

Des entreprises sans patron

Partage international n° 308 - Avril 2014

par Thiago Staibano Alves

Une des caractéristiques les plus paradoxales de nos démocraties modernes est le contraste entre d'un côté leurs systèmes de gouvernement démocratiques de type représentatif et participatif et, de l'autre, le monde du travail où règnent encore des règles et des attitudes parfaitement antidémocratiques, alors que les gens passent la plus grande partie de leur vie sur leur lieu de travail.

De nombreuses théories modernes du management et des ressources humaines soulignent l'importance des travailleurs dans les entreprises et les usines. Mais dans la réalité, ces derniers sont rarement consultés sur les sujets touchant à la production, aux salaires et aux politiques commerciales. Ceci a pour conséquence une forte inégalité sur les lieux de travail, où une minorité de dirigeants récolte les fruits du travail réalisé par la masse des petits salariés, et où les politiques conduites vont souvent complètement à l'encontre des intérêts des travailleurs, et souvent aussi ceux de la communauté où ils vivent.

Depuis quelques dizaines d'années, on voit cependant apparaître un nouveau modèle prônant davantage d'égalité, de participation et des rapports humains harmonieux. Ce modèle, appelé les « entreprises sans patron », présente d'énormes avantages pour les travailleurs et leurs familles.

Définition

Ces entreprises sans patron pratiquent l'autogestion et le contrôle des moyens de production par les travailleurs, qui en sont aussi propriétaires. Ils définissent les politiques de production, les salaires et les orientations commerciales lors d'assemblées plus ou moins fréquentes selon la taille et les besoins de l'entreprise ou de l'usine. Les petites entreprises ont tendance à réunir leurs employés plus souvent. Au cours de ces assemblées, certains employés sont élus aux postes de président, de secrétaire, de trésorier, pour des durées variant d'une entreprise à l'autre, mais avec une tendance marquée à la brièveté des mandats. Ces élus peuvent aussi être

révoqués de la même façon. La caractéristique principale de ces structures est la prépondérance donnée à l'ensemble du personnel, qui est au cœur des préoccupations. L'échelle des salaires y est réduite ou même parfois parfaitement égalitaire.

En Amérique latine et dans d'autres pays, ce système est devenu une alternative efficace pour défendre les droits des travailleurs face à une tendance universelle à la dérégulation.

Les coopératives ouvrières en Amérique latine et en Europe

En Amérique latine, les coopératives ouvrières, ou usines sans patron, sont nées dans les années 1990. Avec les progrès du néolibéralisme, l'ouverture des marchés nationaux aux entreprises étrangères et la privatisation croissante, elles sont devenues une nouvelle façon pour les travailleurs de résister à des conditions de travail de plus en plus précaires.

En Europe, les coopératives ouvrières ont vu le jour à la suite de faillites d'entreprises qui n'avaient pas su prendre le virage de la restructuration économique. Des employeurs incapables de payer les salaires se sont vus contraints par la loi de laisser aux travailleurs la jouissance de l'outil de production pour compenser la perte de leur salaire et de leurs droits.

Les modèles d'économie solidaire brésiliens

Le Brésil possède l'un des modèles d'économie solidaire les plus avancés au monde, mais la presse internationale s'y est peu intéressée. C'est grâce à l'autogestion que la plupart de ces entreprises ont pu survivre aux difficultés. Au Brésil, les syndicats et les organisations de travailleurs ont aidé les travailleurs à opérer leur transition vers le nouveau modèle. Des organisations ont même été créées uniquement dans ce but, comme la coopérative solidaire et autogérée Unisol et l'Anteag - Association nationale des travailleurs des entreprises autogérées.

Comme dans d'autres parties du monde, on trouve au Brésil des entreprises autogérées dans lesquelles les travailleurs élisent leurs dirigeants, avec de petites différences de salaires, et d'autres qui ont entièrement confié leur gestion à l'ensemble de leurs travailleurs, qui décident de tout lors de réunions plénières et avec une égalité totale de l'ensemble des salaires. La PME Bruscor est un exemple de ce

dernier modèle.

Les valeurs de l'économie solidaire brésilienne, citées par le Secrétariat national de l'Economie solidaire du Brésil :

1. L'autogestion ;
2. La démocratisation des relations économiques ;
3. La coopération remplace la compétition ;
4. La valorisation de la diversité. Les êtres humains sont plus importants que les profits ;
5. La valorisation des savoirs locaux ; apprentissage et formation permanents ;
6. La justice sociale et l'émancipation ;
7. La protection de l'environnement.

Les coopératives ouvrières argentines

Contrairement au Brésil, où les travailleurs ont été aidés par les syndicats et diverses organisations sociales, les coopératives ouvrières argentines ont évolué de façon beaucoup plus indépendante et autonome. Au début des années 2000, la crise économique en Argentine a provoqué la faillite de plusieurs usines.

Comme ailleurs, ce n'est qu'après de longues batailles juridiques que les travailleurs de ces usines ont obtenu le droit de les gérer à titre de compensation pour les salaires qui leur étaient dus. Néanmoins, le cas de l'Argentine est particulier pour la tension très forte qui a existé entre beaucoup de ces coopératives et les anciens propriétaires.

Le conflit a souvent été si violent que, dans certains cas, les propriétaires ont préféré détruire leurs propres usines plutôt que de les voir renaître entre les mains de leurs ex-employés. On a vu de nombreux travailleurs dormir dans les usines pour éviter ces issues dramatiques. Cette situation a engendré un fort sentiment de fraternité et de camaraderie entre les travailleurs argentins, qui ont été beaucoup aidés par la population, ce qui a aussi contribué à développer en eux le sentiment qu'ils avaient une mission de service social, au-delà du simple profit économique.

L'usine de céramique Zanon nous offre un exemple des plus intéressants d'autogestion, d'égalité salariale totale, et d'intégration dans le tissu social. Zanon fait don de pièces de céramique à la communauté environnante et projette de créer, au fil

du temps, des hôpitaux et des écoles.

Ces coopératives ouvrières créent aussi de nouveaux produits ; l'une d'elles a créé son propre système de recyclage de l'aluminium qu'elle utilise.

Inveval au Venezuela

Une histoire particulièrement difficile s'est déroulée au Venezuela quand l'usine métallurgique autogérée Inveval a été victime d'un sabotage administratif de la part de fonctionnaires de l'Etat qui ne suivaient pas les ordres du gouvernement Chávez. Alors qu'elle s'appelait encore Constructora Nacional de Válvulas, cette entreprise a participé à un coup d'état visant à renverser le président Chávez.

Le propriétaire avait empêché les travailleurs d'entrer dans l'usine, et lorsque les travailleurs ont commencé à revendiquer leur droit au travail, il a été mis fin à leurs contrats.

Les travailleurs d'Inveval ont déposé une plainte contre le propriétaire. Après de longues luttes et manifestations ouvrières avec l'aide de la population locale, le gouvernement Chávez a autorisé en 2005 la nationalisation de l'usine et a dédommagé le propriétaire.

Les travailleurs ont pu retourner au travail et se sont organisés en coopérative, dont le contrôle est resté entre les mains d'un Conseil d'usine, composé de représentants de la coopérative et du gouvernement. Après quelque temps, les travailleurs ont exigé que l'usine soit entièrement autogérée, ce qu'ils ont obtenu après une rencontre avec le président Chávez en 2007.

Toutes les décisions sont maintenant prises par l'assemblée générale réunie une fois par mois, et lors d'occasions exceptionnelles. L'assemblée générale des travailleurs élit les membres du conseil d'administration dont le mandat est révocable à tout moment. En outre, l'usine a mis en place une politique qui vise à donner à tous les employés au moins une expérience de travail au sein du conseil d'administration et à divers postes au sein de l'usine. Le salaire, identique pour tous, se trouve légèrement au-dessus du salaire minimum au Venezuela.

Les liens d'amitié créés entre les travailleurs d'Inveval et les membres de leur communauté lors de la lutte pour la nationalisation de l'usine ont créé chez les salariés un fort sentiment de responsabilité sociale. L'usine est souvent ouverte au public pour des activités diverses. Les travailleurs ont également commencé à s'engager dans la résolution d'autres problèmes extérieurs à l'usine, à travers une

assemblée populaire. Après avoir défendu la démocratie sur leur lieu de travail, les travailleurs d'Inveval la défendent maintenant au sein de leur communauté.

Il est également intéressant de noter que le président Chávez lui-même, dans sa proposition avortée de réformer la Constitution en 2007, avait souhaité définir un nouveau type de société, une société socialiste contrôlée par les travailleurs, semblable au modèle d'Inveval.

Inveval est peut-être l'exemple le plus parfait de la

façon dont les entreprises autogérées ont le pouvoir, non seulement de transformer la vie de leurs travailleurs et des communautés environnantes, mais aussi d'influencer les politiques et les idées des gouvernements nationaux.

Auteur : Thiago Staibano Alves, correspondant de Share International, résidant à São Paulo (Brésil).

Thématiques :

Rubrique : [Divers](#) ()