15 16 17

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -Réseau inter-universitaire de l'économie sociale et solidaire

POITIERS

Faculté de Droit et des Sciences sociales Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL



Réalité et spécificité des pratiques de dialogue social dans les entreprises de l'ES

Gilles Rivet
Cabinet COPAS, Paris















http://www.riuess.org,





















Réalité et spécificité des pratiques de dialogue social dans les entreprises de l'ES

Texte de la communication

Introduction

La présente communication est issue d'une recherche en cours dans le cadre d'un doctorat, s'intéressant aux pratiques de démocratie sociale dans les entreprises de l'économie sociale. Au sein d'un colloque qui s'intéresse aux rapports entre l'économie sociale et solidaire et le travail, c'est le troisième axe de l'appel à communication, « *Quel dialogue social en ESS*? », qui a attiré mon attention.

À partir de mes activités professionnelles — conseil dans le champ des politiques sociales et donc auprès de nombreuses associations; enseignement sur les pratiques de management dans les organisations de l'économie sociale —, je fais le constat que la démocratie sociale, le dialogue social sont souvent de médiocre qualité dans les organisations de l'économie sociale. J'observe par ailleurs que cette situation suscite des interrogations et insatisfactions croissantes au sein de ces organisations et des instances représentatives de l'économie sociale. Insatisfactions qui s'expriment principalement selon trois modes : « on est moins bon que dans le secteur marchand lucratif » ; « quand on veut se préoccuper de management on s'inspire de ce qui se fait dans les entreprises du secteur marchand lucratif » ; « on est en contradiction avec nos valeurs ».

Ma recherche est partie de cette troisième affirmation (« *on est en contradiction avec nos valeurs* ») pour chercher à identifier l'origine historique de ces valeurs et, surtout, les ressorts de cette contradiction. Or, cette première approche historique m'a conduit à formuler l'hypothèse selon laquelle nous ne nous trouvons pas face à une contradiction mais, au contraire, à une forte cohérence, une filiation directe avec la genèse de l'économie sociale.

Dans une première partie, je rends compte de la réalité et de la spécificité des pratiques du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale, à partir de deux grandes approches. La première consiste à faire un état des lieux des institutions de représentation du personnel dans ces entreprises que je croise avec une première enquête qualitative auprès des instances représentatives des associations, mutuelles et coopératives. La deuxième approche s'intéresse à la spécificité de la pratique syndicale dans les entreprises de l'économie sociale : à la fois par le biais d'une enquête monographique dans trois entreprises appartenant aux trois grandes familles de l'économie sociale et en essayant de comprendre l'état des lieux des relations entre monde syndical et monde de l'économie sociale.

Une deuxième partie, forme d'interlude, tente de repérer les discours actuels de l'économie sociale sur la démocratie sociale, cette approche me paraissant constituer un cadre éclairant aux constats préalablement établis à propos des pratiques de dialogue social.

La troisième partie de ma communication s'intéresse à ce qui constitue le fondement historique de la pratique actuelle du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale, partant de l'hypothèse

d'une filiation et d'une cohérence, plutôt que d'une rupture et d'une contradiction. Mes recherches actuelles portent sur une période — autour de la moitié du 19^e siècle — où l'économie sociale n'a pas encore d'existence conceptuelle et institutionnelle, qui voit en revanche les expérimentations économiques et sociales se multiplier, qui en seront la genèse : j'essaie d'y repérer des fondements d'une pensée de la démocratie sociale.

J'essaie enfin d'identifier ce que dit l'économie sociale, constituée comme telle, à propos de ce que nous appelons aujourd'hui la démocratie sociale. Il me semble pouvoir repérer trois entrées prometteuses. La première consiste à comprendre l'effort conceptuel consenti par l'économie sociale pour se distinguer de l'économie politique, pour affirmer l'existence d'une démocratie économique dans une période de revendications de droit politiques. La seconde concerne les places respectives de la production et de la consommation dans les discours et les pratiques expérimentales de cette période. Ce débat a été traité par les économistes en général, par les acteurs et les théoriciens de l'économie sociale naissante en particulier, ces derniers optant pour privilégier la consommation et les consommateurs comme vecteur du changement social visé. Je formule l'hypothèse que ce choix initial a influé et continue de peser fortement sur la manière dont est considérée la place des salariés dans les entreprises de l'économie social et dont est pensé et pratiqué le dialogue social. Enfin, la troisième entrée s'intéresse à la question du salariat dans la genèse de l'économie sociale, les associations coopératives poursuivant le double objectif d'abolir cette « forme moderne d'esclavage » et d'en inventer des modalités contribuant à l'émancipation des ouvriers. Les expérimentations menées dans les associations coopératives, cherchant à inventer des formes originales de relations entre associés et salariés, décrites et commentées par les ouvriers euxmêmes, fournissent là encore des éléments de compréhension de la représentation des salariés qui s'est progressivement construit dans les organisations de l'économie sociale. Cette deuxième partie de ma communication sera conclue par une synthèse qui devra souligner les éventuels points d'articulation entre ces trois approches, d'une part, et les éventuelles convergences avec les pistes ouvertes en fin de première partie, d'autre part.

Dans la conclusion générale de la communication, je reprendrai l'hypothèse de départ qui est celle ma recherche pour tenter d'en vérifier le bien-fondé, ainsi que la pertinence de cette double approche contemporaine et historique.

Quelques données sur l'existant en matière d'IRP et de dialogue social dans les organisations de l'économie sociale

Je commente, dans un premier temps, la *rareté* actuelle des données sur ce thème. C'est donc avec prudence qu'il faudra analyser, dans un deuxième temps, les informations disponibles concernant la *densité des IRP* dans les entreprises de l'économie sociale. Dans un troisième temps, je tente une première recension des *obstacles* repérés par les acteurs eux-mêmes quant à l'installation et au fonctionnement du dialogue social. Dans un quatrième temps, enfin, il paraît souhaitable de s'intéresser à la *qualité du dialogue social*, incluant le repérage d'éventuelles spécificités caractérisant l'économie sociale.

Des données peu nombreuses

Cette investigation a permis de faire ressortir l'état des connaissances sur le sujet, cette observation étant, en elle-même, constitutive de la recherche. Globalement, les informations manquent, tant du côté des instances représentatives de l'économie sociale que des organisations syndicales. Plus précisément, les seules données statistiques auxquelles j'ai pu accéder émanent de l'économie sociale, mais plus précisément de syndicats employeurs de l'économie sociale. En revanche, des appréciations qualitatives commencent à être formulées sur le sujet au sein des organisations représentatives de l'économie sociale et des syndicats salariés, quoiqu'encore de manière très parcellaire. L'état actuel de mes investigations a permis de recenser les études suivantes, réalisées ou à venir :

- Une enquête nationale sur la représentation des salariés dans les associations de la branche animation, en 2002, visant à mesurer l'effet de l'abaissement des seuils pour l'élection des délégués du personnel et des délégués syndicaux¹
- une enquête nationale commanditée par l'USGERES en 2003, sur « la place et le rôle des salariés dans les conseils d'administration des entreprises de l'économie sociale », qui évoque vers la fin « les autres formes de dialogue social », soit essentiellement les IRP²
- trois enquêtes régionales réalisées par les USGERES Bretagne, Acquitaine et Rhône-Alpes, en 2007 et 2008 sur le dialogue social³
- une recherche, effectuée en décembre 2010 en région PACA par le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) sur la qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire, qui aborde la question du dialogue social dans un chapitre consacré à « la qualité de l'emploi dans les organismes agréés service à la personne en PACA »4
- une recherche actuellement en cours, sous l'égide du PICRI (Partenariat institutions-citoyens pour la recherche et l'innovation), sur *Le dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale : état des lieux et perspectives*, en coopération avec l'USGERES.

Les commentaires recueillis lors de cette recherche de données témoignent du caractère encore très neuf de la thématique. La grande majorité des organismes de représentation des entreprises de l'économie social, aux niveaux régional et national, admettent ne pas avoir d'informations à ce sujet, parfois pour le regretter. Les centrales syndicales consultées (CFDT, CGT, FO) ne peuvent fournir de données statistiques à propos des IRP puisque l'économie sociale n'est par repérée comme un secteur spécifique. C'est donc vers les branches qu'il faut se retourner.

♦ Analyse de l'existant

L'objet des enquêtes de 2002, 2003, 2007 et 2008, n'est pas le même. Dans cette communication, c'est la place plus ou moins centrale des questions concernant le *dialogue social*, d'une part, et *la place des IRP*, d'autre part, qui sera commentée. Du fait de son objet, l'enquête de 2002 s'intéresse principalement aux IRP, mais aborde néanmoins dans une dernière partie la question plus large du dialogue social. Celle de 2003 considère implicitement la participation des salariés aux CA comme une forme de dialogue social puisque le terme n'apparaît qu'à la fin de l'enquête, à propos des « *autres formes de dialogue social dans l'entreprise* », les différentes IRP étant alors présentées comme choix aux répondants. Les trois enquêtes régionales de 2007 et 2008 ont pour objet central le dialogue social. La description de l'existant en matière d'IRP apparaît dans un chapitre préalable, « Description des répondants », plutôt comme une modalité de déroulement de l'étude que comme une composante de cette dernière. Au total, il me semble que l'on assiste à l'émergence d'un objet de recherche, encore en construction. À ce stade, ceci me semble confirmer la nouveauté d'un intérêt de l'économie sociale pour cette question.

À ce stade, l'analyse présentée ici souffre de l'absence de comparaison avec les entreprises de l'économie marchande lucrative, comparaison qui devra pourtant être réalisée, à terme, pour accéder à une compréhension plus fine de la spécificité, quantitative pour le coup, du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale.

¹ Ithaque/USGERES, Enquête sur la représentation des salariés dans les associations de la branche animation, 2002

² Ithaque/USGERES, Enquête nationale sur la place et le rôle des salariés dans les conseils d'administration des entreprises de l'économie sociale, 2003

³ AGEAL/USGERES Bretagne, Acquitaine, Rhône-Alpes, Le dialogue social dans l'économie social, USGERES 2007, 2008

⁴ Julien MAISONNASSE, Katia MELNIK, Francesca PETRELLA, Nadine RICHEZ-BATESTI, Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle, LEST- CNRS et Université de la Méditerranée, décembre 2010

L'enquête de 2002

Dans l'enquête de 2002, la question concernant « *la présence de représentant du personnel dans l'entreprise* » n'était posée qu'aux employeurs, distinguait les délégués du personnel et les délégués syndicaux et, dans la présentation de ses résultats, les réponses, fournies par 541 entreprises, ont été croisées avec la taille de l'entreprise répondante.

Y-a-t-il un ou plusieurs DP dans l'entreprise?

	< 6 salariés	De 6 à 10 salariés	De 11 à 50 salariés	Non réponses
Oui	6	31	66	57
Non	93	69	32	29
Non réponse	1		2	14

Source : enquête USGERES/ITHAQUE, 2002

Y-a-t-il un ou plusieurs DS dans l'entreprise?

	< 6 salariés	De 6 à 10 salariés	De 11 à 50 salariés	> 51 salariés
Oui	2	7	23	64
Non	95	90	77	35
Non réponse	2	3	1	

Source : enquête USGERES/ITHAQUE, 2002

Concernant les DP, l'analyse de l'enquête considère comme « pas négligeable » le chiffre de 31% pour le groupe « de 6 à 10 salariés », dans la mesure où c'est précisément pour vérifier l'effet de l'abaissement du seuil obligatoire à 6 salariés (au lieu de 11 dans le Code du travail) pour l'élection des DP, que l'enquête a été lancée. On doit en effet apprécier le gain de 24 point entre les deux seuils et rappeler, dans le même temps, que c'est en janvier 1989 qu'a été signée la Convention collective introduisant cette disposition. Par ailleurs, si « l'effet taille » paraît jouer de manière importante, la portée de l'interprétation en est affaiblie néanmoins par le nombre important d'entreprises n'ayant pas fourni d'indications sur le nombre de salariés. Pour ce qui est des DS, on peut également considérer l'effet de la disposition précitée, qui portait à 10 salariés (au lieu de 50), le seuil minimum pour la désignation de délégués syndicaux : elle contribue sans doute au passage de 7 à 23 points. L'impact moins important que pour les DP s'explique sans doute par le fait que l'écart entre le droit commun et la mesure dérogatoire était plus important. L'on doit noter, par ailleurs, que plus d'un tiers des entreprises de 51 salariés et plus n'ont pas de délégués syndicaux.

Les enquêtes de 2007 et 2008

Il convient tout d'abord de préciser les limites de comparabilité des études menées les USGERES de Bretagne, de Rhône-Alpes et d'Acquitaine. Premier point, elles n'ont pas été réalisées exactement dans le même temps : entre août et octobre 2007 pour la Bretagne, entre octobre 2007 et janvier 2008 pour l'Acquitaine, entre septembre et novembre 2008 pour Rhône-Alpes. L'étude bretonne a constitué une matrice, un modèle dont s'est explicitement inspiré l'étude de l'USGERES d'Acquitaine, l'étude rhône-alpine se référant tout aussi explicitement aux études bretonne et acquitaine. Un écart chronologique important aurait pu affaiblir la portée d'une analyse transversale, du fait d'une évolution du contexte social national ; en l'occurrence, cet écart ne me paraît pas suffisant pour produire un tel effet. Second point, la variable territoriale n'est pas prise en compte dans ces trois études régionales. Or l'ancrage territorial est une dimension que la sociologie des organisations commence à prendre en compte dans son

analyse de la dimension culturelle de l'activité des entreprises de l'économie marchande lucrative. Par ailleurs et surtout, il est une composante présentée comme centrale dans le projet de l'économie sociale. On ne peut donc exclure que des spécificités locales, non prises en considération, viennent biaiser légèrement l'analyse transversale. Troisième point, les supports d'enquête ne sont pas parfaitement semblables.

Les enquêtes se sont adressées distinctivement à des salariés et à des employeurs de l'économie sociale. Pour simplifier la présentation, la présente étude ne s'appuie volontairement que sur les réponses des salariés. Or les réponses sont parfois sensiblement différentes, ces écarts appelant des commentaires qui ne relèvent pas de mon propos. La base d'analyse est constituée de 451 répondants pour la Bretagne, 355 pour l'Acquitaine et 1 057 pour Rhône-Alpes.

Enfin, plus généralement, les données ci-dessous présentées ne peuvent être considérées comme une synthèse des ces riches études dont elles ne présentent que des aspects très restreints.

À l'instar de l'enquête de 2002, les trois enquêtes régionales interrogeaient au préalable les entreprises répondantes sur leur taille.

Taille de la structure

	Moins de 5 salariés	De 5 à 10 salariés	De 11 à 49 salariés	50 salariés et plus
Bretagne	29%	28%	32%	11%
Acquitaine	23%	37%	35%	5%
Rhône-Alpes	22%	31%	41%	6%

Source: USGERES Bretagne, Acquitaine, Rhône-Alpes 2007-2008

Pour repérer l'existant des IRP, la question posée était : « *Quel représentant du personnel pouvez-vous contacter au sein de votre structure/service/association et/ou réseau/pôle/siège (Vous pouvez cocher plusieurs cases. S'il n'y a aucun représentant, ne cochez rien)* ». La région Rhône-Alpes supprimait la deuxième consigne donnée entre parenthèse, transformée en une dernière question : « *Il n'y a aucun représentant* ». Dans le tableau ci-dessous, ces deux questions ont été fusionnées.

	Non réponse	DP	DS	CE	CHST	Autre
Bretagne	51%	37%	10%	5%	5%	11%
Acquitaine	54%	32%	8%	8%	7%	11%
Rhône-Alpes	48%	32%	4%	5%	2%	13%

Source : USGERES Bretagne, Acquitaine, Rhône-Alpes 2007-2008

L'USGERES Bretagne, constate que « environ la moitié des structures répondantes ne dispose pas de réel représentant du personnel », ce taux montant à 60% pour la région Acquitaine, les régions Acquitaine et Rhône-Alpes estimant important de croiser les résultats obtenus avec la taille des entreprises. La région Acquitaine analyse également les réponses « autres » par l'existence de formes de « représentation informelle », la région Rhône-Alpes précisant qu'il peut s'agir du « responsable du service ou de la structure ».

La taille des entreprises doit être considérée comme une variable explicative déterminante pour expliquer la densité des IRP : il est donc justifié de croiser ces deux données, comme le font les enquêtes que nous

venons d'évoquer. Le statut juridique des entreprises constitue une autre variable qui n'est en revanche pas prise en considération : elle n'est pas évoquée dans l'enquête de 2002 ; elle est en revanche citée par les trois enquêtes régionales de l'USGERES (voir tableau ci-dessous), mais pas utilisée.

Statut juridique

	Associations	Mutuelles	Coopératives
Bretagne	94,5%	4,5%	1%
Acquitaine	96%	2%	2%
Rhône-Alpes	91%	3%	6%

Source: USGERES Bretagne, Acquitaine, Rhône-Alpes 2007-2008

Il est pourtant permis de penser que la situation n'est pas exactement la même selon que l'on se trouve dans une coopérative, d'une part, dans une association ou une mutuelle, d'autre part. Et la variable qui pourrait être utilement observée est celle de l'engagement dans l'entreprise. On notera d'ailleurs que cet indicateur est observé par les enquêtes régionales de l'USGERES, sans pour autant être croisé avec le statut juridique. Or le degré d'engagement dans le projet collectif pourrait être ressenti plus intensément lorsque l'on est salarié-sociétaire d'une coopérative de production, que dans la position de salarié d'une association ou d'une mutuelle. La question qui survient alors immédiatement concerne la nature de la corrélation, pour les salariés, entre degré d'engagement et importance accordée à l'existence d'IRP. Les premiers entretiens qualitatifs réalisés et nos observations incitent plutôt à pencher pour une corrélation négative. Dans une coopérative d'activité et d'emploi parisienne (26 salariés permanents), la personne rencontrée signale que, si, dans l'ESS en général, « on considère qu'on n'en a pas besoin parce que tout va bien », en particulier « dans une SCOP, on se connaît plus, on ne voyait pas la nécessité d'un dialogue social formalisé : moins de hiérarchie, tous associés, on se dit plus les choses ». Pour autant, l'analyse semble contredite par le témoignage d'un responsable des relations sociales d'une grosse association caritative : « Dans les 80-85, les yeux se sont ouverts sur le fait que l'association est une entreprise : on était une association, des amis, on n'est pas une entreprise... Certains salariés n'avaient pas de contrats de travail...On était dans le déni du statut d'employeur, pas d'IRP car on ne sentait pas dans le statut qui nous obligeait à avoir ces IRP». Cette association, se référant davantage à l'éducation populaire qu'à l'économie sociale, est caractérisée par sa dimension fortement militante.

Ce dernier témoignage ne me semble pourtant pas invalider totalement la valeur explicative du statut pour comprendre l'importance accordée à l'existence des IRP. On doit en revanche affiner l'analyse en proposant de distinguer au moins deux formes d'engagement : l'engagement *statutaire* et l'engagement *militant*. Le point commun entre ces deux formes d'engagement serait, pour le coup, qu'ils sont tous deux corrélés négativement avec l'intérêt pour les IRP. Cette approche mériterait d'être approfondie.

À ce sujet il est intéressant de noter les réponses à la question posée sur la nature de l'engagement par les trois enquêtes régionales.

Comment vous définiriez-vous? Vous considérez votre engagement et votre implication dans la structure/service/association d'abord comme celui...

	D'un salarié normal (apport de connaissances et de compétences)	D'un salarié particulièrement impliqué dans le projet de sa structure/service/association (apport de connaissances et de compétences et défense d'un projet)	D'un militant (défense de valeurs et d'un projet)
Bretagne	39%	53%	8%
Acquitaine	41%	49%	11%
Rhône-Alpes	41%	51%	8%

Source : USGERES Bretagne, Acquitaine, Rhône-Alpes 2007-2008

Les obstacles à l'existant

Le repérage et l'analyse des difficultés rencontrées par les IRP contribuent à la compréhension de la spécificité du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale. Les enquêtes régionales réalisées par l'USGERES permettent d'observer les obstacles potentiels à l'investissement et les difficultés rencontrées dans le fonctionnement des IRP.

Il était demandé les « raisons pour les salariés d'hésiter à s'investir en tant que représentant du personnel ». Parmi les réponses proposées, les répondants devaient en choisir quatre ; ce sont les quatre premières qui sont présentées ici, sachant que je ne dispose pas des réponses de la région Acquitaine.

	Par manque de temps	Pour ne pas être confronté à des tensions/conflits	Parce qu'il n'y en a pas besoin (ou besoin pas vu)	Par manque de formation dans ce domaine
Bretagne	24%	22%	17%	10%
Rhône-Alpes	29%	22%	18%	11%

Source: USGERES Bretagne, Rhône-Alpes 2007-2008

Un croisement a été établi systématiquement avec la taille des entreprises dans lesquelles travaillent les répondants, mais je ne dispose des résultats détaillés que pour la région Rhône-Alpes : c'est dans les entreprises de moins de 5 salariés que les répondants y ont le plus (33%) justifié leur hésitation par le fait « qu'il n'y en a pas besoin », la question précisant : « Chacun peut faire remonter ses demandes directement, je ne vois pas l'intérêt dans la structure ». Le contenu de la question complète, pourrait autoriser un rapprochement avec les commentaires faits par notre interlocuteur d'une CAE parisienne d'une taille pourtant plus importante. Autrement dit, l'argument que l'on pourrait dire de proximité, voire de convivialité, pourrait être produit par la petite taille de la structure ou bien par son statut coopératif. Et dans les deux cas, ce paramètre ne joue pas en faveur d'une importance accordée aux IRP.

Au sein de l'enquête réalisée par l'USGERES de Bretagne, une question était formulée ainsi : « Si votre structure/service/association dispose de représentants du personnel, quelles difficultés rencontrent-ils selon vous » ? Si une question similaire figurait dans les deux autres enquêtes, je n'ai pas eu accès à la

réponse, à ce jour. Sur les cinq réponses proposée, trois sortent nettement du lot : « Ils manquent de formation dans ce domaine » et « Ils ne sont pas assez écoutés par la direction » recueillent 26% des réponses. « Ils ne sont pas assez appuyés par les autres salariés » est choisi par 21% des répondants. « Ils manquent de temps » et « Aucune, ça se passe bien » recueillent respectivement 16 et 12%.

La spécificité du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale

Pour introduire ce volet de l'étude, il semble utile de rendre compte de la définition du dialogue social fournie par les répondants aux trois enquêtes régionales de l'USGERES, en réponse à deux questions : « Le dialogue social, c'est... » et « Le dialogue social doit permettre... ».

	Le dialogue social, c'est			
	Du temps pour échanger sur le projet et le fonctionnement de la structure	Des moments de concertation pour prendre des décisions	De la négociation entre employeurs et salariés pour conclure des accords	
Bretagne	42%	33%	25%	
Acquitaine	42%	34%	24%	
Rhône-Alpes	45%	34%	22%	

Source: USGERES Bretagne, Acquitaine, Rhône-Alpes 2007-2008

	Le di	Le dialogue social doit permettre			
	De participer et de s'impliquer dans le projet de la structure	De favoriser un bon climat social	De trouver un compromis entre les intérêts des salariés et les intérêts de la structure		
Bretagne	28%	29%	42%		
Acquitaine	29%	31%	40%		
Rhône-Alpes	26%	34%	41%		

Source: USGERES Bretagne, Acquitaine, Rhône-Alpes 2007-2008

Il se confirme ici l'intérêt de distinguer, pour les entreprises de l'économie sociale, le dialogue social en général, des IRP en particulier. Un premier niveau de spécificité porte sur le fait que, si les IRP sont communes aux entreprises de l'économie sociale et à celles de l'économie marchande lucrative, les autres formes de dialogue social sont plus développées dans les entreprises de l'économie sociale. On pense en premier lieu à la participation des salariés aux conseils d'administration. Un deuxième niveau est lié au degré de développement des IRP dans les entreprises de l'économie sociale. Comme cela a déjà été dit, l'état actuel de réalisation des investigations ne permet pas d'établir une comparaison avec les entreprises de l'économie marchande lucrative. Cependant, les chiffres rassemblés, croisés avec les analyses qualitatives et les observations réalisées, permettent de postuler d'un moindre développement des IRP dans les entreprises de l'économie sociale. Il convient d'affiner cette première affirmation de deux manières : en rappelant, tout d'abord, le poids relatif des petites entreprises dans le secteur de l'économie sociale, supérieur à ce que l'on trouve dans l'économie marchande lucrative ; en signalant par ailleurs que, parmi les raisons de non installation des IRP, il en est une qui semble spécifique aux entreprises de l'économie sociale, celle qui a trait à l'engagement de salariés au profit d'un projet et non seulement de la

réalisation du contenu de leur fiche de poste, ces salariés répugnant à se situer dans une position de revendication, personnelle ou collective, risquant de fragiliser le projet.

Finalement, une question était explicitement posée sur la spécificité du dialogue social dans les structures de l'économie sociale. Je ne dispose à ce jour que des réponses des régions Bretagne et Rhône Alpe. Il semble par ailleurs que la question n'ait été posée qu'aux employeurs.

		Le dialogue social est-il spécifique ?			
	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	
Bretagne	16%	45%	19%	19%	
Rhône Alpes	16%	51%	17%	16%	
	Si oui, pourquoi ?				
	Présence de Valeurs Beaucoup salariés et de spécifiques de d'entreprises de bénévoles l'économie sociale petite taille				
Bretagne	69%	66%	31%	28%	
Rhône Alpes	71%	56%	27%	26%	

Source: USGERES Bretagne, Rhône-Alpes 2007-2008

La réponse est donc positive à plus de 60%. Parmi les explications apportées par les répondants, la place prépondérante de la « présence de salariés et de bénévoles » est à rapprocher de la part hégémonique des associations parmi les répondants (entre 91 et 96%). Signalons que cette part est légèrement supérieure à ce qui est constaté au niveau national par l'INSEE, qui repère 85% d'établissements associatifs employeurs, pour 11% d'établissements coopératifs et 3% d'établissements mutualises⁵. La réponse qui vient en second porte sur les « valeurs spécifiques de l'économie sociale ». Les entretiens qualitatifs et les observations réalisés confirment plutôt la place importante des « valeurs » comme constituant de la spécificité du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale. Il convient cependant de préciser que les valeurs évoquées ne sont pas systématiquement celles de l'économie sociale : elles sont parfois celles de l'éducation populaire ou bien celle de l'action solidaire. Autrement dit, ces valeurs sont parfois davantage référées au champ précis d'activité de la structure plutôt qu'à son appartenance à l'économie sociale. Mais quel que soit le cas de figure, il semble plutôt que ces valeurs communes sont convoquées dans des situations de tensions ou de conflits, et pour reprocher à l'employeur de ne pas les respecter. Ce que ne manquent pas d'observer, non sans amertume, des employeurs des secteurs associatif ou mutualiste, constatant que les mêmes salariés qui ont trouvé sens et intérêt à venir travailler dans une structure de l'économie sociale dont ils partageaient les valeurs, utilisent ces dernières pour conforter leurs positions lorsque lorsqu'ils considèrent que leurs acquis sociaux sont menacés.

Du côté des salariés, on a déjà souligné la forme d'interdit qui pèse parfois sur des revendications qui risqueraient de mettre en péril le projet collectif auquel on est attaché. Et l'on se trouve devant un constat paradoxal : les valeurs, lorsqu'elles sont portées et partagées par les salariés, ne semblent pas favorables, dans l'état actuel des choses, à l'activation des IRP. Deux autres exemples nous semblent contribuer à affiner la compréhension d'une spécificité du dialogue social dans l'économie sociale. Ces deux exemples sont liés aux conditions de mise en œuvre de la loi du 2 janvier 2002 dans les établissements et services du secteur social et médico-social, gérés dans l'écrasant majorité des cas par des associations. Ces deux exemples ne concernent donc qu'une partie de l'économie sociale : les associations du secteur social et

-

⁵ Francis Vercamer, Rapport sur l'économie sociale et solidaire. L'économie sociale et solidaire, entreprendre autrement pour l'emploi », avril 2010

médico-social. Cependant, outre le poids particulier de ce secteur -700 000 ETP pour les 907 000 salariés au total par les associations -, il semble possible d'appliquer les problématiques identifiées aux structures coopératives et mutualistes.

Dans de grosses associations de ce secteur, l'ensemble des Institutions de représentation du personnel ont droit de cité, sont présentes et actives. Or, lorsque des démarches participatives — que ce soit à l'occasion de l'élaboration d'un projet ou de la réalisation d'une évaluation, deux démarches rendues obligatoires par la loi — sont mises en œuvre, elles suscitent parfois une franche, voire véhémente hostilité des organisations syndicales de salariés. Comme dans l'écrasante majorité des entreprises, qu'elles appartiennent à l'économie sociale ou à l'économie capitaliste, ces démarches participatives sont mises en oeuvre à l'initiative de la direction. C'est donc une très classique méfiance — de la manipulation, de la « collaboration de classe » — à l'égard d'une proposition patronale qui semble expliquer la position syndicale. Si l'on considère cette proposition de participation des salariés comme une perspective d'enrichissement du dialogue social, l'on doit donc admettre qu'il est situations où, dans des entreprises de l'économie sociale, des IRP s'opposent à certaines formes de renforcement du dialogue social. Et ce qui est très frappant dans ces situations, c'est l'absence totale de référence à l'économie sociale, comme terrain commun aux relations entre ces deux catégories d'acteurs. Lesquels se retrouvent, du coup, dans la situation familière d'opposition, banale dans les entreprises classique.

L'autre exemple porte sur la mise en œuvre du droit des usagers. Dans certains établissements et services, cette mise aux normes s'est accompagnée de changements conséquents en matière d'organisation, de situation et de conditions de travail. Et ces changements ont suscité parfois des inquiétudes et des protestations de salariés, considérant que cette application du droit des usagers se réalisait au détriment de leurs conditions de travail, d'une part, et que l'on faisait peu de cas de leur expression à propos de ces dernières, d'autre part. À son tour, de telles réactions ont suscité en général des remarques cassantes des employeurs, rappelant que la raison d'être de la structure et, partant, le sens de la mission des salariés, était d'être au service des usagers. Sans pouvoir développer davantage ici, l'on ne saurait plus clairement exprimer la difficulté particulière de réalisation du dialogue sociale dans des entreprises de l'économie sociale.

Pour résumer les différentes caractéristiques de la spécificité du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale, il semble possible d'opérer une première classification des situations, qui reste à compléter et affiner. La classification proposée est dégressive, c'est-à-dire qu'elle part des situations où le dialogue social est le plus formalisé pour finir avec les situations de carence totale.

Dans de grosses structures de l'économie sociale, le dialogue social formalisé existe depuis longtemps, à la fois sous la forme des institutions de représentation du personnel et au travers des diverses formes de dialogue social. L'on s'intéressera, dans le cas des mutuelles, à la négociation comme pratique particulière du dialogue social. Or des nuances existent dans le sens donné à ces négociations et les tensions économiques intervenues à partir du début des années 90 ont servi de révélateurs à ces nuances. Avant l'irruption de ces bouleversements, elles sont considérées comme une tradition anciennement ancrée, quasiment un « culte », favorisé par la présence de syndicalistes dans les instances de direction. Une position dominante sur le marché, une situation économique florissante, une forte attention à la situation des salariés, des acquis sociaux conséquents, permettaient une forme de négociation à l'initiative de l'employeur, plutôt que provoquée par des revendications des salariés. Il semble que le durcissement du marché, la nécessité de se préoccuper de la survie d'un modèle mutualiste, ont conduit à une remise en cause d'un certain nombre de fonctionnements et de textes conventionnels. Ce basculement, intervenu somme toute assez brutalement, est considéré par les organisations syndicales de salariés à la fois comme une perte en termes d'acquis sociaux et un considérable affaiblissement d'un modèle social apprécié. Les négociations qui s'ouvrent désormais, du constat même des employeurs, sont d'une facture plus classique, dans des postures d'opposition plus frontales. De manière rétrospective, l'on peut constater que le même mot de négociation décrit deux réalités très différentes au regard de la nature du dialogue social.

Toujours dans de grosses structures, mais cette fois associatives, dans le secteur social et médico-social, les IRP sont présentes et le dialogue social s'exprime selon des modalités qui ne semblent pas fondamentalement différentes de celles de l'économie marchande lucrative. Deux explications pourraient

être proposées. La première est la taille de la structure, qui apparaît comme globalement défavorable à l'engagement au service de valeurs. Or, de nombreuses observations témoignent du fait que l'adhésion forte à des valeurs communes n'est pas favorable à la création des IPRP. La deuxième est l'institutionnalisation ancienne de ce secteur dans une mission de service public déléguée par l'État et les collectivités territoriales qui, selon un mécanisme semblable à l'effet taille, produit des effets similaires. Dans cette situation, l'on constate l'absence des valeurs de l'économie sociale comme référence commune à des formes inventives de dialogue social.

Dans des structures de plus petites tailles, il semble que le dialogue social — et la raréfaction du nombre d'IRP — soit fortement marqué, pour le coup, par le sentiment d'appartenance à une structure de l'économie sociale, et ceci selon deux modalités distinctes. L'attachement au service rendu aux bénéficiaires, d'une part ; cette position se retrouve plutôt dans les structures associatives et renvoie à l'auto-interdiction de fragiliser le projet de la structure. L'impossible confusion entre les positions d'employeur et de salarié, d'autre part ; cette position se retrouve dans les coopératives de production.

Enfin, dans d'autres structures de petites tailles, en général de statut associatif, on constate une absence de conscience et de pensée de l'organisation : l'activité salariée est tout entière absorbée par le service rendu aux usagers. Ce contexte parait radicalement incompatible avec la perspective d'un dialogue social formalisé passant notamment par l'installation d'institutions de représentation du personnel.

Spécificité de la pratique syndicale dans les entreprises de l'économie sociale

Ce sont les syndicats salariés dont il est ici question, se distinguant nécessairement des syndicats employeurs, dont nous avons vu qu'ils contribuent à une avancée de la pensée de l'économie sociale sur le dialogue social.

♦ Les discours des organisations syndicales sur l'économie sociale

Les trois syndicats de salariés contactés dans le cadre de la présente étude— CGT, CFDT, FO — ont pour point commun de ne disposer d'aucune donnée statistique concernant leur implantation dans les organisations de l'économie sociale, dans la mesure où cette dernière ne représente pas un secteur ou une branche spécifique. Il est donc nécessaire d'en passer par les secteurs dans lesquels l'on sait l'économie sociale particulièrement implantée pour trouver des indications.

En première lecture, cette situation semble signifier un faible intérêt de ces organisations pour l'économie sociale, laquelle ne semble pas représenter un enjeu stratégique. À ce stade de l'enquête, des nuances doivent pourtant être signalées. Dans l'une de ces trois centrales, un collectif a été mis en place en 2000 s'intéressant aux entreprises de l'économie sociale. Il doit être noté que ce collectif a été mis en place « sous la pression » d'un syndicat d'employeur de l'économie sociale désireux de développer des négociations dans les entreprises de ce secteur. Ce collectif réunissait tous les mois les fédérations, nourrissant la centrale en informations sur les caractéristiques de ce secteur. Cette instance, que l'on peut qualifier d'informelle au regard de la structuration de l'organisation, avait été l'occasion d'initier une stratégie d'implantation propre à ce secteur, partant de l'idée qu'« on ne peut pas traiter le patronat dans les entreprises de l'économie sociale comme dans les autres entreprises », du fait des valeurs qui y sont défendues : « démocratie, l'être humain au centre, pas de dividendes aux actionnaires ; la proximité avec le public ; des missions de service public ». Les conditions d'apparition, puis de quasi disparition de cette instance, semblent cependant le fait de volontés et de jeux d'acteurs, révélant au passage le faible intérêt structurel de la centrale pour ce secteur.

Le syndicat FO, quant à lui, présente l'économie sociale comme l'une de ses activités, ayant consacré un colloque à « *l'économie sociale, une "autre" économie ?* » en janvier 2011, sous le titre général : «Quelles relations entre une organisation syndicale et l'économie sociale ? » Cette initiative est nettement bornée par une intervention introductive du secrétaire général indiquant que « ce colloque n'a pas pour objet de s'attarder sur l'histoire des relations entre l'économie sociale et le mouvement syndical... De même ne

seront pas évoquées les questions relatives à la situation des salariés au sein des entreprises de l'économie sociale ».

Il convient de s'arrêter quelques instances sur cette dernière déclaration, qui nous semble révéler en fait très précisément les points de tension entre le monde syndical et le monde de l'économie sociale. Et la suite de l'intervention du secrétaire général, balayant rapidement les relations avec les associations, les coopératives et les mutuelles, précise la nature de ses difficultés. Pour ce qui est des associations, on appelle à la vigilance sur les risques d'instrumentalisation « par les pouvoirs publics au nom de la concurrence qu'ils voudraient instaurer entre les champs du dialogue civil et du dialogue social ». Insistant sur le caractère historique des relations entre mouvement syndical et mouvements coopératif et mutualiste, le secrétaire général évoque, pour les coopératives, une réflexion en direction des CE qui, comme « prescripteurs pour les activités sociales et culturelles, pourraient, à qualité égale, favoriser les entreprises de l'économie sociale » et, pour les mutuelles, « la question du maintien d'un lien fort avec les sociétaires pour conserver le caractère démocratique du fonctionnement des mutuelles (1 homme = 1 voix) (...) C'est au fond, la question du militantisme qui est de nouveau posée. Par ailleurs, avec la Mutualité Française, nous entrons à nouveau dans des relations normales et constructives dans le respect du rôle des uns et des autres ».

Comme annoncé dans le début de la déclaration, il n'est à aucun moment fait allusion à la situation des salariés. La dimension historique est en revanche très présente, alors que son absence avait été prévue.

♦ Les pratiques syndicales dans les entreprises de l'économie sociale

Comme nous n'avons déjà dit précédemment, les centrales n'ont pas d'informations à fournir sur les pratiques de leurs syndicats dans les entreprises de l'économie sociale, ce secteur n'étant pas identifié comme tel.

Par ailleurs, les analyses précédemment proposées concernant les pratiques de dialogue social fournissent, au passage, des informations sur les pratiques syndicales, que je voudrais compléter ici par deux éléments complémentaires.

L'une des enquêtes lancées à l'initiative de l'USGERES, syndicat employeur de l'économie sociale, portait sur la représentation des salariés dans les associations de la branche animation. La branche Animation de l'un des trois grands syndicats de salariés contactés au cours de la présente enquête, s'est livrée à une analyse critique de l'enquête. Sans pouvoir revenir en détail ici sur cet exercice, il convient d'en signaler tout de même quelques caractéristiques, symptomatiques de la particularité du dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale. Je m'intéresse tout particulièrement à la partie de l'enquête portant sur les raisons de l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise. Concernant l'effet taille pour expliquer la faible présence de représentants du personnel (« Une partie des associations touchées par l'enquête se situaient dans la tranche 5 à 6 salariés. Le rapprochement avec l'effectif réel montre en effet que 80% des associations qui ont apporté cette réponse se situent effectivement à moins de 6 salariés »), le syndicat signale que « nous avons pu prouver et très fréquemment, par la saisie des Tribunaux d'instance, la caractère fallacieux de cet argument ». Concernant les réponses faisant état du manque d'information ou de sensibilisation à la question, voire la remise en cause de son utilité dans le cadre de l'association concernée, le syndicat rappelle que, « en ce qui concerne la mise en place de la représentation du personnel l'employeur n'est pas juge. En ce domaine, son avis sur "l'utilité" de la représentation du personnel n'a aucune pertinence. Il est tenu de mettre en place l'institution, et ce dans la plus parfaite neutralité. Nous considérons que nous sommes ici dans une situation d'entrave ». Enfin, à propos de l'existence « d'autres formes de représentation », la réaction du syndicat est la suivante : « Illégal. Aucun mode de représentation du personnel ne saurait supplanter celui prévu par le Code du travail. Il faut remarquer que ce type "d'arrangement" touche 8% des entreprises qui précisément entrent dans le champ d'application conventionnel de l'abaissement des seuils ».

Rappelons que la situation n'est pas celle d'un conflit, au sein d'une entreprise, entre un employeur et un représentant des salariés, mais d'une enquête lancée par un syndicat d'employeur sur l'évolution de la représentation du personnel, critiquée par un syndicat de salariés. Il est permis de se demander pourquoi

ce ne sont pas les syndicats de salariés qui conduisent de telles enquêtes dans les entreprises ou les branches de l'économie sociale. De ce point de vue, la situation est manifestement en train d'évoluer : création d'un Groupe de dialogue social au sein de l'USGERES en 2001 ; négociations pour des accords avec les syndicats salariés — elles ont porté en 2009 sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail ; les parcours d'évolution professionnelle ; la formation des dirigeants bénévoles. Quatre des cinq confédérations syndicales de salariés (CFE-CGC, CGT, FO et CFTC) participent régulièrement à ces séances de négociation. Par ailleurs, l'on se voit s'exprimer une nouvelle fois, la très grande difficulté actuelle à élaborer un discours innovant sur la question du dialogue social, porté et partagé par les employeurs et par les représentants des salariés.

Il convient également de signaler la création, dans le courant de l'année 2010, du syndicat ASSO, membre de l'Union syndicale solidaire. Le fondateurs partent du constat que « la culture du secteur associatif, souvent fondée sur un engagement personnel et militant, conduit à des questionnements autour du statut du salarié, de ses limites face à des employeurs qui n'assument pas toujours leurs responsabilités, n'acceptent parfois pas leur rôle et confondent souvent l'engagement de leurs employés et leur statut de salariés. Cette situation aboutit à des dérives dans le droit du travail, en contradiction avec les valeurs et les missions de l'association, occasionnant des relations salarié-employeur difficiles voire conflictuelles. Et le salarié qui ne sait comment défendre ses droits en arrive à questionner sa propre légitimité ». La nécessité affirmée de la création d'un syndicat dédié à ce secteur n'est assortie, dans l'état actuel de mes informations, d'aucun commentaire sur l'existence et sur la qualité de l'intervention d'autres syndicats.

Des discours de l'économie sociale sur la démocratie sociale

Il semble donc se confirmer qu'il existe une pratique du dialogue social propre aux entreprises de l'économie social. Je voudrais maintenant vérifier si cette pratique s'appuie sur un cadre de pensée spécifique. Pour ce faire, je suggère d'élargir le propos à la *démocratie sociale*, c'est-à-dire une pensée de la démocratie, *a priori* familière aux entreprises de l'économie sociale, mais ouverte aux salariés.

Deux acceptions de la démocratie sociale

Avant d'aller plus loin, il me paraît nécessaire de rappeler deux grands usages en vigueur du concept de démocratie sociale. Commençons par l'usage le plus institutionnel et qui devrait être le plus commun : la loi. En l'occurrence, la loi 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ». En s'intéressant plus particulièrement à la première partie de la loi, consacrée à la rénovation de la démocratie sociale, on constate que l'exposé des motifs décèle trois grandes catégories d'articles, consacrés respectivement à la modernisation du système de représentativité des organisations syndicales de salariés, l'organisation du futur mode de conclusion majoritaire des accords collectifs, à une meilleure transparence et sécurité juridique du financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles. Définie de fait par ces articles, la démocratie sociale est bien l'ensemble des formes de représentations des salariés dans le monde de l'entreprise et « la rénovation de la démocratie sociale est indispensable pour moderniser notre système de relations professionnelles ». On est ici dans le champ de l'économique.

On trouve également la notion utilisée dans une acception plus large et dans le même temps plus politique. La démocratie sociale décrit alors un mode d'organisation de la société, comme représentant d'un choix de « modèle social », dont seraient particulièrement représentatifs les pays scandinaves. Et pour être plus précis et plus politique, la démocratie sociale ainsi définie serait quasi équivalente à des social-démocraties favorisant le dialogue social à tous les échelons de la société. Cette approche prend sa place dans les débats portant sur les rôles respectifs de l'État et de la société civile dans les démocraties.

Préfaçant un ouvrage sur la démocratie sociale⁶, Pierre Rosanvallon semble privilégier cette lecture, saluant un ouvrage qui « vient à son heure, alors que se multiplient les interrogations sur l'évolution des rapports entre l'État et la société civile et qu'est posée de façon lancinante la question d'une crise de la représentation politique »⁷. On se trouve ici plutôt dans le registre du politique.

Si le *dialogue social* dont il a été question dans la première partie est clairement à référer à la première définition de la démocratie sociale, on trouvera, dans l'étude de la genèse de l'économie sociale, une évocation de la démocratie sociale élargie, que l'on doit avoir en tête pour mieux percevoir les enjeux de cette plongée historique.

Le « quadrilatère » de l'économie sociale

Pour certains analystes contemporains, la spécificité des entreprises de l'économie sociale se manifeste par la figure du « quadrilatère coopératif » ou du « quadripartisme tendu », forme de la démocratie mise en œuvre dans ces entreprises⁸. Selon Henri Desroche, les quatre pôle du quadrilatère sont les « sociétaires : agréés par l'assemblée générale ; les administrateurs : élus par les sociétaires agréés ; les managers : contractés par les administrateurs élus ; les employés : salariés par les managers contractés ».9 Et la « démocratie coopérative » est considérée essentiellement par le filtre de la nature des relations entre sociétaires et managers, autrement appelés « techno ou socio-structure », autrement dit à travers la question du rapport politique/technique. Henri Desroche n'aborde que brièvement le cas de la « 4º population du quadrilatère » (les « employés salariés »), qu'il réduit, dans la coopérative de production, à « l'écart éventuel entre deux couches de leur population, celle des travailleurs sociétaires et celle des salariés non sociétaires »¹º. L'auteur ne s'interroge donc pas sur la situation spécifique des salariés, ne se préoccupe pas d'un éventuel différentiel de démocratie entre différentes catégories d'acteurs d'une coopérative.

Le sociétariat, emblématique de la démocratie sociale dans l'économie sociale

Cette approche est pleinement confirmée par une communication rédigée à propos des rapports entre démocratie sociale et économie sociale¹¹. Le résumé de la communication indique clairement que « l'économie sociale se conçoit comme un champ privilégié d'application de la démocratie sociale, fondée sur le sociétariat ». Les auteurs rappellent que l'économie sociale trouve son originalité dans le rapport qu'elle établit « à la propriété du capital » et que le sociétariat « est défini par la double qualité de propriétaire et d'usager ». Et ils proposent par ailleurs une définition de la démocratie sociale élargie à la « gouvernance démocratique » caractéristique des entreprises de l'économie sociale, gouvernance ellemême assise sur les principes de l'économie sociale de non-lucrativité, de libre-adhésion et de participation. Pour les auteurs, le sociétariat est donc le concept clé de l'économie sociale, celui qui permet l'élégante fusion entre la nature même de l'économie sociale et le concept de démocratie sociale. Sans entrer davantage dans l'analyse développée, on ne peut manquer d'être frappé par la place réduite accordée aux salariés des entreprises de l'économie sociale. Ceci s'explique en fait parfaitement par une approche qui fait de ces derniers essentiellement des représentants d'une technostructure centralisée affaiblissant potentiellement le sociétariat : des évolutions juridiques associés à l'influence de la

⁶ Alain Chatriot, La démocratie sociale à la française. L'expérience du Conseil national économique 1924-1940, La Découverte, 2002

⁷ Ibid, Préface, p. V

⁸ Henri Desroche, Le projet coopératif, Éditions Économie et humanisme-Les Éditions ouvrières/Développement et civilisations, Paris, 1976, p. 334 et suivantes

⁹ Henri Desroche, Le projet coopératif, Éditions Économie et humanisme-Les Éditions ouvrières/Développement et civilisations, Paris, 1976, p. 334 et suivantes

¹⁰ Ibid, p 350

¹¹ Jean-Robert Alcaras, Patrick Gianfaldoni, Martine Le Friant, Valérie Ogier-Bernaud, « Économie sociale et démocratie sociale : le sociétariat en question », in Cécile Boureau-Dubois, Bruno Jeandidier (dir), Économie sociale et droit – Tome 2, XXVIe Journées de l'Association d'Économie sociale, Nancy, 7 et 8 septembre 2006, L'Harmattan, Paris, 2006, pp.7-20

libéralisation marchande aurait conduit, pour les auteurs, les entreprises de l'économie sociale à des formes de « concentration industrielle et à un remplacement des relations d'usagers par des rapports de clientèle, aussi bien dans les mouvements coopératifs et mutualistes que dans les grandes fédérations associatives »¹². Nous voilà donc face à une lecture critique de l'économie sociale contemporaine, qui associe sa dérive « industrielle » au poids grandissant de la techno-structure.

Cependant, alors que la communication s'intéresse donc essentiellement à la performance démocratique du sociétariat dans les entreprises de l'économie sociale, elle fait brièvement référence à la « participation des salariés » à propos des coopératives. Évoquant l'adoption de statuts types de la *société coopérative européenne*, en octobre 2003 et d'une directive sur « l'implication des travailleurs », les auteurs considèrent que ces « quelques maigres avancées en termes de participation des salariés », s'expliquent par les « caractéristiques des coopératives ».

Satisfaction dans l'emploi et implication des salariés

Les enquêtes régionales de l'USGERES précédemment évoquées incluaient des questions sur le degré de « satisfaction au travail » qui n'ont pas été commentées dans la présente communication. Il me semblerait cependant utile de les rapprocher d'une étude portant sur la « satisfaction dans l'emploi des salariés du secteur sans but lucratif en Europe »13. Sans entrer ici dans le détail, deux dimensions de cette étude intéressent directement notre propos. En premier lieu, signalons qu'elle s'intéresse au lien entre « l'utilité retirée par un individu de son emploi » et la satisfaction dans l'emploi. Or ce sentiment d'utilité est directement lié aux valeurs « idéologiques et morales » énoncées par les fondateurs d'organisations sans but lucratif et peut les amener à accepter des rémunérations moins importantes que dans le secteur privé. On est ici très proche des constats d'une réticence, parfois exprimée par les salariés eux-mêmes, à mettre en place des dispositifs de la démocratie sociale, au nom d'un intérêt supérieur de l'organisation. Par ailleurs, l'étude inclut, parmi les facteurs de satisfaction des salariés, « l'utilisation de sa propre initiative »; et ce critère représente un différentiel particulièrement important entre les entreprises du secteur sans but lucratif et celles du secteur privé. Plus précisément, l'étude montre que cette plus grande initiative laissée aux employés dans les entreprises du secteur sans but lucratif est l'un des ingrédients d'une « motivation intrinsèque » des salariés. Et ce point incite les auteurs à conclure que « les modes d'implication des salariés doivent être choisis en fonction des éléments constitutifs de leur motivation ». Si l'on considère les modalités d'implication des salariés et la reconnaissance de leur initiative, comme une composante potentielle de la démocratie sociale, on doit considérer que cette étude est une contribution importante à la compréhension de la qualité de la démocratie sociale dans l'économie sociale. À ce sujet, il faut souligner le fait que les enquêtes régionales de l'USGERES font plutôt ressortir l'engagement dans le métier et pour le projet comme motif de satisfaction au travail. Il pourrait s'avérer utile, dans de futures enquêtes, de tester le degré de corrélation entre les différentes formes de démocratie sociale et l'expression d'une satisfaction au travail.

Quelle rationalité démocratique ?

Enfin, pour compléter ce premier tour d'horizon de pistes de recherche à propos de la démocratie sociale dans l'économie sociale, signalons un article récent¹⁴, de Fabrice Caudron, dans lequel il s'interroge sur la place du couple « pratiques démocratique/efficacité économique » dans les entreprises de l'économie sociale. Lorsqu'il parle de « la difficulté qu'il y a à introduire un concept des sciences politiques (la démocratie) dans l'univers de la gestion des entreprises », il reprend le fil d'une thématique centrale du droit du travail, analysée notamment par Alain Supiot¹⁵ concernant la situation de subordination au

¹² Op. cit, p. 8

¹³ Joseph LANFRANCH I, Makram LARGUEM, Mqthieu NARCY, « Satisfaction dans l'emploi des salariés du secteur sans but lucratif en Europe », in *Cécile Boureau-Dubois, Bruno Jeandidier (dir)*, Économie sociale et droit – Tome 1, XXVIe Journées de l'Association d'Économie sociale, Nancy, 7 et 8 septembre 2006, L'Harmattan, Paris, 2006, pp. 307-320

¹⁴ Fabrice Caudron, «Lier pratiques démocratiques et efficacité économique: la rationalisation démocratique», in RECMA n° 308, mai 2008, pp.56-67

¹⁵ Alain Supiot, Critique du droit du travail, PUF/Quadrige, 2002

travail comme anomalie du système démocratique. Mais l'apport essentiel de cette communication consiste, d'une part, à contester la défense, dans les organisations de l'économie sociale, « d'un lien de causalité entre pratiques démocratiques et efficacité économique » et, d'autre part, à proposer « une définition de l'efficacité comme construction sociale en défendant l'intérêt d'un concept nouveau : la rationalisation démocratique », comme contribution originale de l'économie sociale au dépassement de l'aporie analysée par Supiot.

La question qui me parait émerger progressivement est bien celle de la capacité de l'économie sociale à conduire des *pratiques* innovantes en matière de démocratie sociale, assises sur un *discours* spécifique. Or les pratiques ne semblent pas révéler une avance décisive de l'économie sociale en matière de démocratie sociale; et les discours indiquent une relativisation de l'importance du droit des salariés, voire une suspicion à son endroit. Ce constat révèle-t-il effectivement une contradiction avec les valeurs, les fondements de l'économie sociale? Ce point pourrait être éclairci par une étude de la place de la démocratie sociale dans la genèse de l'économie sociale.

La démocratie sociale dans l'économie sociale naissante

La démocratie sociale dans la genèse de l'économie sociale

La démocratie sociale comme construit

L'économie sociale est une construction conceptuelle à un double titre : l'apparition de la notion est le fruit d'un processus qui a vu différentes définitions se concurrencer avant une stabilisation, d'une part ; en amont de ce processus ont existé des mouvements sociaux qui ont fourni la matière première à une élaboration conceptuelle qui est venue, après coup, leur donner un sens précis, d'autre part. C'est sur ce dernier point que je voudrais m'arrêter quelques instants.

Danièle Demoustier, dans son introduction à l'un des volumes des Œuvres de Charles Gide, définit quatre étapes dans l'émergence de l'économie sociale, des années 1820-1830 aux années 1880-1890. Et puisqu'on évoque Gide, ce dernier se retrouve dans la classification en « quatre écoles de l'économie sociale » proposée par la Société chrétienne suisse d'économie sociale, respectivement « libérale », « chrétienne », « collectiviste », « nouvelle » ou « de la solidarité ». On peut en fait considérer que le processus tient à la fois de l'émergence d'une nouvelle notion et d'arbitrage entre plusieurs définitions. Lorsqu'elle émerge, l'économie sociale est bien un construit. Et nous devons considérer que l'économie sociale d'aujourd'hui est également le fruit d'un construit et non l'héritage neutre d'un passé révolu.

La préhistoire de l'économie sociale

Lorsque l'on cherche à définir les contours de l'économie sociale aujourd'hui, on utilise en générale deux approches complémentaires : les *contenus*, d'une part, les *statuts juridiques*, d'autre part. Si l'économie sociale naissante peut être définie par ses contenus, il est en revanche plus difficile de la définir par ses organisations puisque celles-ci étaient en train de naître et que leur spécification en statuts juridiques distincts n'était pas achevée. Le travail est difficile, voire périlleux, dans la mesure où l'on doit en permanence résister à la tentation de la reconstruction modernisante. L'effort doit néanmoins être consenti, non pas pour faire l'historique de l'association, de la coopérative et de la mutuelle, mais pour préparer le terrain à un repérage des différentes matrices de la démocratie sociale dans la genèse de l'économie sociale. Or, s'il y a bien un mouvement originel commun, le processus de spécification se met rapidement en place et il est nécessaire de vérifier s'il s'est traduit en particularités quant à la démocratie sociale. Commençons donc à repérer les grandes étapes de la séparation.

À l'origine, peut-on dire, fut l'association. À la fois parce que c'est, historiquement, l'aînée des filles de l'économie sociale, celle dont le nom a précédé la mutuelle et la coopérative, et parce que cette appellation a, durant une période charnière, englobé celle de mutuelle ou de coopérative. Le fait associatif, c'est-à-dire le regroupement volontaire et progressivement formalisé visant à se protéger, se soutenir mutuellement, faire valoir et protéger des droits, des savoirs ou des techniques, commence semble-t-il à se développer

sous le règne de Louis XVI. Saint-Simon (1760-1825) et surtout Tocqueville (1805-1859) ont contribué à faire de l'association un fait sociologique. La genèse de la coopérative - de la coopérative de consommation, d'abord — est contemporaine de celle de l'association. Si Owen (1771-1858) en est considéré comme l'inspirateur et le théoricien, on repère des moulins coopératifs en 1760, fondés par des ouvriers des arsenaux en Angleterre¹⁶. Pourtant, André Gueslin voit en l'expérience des « équitables pionniers de Rochdale », à partir de 1844, le moment où l'expérience coopérative se dégage « de sa gangue associationniste »17. Ceci accrédite l'analyse d'une matrice commune que serait l'association, dont serait issu le modèle coopératif. La mutuelle est-elle autant fille de l'association? Les historiens de la mutualité identifient une cinquantaine de sociétés appelées confréries avant 1789, autorisées à poursuivre leur activité après la révolution sous le nom de « sociétés de secours mutuels »18. Sur le plan strictement sémantique, on peut encore parler de « gangue associative » en 1840 lorsque le ministre de l'Intérieur Rémusat s'adresse aux préfets pour leur recommander les « associations de secours mutuels » dont il vante les « excellents effets » 19. Mais c'est bien dans la filiation des « sociétés de secours mutuels » que les mutuelles vont trouver progressivement leur identité propre, laquelle va progressivement se scinder en deux rameaux, sociétés de « résistance » et de « prévoyance », qui déboucheront sur le syndicat, d'une part, la mutualité, d'autre part²⁰. L'idée, la forme associative a fourni un cadre général permettant à la coopérative et à la mutuelle d'exister, l'association n'existant juridiquement en tant que telle qu'avec la loi de 1901. Trouver trace d'une pensée de la démocratie sociale dans la pré-histoire de l'économie sociale suppose donc de s'intéresser donc plus particulièrement à la genèse de la mutuelle et de la coopérative.

La démocratie sociale dans la genèse du mouvement coopératif

Il ne s'agit pas de repérer ce qu'ont dit les pionniers du mouvement coopératif sur la démocratie sociale...tout simplement parce qu'ils n'ont pas utilisé cette notion. Il convient en revanche d'identifier ce qu'ils ont fait et dit à propos de l'égalité des salaires et des pouvoirs dans les structures imaginées et expérimentées, bref de ce qui se rapproche d'une visée démocratique en leur sein. Il est en revanche nécessaire de faire la distinction entre coopérative de consommation et coopérative de production : elle est d'abord expérientielle et l'on verra si ces deux branches de la coopérative ont apporté des contributions distinctes en matière de démocratie sociale ; elle est également théorisée et je reviendrai plus loin sur cet aspect.

On considère généralement la Société des équitables pionniers de Rochdale, créée en 1844, comme la première coopérative de consommation. C'est surtout celle qui a le plus duré et formalisé ses règles ; d'autres expériences lui sont sans doute contemporaines, voire antérieures. Son développement l'a conduit à créer une activité coopérative de production, avec l'acquisition de moulins en 1850 puis en 1860. Outre qu'elle nous incite à ne pas penser de manière totalement étanche ces deux types de coopérative, cette étape de l'histoire de la Société des équitables pionniers — la création, en 1854, de deux filatures — ouvre un débat dont les termes nous intéressent au plus haut point : les coopérateurs durent décider si les salariés pouvaient « bénéficier ou non, indépendamment d'une ristourne en liens avec leurs achats en tant que consommateurs, d'une ristourne sur leur travail. (...) Et en 1862, l'assemblée générale décida par 502 voix contre 162 (sur 1 500 sociétaires) l'abolition de la participation, malgré les efforts d'opposition des fondateurs. Le divorce entre sociétaires et travailleurs non sociétaires est donc

¹⁶ Voir André Gueslin, L'invention de l'économie sociale. Idées, pratiques et imaginaire coopératifs et mutualistes dans la France du 19e siècle, Économica, 1998

¹⁷ Ibid., p. 32

¹⁸ J Bennet, La mutualité française. Des origines à 1789, 1981, cité in André Gueslin, L'invention de l'économie sociale, op.cit. p. 146

¹⁹ André Gueslin, L'invention de l'économie sociale, op.cit. p. 151

²⁰ Voir à ce sujet Michel Dreyfus, Liberté, égalité, mutualité. Mutualisme et syndicalisme, 1852-1967, Les éditions de l'atelier/Éditions ouvrières, Paris, 2001; Henri Hatzfeld, Du paupérisme à la sécurité sociale, Presses universitaire de Nancy, Nancy, 2004,, p. 198 (1e édition, Librairie Armand Colin, 1971)

consommé »²¹. Jean-François Draperi a raison de signaler que cette option nous renvoie à l'alternative actuelle entre unisociétariat et multisociétariat et qu'elle a ouvert la voie à la domination de l'unisociétariat durant plus d'un siècle, dont nous ne sommes sortis, en France, qu'avec la création des SCIC. Cependant, à travers cette question, est-ce seulement, comme il l'affirme, l'incapacité des coopératives à résoudre, « par le seul moyen juridique », le problème du travail et de sa rémunération qui est ainsi révélée ? Il semble que soit également formulée en tant que telle, dès cette époque, la perspective de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise. C'est en tout cas l'analyse que fait Gueslin de l'expérience de Jean-Baptiste Godin (1817-1888), en qui il voit un « pilier du mouvement participationniste en France et en Europe », visant à associer juridiquement les ouvriers à la marche de l'entreprise²².

Pour André Gueslin, l'association ouvrière de production de Philippe Buchez (1796-1865), inventeur de la coopérative de production, est une forme d'expérimentation de sa « nouvelle société » au même titre que la coopérative rochdalienne est une manière de parvenir à la communauté d'Owen. Une première distinction avec la coopérative de consommation apparait, en revanche, concernant les bénéficiaires de ces coopératives : c'est le monde ouvrier que Buchez cherche à toucher et « l'émancipation complète des classes ouvrières qu'il vise »23. Créé en septembre 1840 par Buchez, le journal l'Atelier défend, selon Gueslin, « un idéal de démocratie sociale et va plus loin que Buchez dans le sens de la lutte des classes ». Il s'agit ici de la démocratie sociale au sens de projet de société, projet clairement émancipatoire pour la classe ouvrière et dont le bras armé est l'association ouvrière. Alain Faure et Jacques Rancière signalent que le projet de l'Atelier est de faire connaître des initiatives d'ouvriers d'élite. Et c'est cette même élite ouvrière dont les deux auteurs ont relevé la parole et qui s'exprime notamment sur l'ambition des associations ouvrières de production en matière d'émancipation et sur les conditions à réunir pour que cette ambition soit réalisée²⁴. Notons pour commencer une violente méfiance à l'égard du politique et de sa procédure élective, au pire coupable de tromperie ou de trahison, au mieux incapable de changer quoi que ce soit à la situation de dénuement et de soumission des prolétaires. Dans ces écrits qui s'échelonnent au long de deux décennies, entre 1830 et 1850, on est au cœur de la question sociale ; on est à l'origine, par ailleurs, de la nature des relations entre la future économie sociale et la politique institutionnelle, qui nourrira de nombreux conflits au sein même de l'économie sociale et dont on trouve des traces dans l'économie sociale d'aujourd'hui. Nous parlerions aujourd'hui d'autonomie de l'économie sociale par rapport aux politiques publiques²⁵, c'est-à-dire d'une relation d'interdépendance. Sous la plume de ces ouvriers du 19e siècle, c'est de « dépendance » et d'« indépendance » dont il est question. Le terme est plus fort et l'ambition ne l'est pas moins. Cette connotation de séparation qu'emportent les deux notions concerne à la fois la position de la classe ouvrière dans son effort d'émancipation, par rapport au pouvoir politique, et l'association ouvrière de production elle-même, qui ne doit en aucun cas associer patrons et ouvriers. Le Phalanstère de Fourrier est d'ailleurs critiqué de ce point de vue, plaçant les ouvriers « dans une condition dépendante, inférieure, ne fût-ce que par l'inégalité de fortune »26 et débouchant nécessairement sur une situation de soumission. Concernant la place et le pouvoir des ouvriers dans le fonctionnement de ces associations ouvrières de production, on relèvera par exemple le souci de fonctionnement démocratique dans ce projet d'« association nationale, fractionnée par communes, par arrondissements et par départements ». L'implication de ouvriers dans la gestion de la structure est

_

²¹ Jean-François Draperi, L'économie sociale. Utopies, Pratiques, Principes, Presses de l'économie sociale, 2005, pp. 38-39

²² André Gueslin, L'invention de l'économie sociale, op.cit. p. 65

²³ Corbon, un menuisier, recueilli par l'Atelier, 1841, cité dans Armand Cuvillier, Hommes et idéologie de 1840, Paris, M. Rivière, 1956

²⁴ Alain Faure, Jacques Rancière (textes choisis et présentés), La parole ouvrière, La Fabrique éditions, 2007

²⁵ Voir notamment à ce sujet, Bernard Eme, « La question de l'autonomie de l'économie sociale et solidaire par rapport à la sphère publique », in Jean-Noël Chopart, Guy Neyret, Daniel Rault (dir), Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire, La Découverte, 2006

²⁶ Charles Noiret, « Deuxième lettre aux travailleurs », 1841, in Alain Faure, Jacques Rancière (dir), La Parole ouvrière, op.cit., p. 95

fondée sur la liberté de parole et sur une égalité réelle vigilante à l'égard de situations de dominations toujours prêtes à renaître : « À quelque degré que les ouvriers s'associent, les affaires doivent toujours être faites à découvert, afin que les intéressés ne puissent pas être trompés. Les associés doivent toujours pouvoir donner leur avis ; c'est à eux seuls qu'il appartient de prendre une détermination, dans les circonstances importantes ou difficiles : quant l'intérêt de tous est en jeu, tous doivent décider ». Par ailleurs, « il faut aussi prendre garde qu'au sein des associés, il ne se forme des dominateurs (...) Donc, l'égalité la plus complète que chacun puisse toujours dire, et dise en effet librement son avis sur toutes choses (...) »27. On trouve également une description intéressante du fonctionnement de cette association, situant la place et les pouvoirs des associés ouvriers par rapport aux différentes fonctions que nécessite l'architecture envisagée, somme tout assez sophistiquée: pour conserver leur pouvoir de décisions, ces associés « ne doivent choisir que parmi eux leurs employés, soit comme aide de travail, soit comme administrateur : des personnes prises en dehors auraient leur intérêt à part, auquel celui de la société serait toujours sacrifié ». Plus précisément encore, le fonctionnement démocratique est garanti par une procédure imposant « que les affaires se règlent par les associés en assemblée ; que tous les employés soient soumis à l'élection; que ceux qui dirigent ne soient que des commis que l'on nomme, qu'on surveille et qu'on destitue à volonté; que la gestion soit de courte durée, un an au plus, afin que personne ne s'habitue à commander ; enfin, que les fonctions ne soient pas trop rétribuées, car la cupidité serait excitée, et il y aurait des cabales dans le but de faire destituer ou élire tel ou tel ». Ces « aides de travail » ne seraient-ils par la préfiguration des salariés dans les associations et les mutuelles d'aujourd'hui, au service d'un projet porté par des associés qui doivent en permanence veiller à ne pas s'en faire déposséder ? L'architecture entre « associés », « employés », « ceux qui dirigent » n'est-elle pas l'ébauche de ce que Henri Desroche nommera un siècle plus tard le « quadrilatère coopératif », précédemment évoqué ? Enfin, la rétribution des fonctions ouvre le vaste de champ des différentes formes de salariat dans l'association ouvrière de production. Ce dernier point est central : il était au cœur à la fois de cette question sociale qui émerge dans la première partie du 19e siècle et du projet d'émancipation qui lui fait écho; il me semble qu'il est encore un analyseur pertinent de la question de démocratie sociale dans les entreprises de l'économie sociale d'aujourd'hui. Je ne vais développer, brièvement, que le premier aspect, pour relever ce qui apparaîtra rapidement comme une ambivalence, voire, pour Gide, un échec ou tout au moins une limite de la coopérative de production. Le salariat est une forme moderne de l'esclavage et du servage, c'est un point entendu par tous ces ouvriers dont on a pu recueillir la parole, parole inspirée à la fois par leur vécu, et par l'influence des pensées socialiste et communiste alors en plein développement. La grande revendication est alors l'abolition du salariat, mais l'association ouvrière de production, qui supporte cette revendication, la contredit dans le même temps puisqu'elle intègre au projet d'auto-production qui est le sien l'établissement d'un salaire juste, parce qu'établi par les producteurs eux-mêmes sans l'intervention parasite des différents intermédiaires. Il s'agit là d'une première forme de réappropriation, partie prenante de cette « République démocratique et sociale » que Jean-Pierre Drevet, serrurier-mécanicien, appelle de ses vœux²⁸. Peut-être est-ce précisément cette réappropriation que Gide analyse comme une manière de reproduction d'un phénomène, le salariat, que l'on voulait abolir. La deuxième forme de réappropriation l'est par le produit lui-même, puisque une autre injustice relevée par ces ouvriers militants est que le producteur ne profite pas de ce qu'il produit : « Le vigneron vend son vin pour boire de la piquette ou même de l'eau ; le cultivateur vend son grain pour manger du pain noir (...) »29. Et cette deuxième forme de réappropriation nous ramène au débat sur le poids respectif du producteur et du consommateur. La tonalité générale de la parole ouvrière qui nous est parvenue privilégie le producteur dont la situation de dénuement tient à l'existence de « tant de personnes [qui] dépensent, consomment toujours et ne produisent rien »30. On peut cependant sortir de

⁻

²⁷ Ibid, p. 104-105

²⁸ Jean-Pierre Drevet, « Le socialisme pratique », 1850, in Alain Faure, Jacques Rancière (dir), La parole ouvrière, op. cit. p. 307

²⁹ Ibid., p. 301

³⁰ Ibid. p. 301

l'opposition entre producteur et consommateur à partir d'une vision à la fois malthusienne et dirigiste d'une régulation de la production en fonction de la demande³¹. Pierre Wahry, ouvrier tailleur, va plus loin dans l'élaboration d'un modèle de relation harmonieuse entre producteur et consommateur. Rappelant que l'homme est à la fois producteur et consommateur et que l'association doit permettre de développer harmonieusement ces deux dimensions, il suggère de faire la part belle au crédit, c'est-à-dire la « foi », la « confiance », qui débouche sur des relations de mutualisation, un système « d'assurance qui s'étend sur toute la vie ». À l'inverse, dit-il, si l'on rend impossible l'unité du producteur et du consommateur, c'est la solidarité « qui est brisée ». Cette analyse l'amène à proposer tout un système de gestion organisant cette solidarité entre producteur et consommateur³². Finalement, qu'apporte ce détour par la question du salariat à notre sujet portant sur la démocratie sociale, c'est-à-dire précisément le droit des salariés, dans ces entreprises d'économie que l'on appelle alors plus souvent nouvelle que sociale? Dans l'association ouvrière de production, ancêtre de la coopérative de production, il y a confusion entre associé et producteur salarié: il y a clairement à la fois une visée d'amélioration de la situation matérielle du salarié par une revalorisation de sa rémunération et réalisation de son pouvoir de contrôle de la gestion de la structure. Autrement dit, les promesses de 1830 et de 1848 sont enfin tenues dans ce projet, à une échelle locale, voire à une échelle nationale avec l'association nationale. Mais les choses se compliquent avec le développement de ces structures, qui nécessite la création de ce que nous appellerions aujourd'hui une « techno-structure », représentant les différentes formes d'« aide de travail » que j'ai précédemment évoquées. L'obligation de choisir ces aides parmi les ouvriers associés signale bien la conscience d'un risque de dépossession pour les ouvriers associés producteurs. N'y aurait-il pas là les prémisses d'une méfiance, qui s'est bien installée depuis, à l'encontre de salariés qui ne sont pas associés et régulièrement soupçonnés de prendre un pouvoir dont ils n'ont pas la légitimité sociétaire? Par ailleurs, tout en comprenant que les « travailleurs exploités par le patronat » considèrent la production comme le vecteur principal de leur émancipation, voyant la consommation comme secondaire, Pierre Wahry regrette cette position unilatérale qui devait « nécessairement rencontrer des contradicteurs », ceux qui considère que « l'homme qui consomme est tout : celui qui produit n'est plus que son humble serviteur ». On a là, me semble-t-il, une seconde origine de la pensée de la démocratie sociale dans le mouvement coopératif naissant, plutôt du côté de la coopérative de consommation ; et cette source nous conduit nettement à la situation actuelle des structures associatives, dont les associés proposent un service social à des bénéficiaires, service qui doit s'appuyer sur une « techno-structure » salariale pour se réaliser.

La démocratie sociale dans la genèse de la mutuelle

Comme pour le mouvement coopératif, ce sont les ancêtres de la démocratie sociale, parfois peu reconnaissables, qu'il faut aller chercher dans le genèse du mouvement mutualiste. J'avais estimé nécessaire de faire la distinction entre coopératives de production et de consommation ; il faudra réaliser quelques détours entre *mutuellisme et mutualisme*, entre *sociétés de secours mutuel* et *société de résistance* pour commencer à repérer *les* contributions de cette autre branche de l'économie sociale naissante à la question de la démocratie sociale.

Mutuellisme et mutualisme

Certains auteurs qui se sont penchés sur l'origine de l'économie sociale, voire sur celle de la mutualité, attestent de la différence entre mutuellisme et mutualisme...sans réellement préciser la nature de cette différence³³. Il est possible, cependant, à partir des éléments qu'ils fournissent de définir le mutuellisme comme un projet de société, porté notamment par Proudhon, à visée transformatrice, sinon révolutionnaire; le mutualisme est le projet d'institutionnalisation du secours mutuel, sans perspective de changement de société. À partir de cette même analyse historique, d'autres auteurs pensent pouvoir situer

³¹ Ibid. p. 313

³² Pierre Wahry, « Des différentes formes de l'association ouvrière », 1851, in Alain Faure, Jacques Rancière (dir), La parole ouvrière, op. cit. p. 326 et suiv.

³³ Voir notamment André Gueslin, L'invention de l'économie sociale, op. cit. ; Michel Dreyfus, Liberté, égalité, mutualité, op. cit

très précisément la césure, faisant du mutualisme le jumeau de la IIIe République, la date symbolique de 1871 étant confirmée par le 1er Congrès de la mutualité, à Lyon, en 1883. Quoi qu'il en soit, cette distinction s'est-elle suffisamment installée pour avoir un sens historique, porteur d'effets propres et en particulier d'approches en matière de démocratie sociale, ou bien le sens dont elle était porteuse s'est-il exprimé dans une autre séparation, durable, entre mutuelle de protection et mutuelle de résistance, qui donnera la segmentation entre mutualisme et syndicalisme? À ce stade de ma recherche, c'est le deuxième scénario qui me paraît le plus probable.

Mutuelle de protection et mutuelle de résistance

Dans son étude systématique de l'origine commune puis de la séparation du mutualisme et du syndicalisme, Michel Dreyfus revient sur ce qu'il identifie comme les quatre grands principes du mouvement à sa naissance (1852-1914): la liberté, la solidarité, la démocratie, l'indépendance. Je m'intéresserai plus particulièrement à la démocratie³⁴. L'auteur signale que, jusqu'en 1848, les statuts de la majorité des sociétés de secours mutuels stipulent que, s'il paie ses cotisations, « chaque sociétaire a le droit de prendre part à la bonne marche de sont groupement : participation à l'assemblée générale, élection des responsables, contrôle de la gestion ». Des exceptions existent, elles sont dues au niveau d'éducation de nombreux sociétaires — beaucoup sont illettrés — et au poids des notables, ces deux éléments pouvant se cumuler au détriment d'une vie démocratique. Pour ce qui est des sociétés de résistance, l'auteur suppose que, confrontée bien davantage à la répression, leur existence semiclandestine « ne facilite pas l'exercice de la démocratie ». Dans une deuxième phase, correspondant à la deuxième partie du 19e siècle, Michel Dreyfus repère, pour ce qui est des sociétés de secours mutuel, une série de phénomènes, globalement défavorables au fonctionnement démocratique. Si la taille réduite des groupements favorise plutôt la démocratie, leur caractère souvent éphémère est fatal au processus d'« apprentissage de la démocratie ». La mise en place de la mutualité impériale (1852) signe un processus de notabilisation de la mutualité; elle s'accompagne également d'une place et d'un poids croissant des spécialistes, notamment en matière médicale, aboutissant à une « séparation progressive entre adhérents et spécialistes qui tend à limiter l'exercice de la démocratie». Enfin, l'institutionnalisation de la mutualité se traduit par une croissance des structures, évolution que l'auteur considère comme peu propice à la démocratie. L'auteur n'évoque pas les sociétés de résistance dans la même période, mais passe directement à la création de la CGT (1895), pour constater, tout d'abord, qu'il n'existe pas cette coupure entre adhérents et bienfaiteurs, inscrite en revanche dans les statuts des sociétés de secours mutuel. Cette caractéristique, gage de démocratie pour l'auteur, est doublée d'une pratique de « démocratie directe [qui] fonctionne davantage dans le cadre syndical grâce au relatif contrôle exercés par les syndiqués sur leurs élus». Par ailleurs, le syndicalisme connaît la même croissance du poids des spécialistes (économistes, juristes...) que la mutualité bien que, « en raison du fort ouvriérisme syndical, les spécialistes n'y auront jamais le poids décisif qu'ils ont en mutualité ». Trois observations au terme de ce très rapide survol de la question. Tout d'abord, on ne peut manquer d'être frappé par la pauvreté quantitative des sources, par rapport au mouvement coopératif. Michel Dreyfus signale à plusieurs reprises la réticence récurrente du mouvement mutualiste à se livrer à un travail historique sur sa genèse. Quant au mouvement syndical, le même auteur signale la tendance du mouvement syndical à se livrer à un travail historique « orienté ». Ensuite, le principe démocratique dont parle ici Dreyfus concerne les seuls sociétaires, équivalents des associés pour les associations ouvrières de production précédemment évoquées. Nulle trace d'une allusion au couple producteur-consommateur, à d'éventuelles tensions entre sociétaires et l'équivalent d'« aides de travail » que nous avons rencontrés dans les associations ouvrières de production. Une telle différence attire inévitablement l'attention et les causes devront en être approfondies. Enfin, au-delà des constats tout de même assez impressionnistes de Michel Dreyfus à ce sujet, doit-on considérer que la différenciation du rapport au pouvoir, entre société de secours mutuel et société de résistance, représente, en soi, un contexte plus ou moins favorable au fonctionnement démocratique en général et à la démocratie sociale en particulier?

³⁴ Michel Dreyfus, Liberté, égalité, mutualité, op. cit., p. 103 et suiv.

◆ Ce que dit l'économie sociale naissante de la démocratie sociale

L'économie sociale instituée est donc le fruit d'une histoire. Elle est également issue de choix conceptuels et, comme pour les mouvements coopératifs et mutualistes, il importe de repérer ces carrefours pour y puiser d'éventuels spécificités en matière de démocratie sociale : je reviendrai rapidement sur le mouvement qui permet à l'économie sociale de singulariser par rapport à l'économie politique ; j'aborderai ensuite les rapports de l'économie sociale avec les pensées politiques, et notamment les doctrines socialistes et communistes. Ce n'est qu'ensuite que je reviendrai sur ce que dit l'économie sociale naissante de la démocratie sociale, au travers deux entrées déjà évoquées précédemment : la production et la consommation, d'une part ; la question du salariat, d'autre part.

Économie sociale et économie politique

Giovanna Procacci³⁵ nous propose de considérer que l'économie sociale est le fruit d'une critique de l'économie politique, critique autant théorique qu'idéologique d'une science qui ne parvenait pas à intégrer les composantes et les effets de la question sociale dans un modèle explicatif pertinent. Au passage, elle souligne l'erreur qui consisterait, selon elle, à faire de Gide l'inventeur théorique de l'économie sociale, en la rattachant structurellement au solidarisme. Elle rappelle l'existence, dans la première moitié du 19e siècle, « d'autres systèmes doctrinaux » 36 dont l'économie sociale dut se distinguer. Je me retrouve bien dans cette approche, soucieux de mon côté d'aller voir du côté de la « préhistoire » de l'économie sociale : c'est ainsi, à mon sens, que l'on s'ouvre la capacité à comprendre la multiplicité des héritages qui font l'économie sociale d'aujourd'hui. Poursuivant son analyse de l'économie sociale, Giovanna Procacci rappelle ensuite les critiques dont, à son tour, elle a été l'objet de la part de l'économie politique. Qualifiée d'économie « vulgaire », notamment par Marx, l'économie sociale s'éloignerait de la science économique dont la pureté est, pour ce dernier, représentée par les travaux de Ricardo, elle représenterait un plan de sauvetage de la société bourgeoise, caractérisé par les écrits et les expériences d'Owen en Angleterre, de Saint-Simon et Fourrier en France. Une première approche critique appartient au registre de la doctrine économique ; et il me semble qu'elle ouvre une piste qui nous conduit à la capacité de l'économie sociale de réconcilier l'économique et le politique, au rebours d'une pensée marxienne cantonnant le politique au rôle de superstructure ; à son tour, cette piste ne me paraît mériter d'être parcourue qu'à la condition qu'elle éclaire la pensée de l'économie sociale en matière de démocratie sociale. La deuxième critique est d'ordre politique, pour le coup ; elle évoque très nettement des débats qui ont traversé — et qui traversent encore — l'économie sociale à propos de son projet, entre rupture et co-gestion.

L'économie sociale comme tentative de réconciliation de l'économique et du politique

S'interroger sur les formes et les pratiques de la démocratie sociale dans les entreprises de l'économie sociale suppose d'emblée d'organiser une rencontre entre deux univers sociaux et conceptuels que l'on a parfois présentés comme inconciliables: l'économique et le politique. Et cela pour deux raisons: l'économie sociale peut être considérée comme une tentative de réconcilier ces deux champs, d'une part; la démocratie sociale, c'est-à-dire l'entrée de la démocratie dans le monde du travail, aporie du droit du travail, se situe encore plus nettement au carrefour entre le politique et l'économique, d'autre part.

Alors même qu'elle commençait à émerger comme champ conceptuel singulier, qu'est-ce que l'économie sociale a pensé sur l'économique, sur le politique et sur l'articulation entre les deux, et qui soit de nature à éclairer d'un nouveau jour la question de la démocratie sociale? Concernant l'économique, l'approfondissement d'une étude, à peine ébauchée ici, sur les rapports entre *production* et *consommation*, me paraît une voie féconde. Pour ce qui est du politique, nous nous trouvons devant une certaine ambivalence de l'économie sociale. L'émergence de l'association et du mouvement coopératif, dans la première partie du 19^e siècle a été marquée par une violente hostilité à l'égard du politique, prolongée par une méfiance durable. Or, comme certains critiques de l'économie sociale n'ont pas

_

³⁵ Giovanna Procacci, Gouverner la misère. La question sociale en France 1789-1848, Seuil, 1993

³⁶ Ibid., p. 165

manqué de le souligner, cette dernière a affirmé son refus de considérer l'économique comme une réalité sociale indépendante, cherchant au contraire à lancer des passerelles avec d'autres sphères de la société, dont la sphère politique. Nous sommes renvoyés ici à la genèse de la question sociale, dont l'une des dimensions est cette non coïncidence entre citoyenneté politique et citoyenneté économique. L'on peut considérer qu'il a existé deux types de réaction au constat de cette impasse, cristallisée dans la période intense entre février et juin 1848 : d'un côté, une volonté de *séparation* par disqualification du politique — ou peut-être de la politique institutionnelle — ; d'un autre côté, une volonté de *rapprochement*, en reprenant à nouveaux frais la question. C'est en observant comment ont pu se combiner ces deux réactions que l'on comprendra peut-être la source et la nature de l'ambivalence que je viens d'évoquer. Il me semble qu'il existe un objet commun à ces deux positions, c'est la démocratie. En vérifiant ce point, nous découvrirons peut-être au passage dans quelle mesure ces débats ont contribué à nourrir une pensée de la démocratie sociale.

Il me semble difficile de traiter des rapports entre l'économie sociale et le politique sans revenir sur le processus de séparation entre mouvement mutualiste et mouvement syndicaliste, déjà évoqué. À ce sujet, on peut partir de l'analyse d'Henri Hatzfeld, selon laquelle il existe « une sorte d'incompatibilité entre les exigences révolutionnaires et les exigences gestionnaires » 37. En l'occurrence, le mouvement mutualiste, tenté d'évoluer vers des « sociétés de résistance », s'est trouvé déporté vers l'option « société de prévoyance », pour des raisons à la fois économique — le manque de ressource des ouvriers interdisant de constituer des caisses permettant de parler réellement de prévoyance — et politique — des notables, à la fois par philanthropie et par peur sociale, s'investissent dans la création de mutuelles -. Ce divorce marquera durablement les relations entre le mouvement syndicaliste et le mouvement mutualiste et, plus largement, l'économie sociale. Est-il, de manière spécifique, emblématique d'une séparation entre économique et politique ? La bataille dont a été l'objet le mouvement mutualiste se situe tout entière dans le champ des luttes sociales et politiques : la « bonne » mutuelle étant celle qui valorisait le « bon » ouvrier, fait de tempérance et de prévoyance. Et l'économique là-dedans ? Si l'on extirpe d'une mutuelle son projet de transformation de la société, révolutionnaire ou pas, il lui reste une activité de production de service qui appartient indubitablement au champ de l'économique et, en l'occurrence, de l'économie sociale.

L'économie sociale et les doctrines politiques

Il faut distinguer, je crois, le rapport entre économie sociale et politique et les débats qu'ont engagé les acteurs de l'économie sociale avec les *doctrines politiques*. Ces débats ont été intenses, et il est permis de penser qu'ils ont aidé à l'économie sociale à se constituer un espace propre. Par ailleurs, et c'est la principale raison de mon intérêt pour la question, le contenu des discussions me semble de nature à éclairer ma recherche d'une genèse de la pensée de la démocratie sociale par l'économie sociale.

J'ai déjà évoqué les critiques de Karl Marx, économiste, à l'égard de l'économie sociale. Les développements de Marx sur le salaire et le salariat nous intéressent également, non pas principalement dans leur dimension théorique, mais par leur contribution à la formulation de revendications du mouvement social sur la question salariale. C'est toujours comme économiste que Marx s'est intéressé à la coopération³⁸, mais c'est comme révolutionnaire qu'il a par ailleurs porté son regard critique sur le mouvement coopératif, d'un point de vue plus politique, donc. Et c'est dans le prolongement de cette joute politique que l'on peut situer, plus largement, les rapports entre le mouvement coopératif et le mouvement socialiste. La première Internationale soupçonne la coopérative d'être incapable de s'opposer au monopole et la considère comme « insuffisante », c'est-à-dire non politique. La deuxième Internationale affiche dans un premier temps son hostilité au mouvement coopératif avant, dans un deuxième temps (aux alentours de 1910) de chercher à établir des passerelles, sous l'égide de Jean Jaurès, Charles Gide, Albert Thomas, Marcel Mauss. La troisième Internationale s'exprime à ce sujet sous la

_

³⁷ Henri Hatzfeld, Du paupérisme à la sécurité sociale, Presses universitaire de Nancy, Nancy, 2004, p. 198 (1e édition, Librairie Armand Colin, 1971)

³⁸ Karl Marx, Le Capital, Livre I, Tome II, Chapitre XIII, « La coopération », Éditions sociales, 1973

plume de Lénine³⁹. On constate, à ce stade, l'expression de fortes méfiances, du côté des politiques, nuancées de tentatives de rapprochement parfois opérées sur le plan théorique, parfois dans l'optique de luttes politiques ou sociales.

Charles Gide, de son côté, a entretenu avec Jean Jaurès une relation intense, le plus souvent par articles et discours interposés. Pour tirer un enseignement des échanges entre ces deux hommes, il faudra opérer la distinction entre les débats doctrinaux — de nature essentiellement économique — et les échanges politiques, même si, entre le savant et le politique, la répartition n'est pas semblable pour les deux hommes.

C'est peut-être Marcel Mauss qui a le plus ouvertement assumé ces deux postures de savant et de politique, analysant sans précaution oratoire excessive les rapports du mouvement communiste en général, bolchévique en particulier, avec la pensée coopérative⁴⁰.

L'objectif d'abolition du salariat

Dans la préhistoire de l'économie sociale, nous avons déjà constaté la place centrale du salariat sous la plume d'ouvriers, hérauts des mouvements révolutionnaire des années 1830 à 1850. Le salaire est analysé d'un double point de vue : comme vecteur de la condition salariale, il est porteur d'une situation de soumission — dimension politique —, dont seule l'abolition du salariat permet de sortir ; comme source première de la pauvreté — dimension économique —, il est l'objet de revendication pour une rémunération plus juste du travail des producteurs. L'association ouvrière de production hérite de cette double analyse pour la transformer en une double exigence : rémunérer les producteurs plus justement, notamment par une disparition de tous les intermédiaires qui ponctionnaient au passage une bonne partie de la richesse produite ; faire disparaître la situation de soumission par un fonctionnement qui garantit que les producteurs-sociétaires ont le pouvoir de décision.

Dans sa phase d'institutionnalisation, l'économie sociale a lié le progrès social qu'elle ambitionnait d'apporter, dans le traitement de la question sociale, à l'abolition du salariat. Plus précisément, Gide analyse les statistiques des mouvements de grève dans différents pays européens comme emblématiques de trois objectifs successivement poursuivis par « l'ouvrier pour améliorer son sort » : il s'agit d'abord de « l'augmentation du salaire » pour « obtenir plus de bien-être » ; puis d'un « accroissement de sa liberté et de ses loisirs par la réduction de la journée de travail » ; enfin d'une défense de son « indépendance et de sa dignité d'homme » par l'obtention d'une « part dans la direction ou [...] dans le contrôle des entreprises » 41. Or pour Gide, les quatre grands champs d'action des « institutions du progrès social », à laquelle l'économie sociale est censée apporter une avancée décisive, sont : les « salaires » ; le « confort »; la « sécurité »; « l'indépendance ». Ce dernier champ entend décrire toutes les institutions favorables au statut de « producteur indépendant », qui peut gagner sa vie « sans employer de salariés et sans l'être lui-même ». « Cette indépendance », affirme Charles Gide, « est souhaitée par tous les hommes » et singulièrement par les ouvriers, maintenus par le salaire « dans une situation dépendante ». L'une des caractéristiques positives des institutions du progrès social dont il établit une recension précise, est qu'elles contribuent à cette indépendance par une remise en cause, fût-elle partielle, du salariat. Il faut donc examiner attentivement la place respective accordée par l'économie sociale à ces trois grands objectifs des grèves ouvrières: l'augmentation du salaire; la réduction de la durée du travail; l'accroissement de l'indépendance. Cependant, dans les trois éditions successives de l'ouvrage de Gide, Les institutions du progrès social, le traitement de la question du salariat, dans le chapitre concernant l'indépendance, évolue : « L'abolition du salariat en 1905 devient en 1911 la transformation du salariat à

³⁹ Voir à ce sujet Henri Desroche, Le projet coopératif, Économie et humanisme-Éditions ouvrières/coll. Développement et civilisation, Paris, 1976

⁴⁰ Voir notamment à ce sujet, Marcel Mauss, Écrits politiques, Librairie Arthème Fayard, 1997; Sylvain Dzimira, Marcel Mauss, savant et politique, La Découverte, 2007

⁴¹ Charles Gide, Les institutions de progrès social, L'Harmattan/Les œuvres de Charles Gide, Paris 2007, p.91

travers l'ouvrier entrepreneur et actionnaire, puis en 1920 l'émancipation du salariat pour les travailleurs urbains et ruraux »42.

L'objectif de réduction de la subordination au travail

Emblématique de cette évolution, une étude de Gide sur les salaires s'intéresse aux « *relations entre les salariés et les patrons »* au sein plus particulièrement des « *institutions de progrès social* ».

Charles Gide introduit son propos en rappelant que les relations entre salariés et patrons ont été marquées, « jusqu'à présent » par la subordination. Mais il considère que ces relations « se rapprochent de plus en plus d'une collaboration sur un pied d'égalité » 43 par le fait d'institutions émanant du patronat, de l'État ou de l'action syndicale. Il évoque, d'une part, les « Conseils de conciliation et d'arbitrage », mis en place par les « syndicats mixtes » ; il évoque, à titre d'exemple, le « Syndicat mixte de l'industrie roubaisienne », dont il considère qu'il « embrasse un champ aussi vaste que l'Économie sociale elle-même ». La fonction de ces Conseils est de prévenir les conflits entre ouvriers et patrons. Il cite, d'autre part, les « Comités industriels ». Sous cette appellation générique, Gide regroupe en fait une série d'institutions « sans liens entre elles » : le « Conseil supérieur du travail », les « Conseils consultatifs du travail », les « délégués d'ateliers » et « la société à participation ouvrière ».

Ces organisations se préoccupent de réduire le lien de subordination entre les patrons et les ouvriers : elles s'intéressent donc à ce que nous appelons aujourd'hui la démocratie sociale. Mais il semble bien que ces institutions, ancêtres des délégués du personnel ou des comités d'établissement, s'y intéressent pour l'ensemble de la société et pas pour elles-mêmes en tant qu'organisation. Autrement dit, nous voyons ainsi définies des organisations de l'économie sociale dont le projet de changement est orienté vers l'extérieur, éventuellement au prix d'une contradiction avec les pratiques internes.

Coopérative de production et coopérative de consommation

Dans le cadre de ses échanges avec Léon Walras sur la distinction entre économie politique et économie sociale, Gide considère que l'« *utilité sociale a plutôt sa place dans la production et la justice sociale dans la répartition* »⁴⁴. Cette distinction et l'importance accordée à la consommation par les théoriciens de l'économie sociale à ses débuts, me semblent constituer une piste féconde pour expliquer le faible enjeu de transformation sociale représenté par la situation de production et, par voie de conséquence, le faible intérêt manifesté pour la démocratie sociale dans le fonctionnement des organisations de l'économie sociale.

Dans un discours prononcé en 1889⁴⁵, Gide revient sur « la coopération dans la production » en affirmant que, si « le but final du programme des sociétés coopératives de consommation, c'est bien la production », elle ne passe pas nécessairement, par « la fondation d'associations coopératives de production ». Gide justifie cette option par le constat d'une « insuffisance de l'association de production, en tant qu'association indépendante et autonome ». Cette insuffisance s'explique, selon lui, de deux manières : la première, c'est qu'elles ont échoué dans leur ambition d'émancipation, créant en fait des « associations de petits patrons » employant à leur tour des ouvriers ; la seconde est plus fondamentale puisqu'elle considère que l'association de producteurs débouche nécessairement sur une « corporation professionnelle », faisant prédominer « ses intérêts particuliers sur l'intérêt général ». Sur ce dernier plan, précisément, Gide considère que « l'association de consommation » n'entre pas dans cette logique corporative « parce qu'elle représente les intérêts de tout le monde ». Et cette analyse inspire à Gide une préconisation stratégique générale : l'ambition de l'économie sociale devrait être de faire passer « les

21/05/11

⁴² Danièle Demoustier, dans sa présentation de Charles Gide, Les institutions de progrès social, L'Harmattant/Les œuvres de Charles Gide, Paris 2007, p.20

⁴³ Ibid, p. 169

⁴⁴ ibid, p. 57

⁴⁵ Charles Gide, « De la coopération et des transformations quelle est appelée à réaliser dans l'ordre économique », discours d'ouverture du Congrès international des Sociétés coopératives de consommation, Paris, 8 septembre 1889, pendant l'Exposition universelle. Publié dans le compte-rendu officiel du Congrès.

instruments de production et de l'outillage économique [...] entre les mains des associations de consommation ». Un peu plus tard⁴⁶, Gide affinera et complètera son propos. Il constate que la Chambre consultative des associations de production, « gardienne de l'idéal coopératif » aide l'association coopérative à ne pas dériver vers la « petite association patronale conservant les pratiques capitalistes ». Mais il maintient que, « la consommation restant l'acte économique suprême, le but final vers lequel tout converge, tandis que la production n'est qu'un moyen — un moyen de satisfaire notre consommation », c'est sur ce champ que la coopération doit chercher à installer son hégémonie.

Conclusion

La présente étude partait d'un constat initial d'une situation insatisfaisante des salariés dans les entreprises de l'économie sociale, non pas du point de vue de la qualité du travail, mais du point de vue de la reconnaissance de leurs droits de salariés. Il est confirmé que les institutions de représentations du personnel ne dont pas présentes partout où elles pourraient l'être, ce qui doit être en soit considéré comme une situation non satisfaisante. Ce sont les raisons de cette absence et, plus largement, ce qui relève d'une spécificité des modalités de réalisation du dialogue social, qui doit attirer notre attention. Il semble se confirmer que l'incapacité à se penser comme une organisation ou, plus précisément, comme une entreprise, est une première explication à cette situation, que l'on comprend mieux si l'observe que le service rendu à des usagers suffit à donner du sens à une activité professionnelle, sans qu'elle ait à s'inscrire dans une logique de production dudit service. On franchit un cap avec la deuxième explication, qui place cette activité de production au service d'un projet social, lequel est tout entier voué à la satisfaction de besoins sociaux. Toute recherche d'une amélioration de la qualité de travail des producteurs est suspectée, y compris par les producteurs eux-mêmes, d'une trahison de l'idéal de service, d'une fragilisation du projet partagé par la structure employeur et par les salariés. Une troisième explication est fournie par la confusion des situations d'employeurs et de salariés. Cette dernière se manifeste, d'une part, par la nature du dialogue social dans de nombreuses entreprises de l'économie sociale, caractérisée à la fois par une absence de culture et d'expérience en la matière et, de plus en plus, par une pratique peu innovante par rapport aux entreprises de l'économie marchande lucrative. Autrement dit, l'économie sociale manifeste son incapacité à produire des formes de dialogue social cohérente avec les valeurs qui sont par ailleurs les siennes. Cette troisième explication débouche, d'autre part, sur des pratiques syndicales parfois ambivalentes, les syndicats de salariés se trouvant parfois partagés entre des positions d'employeurs et de salariés. Précisément, la contribution des syndicats salariés ne peut manquer d'attirer l'attention, actuellement incapables de produire une pensée et une pratique spécifique dans ces entreprises qui développent pourtant des valeurs qu'ils partagent.

Ces constats me semblent éclairés, dans un premier temps, par le discours produits par des recherches produites sur et pour l'économie sociale, formalisant et théorisant en quelque sorte la place nécessairement subsidiaire des salariés dans les entreprises de l'économie sociale. Ces analyses consonnent avec des positions que l'on trouve chez les acteurs de l'économie sociale, du côté des salariés comme des employeurs. L'on se trouve donc devant une validation, au nom de la particularité et des valeurs de l'économie sociale, d'une situation par ailleurs considérée comme insatisfaisante, par un nombre croissant de salariés, par les organisations représentatives de l'économie sociales, par les syndicats employeurs et par les syndicats salariés, bien que l'émergence de cette position nouvelle soit encore très partielle et minoritaire.

Une étude de la genèse de l'économie sociale me semble apporter des éléments de compréhension et, peut-être, de dépassement de cette situation apparemment sans issue. Née avec l'émergence d'une question sociale construite autour de l'impératif et de l'impossibilité d'accorder les droits économiques aux droits politiques, l'économie sociale a tenté d'apporter sa solution en créant des activités économiques

-

⁴⁶ Dans un article publié en mars 1902 dans l'Association coopérative, journal commun à la Chambre consultative des associations de production et aux coopératives de consommation, cité in Charles Gide, Coopération et économie sociale – 1886-1904, L'Harmattan/Comité pour l'édition des œuvres de Charles Gide, Paris, 2001, p. 329

débarrassés de la situation de subordination, que ce soit par l'argent ou par le pouvoir, c'est-à-dire débarrassé du salariat. L'échec analysé par les théoriciens de l'économie sociale naissante en la matière, articulé avec le choix de privilégier l'activité de consommation sur l'activité de production comme vecteur de changement social pour l'économie sociale, a définitivement condamné les salariés à une situation subordonnée dans le projet et les entreprises de l'économie sociale.

Développer, approfondir et sans doute nuancer les différents constituants de la présente analyse me semble désormais nécessaire pour qu'elle puisse effectivement tenter de contribuer à une amélioration créatrice des pratiques de dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale.

Gilles RIVET, le 20 mai 2011