

**CRISE DU SYNDICALISME  
ENTREPRISE CREATRICE  
ET SOCIETE CIVILE**

PAR

Raphaël DRAI

*Professeur à l'Université d'Amiens*

La Charte d'Amiens a franchi la limite du centenaire. Limite de la senescence ou de la consécration ? Poser ainsi la question ferait perdre de vue la nature d'un texte où se proclame une parole sociale et où s'énonce une espérance historique sans doute trop assurée de leur réalisation. En effet, l'écart est manifeste entre les buts proclamés dans la charte de 1886 et la réalité du monde syndical dans la France de 1986<sup>1</sup>. Evaluer l'ampleur d'un tel écart, comme on le fera pour commencer, n'a pas pour intention de disqualifier, rétrospectivement et prospectivement, la pertinence analytique d'un tel texte. Mais de vérifier si son contenu demeure actif et s'il permet d'éclairer une réelle perspective d'évolution pour le syndicalisme français dans le système de compétition internationale où il doit s'insérer, avec l'économie française, sans s'y laisser absorber et neutraliser. Il nous faudra alors nous interroger sur les nouveaux points d'appui de l'action syndicale compte tenu de la transformation sociologique actuelle qui tend à centrer la société civile tout entière sur l'entreprise<sup>2</sup>. Mais de quelle sorte d'entreprise s'agit-il ? De l'entreprise simplement productive, vouée à la fabrication et considérant son « personnel » comme un moyen parmi d'autres, ou de l'entreprise créatrice assumant, outre sa fonction de production, celle d'instance de socialisation où se développe l'apprentissage d'une des formes les plus concrètes de la socialité ? Nous aurons alors à réexaminer l'articulation à la fois institutionnelle, culturelle et éthique entre l'entreprise et la

---

1. Cf. Communication de Gérard Soulier.

2. *L'entreprise en mutation*, « Le Monde », Dossiers et documents, n° 136, septembre 1986.

société civile, de sorte que celle-ci ne se réduise pas à une extrapolation « modernisée » de celle-là, tandis que subsisterait une irréductible asymétrie entre l'instance patronale et des travailleurs isolés auxquels des syndicats impuissants ou « suivistes » tenteraient en vain de faire entendre les échos lointains et assourdis d'une Charte en voie d'effacement<sup>3</sup>.

## I. — OBSOLESCENCE DES INSTITUTIONS SYNDICALES

Pourtant la Charte d'Amiens n'était pas dépourvue de grandes ambitions et n'était pas en reste de formules définitives puisqu'elle se proposait, entre autres, rien de moins que l'expropriation capitaliste en vue de la disparition du Patronat et du Salariat, et cela grâce à une action syndicale caractérisée par l'autonomie de ses conceptions et l'indépendance de ses actions, transcendant de ce fait les appartenances partisans, souvent verbales et parcellaires. De sorte qu'apparaisse une société autre, fondée non pas sur la contrainte et l'exploitation, mais sur une production humanisée et une juste répartition des résultats de cette production<sup>4</sup>. Comme la Charte d'Amiens ne se limitait pas à la classe ouvrière française et qu'elle s'adressait aussi à la conscience ouvrière internationale, on pourrait déjà en évoluer la portée par le jugement suivant de John Naisbitt concernant les relations de travail dans l'économie américaine : « Nous sommes en train de réinventer le monde du travail et, ce faisant, nous tournons le dos aux syndicats, création industrielle qui exigeait que tout le monde soit traité de la même manière, pour nous ouvrir à des contrats de travail de type individuel »<sup>5</sup>. De son point de vue, John Naisbitt met donc directement en cause l'archaïsme des syndicats en tant qu'institutions sociales et intervenants économiques. Mais il met également en cause l'efficacité de leurs modalités d'actions traditionnelles : l'action collective, rapportée à l'idée de luttes de classe ou de masse en opposition avec le principe de revendication subjective ou catégorielle. Ce qui conduit John Naisbitt au jugement suivant, sans fioritures ni nuances : « Le mouvement syndical est mort. Aujourd'hui, 17 % seulement de la main-d'œuvre américaine sont syndicalisés ». Chiffre qui s'aggrave au plan qualitatif : « Dans les régions de pleine expansion du Sud et de l'Ouest, ce taux de syndicalisation se réduit en fait à 5 %. Comme les syndicats ne comprennent pas la nécessité de se remettre en question afin de s'adapter à la société de l'information leur déclin, voire leur disparition, semble assurée ».

3. Cette étude prolonge sur le plan particulier de l'entreprise une réflexion engagée dans : *Préalables éthiques de la société civile ; disjonctions et conjonctions*, in *La Société civile*, CURAPP-PUF, 1986, p. 76.

4. J.D. Raynaud, *Les Syndicats en France*, Seuil Politique, 1975.

5. John Naisbitt et Patricia Aburdene, *Coup d'Etat dans l'entreprise*, Inter-Editions, 1986.

Considérant la prégnance du modèle américain et la valeur quasi oraculaire attachée à la littérature spécialisée en provenance des USA — représentés comme une unique et immense *Silicone Valley* — on ne peut qu'être frappés par le désaveu indirect et implicite, massif et quasiment sans appel, des fondements même de la Charte d'Amiens en ses énoncés les plus prédictifs. Mais puisque l'opinion précitée de John Naisbitt n'est pas dépourvue non plus de caractère prédictif il est nécessaire de la vérifier par des considérations plus sociologiques concernant d'une manière à la fois moins globale et plus approfondie le syndicalisme français de 1986. A cet égard, l'on constatera la convergence objective de critiques émanant d'analystes et d'acteurs sociaux a priori différents et parfois opposés.

Envisageons d'abord la mise en question journalistique. Elle incrimine la dérive ou la dégradation corporatiste des syndicats français : la syndicalité<sup>6</sup>. Un pareil corporatisme oblitère deux des objectifs principaux de la Charte d'Amiens : 1) la prise en compte de l'intérêt général des travailleurs et cela 2) non pas dans une stratégie à courte vue mais en vue de liquider la relation de domination patronale en tant que telle. Or, la revendication corporatiste se définit par la défense sectorielle d'intérêts égoïstes dans un système d'exploitation dont ni les structures, ni la logique interne n'acceptent de se transformer.

Cette critique « grand public » en rejoint d'autres plus théorisantes et plus distanciées, de gauche comme de droite. Dans l'analyse des causes de l'échec économique de la première législature de gauche (1981-1986) — échec évalué à partir de la non-augmentation du volume global des emplois offerts sur le marché du travail depuis son arrivée au pouvoir, et en contadiction avec ses engagements — c'est un certain syndicalisme qui est encore contesté. Pour L. Joffrin, par exemple<sup>7</sup>, depuis 1974 l'action syndicale s'est révélée somme toute négative. Les syndicats français seraient « ringards » et auraient été prisonniers de trois graves erreurs de jugement. Une approche erronée de la répartition du revenu, approche selon laquelle seul le pouvoir d'achat apparent et formel a été privilégié, non seulement au détriment du pouvoir d'achat réel mais surtout au détriment de l'investissement. Ensuite, les syndicats ont négligé les inégalités dites horizontales entre salariés. Enfin, ils se sont enfermés dans une défense aveugle et indifférenciée de l'emploi contre les réalités économiques engendrées par la crise de 1973-1974 au détriment d'un grand nombre d'entreprises dont ils auraient compromis la stabilité ou précipité la faillite. A quoi il faut ajouter que ces erreurs d'analyses n'ont pas été le prix payé pour une liquidation du pouvoir patronal, mais qu'elles représentent simplement les errements d'une politique de sur-enchère en une période d'affaiblissement passagère de celui-ci.

6. Comme l'appelle François de Closets, *Tous ensemble*, Seuil, édition 1987.

7. *La Gauche en voie de disparition. Comment changer sans trahir*. Seuil, 1984.

Toujours selon cette critique, les syndicats français n'ont sans doute pas prêté une attention suffisante aux virages de la politique économique de la Gauche en 1983 et en 1984. Virage au sens littéral du terme. En 1981, l'un des principaux leaders du Parti socialiste, Jean-Pierre Chevènement, pouvait encore présenter l'entreprise comme un lieu d'exploitation économique, d'oppression sociale et d'exclusion des travailleurs privés de l'accès à une véritable société civile<sup>8</sup>. Cependant, sitôt que le gouvernement Mauroy, pour commencer, fut conduit à constater que l'application des engagements du candidat de la Gauche aux élections présidentielles ne s'était pas révélée naturellement et rapidement créatrice d'emplois, que l'État n'était pas spontanément générateur de postes de travail, il fallut faire appel aux instances réputées, elles, créatrices naturelles de ce bien progressivement raréfié depuis 1974 : les entreprises<sup>9</sup>. Il est vrai que ce « recentrage » — sur lequel nous aurons à revenir — était compensé par l'adoption des lois Auroux, mais les lois organisant l'expression directe des salariés se révélèrent fort ambiguës pour les syndicats puisqu'elles favorisaient la communication *spontanée* entre les travailleurs et la maîtrise de l'entreprise et qu'il leur est toujours reproché de consolider la bureaucratie syndicale déjà en place sur ce site social : l'entreprise, soudain « réenchânté »<sup>10</sup>.

La conjonction de ces différents facteurs, économiques, politiques, psychologiques et juridiques, a fait apparaître rapidement de nouvelles disjonctions entre organisations syndicales. D'une part, la CGT, qui se veut toujours « anti-système », offensive, « aux côtés des travailleurs », même lorsqu'elle ne parvient pas à prévoir leurs mouvements, semble toujours inspirée, au moins indirectement, par les objectifs ou en tous cas, par le ton de la Charte d'Amiens. D'autre part, FO, la CFTC et même la CFDT, qui n'hésitent pas à s'impliquer dans le « dialogue conflictuel », fut-ce avec un gouvernement de Droite, et à accepter les négociations directes avec le Patronat, par exemple, sur la flexibilité de l'emploi ou l'abrogation de l'autorisation administrative de licenciement. Cent ans après la proclamation de la Charte d'Amiens, le syndicalisme français apparaît de ce fait intégré au système économique « capitaliste » et non pas en antagoniste structurel avec lui. On pourrait même observer qu'une telle intégration neutralisante n'entraîne pas forcément une véritable légitimation de l'instance syndicale dans l'entreprise, une légitimation autre que juridique et subie par l'instance patronale, instance que la Charte d'Amiens vouait à la disparition<sup>11</sup>.

Car le partenariat syndical, au sens paritaire et symétrique, est bien loin d'être institutionnalisé dans l'entreprise. Reconnaissance de facto et

8. Cité par Octave Gélihier. *Stratégie de l'entreprise et motivation des hommes*. Editions Hommes et techniques, 1984.

9. Laurent Joffrin, *op. cit.*

10. Elie Cohen, *Le « moment Lois Auroux » ou la désublimation de l'économie*. *Sociologie du travail*, 3, 1986.

11. *Syndicats et défis industriels*. « Le Monde Aujourd'hui », 27-28 octobre 1985. Emission l'enjeu, TF 1, 11 septembre 1986.

même de jure d'un côté, et reconnaissance en valeur de l'autre, ne sont pas près de se rejoindre. Il n'est même pas sûr que la reconnaissance de facto soit complètement admise. On le constate en analysant la prise de position sur l'avenir de l'entreprise d'un des principaux dirigeants du patronat français. Plaidant pour la transparence de l'information économique et financière, pas une seule fois le mot syndicat n'est explicitement mentionné par lui<sup>12</sup>. Une pareille (dé)-négaration pourrait s'autoriser de références plus « scientifiques » prises notamment chez Friedrich Hayek qui juge, dans une étude aux conclusions lapidaires à propos de l'influence du syndicalisme anglais sur le déclin de l'économie britannique, que cette influence s'est avérée particulièrement néfaste et stérilisante. Une fois de plus l'activisme et l'archaïsme des syndicats se retrouvent mis en cause puisque, selon Friedrich Hayek, le plein emploi ne saurait être maintenu, ni même l'emploi partiel préservé, par une pratique de conventions collectives et globales périmées. Désormais, des ajustements « locaux » de salaires devraient plutôt s'imposer en fonction de demandes qui doivent rester variables (flexibles dirait-on dans un langage plus hexagonal), avec la possibilité d'une augmentation salariale dans certains secteurs et, si nécessaire, celle de leur réduction dans d'autres secteurs de l'activité économique. Faute de concourir à cette flexibilité, les syndicats faussent le jeu du marché et empêchent même que celui-ci ne se constitue en tentant d'imposer des rapports économiques fallacieux et déréalisés là où devrait nécessairement se faire jour la « vérité » des prix<sup>13</sup>.

L'argumentation de Hayek ne pêche-t-elle pas ici par « économisme » ? Le social se réduit-il aux lois d'un marché dont la « transcendance » risque au contraire d'apparaître purement doctrinale ? La question n'est pas théorique. Elle se fonde sur deux rappels. Le premier, au moins pour la France, est d'ordre constitutionnel : un Etat démocratique, une véritable république, doivent légitimer l'existence de syndicats comme instances d'expression de la volonté des citoyens, et des citoyens « réels », considérés dans leur activité professionnelle. La légitimation des syndicats selon la théorie des « corps intermédiaires » nous rappelle la progression conjointe et interactive de la démocratie réelle et de la liberté syndicale<sup>14</sup>. Sans quoi les travailleurs seraient restés isolés sans véritable pouvoir de négociation face à l'employeur. La liberté syndicale fait partie du bloc, qui devrait rester infrangible, des libertés publiques. Par ailleurs, l'activité syndicale est indispensable à la stabilité d'un système social, surtout lorsqu'il ne cesse de se complexifier, sans quoi aussi l'expression du dissentiment se manifeste sous forme anarchique, sauvage, incontrôlée, engendrant pour la société un « coût final de grève » par exemple sans aucune proportion

12. Guy Brana, *Organiser la transparence de l'information*. « Le Monde », 4 novembre 1986.

13. F.A. Hayek, *The trade - unions and Britains economic decline* (1980) in W.E.J. M° Carthy, *Trade Unions*, Penguin Books, 1985.

14. A. Jeanson, *Les syndicats, nouveaux acteurs politiques*. Projet, n° spécial, 56, juin 1972.

avec le coût des revendications initiales des grévistes<sup>15</sup>. Pourtant il ne suffit pas de considérer les syndicats dans cette seule optique utilitariste et manœuvrière mais par rapport aux conséquences régressives possibles d'un recentrage de la société civile sur ce qui apparaîtrait comme un agrégat d'entreprises où seraient reconstitués les méthodes et l'état d'esprit de l'époque industrielle. Il est donc nécessaire à présent de mieux identifier ce risque, puis de tenter de le réduire par une interprétation cohérente des méthodes mêmes par lesquelles l'entreprise voudrait se constituer comme ensemble social véritable.

## II. — POLARISATION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE SUR L'ENTREPRISE PRODUCTRICE

Il faut souligner en premier lieu la réorientation idéologique du discours économique. Durant la législature de la Gauche, l'accent était mis sur le volontarisme de l'État capable de faire fonctionner en « synergie » d'une part un secteur nationalisé entraîneur et d'autre part des entreprises privées ayant intériorisé les objectifs économiques et sociaux du nouveau pouvoir. Dans un pareil ensemble, le Plan, notamment, conservait une fonction particulière, au moins celle de symbole. Après 1983, et après 1985, le discours économique, on l'a déjà noté, se modifie radicalement et insiste sur les points suivants : 1) l'échec de l'État providence ; 2) la permanence d'une masse incompressible d'environ 2 500 000 chômeurs « à l'horizon 2000 » ; 3) l'inéluctable réorganisation du dispositif économique non plus autour du secteur nationalisé mais autour des entreprises et, par conséquent, la réduction au minimum de l'institution du Plan ; 4) la nécessité de reconstituer les profits des entreprises privées de sorte qu'elles puissent assumer à leur tour l'action d'entraînement de l'économie nationale qui est leur fonction et leur vocation véritables.

Un tel programme entraînerait facilement l'adhésion s'il ne soulevait de sérieuses questions tant éthiques que techniques. Éthiques tout d'abord : le caractère incompressible d'une masse de 2 500 000 chômeurs est-il fatal ? Entre un volontarisme étatique naïf et un libéralisme humainement désensibilisé, une autre voie ne pourrait-elle se dégager ? Il faut insister sur la dimension éthique d'un tel questionnement parce que la limite n'est pas très nette entre le constat qu'une masse de chômage s'avère irréductible et la manipulation politique du chômage dans le but de refuser toute augmentation de salaire, et cela afin de maximiser les profits de l'entreprise redevenue simplement productrice et non plus socialement créatrice. Car l'unanimité est loin d'être acquise entre économistes sur

---

15. Comme cela fut souligné après les grèves de janvier 1987, aussi bien par la CGT que par le Ministre de l'Industrie.

la part réelle de l'augmentation des salaires dans la relance et la reproduction des processus inflationnistes<sup>16</sup>. Cette dimension éthique n'est pas sans préoccuper quelques-uns des principaux porte-parole du camp libéral, tel V. Giscard d'Estaing prônant à l'automne 1986<sup>17</sup> des « mesures d'accompagnement social » de la nouvelle économie recentrée sur l'entreprise puis, pendant les grèves de janvier 1987, le développement d'une véritable « conscience sociale » du libéralisme. Thème qui pourrait servir à notre sens de point d'appui pour un développement du dialogue syndical à l'intérieur de ces entreprises économiquement et socialement transvaluées.

Encore faut-il que cette approche éthique ne s'intègre pas dans une simple manœuvre d'endoctrinement idéologique de ceux que l'on n'oserait plus appeler des partenaires sociaux. Ce qui exige que l'on discerne clairement les tendances actuelles de l'organisation des entreprises françaises qui en font moins des lieux de dialogue que des aires de pouvoir dans lesquelles le dialogue n'est plus qu'une technique de maintien et de reproduction d'un tel pouvoir.

D'abord l'abus d'une représentation militarisée de l'économie internationale découlant des proclamations sur la « guerre économique mondiale » éliminant sans pitié les entreprises « non compétitives », la compétitivité étant le plus souvent évaluée en termes strictement monétaires, c'est-à-dire à très courte vue. Si l'entreprise doit se considérer comme une unité combattante, il va de soi que le chef d'entreprise se doit aussi d'organiser celle-ci sur le modèle hiérarchique strict, avec le constant rappel de l'obligation du secret et de la discipline et la nécessité d'exécuter les ordres du commandement sans contestation, sous peine de licenciement<sup>18</sup>.

Vision qui semble confortée par la jurisprudence récente en matière de droit du travail. Diverses décisions dénotent une véritable intériorisation de la logique économique libérale dans le champ juridictionnel de la Cour de cassation<sup>19</sup>.

Ainsi se conforte une représentation du pouvoir patronal unilatéral impitoyable, impartageable, tel qu'il s'était consolidé au XIX<sup>e</sup> siècle et au début du XX<sup>e</sup> siècle. Un pouvoir qui, aux dires de Léon Blum, avait plongé un homme pondéré comme Camille Chautemps dans une véritable fureur au début des grèves de 1936. On en a réentendu les accents après la victoire de la Gauche aux élections présidentielle puis législative de 1981 : « on n'est plus maître chez soi » déclarait l'un de ces chefs d'entreprises pour qui l'univers tout entier semblant se résorber dans la société commerciale qu'il dirigeait sans toujours l'orienter au sens

16. On aura noté à ce propos la totale divergence de vue sur le sujet entre A. Bienaymé et Alain Cotta (A 2, 20 h, jeudi 15 janvier 1987). P. Salin pense de son côté que l'augmentation des salaires joue un « certain rôle » dans la relance de l'inflation.

17. Le Club de la Presse.

18. Gérard Lyon-Caen, *Du nouveau sur le règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise*. Dalloz Chr. 1983, p. 7.

19. Id., *Faut-il brûler le Code du Travail ? Au nom de la flexibilité la Cour de Cassation favorise la liberté de gestion*. « Le Monde », 26 août 1986.

prospectif du mot. « Je ne comprends pas que l'on ne puisse se séparer d'un employé comme l'on se sépare par divorce », avouait par ailleurs une « patronne » qui révélait à quel point le désir de pouvoir oblitérer la conscience juridique car, au moins en France, tout divorce n'est définitivement prononcé que par une instance judiciaire <sup>20</sup> !

L'entreprise ne cherche-t-elle pas à se constituer en lieu social total, avec son « droit » propre, autonome, quasi féodal, (puisque l'instance juridictionnelle a tendance à confirmer un tel droit et à le sacraliser lorsque son application s'avère conflictuelle) ? La petite entreprise retrouve l'ambiance de la ferme, ou de la domus, dirigée par le patron au sens gallo-romain, à la fois secrètement généreux et rigoureusement intraitable, prêt à partager son repas avec son personnel mais n'hésitant plus à sanctionner par le licenciement (bannissement dans le désert du chômage) celui de ses employés qui ne lui aura pas été agréable, ou qui aurait compromis la stabilité de l'entreprise-domus.

La grande entreprise entend, elle, se constituer comme univers totalisant <sup>21</sup> du travailleur pressé d'adhérer à un véritable système de croyances à un crédo « entrepreneurial », aux accents parfois quasi mystiques tels qu'on peut les découvrir dans les extraits du manifeste suivant de la firme multinationale : I.B.M. :

Figure 13-1. — *Croyances fondamentales énoncées par la Société IBM (\*)*  
CROYANCES FONDAMENTALES  
(« Basic beliefs »)

Un sens de l'accomplissement et de la fierté dans notre travail va souvent de pair avec une compréhension de base de ce que nous voulons, à la fois en tant qu'individu et en tant que société. IBM a la chance d'avoir un énoncé éternel de son but — dans ses principes de base. La signification profonde de ces principes a été très bien décrite par Tom Watson Jr dans ses conférences de la Fondation McKinsey à l'Université de Columbia à New York en 1962 quand il disait :

« Je crois fermement que toute organisation pour survivre et réussir doit posséder un solide ensemble de principes sur lesquels elle base toute sa politique et ses actions.

» Ensuite, je crois que le facteur le plus important de réussite d'une société est une adhésion loyale à ces principes.

» Et enfin, je pense que si un organisme se trouve confronté aux difficultés d'un monde en train de changer, il doit être prêt à se transformer totalement sauf en ce qui concerne ces principes au fur et à mesure qu'il évolue au cours de son existence.

» En d'autres termes, la philosophie, l'esprit et l'attitude fondamentale d'un organisme ont beaucoup plus d'influence sur ses réalisations relatives, que ses ressources techniques ou économiques, sa structure, son organisation, ses innovations et ses horaires. Toutes ces choses prennent une grande part dans la réussite. Mais je pense qu'elles sont transcendées si le personnel de cet organisme croit vraiment à ses principes de base et les applique réellement. »

Quel est cet ensemble de principes dont il parlait ? Il y en a trois :

*Respect de l'individu.* — Respect de la dignité et des droits de chaque personne au sein de l'organisation.

*Service de la clientèle.* — Donner à la clientèle le meilleur service qui puisse lui être donné dans le monde.

(\*) Cité dans O. Gelinier, *op. cit.*, p. 214 ; on notera dans le premier alinéa l'expression *énoncé éternel*...

20. Jean-Gabriel Fredet et Denis Pingaud, *Les patrons face à la gauche*. Editions Ramsay, 1982.

21. Au sens de E. Goffman, *Asiles*, Editions de Minuit, 1979.

*Perfection.* — La conviction qu'une organisation doit accomplir toutes les tâches dans le but de les accomplir de la meilleure manière possible.

En plus de ces principes de base, il y a un ensemble de règles fondamentales qui guident la direction d'IBM dans la conduite des affaires. Elles sont :

- diriger l'affaire d'une manière intelligente, responsable et capable ;
- servir nos clients aussi efficacement et aussi utilement que possible ;
- faire avancer notre technologie, améliorer nos produits et en mettre au point de nouveaux ;
- augmenter les capacités de notre personnel par une évolution des postes et leur donner la possibilité d'être satisfaits de leurs tâches ;
- donner les mêmes chances à chacun ;
- reconnaître nos devoirs vis-à-vis des actionnaires en leur fournissant une rétribution convenable du capital investi ;
- participer au développement du bien-être des communautés vivant dans les régions où sont situées nos installations ;
- accepter nos responsabilités de société de nationalité américaine et de la nationalité de tous les pays dans lesquels nous sommes actifs à travers le monde.

Dans ce contexte, le dialogue syndical se trouve peu à peu privé de tout point d'appui, de tout vecteur, et finalement de sa raison d'être<sup>22</sup>. L'évolution du nouveau « modèle d'entreprise » constitue celle-ci en véritable piège pour les syndicats qui se veulent toujours « hors système ». Pour tenter d'exister, ces syndicats sont condamnés soit à prendre l'initiative de conflits aléatoires, soit — hypothèse la plus fréquente — à accompagner, sinon à suivre, des conflits qualifiés de spontanés. Ensuite, comme ils s'avèrent le plus souvent incapables de traduire économiquement ces revendications sans compromettre la stabilité, ou même l'existence, de l'entreprise (cas de la SNCF lors de la grève de janvier 1987), ces mouvements revendicatifs, conduits dans le contexte d'une économie dite de pénurie, socialement « contractée », sont pratiquement voués à l'échec et ôtent à leurs initiateurs un peu plus de leur efficacité et de leur légitimité<sup>23</sup>.

Peut-on considérer que les lois Auroux de 1982 constituent une sorte de terrain de repli, une zone défensive permettant soit de conserver les « grands acquis » de la Gauche, selon l'expression convenue, soit éventuellement de reprendre l'initiative sociale ? Sans contester que ces lois favorisent, au moins théoriquement, le dialogue à l'intérieur de l'entreprise, qu'elles ont permis de passer de nombreux accords entre syndicats et patronat depuis leur adoption<sup>24</sup>, on ne saurait se dissimuler non plus à la fois leurs limites de principe et leurs limites techniques. D'abord les lois Auroux doivent désormais s'intégrer dans le système normatif de la nouvelle économie libérale qui les dépasse et qui dicte le sens de leur interprétation. Mais ensuite, leur application pratique a montré comment elles pouvaient être neutralisées et même retournées au profit de l'instance patronale. Telles « recommandations » émanant par exemple

22. In O. Gélinier, *op. cit.*

23. C. Durand, *Les syndicats et la politique industrielle*. Sociologie du travail, n° 3, 1986.

24. *Droit d'expression des salariés : un bilan statistique des accords conclus dans les entreprises*. Problèmes économiques. La Documentation française, n° 1937, août 1985.

de directions du personnel, bien informées sur les plans juridiques et psychologiques, ayant intégré les enseignements dispensés au cours de sessions de formation à la dynamique de groupe et à la conduite de réunion, ont parfaitement compris que les lois organisant l'expression directe des salariés sur leur lieu de travail pouvaient être tournées par une stratégie comportant quatre éléments essentiels : 1) l'intériorisation par le personnel de l'idéologie de la « guerre économique » et l'adhésion sécurisante à la culture d'entreprise ; 2) du point de vue de cette « culture », l'exclusion de fait ou la neutralisation des syndicats jugés subversifs, ou politiquement « parricides » à l'encontre du chef de la domus ; 3) la dissociation d'une part des modalités d'expression des revendications ou des aspirations du personnel, et d'autre part du contenu de cette expression. L'organisation des dites modalités doit donner le sentiment d'une complète liberté, d'une ambiance de spontanéité, de détente, voire de « fête ». Par contre, le contenu de l'expression doit être prévu, conditionné, contrôlé. Face aux travailleurs doit se retrouver une instance patronale dotée d'une forte conscience de son « identité », animée par une conception inentamable de sa légitimité et, peut être, de sa souveraineté<sup>25</sup>.

Bref, la nouvelle entreprise renforce par une double légitimation, fonctionnelle et culturelle, l'autorité patronale que la Charte d'Amiens, on s'en souvient, se proposait de liquider et d'abolir.

Doit-on considérer que la cause est entendue, que le recul syndical est irréversible, que la relation de travail est vouée à l'asymétrie, et le salariat à se reproduire indéfiniment ? Le syndicalisme est-il condamné à errer sans cesse de l'alignement sur tel ou tel parti politique, en contradiction totale avec la vision indépendantiste de la Charte d'Amiens, à un « utopisme » inconsistant, verbeux, déréalisé et très vite décevant<sup>26</sup>. Rien n'est moins sûr. Une des issues pourrait se dégager en différenciant comme on l'a proposé, entreprise productrice et entreprise créatrice. Tandis que l'entreprise productrice prétend s'instituer en micro société civile, situation « insulaire » lui ôtant *ipso facto* ce caractère, l'entreprise créatrice se caractériserait par son articulation avec une société plus justement qualifiée de civile parce que celle-ci transcenderait celle-là, tant par ses dimensions que par le caractère universel des valeurs qu'elle souhaite réaliser<sup>27</sup>.

Dès lors, plutôt que de s'engager dans une nouvelle fuite en avant, théorique ou intellectuelle, n'est-il pas plus fructueux de justifier cette différenciation à partir des représentations sociales de l'entreprise actuellement discernables, des contradictions dynamiques qu'elles recèlent, des orientations parfois confuses qu'elles laissent paraître, quitte à prendre au mot certains principes ou des déclarations dont leurs auteurs ne soupçonnent pas les références véritables ? Dans une pareille perspective

25. Octave Gélinier, *op. cit.*

26. J.P. Amadiéu, *Vers un syndicalisme d'entreprise : d'une définition de l'entreprise à celle du syndicalisme*, Sociologie du travail, n° 3, 1986.

27. *La Société civile*, *op. cit.*, synthèse.

l'on dégagera successivement trois niveaux d'analyse qu'il conviendrait ensuite de reconsidérer dans leur possible interaction : 1) le plan culturel ; 2) le plan politique ; 3) les implications sociales de la nouvelle logique interne de l'entreprise. Sans chercher les voies de la réalisation des énoncés de la Charte d'Amiens comme on le ferait d'un oracle ou d'un texte eschatologique, on concluera alors que l'obsolescence de la Charte n'est pas si grande qu'elle empêcherait la réactivation sinon de la lettre de tels énoncés, en tous cas de certaines de leurs intuitions.

### III. — CULTURE D'ENTREPRISE, SOCIÉTÉ CIVILE ET ORDRE PLEBEIEN

Au plan culturel en premier lieu. La notion de « culture d'entreprise » ne saurait se constituer en bloc autonome, soustrait à toute évaluation, laissant supposer qu'une institution quelconque pourrait déterminer ses propres valeurs et les normes qui s'imposeraient à ses membres, surtout lorsque ces derniers se trouvent pris par une structure de communication asymétrique et monologique. Dans ce cas l'entreprise se constituerait en véritable *ordre* au sens juridique et institutionnel. Dans l'état de droit qui a prévalu en Droit administratif républicain un ordre professionnel ne saurait se constituer en bloc autonome, soustrait à toute évaluation de sa déontologie et à la sanction éventuelle des modalités de son fonctionnement par une instance juridictionnelle supérieure, par exemple par le Conseil d'Etat<sup>28</sup>.

Sauf à vouloir s'ériger en institution totale, une entreprise et plus exactement ses dirigeants ne peuvent occulter la culture générale dans laquelle ils se situent, non parce que cette culture aurait un quelconque caractère dogmatique, qu'elle rappellerait à une orthodoxie ou à une orthopraxie mais parce qu'une culture au sens créateur du mot est l'expression d'un apprentissage onéreux de l'histoire, de ses chemins et de ses ornières, et parfois aussi de ses fosses communes, celles qu'ouvrent la guerre civile et la guerre internationale (dont l'interactivité ne devrait plus être sous-estimée)<sup>29</sup>. Dès lors, la culture environnante de l'entreprise peut être constituée dans le champ de l'histoire culturelle de la France par des références fondamentales, celles par lesquelles syndicalistes et dirigeants d'entreprises s'identifient au plan de leurs croyances personnelles et collectives ou communautaires, même si cette identification reste formelle et ne se traduit pas toujours par des pratiques correspondantes.

28. CE 29 juillet 1950, *Comité de défense des libertés professionnelles des experts comptables*. RDP 1951, 211, conclusions Odent, note M. Waline.

29. Clausewitz, *De la Révolution à la Restauration. Ecrits et Lettres*. Gallimard, 1976, p. 385.

Considérons d'abord la culture syndicale qu'on rapportera par un raccourci qu'exigent les limites de cette étude, à Marx et Hegel. Il est vrai que Marx a désigné la manufacture comme le lieu de l'aliénation et de la lutte à mort des identités respectivement patronale et ouvrière. Les manuscrits de 1844 énoncent cette négation réciproque de façon on ne peut plus irréductible : « L'ouvrier connaît le capitaliste comme sa non existence et inversement ; chacun cherche à arracher à l'autre son existence »<sup>30</sup>.

Cet antagonisme ne saurait être mystifié en le raccordant par exemple à la grande mythologie guerrière de Babylone ou à celle du manichéisme. A. Kojève l'a noté dans son interprétation de Hegel : la dénaturation d'une forme sociale du travail et d'un processus de production ne signifie pas *ipso facto* que le travail en soi s'avère aliénant et dénaturant<sup>31</sup>. Le travail est créateur lorsqu'il transforme la nature en culture et qu'il se finalise, matériellement et sur un plan éthique, par sa relationnalité interhumaine. Quelques points clefs de la philosophie du Droit de Hegel méritent à cet égard qu'on les rappelle, fut-ce cursivement.

Dans la construction hégélienne l'entreprise est non pas isolée, île ou monade, mais située, topologiquement et génétiquement si l'on peut dire. Loin d'être un monde en soi, elle se situe dans la société civile et correspond au moment où se forme la morale objective, celle qui fera progressivement accéder l'individu, dans ses groupes d'appartenance proche ou plus médiatisée, à la conscience étatique. On soulignera plus particulièrement deux éléments de cette construction : 1) le rejet de la société plébéienne, que l'on pourrait qualifier en termes plus contemporains de société duale : « si une grande masse descend du minimum de subsistance qui apparaît de soi-même comme régulièrement nécessaire pour un membre d'une société, si elle perd ainsi le sentiment du droit, de la légitimité et de l'honneur d'exister par sa propre activité et par son propre travail, on assiste à la formation d'une plèbe qui entraîne en même temps avec soi une plus grande facilité de concentrer en peu de mains des richesses disproportionnées »<sup>62</sup>. Laisser s'instaurer une société plébéienne entraîne bien sûr des conséquences économiques mais aussi psychologiques graves qu'on pourrait là aussi, qualifier en termes plus contemporains, et sociologiquement plus parlants, d'anomiques. Hegel le précise : « la dépendance et la détresse de la classe attachée à ce travail augmentent aussi, en même temps l'incapacité de sentir et de jouir des autres facultés particulièrement des avantages de la société civile ». Cette société civile qui ne le sera que par auto-désignation formelle et sans assise dans le réel.

D'où l'importance de la corporation (*Die Korporation*) organisme et institution dans lesquels l'individu isolé fait l'expérience de la socialité et du travail créateur en tant qu'il permet d'accéder à la conscience étatique fondée sur celle de bien commun : « Dans la corporation le droit

30. *Manuscrits de 1844*. Editions sociales, 1968, p. 78.

31. *Introduction à la lecture de Hegel*. Gallimard.

32. *Principes de la philosophie du droit*. Idées, Gallimard, 1966, p. 261.

soi-disant naturel à exercer ses talents et à gagner ainsi tout ce que l'on peut n'est limité que dans la mesure où elle donne à ces talents une destination rationnelle, c'est-à-dire où elle les libère de la contingence de l'opinion propre, dangereuse pour les autres et pour soi. Elle leur procure alors la reconnaissance, assure la sécurité et les élève à la dignité d'activité consciente pour un but collectif »<sup>33</sup>. C'est ainsi qu'Hegel explicite son affirmation selon laquelle l'institution de la corporation, comprise dans la perspective d'une progression vers la conscience étatique, répond à l'introduction de la culture et de la propriété privée dans une sphère précisément autre que celle de « l'aspect égoïste de l'industrie » où chacun tente de s'assurer, par lui-même de sa propre identité, sans comprendre qu'une identité ne vaut qu'à la condition d'être discernée et légitimée par un être capable matériellement et intellectuellement de *reconnaissance*<sup>34</sup>. C'est parce que la corporation peut être détournée de sa finalité civile pour servir à la fois d'assurance subjective et d'instrument de pouvoir que Hegel différencie justement ce qu'il appelle les corporations *légitimes* de celles qui ne le sont pas. Une corporation n'est légitime qu'à la condition de susciter une communauté particulière qui s'ouvrira puis se prolongera vers l'ensemble de la société civile jusqu'à l'Etat.

On le voit, l'idée actuelle de « culture d'entreprise » relèverait plutôt de l'idée hegelienne de corporation illégitime dans la mesure où cette culture s'intègre directement ou indirectement dans les structures de la société plébéienne ou de la société duale.

Pour rendre compte de la façon dont se constitue la corporation illégitime Hegel mettait en cause le comportement et l'intention de ce type d'entrepreneur qui cherche « à être apprécié par la manifestation extérieure de son succès dans l'industrie », conduite vouée à l'échec et condamnée à cette fuite en avant que provoque l'incessant besoin de réassurance qui se traduit par l'accumulation des succès. Ces manifestations sont illimitées « car une vie conforme au rang social n'existe pas hors de la société civile qui ne déclare commun que ce qui est établi et reconnu légalement »<sup>35</sup>. Toujours la question de la reconnaissance authentiquement inter-humaine ! Quittant le registre de la philosophie du Droit, l'on pourrait valider le propos de Hegel par des analyses plus directement historiques, sociologiques ou économiques, telles celles d'A. Hirschman, montrant par quelles voies le désir de pouvoir économique, vérifiable par l'accumulation de la richesse ostentatoire, s'est développé comme effet de compromis sociologique entre une noblesse soucieuse de maintenir son pouvoir politique avec son rang charismatique, et une bourgeoisie faisant pression sur la structure des besoins de cette noblesse, à laquelle elle était seule en mesure de répondre, pour accéder au contrôle de l'Etat<sup>36</sup>. Hirschman met ainsi en lumière les déclivités historiques et les tendances pulsion-

---

33. *Id.*, p. 268.

34. *Id.*, p. 267.

35. *Id.*

36. A.O. Hirschman, *Les passions et les intérêts*. PUF.

nelles qui ont constitué l'économie en un instrument substitutif de domination et de conquête du pouvoir dont la plèbe, ou le *popolo minuto*, devait rester exclue comme le rappelle Max Weber<sup>37</sup>. La référence à Max Weber permet d'ailleurs de clarifier un autre débat concernant la constitution de la culture économique occidentale, celle qui conduit à fonder l'entreprise comme lieu de pouvoir et de réassurance permanente de l'identité patronale engagée de ce fait dans la voie inévitablement conflictuelle de l'illusoire auto-reconnaissance. L'on pense bien sûr à la thèse exposée par Weber dans « L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme »<sup>38</sup>, thèse dont on rappellera l'essentiel avant de dégager sa possible ouverture vers une représentation plus relationnelle, en termes de société civile, de l'entreprise (ou de la corporation) légitime.

#### IV. — ENTREPRISE DE PUISSANCE ET THEOLOGIES ECONOMIQUES

Pour Max Weber, l'idéologie capitaliste serait dérivée d'une interprétation de la théologie protestante fondée sur le caractère incertain de la grâce divine. Parce que le croyant ne peut obtenir la « garantie » que cette grâce lui est, ou lui sera, accordée de la part d'un Dieu que rien ni personne ne saurait lier, il doit tenter de déceler les indices selon lesquels la grâce divine ne lui sera pas, pour le moins, refusée. A cet effet, la réussite dans le monde, la prospérité de ses affaires, témoignage de sa recherche de la grâce, revêtiront cette valeur indiciaire. La thèse de Max Weber appelle, au regard de l'idée d'entreprise créatrice deux remarques destinées à démarquer cette dernière de l'entreprise simplement productive pour laquelle la théologie protestante ne servirait que de rationalisation au désir d'accumulation des choses et de pouvoir sur les hommes.

1. La thèse weberienne, validée en tant qu'hypothèse de recherche, n'est pas théologiquement canonisée par les théologiens, les économistes, les historiens contemporains de religion protestante, lesquels ne s'y reconnaissent pas et n'y reconnaissent pas le sens véritable des doctrines de Luther ou de Calvin. Pour eux tous, le problème de la grâce ne se trivialisait pas dans un détournement de l'intention divine : ne se laisser objectiver, ni prédéterminer par rien ni par personne<sup>39</sup>.

2. Si le croyant ne peut définir par avance les voies de la grâce divine, il reste cependant sûr des voies par lesquelles Dieu *ne saurait* accorder celle-ci : lorsque sévit une société d'injustice. C'est précisément

37. *La ville*, Aubier ; cf. également Marx, lettre du 3-12-1855 in *Correspondance*, Editions de Moscou, 1984.

38. Plon.

39. Présentation du débat et textes essentiels dans P. Besnard, *Protestantisme et capitalisme*, A. Colin, 42, 1970.

parce que le protestantisme, à l'encontre de son intention initiale, a contribué par exemple à la restauration du pouvoir sans partage des Princes allemands qu'éclata l'insurrection de Thomas Munzer. Et l'on sait que Marx et Engels verront dans la guerre des paysans du XVII<sup>e</sup> siècle le véritable antécédent du mouvement révolutionnaire européen<sup>40</sup>.

Cette mise au point à propos de la thèse webérienne nous conduit à élargir notre investigation concernant les références théologiques occidentales par lesquelles se différencient l'entreprise créatrice et l'entreprise simplement productive. Ce développement n'est pas seulement conduit par le souci d'une analyse exhaustive mais par l'explicitation des références immédiatement utilisées dans le discours politique. Ainsi, l'on a relevé plus haut que Valéry Giscard d'Estaing souhaitait que la politique libérale se développe en même temps que sa « conscience sociale ». En ce sens, les références actuelles de Raymond Barre sont encore plus explicites lorsqu'il lui arrive d'évoquer Emmanuel Mounier et le personalisme. Dans un tel contexte il est inévitable que l'évocation de la doctrine du fondateur d'*Esprit* semble relever de ce que un patron de choc, Ambroise Roux, qualifiait de « démagogie chrétienne »<sup>41</sup>. Cela ne saurait nous empêcher, d'une part, de rappeler les éléments fondamentaux du personalisme, éléments qui devraient s'imposer à ses invocateurs dès l'instant qu'ils entendent dépasser les astuces du langage électoraliste et, d'autre part, de reconstituer le substrat théologique des approches chrétiennes de l'économie commandant directement ou indirectement un certain type d'entreprise.

L'invocation au personalisme devait avoir pour effet de clarifier les ambiguïtés qui s'attachent toujours au courant de la démocratie chrétienne ou du christianisme social longtemps associés à des doctrines de camouflage et d'anesthésie de l'exploitation économique et procédant d'une théologie de la résignation. La doctrine de Mounier s'inscrit dans une perspective qui se veut radicalement différente. Elle rappelle que l'existence se fonde non pas sur l'avoir mais sur l'être. L'avoir rétracte l'existence sur le seul intérêt personnel. Il minéralise l'égoïsme, l'existence bourgeoise voudrait se fonder sur le seul avoir. Elle paie ce choix de l'abrogation des relations interhumaines et de la dimension communautaire constitutive de la personne. Le personalisme, selon Mounier, insiste au contraire sur la vitale nécessité du rétablissement réciproque de la communauté par la personne et de la personne par la communauté. L'appropriation — pouvoir disqualifie l'existence individuelle et sociale — qui prétend l'ériger en ontologie. C'est pourquoi le capitalisme tel que Marx le dénonce, ne saurait servir de modèle à l'économie chrétienne. Et c'est pourquoi aussi le monde chrétien doit savoir dialoguer avec le monde ouvrier et avec les intellectuels qui se réclament de Marx non par anti-christianisme théorique ou par pétition de principe athéiste

40. F. Engels, *La guerre des paysans en Allemagne*. Editions sociales, 1974.

41. In *Les patrons face à la gauche*, op. cit., p. 223.

mais par désir de justice sociale. L'identité de l'objectif : la justice sociale, commande l'obligation éthique et pratique du dialogue tant politique que syndical, et certainement pas l'exclusion de la cité chrétienne des courants socialistes ou communistes. Car l'entreprise ne saurait résorber son sens ultime en elle-même et pour elle-même. L'entreprise participe de la doctrine chrétienne de la propriété qui en fait une *fonction* sociale, donc un moyen au service du bien commun <sup>42</sup>.

Le « retour » au personnalisme comporte alors des implications encore plus vastes. Loin d'apparaître comme un procédé simplement réthorique, celui des belles âmes engagées dans la conquête du pouvoir, il s'articule à l'élaboration actuelle de la doctrine sociale de l'Eglise catholique, d'une Eglise qui, de la Pologne aux Philippines, du Zaïre au Brésil, entend ne plus être confondue avec les régimes de domination capitaliste. A ce propos, l'on notera la quasi concomitance des temporalités historiques de la parole ouvrière et de la parole chrétienne. Au centenaire de la Charte d'Amiens correspond le centenaire de l'Encyclique *Rerum novarum*, ce dernier centenaire ayant donné lieu à la proclamation d'une nouvelle Encyclique *Laborem exercens* <sup>43</sup>, qui présente des caractéristiques essentielles pour notre tentative de différenciation de l'entreprise productive et de l'entreprise créatrice dans le cadre d'un dialogue culturel où le syndical serait pleinement reconnu.

1) Si elle entend se démarquer d'un marxisme obstinément considéré comme matérialiste et athée (avec les connotations quasi sataniques de cette épithète), elle clarifie davantage les malentendus qui obscurcissaient dans *Rerum novarum* l'idée de propriété-fonction. Plus que jamais la propriété, en particulier celle d'une entreprise, rappelle au propriétaire qu'il est non pas le détenteur d'un pouvoir absolu, mais le répondant d'une responsabilité sociale.

2) Par suite le schéma d'une société duale est clairement récusé en même temps qu'est affirmée ou réaffirmée la légitimité de l'appartenance et de l'activité syndicale : « L'expérience historique apprend que les organisations de ce type sont un élément indispensable de la vie syndicale, particulièrement dans les sociétés modernes industrialisées » <sup>44</sup>. Il est vrai que *Laborem exercens* place sur le même plan syndicats ouvriers ou agricoles et syndicats patronaux, ce contre quoi la théorie marxiste s'est toujours élevée avec véhémence et ironie à la fois.

Doit-on en conclure que *Laborem exercens* traduit en fait une attitude opportuniste de la part de l'Eglise qui ne souhaite pas se faire déborder sur le « marché » de la justice sociale, ni par des religions ou des idéologies concurrentes (marxisme, Islam) ni par sa propre « gauche » (théologiens de la libération) ? Il ne le semble pas dès lors que la vérification de cette

42. *De la propriété capitaliste à la propriété humaine*, in *Œuvres de Mounier*, 1931-1939. Seul, 1961. Cf. également, l'engagement chrétien, Seuil.

43. *Le discours social de l'Eglise catholique. De Léon XIII à Jean-Paul II*. Le Centurion, 1984.

44. *Laborem Exercens*, n° 20, *L'importance des syndicats*, op. cit., p. 673.

hypothèse conduit à la découverte où la redécouverte des sources originales de l'économie sociale chrétienne, principalement chez Thomas d'Aquin<sup>45</sup> et dans le texte biblique lui-même. Cette vérification conduit ainsi à mettre en évidence les points essentiels suivants :

— L'économie sociale et politique chrétienne se rapporte à une véritable théorie de la création par exemple celle qui ouvre la *Somme théologique*. La production marchande n'est pas considérée comme concept originaire et indépassable mais comme l'une des modalités de la création. Comme le rappellent les multiples références bibliques de *Laborem exercens*, le monde est issu d'une genèse, d'un commencement qui sont la marque distinctive de l'homme, l'homme acteur, l'homme auteur, qui ne peut être privé de cette qualité génésiaque sans être dénaturé.

Par conséquent une doctrine économique qui réserverait à une minorité l'aptitude au commencement, qui se traduit dans celle d'entreprendre au sens de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789<sup>46</sup>, s'inscrirait à rebours des postulats économiques de la doctrine chrétienne.

C'est pourquoi celle-ci débouche aussi sur une vision ouverte de l'économie, au lieu de justifier une représentation sélective du marché. Le rappel de la doctrine de Saint Ambroise permet, ce faisant, de répondre à l'une des objections principales du libéralisme sélectif : celle qui porte sur la nécessaire récompense de la prise de risque initial qualifiant l'entrepreneur en tant que tel. Selon Saint Ambroise, en admettant tout d'abord une inégalité de départ entre personnes qui doivent rester des personnes humaines, en admettant aussi que certains entrepreneurs se voient en effet distingués par leurs initiatives et leur prise de risques, ceux-ci ne sauraient cependant s'ériger en démiurges et oublier que la terre — capital initial — leur a préexisté, qu'elle n'est pas une sorte de *res nullius*, un espace vide. Saint Ambroise recourt ici à une éloquente métaphore : les premiers arrivés dans un stade ne peuvent en interdire l'accès aux suivants sous le seul prétexte qu'ils seraient arrivés en retard<sup>47</sup>. Métaphore historiquement pertinente car c'est bien la restriction de ce droit d'entrée et de promotion sociale qui a caractérisé, entre autres, l'évolution de la cité dite « moderne ».

La fonction de production ne saurait être captée entre quelques mains ni être constituée en monopole. Saint Ambroise formule cette exigence de manière encore plus radicale, une radicalité qui évoque celle de Marx : tout surplus économique non redistribué est expressément assimilé à un vol et à une spoliation de la communauté. Par suite l'entreprise ne saurait non plus se constituer en monopole aux seules fins d'exploiter la création sous ses aspects naturel et humain.

45. Saint Thomas d'Aquin, *Somme théologique*, La justice, IIa, IIac, qu. 63-66. Edition bilingue, Desclée, 1947.

46. J.L. Mestre, *Le Conseil constitutionnel, la liberté d'entreprendre et la propriété*, Dalloz, Chr., 1984.

47. Cf. Saint Thomas, *op. cit.* Appendice D. Notes doctrinales thomistes.

Sans méconnaître les différences manifestes, les incompatibilités de projets entre christianisme et socialisme, entre doctrine ecclésiale et manifeste syndical, l'on ne saurait occulter leurs points de rapprochement ni les supports d'un éventuel mais véridique dialogue entre eux. L'enjeu d'un tel dialogue reste de dégager les représentations économiques — ce que J. Naisbitt nomme les « visions » de l'économie — des schémas guerriers ou du concordisme mystificateur. Surtoit lorsque l'on est conduit à constater que les références bibliques des Encycliques récentes sur l'économie permettent de vérifier leur progression vers une doctrine de moins en moins ambiguë de la justice sociale et du travail créateur à l'intérieur de l'entreprise. Cette vérification s'impose face aux difficultés de compréhension du sens originel du texte hébreu sur lequel s'appuient les Encycliques à propos de vocables déterminants comme celui de domination. Le vocable hébreu correspondant ne signifie certainement pas dominer au sens du pouvoir absolu, mais mise en rapport<sup>48</sup>. L'interprétation en terme de domination est rétrospective, procède de la traduction latine de la Bible, de la Vulgate, et des schèmes mentaux prévalant dans l'Europe médiévale. Afin de clarifier ces malentendus et dégager encore un peu plus la voie du dialogue vers l'idée de justice sociale, il est nécessaire de souligner que selon le judaïsme (« frère aîné du christianisme » suivant la propre dénomination de Jean Paul II à la synagogue de Rome) l'idée de société duale est à récuser définitivement en tant que négation de l'idée de peuple (*am*) comprise comme ensemble (*im*). Le besoin d'accumulation économique traduit un trouble profond de l'être qui prétendrait masquer un manque primaire par une recherche obsessionnelle du profit qui en fait creuse ce manque et l'aggrave. La rétention économique est explicitement assimilée à un détournement de créativité, à une décréation. Le profit, manifestation de la créativité de l'univers, ne se justifie, juridiquement et économiquement, qu'à la condition d'être aussitôt *réinvesti*, notamment sous forme de prêt, le mot prêt en hébreu étant bâti sur la même racine que le pronom personnel *lui* (d'ou l'interdiction du prêt à intérêt et de l'usure). L'approche juive originaire de l'économie conforte, au moins sur ces points<sup>49</sup>, la théorie chrétienne de la propriété et donc de l'entreprise-fonction laquelle on l'a constaté ne saurait se limiter à elle-même, objet du seul désir et instrument de pouvoir de son propriétaire. L'entreprise créatrice l'est parce qu'elle se veut en continuité avec la société civile, instance active d'une économie ouverte dans laquelle les inévitables inégalités de départ ne doivent pas servir à l'instauration d'une hiérarchie solidifiée mais au contraire à une reconstitution du potentiel créateur des personnes (et non du seul « personnel ») que forment cet ensemble humain particulier : un groupe d'hommes et de femmes co-opérant : une Entre-prise<sup>50</sup>.

48. Samson Raphaël Hirsch. Commentaire du livre de la Genèse. *The Pentateuch*. Editions Judaica, Gateshead, 1976.

49. A. Weingort, *Intérêt et crédit dans le Droit talmudique*, LGDJ, 1979.

50. J. Lesourne, *Les mille sentiers ouverts*, Seghers, 1982.

La clarification de ces références culturelles, on le constate, n'a pas qu'une incidence théologique, au sens condescendant, péjoratif ou polémique que ce qualificatif a pu revêtir parfois dans la littérature des sciences sociales. Elle tend surtout à confronter les acteurs économiques, les entrepreneurs sociaux et les décideurs politiques à l'exigence d'une véritable cohérence de leur identité, et à discerner, si nécessaire, ce qu'une éventuelle dérive par rapport à de telles références laisse apparaître : le besoin de dominer, le désir de pouvoir, jamais aussi difficiles à réduire que lorsqu'aux arguments tirés du « réalisme » économique s'ajoutent les dorures d'une conscience qui se prétend directement religieuse, l'effacement du « entre » et l'exaltation de la prise vers l'empire.

#### V. — L'ENTREPRISE CREATRICE, LE PEUPLE ET LE PLAN

De telles références sont-elles destinées à rester isolées dans l'abstraction des « superstructures » ou bien sont-elles de nature à s'articuler d'une part à une représentation de la micro-économie, comme ensemble inter-humain et notamment ensemble d'entreprises constituant ainsi l'une des dimensions essentielles de la société civile, et d'autre part à une transformation, voire même à une liquidation du pouvoir à l'intérieur de l'entreprise ainsi que l'avait souhaité, de façon peut-être incantatoire, la Charte d'Amiens ? La réponse à ces deux questions conduit d'abord à réexaminer la validité de cette institution actuellement en voie de liquidation : le Plan et à expliciter rigoureusement les conséquences des théories actuelles — d'origine américaine notamment — sur le développement de la créativité à l'intérieur de l'entreprise.

Nous nous placerons du point de vue des « valeurs » de la gauche comme celle du libéralisme en rappelant successivement ce que furent les grandes « visions », pour reprendre la terminologie de J. Naisbitt (ou les grandes visées) d'un Léon Blum ou d'un Charles de Gaulle, visions considérées ici non pas dans leur fonction mythologique mais dans leur appel de mémoire, historique et culturelle.

Il est indispensable de rappeler la position de Léon Blum pour sa valeur référentielle au moment où, pressé par les contraintes économiques qui débordent ses analyses théoriques, le Parti Socialiste risque de régresser en deçà de ses positions de 1981, en instaurant subrepticement le modèle d'entreprise qu'il s'était chargé de modifier substantiellement comme le rappelle son programme électoral. Et à cet égard il ne suffirait pas d'évoquer l'avancée réalisée par les lois Auroux dans la mesure où il semble désormais acquis et patent que les instances patronales, comme on l'a vu, ont su les « récupérer » en vue d'une application qui correspond à leur propre vision de l'entreprise.

Au procès de Riom, en 1941, Léon Blum déclarait à propos du programme de nationalisation du Front Populaire, dans des circonstances

où ses paroles revêtaient leur sens le plus essentiel : « je ne suis pas de ceux qui ont jamais essayé de ruiner l'autorité du chef d'entreprise. Trop souvent hélas les patrons s'en chargent »<sup>51</sup>. Les deux éléments de cette déclaration s'équilibrent intentionnellement. La vision économique de Léon Blum s'est voulue fondée sur l'idée de conciliation, de médiation, d'arbitrage et non pas de lutte à mort ainsi que le laissait entendre certaines formules de Marx visant à la liquidation quasi militaire du patronat considéré à priori comme ennemi de classe. Par ailleurs Léon Blum ne mythifie pas l'autorité patronale au nom d'une fonction qui serait jugée infaillible. Au contraire, Léon Blum conteste le principe d'une telle infaillibilité : la survie de l'entreprise n'est pas seulement compromise par l'agitation ou la surenchère syndicale mais également par l'incompétence et l'incurie de ces patrons qui ne savent, en réalité, ni diriger des hommes ni prévoir les fluctuations du marché et qui croient pouvoir s'en remettre pour rattraper leurs erreurs sur leurs correspondants, honorables ou pas, dans l'appareil de l'État. L'autorité du chef d'entreprise ne saurait être confondue avec le patronat de droit divin. Pour Léon Blum, le patronat qui procède de l'idée de commandement totalitaire : « c'est fini ! c'est mort ! on ne donnera plus à des masses ouvrières le sentiment qu'elles sont asservies par le lien d'une hiérarchie qu'elles n'ont pas eu le droit de discuter et auquel elles n'ont pas volontairement consenti. Tout cela est d'un autre temps ... l'organisation du travail ne sera plus et ne peut plus être qu'un système plus ou moins complexe de coopération. On ne mènera plus la multitude ouvrière par la contrainte ».

Si l'image de « multitude ouvrière » paraît dater, l'opposition : hiérarchie non consentie et communication coopérative (ou interactive) reste parlante et pertinente par rapport au sujet qui nous occupe. C'est cette idée que V. Giscard d'Estaing devait entériner près de 45 ans plus tard en affirmant à son tour que le commandement par contrainte « c'est fini » et qu'il était temps de mettre en œuvre un véritable « dialogue social » à la fois collectif dans sa dimension et personnalisé dans l'exercice pratique de l'interlocution qui le met en œuvre<sup>52</sup>.

La référence à la « vision » du Général de Gaulle, fondateur de la V<sup>e</sup> République, paraît également éclairante en ce qu'elle permet de marquer à l'intérieur du camp qualifié de libéral les différences qui peuvent séparer les libéraux, giscardiens ou post-giscardiens par exemple, des gaullistes selon toutes leurs générations.

Depuis 1986, ce libéralisme offensif voudrait se tempérer par d'autres références sociales et économiques dont rend compte le vocable récurrent de « participation » qui eut son heure de gloire peu avant et après 1968 jusqu'au départ du Général de Gaulle à la suite du *Non* au référendum de 1969<sup>53</sup>. Déjà cette récurrence, à elle seule, serait de nature à attirer

51. *La prison et le procès*, in *l'Œuvre de Léon Blum*, 1940-1945. Albin Michel, 1955, p. 325.

52. Emission *l'Heure de Vérité*, A.2, 1986.

53. *Qu'est-ce que la participation ? Ce que proposent les théoriciens... Ce que pensent les salariés et les patrons*. Avant-propos de Alain Peyrefitte. Plon, 1969.

l'attention du politologue. Mais c'est surtout la différence des contextes économiques de la fin des années 60 et des années 80 qui doit également susciter cette attention par un raisonnement *a fortiori* : si à l'époque où la contestation portait sur les excès de la société dite de consommation la participation au sens gaulliste n'a pu être organisée, quelles pourraient être ses chances d'application vingt ans après, dans un contexte de crise et après la constatation des limites, sinon de l'échec, d'un programme de Gauche pour résorber le chômage dans la France des années 1980 ? Dans les années 60 l'opposition syndicale à la politique de participation prônée par le Général de Gaulle se justifiait par le refus de manipulation institutionnelle et idéologique, manipulation destinée selon nombre de syndicalistes à légitimer un système économique qui tentait d'occulter sa nature réellement capitaliste par des stratagèmes populistes et une volonté de consensus obtenu à vil prix<sup>54</sup>. En 1986 les raisons de cette opposition semblent encore plus radicales, l'entreprise avec ses structures et sa hiérarchie n'étant plus considérée comme à l'époque du Général de Gaulle tel un élément dans l'ensemble des institutions économiques mais comme l'institution économique par excellence polarisant tout le reste du système économique, social et même politique<sup>55</sup>.

Faut-il pour autant disqualifier la vision du Général de Gaulle ? Cette vision, qu'on peut juger au mieux naïve au pire involontairement manipulative au regard des froides réalités de l'économie contemporaine, n'en conserve pas moins une forme d'appel et de rappel des trois domaines, social, politique et éthique que l'on a signalés. Surtout au moment où une autre tendance se fait jour pour l'élimination complète de l'idée de Plan à laquelle, on le sait, le Général de Gaulle attachait une importance particulière dont il est nécessaire de rappeler les raisons et les causes. C'est donc au début de son premier septennat que le Général de Gaulle indiqua à Jean Monnet, selon le témoignage de ce dernier<sup>56</sup>, qu'il appartenait aux Pouvoirs Publics non pas de *diriger* mais de *conduire* le redressement de l'économie. La substitution d'un verbe à un autre ne se voulait pas purement sémantique mais comportait une intention sociale fondée sur l'idée de *peuple* : « on ne pourra pas transformer l'économie française sans que le peuple participe à cette transformation ». Transformation collective réalisée par et pour un ensemble que n'obérait aucune exclusive : « je dis le peuple : ce n'est pas une entité abstraite : ce sont les syndicats, les industriels, l'administration, tous les hommes qui sont associés à un plan d'équipement et de modernisation. Voici ce qu'il faut faire et en voilà le nom ». Ainsi, selon les vues initiales du Général de Gaulle, le Plan doit symboliser non pas la prédominance de tel ou tel secteur économique, de tel ou tel acteur social, de tel groupe

54. Cf. notre ouvrage, *Le pouvoir et la parole*. Payot, 1981, p. 100.

55. Jean Bunel, *Le réenchantement de l'entreprise*. Sociologie du travail, n° 3, 1986.

56. Cf. P. Massé, *Contre la dictature de l'instant*. Le plan en question. « Le Monde Economie », 4 novembre 1986.

d'intérêt, mais leur association. L'on constate que dans celle-ci les *syndicats* sont explicitement mentionnés et il semble évident que, sauf mention purement verbale, il allait de soi que les syndicats devaient intervenir avec leurs objectifs propres et leurs moyens d'action spécifiques. De ce point de vue, la pensée du Général de Gaulle se démarque nettement d'un libéralisme pour lequel, au contraire, les syndicats sont considérés comme des adversaires ou des poids morts. Pourant, une fois rappelées ces références à la fois historiques et prégantes, dans un champ idéologique dont le caractère dogmatique est fonction directe de sa progressive amnésie, la question rebondit. Si les syndicats font partie intégrante du peuple ou, si l'on préfère, de la société civile, comment s'y insèrent-ils concrètement, une fois reconnu ce principe ? Pour répondre, il nous faut développer la différence que nous avons indiquée entre entreprise productive et entreprise créatrice.

Toute entreprise créatrice serait productive mais toute entreprise productive ne serait pas forcément créatrice. Il convient donc de clarifier le sens de ce dernier qualificatif.

On notera tout d'abord que l'usage de ce qualificatif n'est pas une concession à une mode inspirée de la cybernétique ou de la dynamique de groupe. Il se retrouve dans le vocabulaire actuel de l'analyse qu'on pourrait qualifier d'analyse institutionnelle de l'entreprise. C'est ainsi qu'on le retrouve par exemple dans les ouvrages aussi différents que celui de J. Naisbitt ou de O. Gelinier. Mais l'on notera surtout que ce vocable se retrouve dans une certaine approche globale de l'économie, celle de K. Boulding<sup>57</sup>, ou en France celle de Bartoli ou de F. Perroux qui mettent l'accent sur la finalité de l'économie (la ressource humaine), considérée non plus comme pur et simple système de fabrication ou de production matérielle mais aussi comme site existentiel, lieu où des hommes et des femmes travaillent en tentant de donner un sens à ce travail-là.

Mais une entreprise peut-elle être réellement créatrice ? Et cette créativité inclut-elle ou exclut-elle l'activité syndicale ? Reprenons une nouvelle fois la question portant sur la tendance à centrer la société civile autour de l'entreprise en lui sacrifiant l'idée de Plan, au profit d'un comité de stratégie beaucoup plus adapté, selon ses promoteurs, aux exigences de la guerre économique internationale<sup>58</sup>. Une telle évolution appelle deux remarques.

Il est possible que l'instance de la planification en France n'ait pas rempli sa mission de prédiction et de représentation des « avènements » possibles de l'économie française, déconcertée par les crises pétrolières ou par les mouvements jugés erratiques du dollar, de 1973, 1974 et 1976 jusqu'en 1986. Mais l'on ne saurait pour autant réduire la planification

57. Sur K. Boulding, cf. Leonard Silk, *Après Keynes, Cinq grands économistes*, Les Editions d'organisation, 1978, p. 209 ; Fr. Perroux, *Dialogues des monopoles et des nations*, PUF, 1982.

58. Pierre Héritier, *Dire d'où vient le vent*, « Le Monde », 4 novembre 1986.

à cette seule fonction prédictive. Dans l'esprit de ses initiateurs le Plan devait remplir une autre fonction tout aussi fondamentale que celle de la prédiction : celle de la *rencontre* des acteurs sociaux<sup>59</sup> en vue de ce que l'on a pu appeler en son temps un apprentissage institutionnel<sup>60</sup>. Une fois ce Plan liquidé, où et à quelles occasions ces rencontres se produiraient-elles ? Il est vrai que dès les débuts de la V<sup>e</sup> République, on l'a vu, les syndicats CGT, ou CFDT ont nourri une méfiance tenace à l'encontre de ces institutions dites de concertation, considérées comme dispositifs de manœuvres destinées à mettre en œuvre une « collaboration de classe ». L'on se rend compte aujourd'hui que la liquidation du Plan aurait pour effet de renforcer la procédure d'un modèle ou d'une idéologie économique où les syndicats ne sont plus considérés comme partenaires économiques, en admettant même qu'ils soient tolérés comme « coût » inévitable de la démocratie.

Si l'idée de Plan, telle que la concevait le Général de Gaulle, fondée sur l'idée de peuple et celle de participation collective des acteurs sociaux à l'élaboration de leur modèles de société, se trouve donc reléguée au musée des vieilles lunes, pour autant un comité de stratégie s'avèrera-t-il plus efficace ? Si l'on comprend quelle intention l'investit, l'on peut pressentir également quels écueils le guettent. Ce comité de stratégie voudrait se placer sous le signe du pragmatisme et de l'efficacité, autrement dit de la clarté dans la conception et de la souplesse, ainsi que de la rapidité dans l'exécution. Objectif louable mais qui soulève néanmoins deux questions : quelles « économies » de délibération seront-elles faites ? Autrement dit quelles sont les consultations dont on croira devoir se passer au nom par exemple de la rapidité d'exécution ? Ces « économies » ne risquent-elles pas de s'avérer plus onéreuses que prévu lorsque les instances syndicales ne se reconnaîtront pas dans les décisions prises par un tel comité (dont on ne voit pas au demeurant pourquoi il ne les intégrerait pas), soit qu'elles en freineront l'application, soit qu'elle les combattront ? Par ailleurs la notion même de stratégie soulève une autre question de fond car elle présente cette particularité souvent occultée, celle d'engendrer des contre-stratégies<sup>61</sup>. Autrement dit, si la stratégie repose sur le principe d'incertitude, suivant une représentation militarisée de l'économie, l'on ne peut prétendre semer ce principe et ne pas en récolter les effets<sup>62</sup>. En d'autres termes encore, la stratégie l'emportant sur le Plan, c'est le rapport de force qui tend à devenir la norme et à s'axiomatiser avec ce qu'il comporte d'irrationnel.

59. Jacques Méraud, *Pour un haut conseil des sages*, « Le Monde », 4 novembre, 1986.

60. *Planifier le mieux-être*, Projet, janvier 1972.

61. Ce que met bien en évidence Christian de Boissieu, *Le désenchantement. Immobilisme de l'économie mondiale*. « Le Monde Economie », 28 octobre 1986.

62. Thomas C. Schelling, *The strategy of conflict*. Oxford UP, 1971, et Theodore Caplow, *Deux contre un. Les coalitions dans les triades*. A. Colin, 42, 1971. *Pechiney et ses états d'âme stratégiques*. « Le Monde », 28 octobre 1986.

Peut-on penser alors que la cause est définitivement entendue et qu'il est impossible de rétablir ou en tous cas de rééquilibrer cette hégémonie institutionnelle et culturelle ? Il ne le semble pas à condition de développer dans une direction qui pourra sembler inattendue la logique d'un certain nombre de « visions » différentes de l'entreprise mettant moins l'accent sur la hiérarchie que sur l'*interaction*. L'on évoquera tout d'abord le modèle neurologique de l'entreprise selon Stafford Beer <sup>63</sup>.

## VI. — VERS L'OBSOLESCENCE DU POUVOIR PATRONAL ? LOGIQUE DE LA CREATIVITE

Selon Stafford Beer, l'entreprise serait assimilable au système nerveux en ce qu'elle doit synthétiser une pluralité de décisions, connecter de multiples systèmes et sous-systèmes. La référence au modèle neurologique se justifierait surtout par la nécessité de trouver un cadre conceptuel capable de « penser » une telle complexité et d'en réaliser finalement la synthèse. Cependant ce modèle neurologique suscite également des réserves non seulement de principe mais concernant aussi sa pertinence pratique car en de très nombreuses phases de son analyse l'on constate que s'agissant précisément de cette synthèse, Stafford Beer doit tout simplement revenir à la notion « banale » et quotidienne de négociations et de communication verbale : « où retrouverons-nous donc la hiérarchie ascendante des systèmes qui constituent le cerveau de l'entreprise ? Il est évident que les (deux) partenaires discutent entre eux et, s'il s'agit d'une bonne association, ils décideront d'un commun accord le filtrage et les actions de contrôle à tous les niveaux, et, en définitive, la politique générale de l'entreprise » <sup>64</sup>.

L'on est alors conduit à se demander quelle peut être l'utilité d'une théorisation à la fois tellement sophistiquée et si peu éclairante. On notera par ailleurs les aspects quelque peu régressifs d'une telle modélisation dans laquelle le psychologique retourne au neurologique dont il s'était pourtant progressivement détaché, sous l'influence de Freud <sup>65</sup> tout simplement afin que le langage inter-humain trouve sa véritable place. C'est le même type de réflexions qui naît de l'analyse de J. Naisbitt dans « Coup d'Etat dans l'entreprise » qui se veut explicitement fondée sur les valeurs de créativité et les processus d'interaction. Dans les « 10 commandements » de la nouvelle entreprise, créatrice donc et non pas seulement productive, J. Naisbitt déclare : « la structure hiérarchique dans laquelle chacun a un supérieur et chacun a un subordonné ne peut être que source

63. *Neurologie de l'entreprise*. PUF, 1979.

64. *Id.*, p. 125.

65. Karl H. Pribram et Merton M. Gill, *Le « Projet de psychologie scientifique » de Freud : un nouveau regard*. PUF, 1985.

de corruption de l'esprit humain même si elle a fonctionné de manière efficace pendant l'ère industrielle ». Formulation surprenante dans la mesure où c'est explicitement que J. Naisbitt disqualifie le rapport hiérarchique sur lequel sont fondées toutes les structures d'entreprise (mais aussi d'administration) à la française. C'est donc de manière très inattendue que J. Naisbitt rejoint l'une des proclamations de la Charte d'Amiens qui envisageait bien la liquidation de la relation patronale considérée comme étant liée à l'ère industrielle actuellement abrogée par l'ère de l'information. Dès lors que la relation de travail s'établit en termes non plus de commandement mais d'interaction c'est en effet potentiellement la relation de pouvoir qui doit être abandonnée, ce que Naisbitt confirme de manière tout aussi claire et soulignant que « dans la nouvelle entreprise quiconque fait l'objet d'une évaluation doit devenir évaluateur à son tour »<sup>66</sup>. La réversibilité de la relation, l'interactivité de l'évaluation, sont incompatibles avec la structure et le mouvement de la domination. Imagine-t-on qu'en France une pareille inter-évaluation puisse jamais s'établir ? En tous cas les théories de J. Naisbitt ne laissent pas de susciter également de sérieuses réserves :

1) Comment se concilient-elles avec l'affirmation du déclin, de l'obsolescence et de la disparition, signalée en introduction des syndicats ? Par rapport à l'asymétrie déjà dénoncée par Marx dans la négociation du contrat de travail, l'employeur représente un collectif, le travailleur atomisé ne représente que lui-même.

2) Question qui se justifie à son tour par celle-ci : comment l'inter-évaluation peut-elle se concilier avec le maintien non seulement de l'autorité patronale, au sens classique, telle quelle est réaffirmée en France par la jurisprudence, mais aussi du statut patronal en tant que tel ? À moins de révolutionner complètement la représentation de cette autorité, de sa structure et des modalités cristallisées de son exercice.

En fait, ces théories peuvent être considérées soit comme mystificatives ou naïves, soit porteuses d'avenir. Il leur manque sans doute d'avoir explicité les particularités du système social américain où elles s'inscrivent et où elles reçoivent leur possible crédibilité : un système caractérisé, quoi qu'en dise J. Naisbitt, par des structures syndicales — seraient-elles jugées corporatistes — très puissantes ayant un pouvoir de négociation considérable, un système judiciaire extrêmement dense mettant en œuvre les principes de *bargaining* et de transaction<sup>67</sup>, enfin par une culture civique qui reste toujours dominée par l'idée d'intégration.

La commémoration d'un Centenaire n'a pas la même portée au plan d'une vie personnelle ou au plan de l'histoire des idées. Pour une vie personnelle, le centenaire consacre une longévité exceptionnelle certes mais indique déjà la proximité sinon d'une totale disparition en tous cas

66. *Op. cit.*, p. 86.

67. Mark J. Green, *The other government. The useen power of Washington Lawyers*. Norton, 1978.

d'un départ irréversible. Au plan de l'histoire des idées il en va autrement. Ici les échelles de temps ne sont homogènes.

Réexaminer le contenu de la Charte d'Amiens, cent ans après sa proclamation, incite à réfléchir sur le projet qu'elle comportait, un projet dont il convenait d'examiner la validité interne car celle-ci une fois reconnue ne saurait être contrainte à une durée prédéterminée pour sa réalisation. Une idée perdure non par sa seule vertu mais selon le projet qui la porte, projet dont les traits distinctifs risquent parfois de se dissoudre dans des coulées de mots qui se veulent novateurs et des constructions intellectuelles qui voudraient faire oublier l'absence de l'inter-humain<sup>68</sup>. Réfléchir sur l'actualité de la Charte d'Amiens exigeait donc l'examen des mots, la vérification des idées et aussi l'évocation d'une mémoire sociale et éthique dont cette Charte procède sans la reconnaître complètement. Mémoire qui parfois lui restitue son sens — lorsqu'il arrive que l'idée de justice recule devant celle du pouvoir — et lui permet de reprendre son souffle.

---

68. Voir le chapitre sur les travaux et fondations des égoutiers dans l'enquête menée au début du XX<sup>e</sup> siècle par Léon et Maurice Bonneff. *La vie tragique des travailleurs*. Etudes et documentation internationales, 1984, p. 145.