPT, au CE, en DS, pour consultation voire pour décision par convention.

[2.] -

Le périmètre de **l'entreprise** (entité économique) concerne les mêmes personnes (employés/direction) mais prend en compte l'ensemble de l'entreprise comme unité de production, avec ses relations économiques (fournisseurs, clients, concurrents) et l'utilisation de ses ressources (investissement, croissance interne, situation bilantaire).

De quoi pourrait-on y discuter ? Des options d'investissement et de développement (que produit-on ? Quantité ? Qualité ?) ; des politiques d'achat et de vente, des liens avec les filiales et les sous-traitants, de la solvabilité et de la rentabilité.

Où et comment ? Le CE est un lieu d'information sur les IEF (Informations Economiques et Financières) ; il doit être consulté sur certaines options de développement de l'entreprise (nouvelles technologies par exemple) ou de son démantèlement ou restructuration (loi Vilvorde).

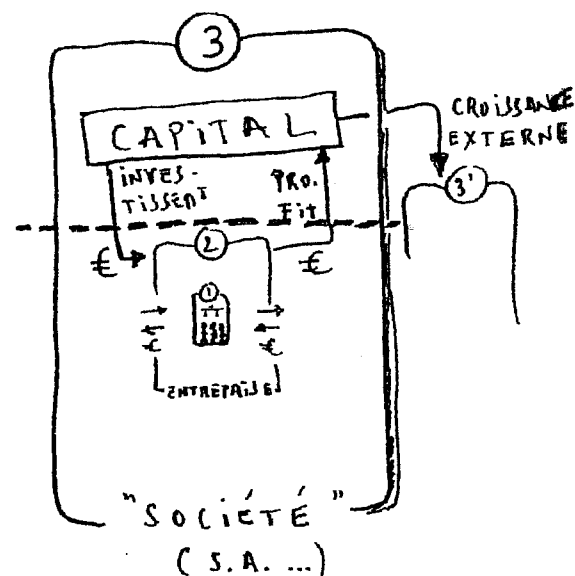


[3.] -

En prenant encore un peu de recul, le périmètre de la **société** (entité juridique) concerne l'entreprise [périmètre 2] et ses actionnaires (dans le cas, ultra-dominant, d'une société par actions ou S.A.).

De quoi faudrait-il qu'on y discute ?

- essentiellement de la répartition de la V.A. entre les travailleurs (rémunération au sens large), l'entreprise (auto-financement, investissement) et les actionnaires
- également : des politiques de croissance externe exemple : « votre » entreprise est Fortis : pensez-vous qu'elle doit acheter ABN AMRO ? ...).



Où et comment ? En-dehors des cas très importants théoriquement et politiquement, mais exceptionnels numériquement, des coopératives et entreprises en auto-gestion, on n'en discute pas. Du moins les travailleurs n'en discutent pas ; c'est le C.A. (et l'AG, souvent pour la pure forme) qui en discute et si d'aventure un travailleur se trouve à l'AG, ce n'est pas en tant que tel, c'est qu'il a une double identité de travailleur et d'actionnaire.

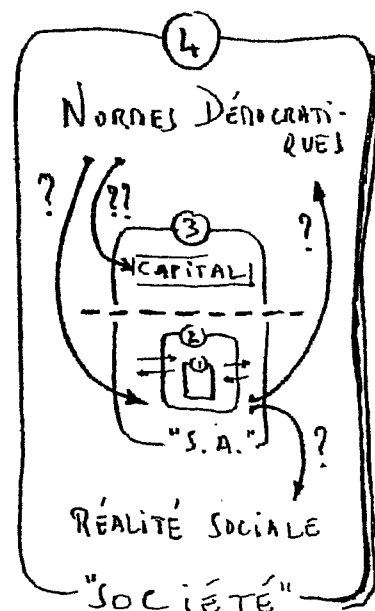
Remarque : la prise en compte de ce 3^{ème} périmètre, autant et davantage que le 2^{ème} est rendue plus nécessaire par deux mutations de l'économie : la financiarisation augmente l'emprise des actionnaires sur la vie de l'entreprise (cotation en bourse d'entreprises autrefois familiales, relèvement du niveau d'exigence de return des « investisseurs ») ; et la marchandisation élargit le domaine d'application de la logique « S.A. » à des activités autrefois publiques ou non-marchandes.

[4.] -

Enfin, avec cette fois une prise de recul plus importante, un quatrième périmètre à prendre en compte si on parle de « participation des travailleurs » sera l'inscription du travail, de l'entreprise et de la société dans la « Société ».

De quoi ne discute-t-on pas le moins du monde ... mais qui sait si on pourrait un jour ?

- de la façon dont l'approfondissement (soyons optimistes ...) des normes démocratiques dans la Société (droit à la vie privée, non discrimination, égalité de traitement ...) peut être importé dans l'entreprise
- de la façon dont l'exercice concret et organisé de la démocratie participative sur le lieu de travail (soyons optimistes ...) peut être exporté vers la société : organisation de la représentation collective, mandats et contrôles des mandats, consultation des mandants, décisions paritaires, ...



* * *

A quoi peut nous servir ce mouvement de recul ?

- à constater que l'effectivité de la « participation » des travailleurs décroît quand on passe à un périmètre plus large - en tout cas de 1 à 2 et de 2 à 3
- à mesurer la différence de formes de la participation : décision paritaire, consultation, information ... rien.

- De façon plus fondamentale, il faudrait mettre en lumière que, puisque ces quatre périmètres interagissent les uns avec les autres, il est illusoire de vouloir poser la question de la « participation des travailleurs » de façon isolée, comme si elle pouvait se développer au périmètre 1 (relations humaines) sans exister aussi au 2 (entreprise), etc. A titre d'illustration :
 - si « démocratique » que soit le mode de mise au travail sur le plan des relations humaines [périmètre1] dans une entreprise avec une bonne présence syndicale, à quoi cela servira-t-il si les choix de production et d'équipement conduisent à la faillite, ou à la délocalisation, ou à une pression toujours croissante sur les cadences ?

L'entreprise Nexans a donné de ceci une image saisissante : en une nuit, sans préavis, l'usine était vidée de ses stocks, de ses machines, de ses matières premières. Rien n'avait été omis dans les obligations de « participation » au plan des questions sociales : ni les salaires n'avaient été changés, ni le temps ni l'horaire de travail. Simplement, il n'y avait plus de travail - puisque plus d'usine ...

- des efforts constants pour dépasser les missions formelles du C.E. sur les IEF peuvent conduire à une certaine participation à la vie de l'entreprise, entité économique [périmètre 2] : les travailleurs peuvent s'exprimer sur les politiques d'achat (campagne « Vêtements propres au travail »), sur la modernisation des équipements, sur les produits à développer ou non etc. Mais tout ceci garde-t-il un sens si ces travailleurs apprennent à la radio, un matin, que « leurs » actionnaires ont cédé « leur » entreprise à un concurrent dont l'objectif - par exemple - ne sera plus la croissance de l'entreprise rachetée, mais sa fusion / absorption / disparition ?

II. Problématisation (2) : 3 niveaux de discours

Voici une piste assez classique, et qui n'a pas été développée au WDW, faute de temps : on pourrait (et y compris pour chacun des quatre périmètres dessinés plus haut) distinguer :

- le (ou les) discours idéologique(s) sur la participation. Ainsi, au plan [1] des relations humaines, le discours managérial sur la fin du taylorisme, l'autonomie et le travail « heureux » en équipes ...
- un discours qui tendrait à la plus grande objectivité descriptive - tel que celui que peuvent produire les médecins du travail (comme Chr. Dejours l'avait fait dans « Souffrance en France »), les inspections sociales, etc..

- un (ou plusieurs) discours normatifs sur ce qui devrait être la place et la participation des travailleurs : par exemple : des citoyens critiques collectivement organisés dans le monde de l'entreprise ...

Appliquée à une des composantes déterminantes de la relation d'emploi, la rémunération, cette distinction pourrait donner :

- un discours idéologique construit sur l'évidence (contestable, naturellement) que le salaire serait un **prix** (le prix du travail) : une charge donc pour l'entreprise, et un « mérite » pour le travailleur
- une observation concrète du salaire comme devant permettre de subvenir à des **besoins vitaux** (quel que soit mon mérite au travail, un loyer reste un loyer ...). Autre observation concrète : des pratiques concrètes de rémunération (promotions, primes, salaire variable) servent comme des instruments de gestion des Ressources Humaines, de motivation, la prescription de comportements au travail, etc. Cette contradiction (pour moi le salaire est un besoin vital ; pour mon employeur c'est un instrument de prescription de mes comportements au travail) relativise les invocations à la « participation » : je veux bien qu'on me demande mon avis, mais si pour payer mon loyer je dois travailler à n'importe quel rythme, ou vendre n'importe quel produit, ou fermer les yeux sur telle pratique commerciale, mon avis n'a plus beaucoup de sens ...
- une approche normative : par exemple qui dirait (comme le fait la CNE) que le salaire est *un droit personnel régi par des règles collectives appliquées à une richesse produite socialement*.

III. Discussion

(Attention : je n'étais pas le rapporteur de cette discussion - je ne prétends pas rendre compte fidèlement des commentaires des uns et des autres : je m'en sers comme je m'en souviens, et j'en fais mon profit. Si Axel et Isabelle le veulent bien, ils soumettront ces notes aux participant-es qui corrigeront ou prolongeront ce dialogue subjectivement rapporté, s'ils en ont l'envie).

- *une remarque d'Axel : les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise - seulement propriétaires des actions. Attention de ne pas adopter le langage dominant.*

OK - mais la financiarisation de l'économie se caractérise notamment par une soumission accrue (et en partie consentie par le management) de l'entreprise à ses actionnaires. Sans en être « propriétaires », les actionnaires peuvent user de la menace de vendre l'entreprise, ou de la définancer, pour exercer sur elle un contrôle important. Mais la remarque reste importante à considérer.

Robert C. : la question n'est pas d'abord celle de la propriété, mais celle de la capacité à imposer des décisions. A cet égard, l'extrême dilution du capital et l'invisibilité du bien des propriétaires finaux rend de plus en plus difficile à identifier le responsable d'une décision.

- *débat sur l'affaiblissement des formes de participation au fur et à mesure qu'on élargit le champ, qu'on monte en généralité (et que se multiplient les intérêts divergents)(Mathieu). Pourquoi le mode de décision paritaire ne vaut qu'au périmètre 1 ? (Axel).*

Il y a des exemples d'entreprises gérées paritairement ou démocratiquement (coopératives, ...). Mais plus s'élargit le champ des décisions concrètes (y compris journalières) à prendre, plus les exigences de démocratie réelle deviennent difficiles à mettre en œuvre. On peut donc imaginer des dispositifs (par ex. de « cogestion ») ... Mais que penser des exemples européens (Pierre T.) comme celui de la « Mitbestimmung » ?

Mais attention : (Mathieu) ne croyons pas que la participation à des instances incluses dans le modèle dominant puisse remplacer un horizon syndical d'insolence, de conflictualité, de débordement. Le bénéfice du droit de vote ne rend pas moins essentiel le droit de manifester !

Dans la même ligne, question de Bernard N. : quel seuil qualitatif entre le modèle de participation du périmètre 1 (« paritaire ») et celui du périmètre 2 ? Comment les syndicats peuvent-ils amener les travailleurs d'un modèle à l'autre ?

- *remarque (Philippe G.) sur le caractère crucial du contrat d'emploi, qui matérialise un lien de subordination et est profondément contraire au droit des contrats (D. Hellerman). C'est d'abord contre cette subordination que les syndicats doivent se battre.*

Désaccord de Felipe VK. Ce n'est pas le contrat qui crée la subordination, c'est la dépendance à un revenu. Les salariés-rentiers (hypothèse d'école ...) se fichent bien des obligations nées de leur contrat de travail ! Au contraire, le contrat de travail (y compris le meilleur : celui qui n'est pas écrit) protège contre les pires effets de cette inégalité de facto et c'est pour cela que le droit social est un droit sui generis, construit contre le droit civil et commercial, et contre le droit pénal : parce qu'il veut instituer de l'égalité concrète à partir d'une inégalité profonde constatée.

Désaccord de Philippe G. : les syndicats auraient raison si le travail était une commodité que l'on peut vendre. Mais la richesse créée par le travail n'existait pas avant - et ne pouvait appartenir à personne, de ce fait.

- *Remarque et question de Gérard L. : s'il n'y a pas de démocratie dans l'entreprise, on n'est pas réellement en démocratie. Et : quelle est la position syndicale sur ces questions ?*

La position de la CNE est, comme tout le reste de son « projet social », en chantier (www.unmondeenchantier.be). Actuellement, 3 principes sont affirmés quant à la gestion des entreprises :

- l'entreprise appartient aussi à ceux qui y travaillent
- les personnes ne sont pas des ressources
- la démocratie et les droits civils ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise.