

La démocratie dans l'entreprise : une utopie ?

Organisée conjointement par le Forum Rouge et Vert, et le Cercle Condorcet de Rennes, une soirée-débat s'est tenue le 14 novembre 2000, à Rennes.

Dans un environnement où le Capital prend de plus en plus de pouvoir, où la démocratie est présentée comme le modèle politique de référence dans le monde, il semble intéressant de faire le point sur une idée déjà ancienne, celle de la participation des salariés à la construction, l'évolution et l'avenir de l'organisation qui est sensée leur apporter moyens de subsistances et de réalisation personnelle : l'entreprise.

À cette soirée participaient M. Patrick Guiol, chargé de recherche au CNRS et M. Pierre Galesne, PDG de Testélec, société mettant en œuvre en son sein certaines innovations sociales.

Les Rouge et Vert sont une organisation politique assez récemment apparue dans le paysage politique français, créée autour de la candidature de Pierre Juquin à l'élection présidentielle de 1988. Ses principes préoccupations sont d'ordre social, culturel et écologique. Son originalité réside aussi dans l'organisation de débats publics où les questions de société peuvent être discutées, dans un souci de mise à disposition du débat politique aux citoyens.

Le Cercle Condorcet, né au sein des œuvres laïques, est une fédération de groupes de réflexion autour de la laïcité, de l'éducation et de la citoyenneté. Chaque groupe fonctionne sur la base d'ateliers (s'étalant parfois sur plusieurs années) et de débats au sein d'assemblées plénières ou publics².

Compte rendu...

L'organisation des sociétés privées à l'heure actuelle

La loi de 1962 sur les sociétés commerciales tourne autour du capital et non du savoir faire.

Les actionnaires élisent un conseil d'administration ou de surveillance. Les salariés qui font vivre le capital n'interviennent d'aucune sorte dans ce processus. Or, sans le capital, les salariés ne sont rien et inversement. Il existe donc une communauté d'intérêt entre les deux parties. Certains chefs d'entreprise essaient d'aller dans ce sens. Mais proposer la participation des salariés à la marche de leur entreprise est une rupture avec une tradition de paternalisme et d'opposition, vieille d'une centaine d'années.

Une égalité des forces n'est possible que s'il existe une organisation institutionnelle, une garantie étatique.

C'est ainsi le but du Cercle Condorcet ; travailler à l'élaboration d'une

législation permettant une organisation différente de l'entreprise.

L'idée d'une représentation paritaire des salariés n'est pas nouvelle. Elle repose sur l'expérience personnelle de chefs d'entreprises essayant d'introduire une démarche démocratique dans leurs sociétés, initiatives spontanées, non dictées par la loi. L'entreprise classique fonctionne toujours sur le modèle militaire, où le pouvoir absolu est détenu par le patron, ou les actionnaires. Les lois sociales ne remettent pas ce principe en question, il est seulement demandé de consulter et d'informer. La loi autorise la représentation des salariés au tiers. Celui-ci a coutume de laisser sa citoyenneté à la porte de son entreprise, véritable « enclave féodale » dans la société.

L'exemple de Testélec

Pour exemple, M. Galesne, l'un des principaux promoteurs de la société anonyme à gestion paritaire (SAGP) et PDG de Testelec, s'appuie dans son

entreprise sur plusieurs principes, même si l'administration n'offre toujours pas de cadre législatif.

- Aucune décision n'est prise par un seul homme. À chaque niveau, salariés, encadrement, direction, il y a débat, critique, proposition.

- Le bénéfice n'est pas l'objectif primordial de l'entreprise. Ceci peut sembler contradictoire pour une société capitaliste. À moins qu'on ne considère que c'est l'adhésion (par la reconnaissance, le bien être...) de l'ensemble du personnel au projet qui génère le bénéfice.

- Le règlement des problèmes se fait au niveau où ils se rencontrent, par les personnes concernées. Il peuvent être d'ordre général, comme la gestion des bénéfices, ou tout simplement concerner l'environnement de travail.

Ceci, bien sûr, implique beaucoup de réunions, d'heures de travail perdues. Mais il s'agit d'un investissement comme un autre, sur le long terme.

Les entreprises pionnières, caractéristiques

Les entreprises jouant sur l'association du capital et du travail possèdent quelques caractéristiques communes.

Tout d'abord, leurs patrons sont le plus souvent d'origine ouvrière, ou de forte culture chrétienne ou sociale. Il ont en allergie la logique du conflit.

Les salariés sont le plus souvent très qualifiés, parfois en contact avec la clientèle. On peut prendre l'exemple du secteur bancaire, où les employés sont les ambassadeurs de l'entreprise.

Les oppositions

La réticence envers une conception démocratique de l'entreprise renvoie à d'anciennes incompatibilités idéologiques. Le Général de Gaulle en subit lui-même les conséquences, alors qu'il fut un des précurseurs dans le domaine politique³, dès l'après-guerre.