Les syndicats et la réforme de l'entreprise en Europe

En France, la « réforme de l'entreprise » a souvent été à l'ordre du jour; le rapport Sudreau, qui semble loin de devoir déboucher sur des réalisations effectives, en étant le dernier avatar. Le moins qu'on puisse dire, c'est que certaines idées avancées par ce rapport, comme celle de la cosurveillance, n'ont pas rencontré un grand écho auprès des centrales syndicales, pas plus d'ailleurs qu'au sein des principales organisations patronales.

Il n'en va pas de même partout ailleurs en Europe. En effet, alors que jusqu'à ces dernières années, la cogestion n'était pratiquée qu'en Allemagne fédérale et en Autriche et n'était pas considérée comme un article d'exportation, on assiste depuis quelque temps à l'élaboration de projets tendant à permettre aux travailleurs d'intervenir dans la direction des entreprises. Ces revendications de « cogestion » sont le fait tant des centrales scandinaves que des trade-unions britanniques (voir fiches) ainsi d'ailleurs que des Néerlandais et des Irlan-

dais. On peut déjà noter dans quelques pays des réalisations allant dans ce sens.

Nous voudrions, dans cet article, réfléchir, à partir de l'exemple allemand, sur les problèmes posés par la cogestion, puis tenter de cerner les raisons qui expliquent l'orientation vers ce type de solution dans une partie de l'Europe, alors que dans d'autres pays comme l'Italie, on tente de répondre aux mêmes problèmes par des voies différentes.

l Le problème de la cogestion en Allemagne

La genèse de la cogestion allemande

Au lendemain de la première guerre mondiale, la loi allemande de 1920 sur les Conseils d'entreprise autorise la participation, avec droit de vote, d'un ou deux représentants des travailleurs au Conseil d'administration des sociétés. C'est la première apparition timide d'un droit de participation à la gestion, droit que la montée du nazisme va d'ailleurs rapidement remettre en cause.

Il faut attendre les lendemains de la défaite allemande de 1945 pour voir, notamment sous l'impulsion des occupants anglais, des syndicalistes introduits paritairement dans les organes directeurs des industries déconcentrées de la Ruhr (charbonnages et aciéries). A cette époque le patronat allemand, qui craint de tout perdre, n'est d'ailleurs pas hostile à cette initiative, pensant éviter ainsi de se voir déposséder par une nationalisation.

Mais ce qui a été octroyé dans des circonstances particulières et grâce à l'occupant, le syndicalisme allemand réunifié (D G B) entend bien le voir légalisé par le Parlement de l'Allemagne fédérale. C'est pourquoi, en 1951, il engage la première bataille de la cogestion.

Tandis que le patronat de choc, revenu de sa peur, n'hésite pas à jouer de la menace du retrait de l'aide américaine à la reconstruction de l'économie allemande en cas de vote de la loi, le D G B décide de répondre par une épreuve de force. 230 000 sidérurgistes et 600 000 mineurs se déclarent prêts à paralyser la vie économique du pays si la cogestion instituée dans les industries du charbon et de l'acier n'est pas légalisée. Le gouvernement est donc contraint d'engager des négocia-

évidente, la loi de 1951 sur la cogestion qualifiée. Un an plus tard, le D G B échouera lorsqu'il tentera de faire tions et finalement le Parlement vote, avec une mauvaise volonté

de surveillance des entreprises. seulement des représentants des travailleurs dans les conseils de 1951 n'instituera qu'une cogestion au rabais : un tiers étendre cette loi à l'ensemble de l'industrie : en effet, la loi

de la puissance à l'intérieur du régime capitaliste, des militants formés à l'idée, à cause de la défaite, d'avoir à restreindre penvoir dans la cogestion qu'une revendication propre aux syndicalistes d'un pays défait et ruiné par la guerre? Rendant compte d'une enquête sur la cogestion, Marcel David, écrirités établies, spécialement judiciaires »... qui soulignons), et surtout naturellement respectueux des autodant de longues années leurs exigences matérielles (c'est nous à l'Allemagne : un syndicalisme ouvrier décidé à jouer le jeu vait en 1954 : « Il faut tenir compte des conditions propres Lendemains de 1914-1918, lendemains de 1939-1945, ne faut-i

1976 par le vote d'une loi qui est cependant loin de satisfaire les revendications du D G B (voir fiche). cogestion qualifiée est relancée par le Congrès de l'I G Chemie (syndicat de la Chimie du D G B). L'action n'aboutira qu'en de plus belle : en octobre 1965 la bataille pour l'extension de la Au lendemain du « miracle économique » elle est reprise lisme n'abandonne nullement la revendication de cogestion En fait, les conséquences de la guerre effacée, le syndica

Un moyen d'action syndicale s'ajoutant aux autres

sion de la cogestion. La Chimie classée à « l'extrême gauche » mer conjointement la cogestion et les nationalisations. mot d'ordre en 1965. Ce syndicat continue d'ailleurs à récladérés comme les plus à droite qui réclament le plus l'exten-(notion évidemment relative!) est à l'origine de la relance du ne sont pas, à l'intérieur du D G B, les syndicats consi

et demi d'adhérents), Otto Brenner, était aussi un partisan convaincu de la cogestion. Pour lui, il ne s'agissait nullement du travail : employeurs et salariés ne sont nullement des pard'entretenir la confusion entre intérêts du capital et intérêts fondamental capital-travail subsiste. tenaires sociaux; au sein même de la cogestion, le confli Le leader, aujourd'hui décédé de l'I G Metall (2 millions

Mais il insistait sur l'aspect démocratique de la revendica

tion: « La revendication syndicale en faveur d'une démocratie gouvernement, l'administration, mais en ayant aussi le droit tous les niveaux de la société, est basée sur la conviction une participation égalitaire des travailleurs aux décisions à poussée dans l'entreprise et dans la vie économique, avec seulement en tant que citoyens, à travers le Parlement, le lorsque les travailleurs décident de leurs propres affaires, non qu'un système vraiment démocratique ne peut exister que sentent, dans l'atelier, dans la gestion de l'entreprise et dans d'influer sur l'économie à travers les syndicats qui les repré-

l'économie dans son ensemble ».

question de restriction des libertés d'action des syndicats. A des syndicats vis-à-vis des négociations. Il ne peut donc être travailleurs dans l'entreprise n'affecte en rien la position dans l'entreprise comme un moyen de s'adapter au système économique existant... Nous ne considérons pas la cogestion n'avons pas signé un traité de paix définitif avec le système intégration dans le système capitaliste il répliquait : « Nous ceux qui considéraient que la cogestion correspondait à une présent, mais comme une importante mesure de protection moyen de changer la situation. le profit ». La cogestion lui apparaissait en outre comme un contre les décisions de gestion unilatérales et orientées vers Pour O. Brenner, la participation des représentants des

■ Cogestion et démocratie dans l'entreprise

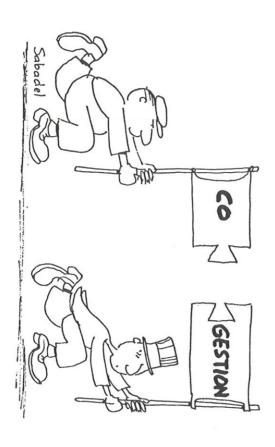
tion à tous les niveaux tel qu'il a été élaboré par le DGB et certains de ses syndicats. C'est d'ailleurs ce fait qui, aux yeux à la mise en œuvre que d'une partie du programme de cogesde syndicalistes allemands et d'observateurs étrangers, entraîne La cogestion telle qu'elle existe actuellement ne correspond

des risques certains. Le premier risque, c'est le désintérêt des travailleurs pour

peut donner une mentalité technocratique. de fonctionnaires syndicaux à qui la fréquentation des conseils quement dans de nombreux cas elle tend à devenir l'affaire voir prendre en compte les problèmes personnels. Mais pratisécurité de l'emploi et qu'elle accroît les possibilités de mieux tant qu'elle est source de meilleurs salaires, d'une plus grande représentants. Certes, il y a un attachement à l'institution en l'action menée au sein du conseil de surveillance par leurs

Diverses enquêtes effectuées dans les entreprises allemandes montrent que les travailleurs ont souvent une grande méconnaissance du fonctionnement concret des organes de cogestion. Un rapport concluait qu'on avait fait plus *pour* le personnel qu'avec lui et que les travailleurs n'étaient guère associés à l'œuvre de leurs représentants.

Le leader du syndicat de la Métallurgie notait à ce sujet qu'il est important de pénétrer au sein des centres de décision, « mais nous ne devons pas, pour autant, abandonner notre lutte pour une infrastructure effective de la cogestion dans l'entreprise... l'amélioration des contacts entre ceux qui sont employés et leurs représentants dans les divers organes est l'un des aspects les plus urgents de la politique de la cogestion ».



C'est pourquoi selon un projet de loi présenté en 1968 par un responsable de l'I G Metall, par ailleurs député S P D, la cellule de base de la cogestion devrait être le groupe de travail. Ces groupes pourraient exercer un droit de coopération dans des domaines comme l'introduction de nouveaux procédés de fabrication, les mutations internes, les changements de poste de travail, etc. Les sections syndicales prendraient appui sur ces groupes.

La loi de 1972 sur « la constitution sociale de l'entreprise allemande » ne semble guère avoir pris en compte une telle revendication. Certes, elle permet au conseil d'entreprise d'or-

ganiser des assemblées générales à un échelon plus réduit que l'établissement, mais le syndicat en tant qu'organe de contestation reste toujours formellement exclu de l'entreprise, employeur et conseil d'entreprise devant s'abstenir de toutes activités qui portent préjudice au déroulement du travail ou à la paix de l'entreprise.

Une cogestion limitée à l'entreprise

Si l'influence de la cogestion allemande sur la politique de l'emploi apparaît certaine, par contre, son impact sur les investissements, le financement, les concentrations est généralement jugé faible. J. M. Luttringer explique notamment ce fait par la « situation de petit bastion avancé et isolé dans un environnement capitaliste orthodoxe ».

C'est d'ailleurs l'une des raisons majeures qui fait écarter à la CFDT toute orientation en ce sens. « Réformer l'entreprise privée pour y introduire la cogestion sans changer l'environnement de l'entreprise, c'est-à-dire, sans transformer la finalité de la production et le statut privé de la fonction d'investissement, c'est admettre que les choix économiques restent subordonnés au profit privé et que l'Etat reste pour l'essentiel le défenseur et le régulateur du système capitaliste, c'est donc, en définitive, accepter que les choix de l'entreprise cogérée restent conditionnés par la philosophie du système que nous combattons.

« Dans ces conditions, un éventuel élargissement de la responsabilité des travailleurs qui se limiterait à l'entreprise conduirait à une participation à quelques choix subalternes sans participation aux choix essentiels.

« La cogestion loyale ne peut signifier que l'acceptation par les représentants des travailleurs des contraintes pesant sur l'entreprise du fait de l'environnement capitaliste. Les élus mis en face de propositions découlant de la logique interne de ce système risqueront toujours de s'incliner devant les évidences qu'on leur présentera, et qui ne pourraient être combattues que par une vision claire de l'ensemble des contraintes que fait peser cet environnement capitaliste sur l'entreprise » (rapport au Congrès C F D T de 1970, « Pour une démocratisation de l'entreprise », p 15-16).

Des syndicalistes allemands sont sensibles à cette objection, sentant bien que l'orientation de plus en plus libérale de la

politique économique allemande à partir de la fin des années fait par l'absence du niveau supérieur de la cogestion. travailleurs au sein des entreprises. Mais ils expliquent ce 1950 n'a pu être infléchie par l'action des représentants des

d'avis et de consultation. Leur compétence s'étendrait à tous D G B avança un schéma de cogestion dans l'économie natiochambres existantes (chambre d'industrie — chambre de comconseils économiques et sociaux régionaux reprendraient aux affectant les intérêts des travailleurs (et des employeurs). Les nale : des conseils économiques et sociaux, composés paritaitique structurelle et de la formation professionnelle. merce — chambre des métiers...) la responsabilité de la polition. Ces organes auraient des droits étendus d'information, patronat, seraient établis au niveau des régions et de la fédérarement de représentants des travailleurs et de représentants du les domaines de la politique économique, financière et sociale Pour remédier à cette situation, au début de mars 1971, le

la question de l'efficacité d'un organe consultatif pour infléchi l'orientation de la politique économique. Ceci n'est encore qu'à l'état de projet. Mais on peut se posei

2 La cogestion gagne du terrain en Europe

extension liée à un développement des idées cogestionnaires. vailleurs au sein des conseils d'administration et de surveillance, une extension de la participation des représentants des tra-On a pu noter, en Europe, au cours des dernières années

bres en Norvège). permettent la participation au conseil d'administration de représentants des travailleurs (2 en Suède et un tiers des mem-En Suède et en Norvège (voir fiches) des lois datant de 1972

qui sont élus par l'assemblée des actionnaires. deux membres au conseil d'administration, en plus de ceux Danemark, en 1973, dans toutes les sociétés employant au moins 50 personnes, les travailleurs obtiennent le droit d'élire Mais les réalisations ne se limitent pas à ces deux pays. Au

Pour celles employant plus de mille travailleurs, le consei des salariés dans les conseils d'administration des entreprises Au Luxembourg une loi de 1974 organise la participation

> sonnel. Pour les sociétés plus petites mais dans lesquelles l'Etat a une participation d'au moins 25 % ou qui bénéficient d'une concession, il doit y avoir un administrateur salarié par tranche de cent travailleurs (avec un minimum de 3 et un doit comprendre au moins un tiers de représentants du per-

d'entreprise ont un droit de regard sur la composition du conseil maximum de un tiers du total). comme l'assemblée générale des actionnaires a le droit de recommander des candidats. En outre, ces deux organes sont cooptés par les anciens, mais le conseil d'entreprise, de surveillance. Les nouveaux membres de ce dernier conseil peuvent faire opposition pour des raisons précises à la nomi-Aux Pays-Bas, les travailleurs par l'entremise du conseil

nation d'un candidat. moins cinq pays européens ont mis en œuvre des lois ins-On constate donc qu'en l'espace de trois ou quatre ans, au

taurant un certain type de cogestion.

unions britanniques (voir fiche), on trouve depuis 1974 la partis'oriente lui aussi vers des solutions inspirées de la cogestion. conseils de surveillance; tandis que le gouvernement irlandais cipation de représentants des travailleurs dans des sortes de plus importante. En effet parmi les revendications des trade-Mais la propagation des idées cogestionnaires est encore

européenne » prévoyant notamment la représentation du persion européenne relatives à un « statut de la société anonyme structure des sociétés anonymes et recommandant que dans de directive de cette même commission tendant à coordonner sonnel dans le conseil de surveillance, ainsi que la proposition puissent participer à la désignation de l'organe de surveillance toutes les sociétés de plus de 500 personnes, les travailleurs les législations des Etats membres en ce qui concerne la Enfin il convient de remarquer les oppositions de la Commis-

■ La cogestion conçue comme un moyen d'élargir le champ

d'intervention syndicale

au-delà de l'usine... nos moyens pour exercer notre influence prise. Bien que nous nous battions pour étendre la démocratie ainsi faite qu'elle s'arrête pratiquement aux portes de l'entresur l'aspect « démocratie industrielle » : « La démocratie est Les promoteurs de l'extension de la cogestion insistent

78

à l'intérieur même de l'usine sont bien souvent limités ». Or, déclarait un responsable syndical suédois, « les principes démocratiques de liberté, d'indépendance et d'égalité doivent être respectés partout ». Et il ajoutait, « La démocratie industrielle est d'autant plus importante dans la situation actuelle, où les conditions de travail dans les usines représentent un obstacle à la lutte pour la libération et l'égalité. »

obstacle à la lutte pour la libération et l'égalité. »
La cogestion est donc considérée comme l'une des voies de mise en œuvre d'une démocratie industrielle. Selon le rapport du TUC de 1974, toute une série de décisions importantes sont prises unilatéralement et ne font pas l'objet de négociations collectives; il convient donc de trouver un moyen pour que les représentants des travailleurs puissent avoir voix au chapitre à propos de ces décisions.

On insiste parfois aussi sur le fait que la représentation des travailleurs dans les organes de la société est la seule forme d'intervention qui ait un caractère permanent, alors que la négociation collective a un caractère plus épisodique.

On souligne enfin que la participation au niveau le plus élevé peut améliorer les possibilités d'action syndicale à tous les niveaux. Cela obligera notamment la direction à fournir au conseil d'entreprise là où il existe toutes les informations nécessaires pour accomplir un travail efficace. Un responsable suédois souligne par ailleurs le fait que lorsque les leaders syndicaux sont membres du conseil d'administration, cela facilite le travail syndical. Il y a donc, selon les promoteurs des divers systèmes proposés, une interaction entre les différentes formes d'intervention syndicale au niveau de l'entreprise.

La cogestion n'est qu'une de ces formes parmi d'autres et le président du syndicat suédois du papier déclarait à ce sujet : « La représentation au conseil d'administration est loin d'être la clé de la démocratie industrielle. Si cela reste un phénomène isolé, cette forme d'influence reste plus néfaste que positive ».

■ Cogestion et démocratie industrielle de base

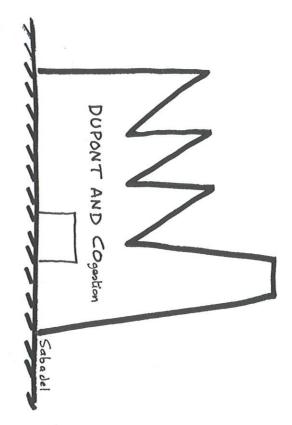
Pour éviter cet isolement et le désintérêt relatif des travailleurs pour cette forme d'action, désintérêt qui existe, nous l'avons vu, en Allemagne, Scandinaves et Anglais insistent sur la nécessité pour toute décision qui les concerne directement, de consulter les travailleurs aux différents niveaux de l'entreprise.

Il faut « permettre au plus grand nombre de travailleurs pos sibles de partager pouvoir et influence ».

Les méthodes pour organiser ce pouvoir à la base diffèrent selon les pays.

En Norvège (voir fiche) diverses expériences sont en cours pour examiner les possibilités d'améliorer les conditions dans lesquelles les travailleurs participent à la prise de décision dans les circonstances quotidiennes du travail.

En Suède on a une orientation du même type, mais on est semble-t-il un peu plus en avance, en effet les expériences en ce domaine qui ont été pratiquées il y a quelques années sont maintenant en voie de généralisation.



En grande-Bretagne, c'est par le canal des délégués d'atelier (shop-stewards) que l'on s'efforce de développer la démocratie industrielle à la base; « notre politique, déclarait le secrétaire du TGWU (syndicat général des transports), est d'inclure dans les accords industriels la disposition selon laquelle il y aura consultation afin que la démocratie soit instaurée dans l'industrie les employeurs supportant le coût de cette consultation ». Et il ajoutait : « Le progrès qui est fait vers une plus grande participation des masses est étroitement lié à l'importance croissante et au statut du « shop-steward ». D'où la revendication pour ces délégués d'ateliers de facilités pour remplir leur tâche.

Si pour les «néophytes de la cogestion », la participation au sommet ne se conçoit pas comme séparée de l'intervention à tous les niveaux, elle ne se conçoit pas non plus comme distincte de l'activité syndicale.

■ Comment rester syndicaliste en étant cogestionnaire?

Tous les pays qui s'orientent vers la cogestion sont des pays où le système de négociations collectives fonctionnait d'une façon relativement satisfaisante au moins jusqu'à la fin des années 1960. Il ne saurait donc être question pour eux de troquer la cogestion contre la négociation collective, mais de « greffer par la législation, sur la structure de relations industrielles, un nouveau système de participation ».

Aussi, tout en notant la nécessité de ne pas confondre délégués syndicaux et cogestionnaires, on insiste sur l'idée que les cogestionnaires sont là pour sauvegarder les intérêts des travailleurs.

« Les représentants des travailleurs au conseil de direction ne devraient pas devenir des « otages » dont la présence compromet les syndicats, alors que ceux-ci y sont pour sauvegarder les intérêts des travailleurs ». (Le président norvégien de L O).

Afin de ne pas placer en porte à faux les deux représentants des travailleurs au conseil d'administration, il est précisé en Suède qu'ils n'ont pas à participer aux discussions concernant l'adoption des conventions collectives et leur réalisation; qu'en outre ils n'interviennent pas lorsqu'il y a des mesures à prendre en cas de conflit.

Les trade-unions semblent vouloir aller encore plus loin :
« Les représentants des travailleurs seraient responsables surtout devant ceux au nom de qui ils ont été désignés. Ils n'accepteraient pas nécessairement la responsabilité collective de décisions de la direction ». (Secrétaire du T G W U, syndicat général des transports).

On pourrait presque dire qu'on envisage non pas vraiment de participer à la gestion, mais de prolonger, au sein du conseil d'administration ou de surveillance, l'activité de négociation traditionnelle du syndicalisme. Est-ce possible?

En tout cas, aussi bien dans les pays scandinaves qu'en Grande-Bretagne il ne saurait être question de désigner les représentants des travailleurs en dehors de la structure syndicale. Sur ce point ils critiquent le système allemand, tout particulièrement celui instauré par la nouvelle loi de 1976.

■ La cogestion se conçoit articulée avec la participation au

pouvoir politique

Il faut remarquer que les pays tendant à mettre en œuvre la cogestion sont pour la plupart des pays à syndicalisme unifié, à fort pourcentage d'adhérents et lié de façon organique ou non à un parti socialiste ou travailliste.

C'est le cas en Allemagne où le D G B sans avoir de liaison organique avec le Parti social-démocrate constitue cependant pour lui une pépinière d'hommes politiques : actuellement sur 16 membres du cabinet Schmidt, 12 sont membres du D G B et 222 des 245 députés sociaux-démocrates sont aussi membres du D G B.

C'est aussi le cas bien sûr en Grande-Bretagne où, sauf indication contraire, l'adhésion au syndicat entraine automatiquement l'adhésion au parti travailliste. Ce qui n'exclut pas d'ailleurs les conflits entre les deux structures.

Il en est de même dans les pays scandinaves. Le président du syndicat du papier suédois déclarait récemment : « le mouvement ouvrier suédois a depuis longtemps et continuera à avoir une position lui permettant d'exercer un pouvoir par l'intermédiaire du parti social démocrate ». Actuellement les membres de LO collectivement affiliés apportent au parti social-démocrate suédois les deux tiers de ses effectifs.

Si l'on ajoute que les partis socialistes et travaillistes de ces divers pays ont ou ont eu au cours de ces années accès au pouvoir, on comprendra que les syndicalistes partisans de la cogestion réfutent l'objection qu'on leur fait d'être prisonniers de l'évolution d'un système sur lequel ils n'ont pas de prise au niveau le plus élevé. Dans leur optique les moyens d'action qu'ils ont, grâce au parti, leur permettent d'infléchir l'évolution globale de la société.

les réfractaires aux idées cogestionnaires en Europe

On observe donc une tendance certaine à « l'hégémonie » des idées cogestionnaires de l'intérieur du syndicalisme européen. Dans les institutions européennes et au sein de la CES, seuls les syndicats français, la FGTB belge, les syndicats italiens s'opposent à cette évolution.

DOSSIER

L'opposition de ces derniers est tout particulièrement intéressante (voir fiche) dans la mesure où elle permet de montrer que la cogestion n'est pas la voie unique comme certains tendraient à le faire croire pour permettre d'intervenir sur des problèmes restés jusqu'alors en dehors du champ de la négociation collective, notamment le problème des investissements et de leur affectation.

Grâce au système des délégués d'atelier, des conseils d'usine, des négociations articulées — système qui ne doit rien à une quelconque réforme de l'entreprise de nature législative — les syndicats italiens ont remis en question le pouvoir discrétionnaire du chef d'entreprise sur les conditions de travail; ils ont par le même canal obtenu des résultats en ce qui concerne l'orientation de certains investissements, tant sur le plan géographique que sur le plan sectoriel visant ainsi à satisfaire certains besoins sociaux essentiels.

La lutte liée à la négociation collective leur permet donc d'intervenir depuis le niveau de base, l'atelier ou le groupe de travail, jusu'au niveau le plus élevé. C'est là une alternative au projet cogestionnaire qui ne souffre pas des mêmes ambiguïtés et qui ne fait pas courir les mêmes risques.

Michel BRANCIARD.



