

13 Le partage du pouvoir dans l'entreprise se joue entre deux acteurs principaux : la direction détentrice des moyens de production ou déléguée par ces détenteurs, et les salariés.

Suivant le contexte socio-politique, l'opposition latente s'exprime autour, non seulement de la répartition des bénéfices réalisés et auxquels chaque groupe prétend, mais également vis-à-vis des prises de décision. Les directions, qu'elles soient propriétaires de l'unité de production ou mandatées par les détenteurs du capital, légitiment leurs prérogatives non seulement au nom du droit de la propriété, mais également au regard des compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble, connaissances dont elles seraient les seules détentrices.

Les salariés participent, par leur force de travail, à la reproduction et à l'accroissement de la productivité de l'entreprise. Leur intervention est partie intégrante, nécessaire et inéluctable.

L'intervention de ce personnel : ouvriers, employés, techniciens..., son apport à l'accroissement du capital, mais sa dépendance vis-à-vis de l'unité de production en terme de satisfaction des besoins immédiats, conduisent ces « producteurs » à interroger et à remettre en cause non

seulement la répartition des bénéfices, mais également celle des décisions.

A la légitimité de la règle d'un jeu où l'un des partenaires jouit de prérogatives et d'avantages particuliers, l'ensemble des « producteurs » opposent les éléments d'une autre dynamique. La revendication d'un partage des bénéfices débouche sur une remise en question de la distribution des rôles respectifs.

L'institutionnalisation des comités d'entreprise veut répondre à cette double interpellation. La singularité de l'institution tient dans sa volonté de réunir périodiquement les deux acteurs antagonistes : patronat et salariés. Elle doit tenir compte et concilier les demandes contradictoires des deux partenaires principaux autour, sinon de la prise de décision, du moins de l'information, de la consultation et de la participation à l'« œuvre commune ». Ainsi « producteurs » et direction pourraient, en trouvant le lieu d'un dialogue, améliorer leurs rapports réciproques et construire une coopération.

Le partage des attributions, tel que l'ordonnent les textes de lois, a transformé sensiblement la situation antérieure. L'ordonnance du 22 février 1945 reconnaît la constitution d'une représentation des salariés dans l'entreprise apte à prendre connaissance d'informations sur le fonctionnement de l'unité de production et à émettre des avis.

La volonté des producteurs d'intervenir effectivement dans les prises de décision n'est cependant pas retenue. Le patronat maintient toute son autorité.

Conscients des attentes exprimées, les pouvoirs publics attribuent au comité d'entreprise un pouvoir de décision au niveau des œuvres sociales. Ce secteur s'était développé, précédemment, sous l'égide du patronat et dans une optique de régulation des rapports sociaux ayant comme centre l'entreprise. Les œuvres sociales patronales participaient de ce contrôle des travailleurs, non seulement sur les lieux de travail, mais dans la sphère hors production, à travers les multiples et divers éléments du quotidien.

A défaut d'un partage, sinon d'une prise en main, de

l'outil de production, les comités d'entreprise permettent aux organisations ouvrières d'exercer des attributions décisionnelles dans le secteur des œuvres sociales.

A l'évidence, des stratégies vont s'exercer et ceci d'autant que les comités d'entreprise se révèlent être non seulement bi-polaires mais également l'enjeu des diverses organisations représentatives des travailleurs.

L'institution, élaborée dans une volonté de consensus, présente un ensemble de caractères multiples et contradictoires.

La première dimension conflictuelle s'exprime autour des attributions économiques. Elle se dédouble face au champ des activités sociales et culturelles. Ce secteur n'interroge plus directement la relation patronat-syndicats mais interpelle les représentants des travailleurs face à leurs capacités de constituer et de gérer, sous leur propre autorité, un contre-pouvoir social et culturel.

Le comité d'entreprise, dans les grandes unités, se présente, de par les moyens mis à sa disposition, comme une « entreprise dans l'entreprise ». Le dispositif réglementaire l'autorise non seulement à gérer des activités, mais à élaborer des politiques spécifiques.

Cependant, le comité est enclavé dans le contexte de l'entreprise aussi bien en terme spatial qu'économique et culturel. Les représentants élus n'en restent pas moins salariés donc dépendants économiquement et professionnellement de la direction d'entreprise. Par ailleurs, celle-ci fournit les moyens financiers et les locaux indispensables au fonctionnement du comité.

Les majorités élues « héritent » d'un patrimoine d'œuvres sociales mais également d'habitudes parfois fortement ancrées. Les échéances électorales rapprochées – tous les deux ans – interfèrent dans l'élaboration de politique spécifique, comme le font également les organisations rivales et le patronat face aux demandes et aux pesanteurs du corps électoral.

Les membres des comités d'entreprise peuvent, par ailleurs, jouir de certains avantages dus à leur statut de permanent relevé de leurs postes de travail ou à la sollicitude

patronale. Des glissements de rôle sont susceptibles d'intervenir, effets pervers s'exerçant au détriment des mandats.

L'embauche de personnel pour la gestion et l'animation du secteur social présente de plus la particularité de confronter des syndicalistes dont la vocation est représentative et revendicative aux implications d'un statut d'employeurs.

Cette situation nouvelle pourrait être le lieu d'une dynamique donnant à voir, a contrario, des rapports sociaux contraignants de l'entreprise, les possibilités d'une réflexion et d'une pratique démocratique entre élus syndicaux et employés du comité. Cette potentialité déterminerait la mise en place des orientations autogestionnaires avancées par les confédérations syndicales, dont la C.G.T., syndicat prépondérant dans les comités d'entreprise. Une élaboration démocratique entre praticiens et élus responsables des politiques sociales et culturelles devrait participer à l'expression des aspirations propres aux groupes sociaux concernés.

Ce statut d'employeur et les questions qu'il pose aux organisations ouvrières mérite une attention particulière car il est à même d'indiquer certaines des potentialités et des contraintes que pourrait rencontrer toute transformation de type autogestionnaire.

Le comité d'entreprise donne à voir également l'action culturelle de représentants des groupes dominés, du moins, plus précisément, de la confédération la mieux et la plus anciennement implantée dans l'institution : la C.G.T.

Le pouvoir délégué au comité d'entreprise peut-il participer à l'élaboration et à la mise en place de pratiques et de représentations propres aux différentes catégories de travailleurs¹ ? Peut-il constituer, face aux stratégies patronales, un contre-pouvoir ou du moins un espace autogéré à l'usage des organisations syndicales majoritaires et des groupes sociaux dont elles sont mandatrices² ?

1. P. Bouvier, « Cultures ouvrières, enjeux et stratégies », *Politique Aujourd'hui*, n° 5-6, 1979.

2. P.H. Chombart de Lauwe, *La Culture et le pouvoir*, Stock, Paris 1975, 386 p.

« La dynamique culturelle [...] est l'action par laquelle un groupe

La double exigence que pose la conscience ouvrière : création d'œuvre et reconnaissance sociale en tant que telle, soulève la possible perméabilité des modèles ouvriers vis-à-vis de valeurs de la société industrielle avancée³. La « continuité croissante » entre la conscience ouvrière et les normes de cette société industrielle rend-elle compte des difficultés propres aux comités d'entreprise ainsi qu'au secteur coopératif dont ils se rapprochent en terme de fonctionnement et de vocation⁴ ?

Les pressions dominantes autorisent un double bilan contradictoire : « atomisation du monde ouvrier⁵ » et « identité maintenue⁶ ».

La culture ordinaire du groupe ouvrier serait-elle principalement constituée, du fait de la violence des impositions⁷, de ces « tactiques de praticiens », « ces itinéraires superposés qui traversent sans cesse l'obscurité de la vie quotidienne et structurent en silence les pratiques d'une culture ordinaire⁸ ».

humain prenant conscience de lui-même, utilise les techniques et le savoir qu'il possède ou qu'il reçoit d'autres groupes, crée de nouvelles œuvres, de nouvelles pratiques, de nouvelles institutions, et contribue ainsi à sortir d'un processus de reproduction de la société ou de transformation dominée uniquement par des conditions matérielles, le jeu des forces productives. » (p. 360.)

3. A. Touraine, *La Conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 1966, 397 p.

4. Cf. H. Desroche, *Le Projet coopératif*, Paris, Éd. Ouvrières, 1976, 461 p.

5. « D'un univers vécu à partir de l'affirmation de sa singularité, on passe à un univers vécu à partir de sa dépossession. Le langage se châteie, les valeurs ouvrières s'étiolent, la communauté est morte. » J. Caroux, « Le Monde ouvrier », *Esprit*, mai 1978, p. 9.

6. « La classe ouvrière est toujours assez différente des autres classes pour rester elle-même. Elle n'est jamais assez différente d'elle-même pour cesser d'être une. » M. Verret, *L'Espace ouvrier*, Paris, A. Colin, 1979, p. 74.

7. « Et c'est un fait qu'aussi bien en milieu agricole que dans la population des villes, le champ laissé vacant par leur abandon est largement exposé à l'action banalisante de la culture de masse. » M. Imbert, *Les cultures populaires*, Toulouse, Privat, 1979, p. 19. Cf. également « Prospective du développement culturel », *Futuribles*, sept. 1978, pp. 515-678. Ce numéro présente les orientations des couches dirigeantes en termes culturels.

8. M. de Certeau, *Les Cultures populaires*, op. cit., p. 29.