

La participation des salariés à la propriété des moyens de production

PAR PIERRE BELLEVILLE

POUR la tradition socialiste le capitalisme se caractérise par l'appropriation privée des moyens de production. Sa défaite passe par leur appropriation collective, pour être plus précis, par la nationalisation.

Mais, depuis quelques années, on a constaté dans les entreprises privées que le pouvoir et la propriété se dissociaient. Dans ces conditions la lutte socialiste contre la propriété privée deviendrait, nous dit-on, un combat contre les moulins à vent.

Est-ce exact ? Dans quelles limites ? Face au capitalisme actuel quelle peut être l'attitude socialiste. Il est important de dégager une image de la réalité qui permette de dépasser et les routines socialistes et la propagande néo-capitaliste.

On peut considérer, en gros, comme exact que ni la réalité de l'entreprise privée ni celle de l'entreprise nationalisée ne correspondent à leur statut. Dans son livre **Pour une réforme de l'entreprise** (1), M. François Bloch-Lainé présente avec objectivité la situation. La propriété de quelques actions, voir de paquets importants ne permet, ni en assemblée générale, ni même en conseil d'administration, de jouer un rôle dans l'orientation d'une entreprise et dans le choix de ses dirigeants. Ceux-ci possèdent le pouvoir économique dans la mesure où ils prennent des décisions sans subir de contrôle. Ils se recrutent entre eux, par cooptation. Le « parlementarisme » s'il fonctionne encore dans les sociétés anonymes n'est plus qu'une fiction juridique.

Le parlementarisme politique n'a pas réussi davantage à exercer le pouvoir économique par l'intermédiaire des entreprises nationalisées. La fiction d'une démocratie économique centralisée s'exerçant à l'échelle de la nation, les élus du peuple et le gouvernement dirigeant la politique des entreprises nationales en nommant les directeurs, n'a pas résisté à l'épreuve des faits :

— ou bien les dirigeants des entreprises nationales (Renault par exemple) sont devenus presque aussi indépendants vis à vis

de l'Etat que ceux des entreprises privées vis à vis de leurs actionnaires et les sanctions qui peuvent les frapper visent leur personne et leur attitude politique plus que leur gestion ;

— ou bien, les entreprises nationales se sont fondues dans l'administration et sont financièrement gérées dans le cadre général du budget de l'Etat et ne connaissent pratiquement aucune gestion de caractère économique.

La remise en question de la tradition socialiste doit donc s'opérer à un double niveau : celui de la critique de la propriété privée et celui de la critique de la propriété collective sous sa forme classique : l'entreprise nationalisée.

Il importe toutefois de préciser comment et dans quelles limites les transformations actuelles s'opèrent.

Dans les entreprises privées, les conditions dans lesquelles le pouvoir s'exerce sont multiples. Le pouvoir et la propriété restent liés dans la mesure où le directeur, même très autonome, est l'homme d'une majorité qui constitue pour lui une garantie. Plus précisément, si dans la plupart des cas les dirigeants cooptés exercent le pouvoir, régissent et gèrent l'entreprise qui existe, les décisions concernant l'existence même de celle-ci leur échappent le plus souvent. Le contrôle de la majorité des actions par un groupe ami demeure donc la garantie, le cadre, dans lequel un pouvoir autonome de directeurs peut s'exercer.

Cette garantie n'est pas toujours suffisante. Le réseau serré de la société industrielle rend les entreprises dépendantes les unes des autres malgré les concurrences qui demeurent et, aussi, dépendantes du capital financier. On peut contrôler une entreprise avec une minorité du capital non seulement quand une grande dispersion facilite la chose, mais aussi malgré l'existence d'une majorité apparemment solide. (L'opération Alstom chez Neyrpic nous a montré qu'il suffisait d'exploiter des besoins pressants de trésorerie.)

1 Voir Perspectives socialistes n° 67

Le règne des « managers » et l'accession des directeurs au pouvoir ne change fondamentalement rien à la condition des salariés.

Le problème du pouvoir est donc double. Il repose d'abord au niveau de l'existence même de l'entreprise. Le lien entre la propriété capitaliste des actions et le pouvoir demeure ici assez grand pour que l'entreprise reste un objet de spéculation. Il se situe ensuite au niveau de la gestion (on peut ici, séparer, comme le fait F. Bloch-Lainé la « régie » et la gestion) et le pouvoir apparaît effectivement assez indépendant de la propriété.

Certains pensent que les « directeurs » représentent davantage que les actionnaires le « bien commun » qu'il importerait avant tout de préciser.

Que les directeurs soient en général plus soucieux de la vie et de l'expansion de l'entreprise elle-même que les représentants du capital financier dont le seul critère est le profit financier à court terme ou à moyen terme et non la rentabilité économique, c'est incontestable. Seulement, comme nous venons de le voir, la limite la plus nette à leur pouvoir est justement constituée par l'éventuelle intervention du capital financier.

Cela dit l'aptitude des uns et des autres à saisir les problèmes économiques d'ensemble, à collaborer avec l'Etat, à se distinguer des anciens propriétaires et de leur égoïsme étroit n'a qu'une importance relative.

De plus, présenter le régime des managers comme plus démocratique que le précédent sous prétexte que le mérite pourrait aujourd'hui accéder au pouvoir est une plaisanterie :

— d'abord, parce que faute d'une réelle et pratique démocratisation de l'enseignement, la sélection du mérite continue à être très « aristocratique » ;

— ensuite parce qu'il est spécialement abusif de vouloir réduire la démocratie à l'égalité des chances « à l'américaine ».

La démocratie ne serait pas réalisée si tous pouvaient accéder à de très rares responsabilités. Elle exige au contraire que tous puissent effectivement avoir le plus grand nombre de responsabilités.

De ce point de vue, l'accession des directeurs au pouvoir dans l'entreprise ne change rien puisque la propriété privée des moyens de production continue à justifier l'autorité intransigeante de droit divin qui gouverne l'entreprise même lorsque ce ne sont plus les propriétaires seuls qui exercent ou délèguent leur autorité .

C'est ainsi que sans démocratiser le moins du monde leur gestion, mais au contraire dans le but d'affermir leur joug, ce sont les trusts parmi les plus importants, ceux dont le capital est le plus dispersé, qui ont procédé à des distributions d'actions à leur personnel.

Ainsi, on voit certains théoriciens, simultanément et paradoxalement, soutenir que, en régime néo-capitaliste, la propriété n'a plus d'importance, et que de la sorte la différence entre possédants et non-possédants s'efface (les non-possédants pouvant par leur mérite accéder au pouvoir) et vanter les mérites d'un capitalisme populaire qui permet à tous d'accéder à la propriété industrielle et de devenir « quelqu'un » dans l'entreprise. Le paradoxe n'est d'ailleurs qu'apparent : le premier raisonnement en effet s'adresse aux élites pensantes, le second, sous la forme de distribution d'action, aux masses ; ils ne sont pas faits pour se rencontrer.

L'accueil assez hostile fait par les dirigeants du C.N.P.F. aux thèses de F. Bloch-Lainé est également éclairante. L'auteur débute, en effet, en soulignant que le droit ne correspond plus aux réalités et qu'il conviendrait de l'ajuster. Le C.N.P.F. répond que l'entreprise, telle qu'elle est, a fait ses preuves et qu'il n'y faut rien changer. C'est donc que la fiction juridique derrière laquelle s'abrite le pouvoir réel lui apparaît utile pour justifier ce pouvoir.

Donc, l'accession des directeurs au pouvoir ne change fondamentalement rien à la condition des salariés dans l'entreprise. Dans bien des cas, on peut estimer que la concentration qui accompagne si souvent cette prise du pouvoir aggrave l'irresponsabilité des salariés en éloignant d'eux et quelquefois faisant disparaître totalement à leurs yeux, le pôle de responsabilité réelle dans l'entreprise. Au patron propriétaire les salariés pouvaient se heurter, mais heurt ou dialogue ils pouvaient, au moins, s'affirmer par rapport à lui. Dans les entreprises qui dépendent d'une autre qui dépend elle-même d'une troisième (etc.), ceux qui se veulent respon-

sables — les militants syndicalistes, par exemple — voient souvent leur action perdre toute prise sur le réel faute d'interlocuteurs valables, c'est-à-dire capables de prendre des décisions importantes.

Enfin, dans la mesure où elle est un phénomène parallèle à la concentration, l'accès au pouvoir des directeurs s'accompagne d'une forte bureaucratisation. Or, diverses expériences nous l'ont appris, si la bureaucratisation est inévitable dans le monde moderne, elle est aussi, au-dessus d'un certain seuil, l'obstacle principal à toute démocratie.

En résumé, on peut donc dire :

— d'une part, que propriété et pouvoir ne se sont pas aussi dissociés qu'on l'affirme quelquefois et que contrôler (en étant propriétaire ou pas) un capital financier reste un des moyens les plus sûrs de détenir le pouvoir dans l'industrie ;

— d'autre part, que l'évolution dans ce qu'elle a d'indiscutable ne règle pas le problème fondamental ; elle ne change pas la place des travailleurs dans l'entreprise ; elle ne leur ouvre pas la porte des responsabilités.

Pourtant, si l'on veut apporter une réponse à ce problème des responsabilités c'est de cette réalité nouvelle, de cette réflexion sur la dissociation entre propriété et pouvoir qu'il faut partir. En effet, si l'évolution en cours, dans les entreprises privées, ne règle rien, l'examen de la situation dans les entreprises nationalisées montre qu'à elles seules, les nationalisations ne règlent rien non plus et pas seulement parce qu'elles ne sont pas suffisamment étendues.

En fait, la situation y est très voisine de celle qui existe dans les grands trusts privés. Dans certaines, les directeurs jouissent d'une relative indépendance et concentrent leur autorité entre leurs mains sans paraître plus sensibles que d'autres aux impératifs de la planification. Dans d'autres, ils sont impuissants sous le carcan administratif ; une partie des attributions administratives leur échappe et est transférée aux bureaux anonymes des ministres de tutelle et des Finances. La bureaucratie et l'irresponsabilité sont à leur comble. Les syndicats n'ont pas plus qu'ailleurs d'interlocuteurs valables.

Il ne suffit donc pas de s'attaquer à la propriété des moyens de production et de proposer des nationalisations : il faut, à la fois, proposer la réforme des nationalisations existantes (et l'obtenir avant de demander la nationalisation d'autres entreprises) et chercher une meilleure définition des entreprises privées, une meilleure évaluation du rôle respectif des forces qui s'y trouvent.

Meilleure définition des entreprises privées : actuellement, c'est la société anonyme — groupe capitaliste — qui a une person-

Les nationalisations, à elles seules ne règlent rien : les syndicats n'y trouvent pas plus qu'ailleurs des interlocuteurs valables.

nalité juridique ; ce n'est pas l'entreprise, complexe de production. Il faut chercher à modifier cette situation de façon à aboutir à une situation contraire.

Des solutions préconisées par François Bloch-Lainé peuvent ici servir de bases de discussion. Elles visent naturellement à mieux cerner la réalité actuelle de l'entreprise, à séparer, juridiquement, le capital dont la présence constitue un simple placement et celui dont la présence sous-entend une volonté de gestion.

Les véritables commanditaires — dit-il — doivent « **sortir de l'anonymat, posséder des titres nominatifs et n'accepter de céder ceux-ci qu'avec l'accord de la majorité ou sous la condition d'un délai suffisant...** »

En fait, si l'on admet que l'entreprise n'est pas seulement du « capital » mais représente bien autre chose (le travail investi par les ouvriers, les infrastructures ou superstructures investies par les collectivités, le capital fonction remis aux mains des dirigeants), il faut aller plus loin. Bloch-Lainé souhaite que les entreprises contrôlées par des holdings acquièrent vis-à-vis d'eux une certaine autonomie. Il faut que cette autonomie ait une base juridique et soit contrôlée, car, l'existence en un lieu donné d'un établissement industriel a trop d'importance pour que le capital (même non anonyme) puisse ensuite en décider seul.

L'existence de l'entreprise ne peut être remise en question ni par les seuls directeurs (quelle que soit l'autorité qu'on leur concède) ni par les seuls « commanditaires ». Le personnel et les collectivités intéressées doivent pouvoir intervenir.

Ainsi, il faut un organisme interne dont

La participation des salariés à la propriété des moyens de production ne peut être que collective par l'intermédiaire du comité d'entreprise.

dépende l'existence de l'entreprise et où le personnel soit représenté. Du coup, les dirigeants sortiront de l'anonymat et de l'irresponsabilité et pour le reste deviendront des interlocuteurs valables.

On peut ici séparer contrôle et gestion ou plutôt contrôle, régie et gestion et organiser le « gouvernement » de l'entreprise. De nouveau, les propositions de F. Bloch-Lainé sont intéressantes mais ne sont pas assez nettes quant au pacte gouvernemental. Dans une entreprise où les syndicats auraient une existence légale le recours aux contrats (généraux ou particuliers) devrait devenir plus fréquent. On peut alors, imaginer les dirigeants de l'entreprise s'engageant sur un programme et le contrôle portant d'abord sur l'exécution de ce programme ou de ce plan.

Ceci ne touche pas directement la propriété, mais, même dans ce cadre étroit, un point mériterait d'être souligné : l'autorité de la direction, qui est effectivement nécessaire, doit être strictement limitée au domaine propre de l'entreprise. Les secteurs connexes spécialement les secteurs sociaux doivent être détachés, le plus nettement possible de ce domaine. Ainsi en ce qui concerne non seulement les œuvres sociales mais les écoles d'apprentissage, les services médicaux, etc. Ce n'est pas seulement la question de leur gestion qui se pose mais celle de leur propriété.

Un des arguments les plus souvent employés devant les revendications de salaires, est la nécessité impérative de réinvestir. « Les actionnaires, non plus, dit-on aux salariés ne toucheront pas de gros dividendes ». Cela est vrai, mais les actionnaires,

eux participeront aux augmentations de capital.

Il se pose donc une question de répartition des bénéfices non pas seulement au stade des bénéfices distribués mais aussi à celui des bénéfices totaux. Ceux-ci doivent rémunérer l'intérêt du capital, car ils peuvent être considérés comme le résultat de la productivité du matériel, mais, comme incontestablement ils résultent aussi de la productivité du travail, les salariés (chercheurs, ingénieurs, ouvriers, employés) doivent réclamer leur part dans ces bénéfices. Cette part ne doit pas être distribuée et elle doit être réinvestie.

Mais pourquoi serait-elle aliénée pour autant.

Ainsi apparaît la perspective d'une participation des salariés à la propriété. Quelle forme doit-elle prendre ? Celle d'une distribution individuelle d'actions ? Il est inutile de répéter que cette solution est illusoire, que posséder quelques actions ne donne aucune responsabilité, ni aucun pouvoir et que le capitalisme populaire n'est que la forme dépolissée de la petite épargne chère à nos pères.

La propriété des salariés ne peut être que collective. Elle ne peut exister que par l'intermédiaire du comité d'entreprise, personne juridique, différente des syndicats. Elle peut d'abord porter sur les œuvres sociales et les services sociaux déjà mentionnés.

Elle peut aussi porter sur une partie du capital de l'entreprise elle-même. Dans ce cas le comité d'entreprise apparaîtrait évidemment comme l'un des commanditaires.

« **Les syndicats, dit M. Bloch-Lainé, ne doivent pas devenir capitalistes. Quand ils l'ont fait dans divers pays étrangers l'expérience n'a pas été heureuse.** » Il n'est pas souhaitable en effet que les syndicats opèrent dans les entreprises des placements de fonds de type capitaliste. Mais il s'agit ici d'autre chose :

— des comités d'entreprise et non des syndicats. Si les syndicats doivent échapper à tout contrôle officiel et rester maîtres de leurs organisations, les comités d'entreprise sont des organismes bien définis ;

— de la propriété et de la gestion d'œuvres sociales, du moins dans un premier temps.

La distinction entre les fonds des entreprises et les fonds appartenant aux comités d'entreprises a été élargie ces dernières années. Elle doit l'être encore, Les « fonds sociaux » doivent fournir à ces derniers l'occasion — non pas d'effectuer des placements — mais d'intervenir dans les aspects sociaux de la vie économique. Le développement du tourisme ; son infléchissement dans une certaine direction ne sont pas des préoccupations

pations étrangères aux syndicats et aux comités d'entreprises. Les fonds des comités d'entreprises permettent déjà et devraient permettre, demain davantage, une intervention organisée et efficace. Il en est de même dans le domaine de la distribution. Les syndicats doivent pouvoir utiliser les comités d'entreprises pour intervenir.

Le fait que, dans un deuxième temps, les comités d'entreprise deviendraient détenteurs d'une partie du capital qu'ils ne pourraient ni aliéner ni négocier ne peut être assimilé à un simple placement. Cette part du capital symboliserait la pérennité du capital de l'entreprise en même temps qu'elle ouvrirait aux salariés la participation à sa direction. Est-ce compatible avec le rôle de contestation et de contrôle attribué aux syndicats ? Oui, semble-t-il, dans la même mesure où les deux fonctions apparaissent toutes deux nécessaires, et où les mêmes hommes n'assureraient pas l'une et l'autre.

Une meilleure définition des rôles respectifs de la section syndicale, des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont à rechercher dans le cadre de la réforme de l'entreprise.

Le rôle de la section syndicale, groupe de caractère privé dans l'entreprise, est de représenter les travailleurs dans la discussion de divers contrats et dans le contrôle de l'exécution de ces contrats. Les délégués du personnels assurent une représentation quotidienne et de détail des différents ateliers ou catégories de personnel. Le comité d'entreprise gère ou devrait gérer tout ce qui ne relève pas du rôle propre de l'entreprise et éventuellement jouer le rôle d'un apporteur de capital. La section syndicale fournit en outre des candidats aux deux organismes mais le rôle différent de ceux-ci permet de prévoir des types d'organisation différents.

D'une façon générale, il faut que la section syndicale puisse prendre ses distances vis-à-vis d'organismes dont les membres ont pourtant été présentés par elle.

Ceci est valable pour le secteur privé et, à chaque occasion, à chaque contestation, il importerait de mettre des principes de ce genre en avant. Ils peuvent donner un sens, une dimension politique, à la bataille quotidienne dans les comités d'entreprise.

Mais il ne faut pas oublier qu'il existe des entreprises nationalisées. Là, des programmes de démocratisation, dont les dimensions politiques devront également être très nettes, peuvent être proposés beaucoup plus facilement. Ce n'est pas seulement la propriété privée des moyens de production qui est en cause mais aussi une certaine conception de l'Etat, qui est peut être celle de de Gaulle mais qui — si mes souvenirs sont exacts — est aussi celle de Guy Mollet.

La démocratisation des nationalisations existantes est un test qui permet aux tra-

Il faut définir plus exactement les rôles respectifs de la section syndicale, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

vaillours de préciser l'intérêt d'autres nationalisations. Elle devrait être aussi pour le secteur privé un exemple.

Elle peut s'opérer progressivement à partir des principes énoncés :

— négociation des contrats avec les sections syndicales et possibilités données à celles-ci d'en contrôler l'exécution ;

— remise aux mains de véritables comités d'entreprises de tous les biens qui ne répondent pas à l'objet propre de l'entreprise.

— réforme visant à assurer, dans le cadre des objectifs du plan l'autonomie de gestion de l'entreprise ;

— éventuellement, participation, des délégués du comité d'entreprise au conseil d'administration comme représentants d'une partie du capital, face à des représentants de l'Etat, des collectivités, etc.

Bien entendu, contrôle des entreprises, contrats, participation à la gestion ne sauraient suffire à régler le problème du pouvoir puisque toutes les entreprises sont de plus en plus interdépendantes les unes des autres, et que nous souhaitons que leurs contrats se déroulent dans le cadre d'un plan.

Mais le pouvoir économique tout court continue et continuera à découler du pouvoir sur les entreprises.

Pour exercer un contrôle au niveau régional ou au niveau national ou pour participer à l'élaboration d'un plan à ces mêmes niveaux il faut d'abord exercer un contrôle dans l'entreprise ou participer à sa gestion.

C'est pourquoi la question garde toute son importance, même s'il ne faut pas la confondre totalement avec celle de la propriété.