

la revue de

L'ECONOMIE SOCIALE

Editorial d'Yves Saint-Jours / 3

I. REGARDS HISTORIQUES / 5

R. Gossez, Associations ouvrières dites de « 1848 » / 7

Y. Rinaudo, La naissance de la coopération viticole / 17

C. Prochasson, Jean Jaurès et la coopération / 31

F.-X. Tassel, Un double hommage / 41

T. Malicet, La colonie libertaire d'Aiglemont / 45

II. VISION CONTEMPORAINE / 51

C. Vienney, Des associations ouvrières
aux coopératives de travailleurs / 53

D. Demoustier, Les SCOP dans l'économie française / 67

S. Pflieger, La démographie des SCOP / 73

D. Barbeyer, l'animateur de SCOP / 81

I. Mahiou et J.-L. Laville,
Unité et diversité des SCOP / 87

M.-F. Lefilleul, SCOP et innovations sociales / 95

P. Imbs, Utopies et réalités des SCOP dans la crise / 101

E. Alfandari et M. Jeantin, La reprise d'une entreprise en difficulté
par une SCOP / 113

J.-L. Fayard, La formation / 120

J. Chateron et X. Dupuis, Les SCOP, un épiphénomène dans le
secteur culturel / 127

C. Reynaud et P. Selosse, Les coopératives de transports / 135

Y. Régis, SCOP et syndicats / 151

CGT, CGTFO, CFDT, CFTC, CGC... et SCOP / 154

M. Fabian, La cootypographie / 175

A. Chataigner, Italiques : une démocratie imaginative / 177

J. Engert, Travailler Autrement et Collectivement / 184

III. CHRONIQUES DE L'ECONOMIE SOCIALE / 195

Economie et société

G. Caire, Lectures du taylorisme / 197

F. Boursier, Economie sociale et innovations en Rhône-Alpes / 203

H. Rollin, Protection sociale : l'heure des choix / 207

Droit et fiscalité

J.-J. Philippe, La taxe sur les salariés / 217

A. Benoît, Sociétés mutualistes / 223

Sources et archives

M. Dreyfus, La Bibliothèque nationale / 230

Bibliographie et vie scientifique

Un entretien avec J.-M. Saillant sur la *Théorie de la coopérative* / 235

B. Gibaud, A propos de *L'Histoire des Français*
dirigée par Y. Lequin / 240

A. Pasquier, Sur le congrès de l'ACI / 242

J.-F. Marchat, Une rencontre à Ligoure / 245

Expériences étrangères

M. Surin, L'action du Crédit mutuel océan au Congo / 248

W. Daübler, Les coopératives en RFA / 251

H. Stern, Les coopératives en RDA / 257

Dr Wolfgang Däubler

Les coopératives en RFA

TERME DIFFICILE À DÉTERMINER

Les difficultés commencent par la terminologie. La langue allemande connaît le terme « société coopérative ouvrière de production », mais il a la consonnance d'un mot étranger inusité. Dans les discussions, il n'est pas utilisé, on ne le rencontrera pas dans les articles de journaux. Il ne s'est pas formé de sigles comme pour le « Volkseigener Betrieb » (VEB) en RDA¹ ; le besoin ne s'est pas fait sentir. Le terme « Arbeiterselbstverwaltung² » est plus répandu, mais la plupart des gens l'associe au modèle yougoslave ; il désigne quelque chose de lointain et non pas quelque chose nous concernant directement. « Autogestion » signifie principalement l'autonomie des communes, « coopérative » — terme que nous préciserons par la suite — un phénomène de classe moyenne. Ainsi, nous retenons pour la suite le terme « société coopérative ouvrière de production », même si ce dernier peut produire le même effet en allemand que le terme « phalanstère » en français.

Outre la langue, la législation est un indicateur essentiel de la réalité sociale. En RFA, il n'existe aucune réglementation législative pour les SCOP ; le Reich allemand également n'avait rien prévu à cet effet.

Pourtant il existe bien des entreprises en RFA qui sont détenues par leurs salariés. Historiquement, nous distinguons deux catégories : l'une représente l'entreprise traditionnelle qui, à la suite de circonstances particulières, a été transmise aux salariés : pour des raisons religieuses ou politiques l'employeur accordait aux salariés une participation de plus en plus importante ; ou bien les salariés reprenaient l'entreprise qui se trouvait au bord ou de la faillite, et continuaient son exploitation. L'autre catégorie s'est développée pendant les dix dernières années en tant que « projet alternatif » aspirant à une nouvelle forme de travail. Les deux modèles seront présentés par la suite. Les associations dans les professions libérales, telles que celles d'avocats, de médecins, de conseillers comptables, d'architectes, etc., ne feront pas partie de cet exposé : elles limitent les principes égalitaires, dès le départ, aux collègues de la profession, et renvoient tous les autres collaborateurs au statut de salarié. De plus, cette égalité n'est souvent exercée qu'envers des tiers, tandis qu'à l'intérieur existent

1. Volkseigener Betrieb (VEB) : entreprise appartenant au peuple.
2. Autogestion (par les ouvriers).

bien des rapports de travail hiérarchiques ou des participations inégales à « l'entreprise commune ».

COOPÉRATIVES EN DEHORS DE LA PRODUCTION

Le mouvement coopératif en Allemagne remonte au milieu du siècle précédent. Leurs promoteurs se nommaient Schulze-Delitzsch dans le domaine industriel et Raiffeisen dans le domaine agricole. Ni l'un ni l'autre ne se définissaient comme faisant partie du mouvement ouvrier naissant, mais s'inspiraient de la pensée démocrate-libérale (Schulze-Delitzsch) ou chrétienne (Raiffeisen). Les coopératives se devaient d'être des organisations démocratiques fonctionnant selon le principe *one man one vote*. Leur but consistait dans le soutien mutuel des membres qui, au départ, étaient solidairement responsables des engagements contractés par la collectivité. Leur conception prévoyait des coopératives dans tous les domaines, mais dans la pratique le domaine de la production était presque totalement exclu. Un premier aperçu statistique, établi en 1860, montre que 60 % des coopératives existantes (environ 1 000) étaient des « Kredit- und Vorschußvereine³ », c'est-à-dire des associations qui se proposaient de financer, pour leurs membres, des mesures de modernisation dans les domaines agricole et industriel. Viennent ensuite les coopératives d'achat et de distribution (environ 20%), tandis que les coopératives de consommation représentaient environ 10%. Le groupe le moins important était constitué par les coopératives de production (2%) qui jouaient ainsi dès le départ un rôle marginal. Cette répartition a très peu varié depuis un siècle — encore aujourd'hui domine ce que l'on appelle la coopérative partielle qui ne prend en compte qu'un segment de l'activité économique (crédit, consommation, vente, etc.). Quelques SCOP existent dans le secteur des transports, tels que les taxis — d'autres manifestations n'ont pas été décelées. En revanche, les coopératives de consommation ont connu, au fil de l'évolution, une extrême importance : en 1900, elles effectuaient environ 1% des transactions du commerce de détail ; leur part atteint 4,5% en 1930, pour les produits alimentaires, 10%. Mais, plus récemment, leur évolution paraît plutôt régressive.

Le statut juridique des coopératives est réglé par la loi sur les coopératives de 1889 qui, avec un certain nombre de modifications, est toujours en vigueur. Son énoncé admet les coopératives de production, mais comme exposé, elles restent généralement à l'état de théorie. Cela peut s'expliquer par le fait que la création d'une coopérative promet un succès seulement dans la mesure où le projet est considéré rentable par les fédérations de coopératives en place. Mais ce seul fait ne pourra expliquer l'exclusion du secteur productif. Les causes en sont plus profondes. D'un côté, l'idée de l'autonomie est extrêmement vivante dans les milieux industriel et agricole — il serait peut-être admissible d'acheter en commun certaines machines, mais on ressentirait comme inacceptable de partager avec d'autres les terres, le bétail et les outils, ou bien de ne plus pouvoir déterminer soi-même le temps de travail. De l'autre côté, le mouvement ouvrier est toujours resté sceptique face aux coopératives de production. Une résolution prise lors du congrès du SPD en 1892 est symptomatique à ce

3. Associations de crédit et d'avance de fonds.

sujet : il faudrait aller à l'encontre du fait que « les coopératives sont à même d'influencer les rapports capitalistes de production, de relever la situation de classe des ouvriers, de faire cesser la lutte des classes politique et syndicale ou même seulement d'apaiser cette dernière ». La rigueur de ce refus est peut-être moins prononcée aujourd'hui, mais le principe en lui-même n'a pas changé. Face aux coopératives existantes, l'attitude diffère d'un type à l'autre : les coopératives de consommation étaient largement des organismes syndicaux ; dans les secteurs bancaire, immobilier et d'assurance, il existe respectivement une grande entreprise appartenant aux syndicats et qui prétend exercer ses activités dans l'intérêt général.

LE PERSONNEL EN TANT QUE PROPRIÉTAIRE

Dans un certain nombre d'entreprises, les salariés deviennent copropriétaires en vertu d'une libre décision du propriétaire initial. Généralement, il s'agit là de petites et moyennes entreprises. La plupart d'entre elles sont regroupées par l'AGP⁴. Ce dernier estime que, dans environ 40 à 50 entreprises, l'influence des salariés est majoritaire. Les exemples les plus connus sont le modèle Ahrensburg de la firme Behrens (matériel de bureau) et la participation du personnel dans la firme Porst (articles de photo) ; dans les deux cas, les propriétaires initiaux — et uniques — appartenaient à des organisations radicales de gauche. Le choix de la forme juridique varie d'une entreprise à l'autre. Cependant, le phénomène que l'on rencontre le plus souvent est la participation en tant que commanditaire ou par l'association en participation. Il arrive que l'on choisisse une structure double : les salariés créent leur propre organisation (par exemple sous forme de société de droit civil ou de SARL) qui, elle, possède des parts dans la société par actions (SA, SARL, etc.) qui détient l'entreprise.

Les tentatives, par le personnel, de prendre en charge les entreprises au bord de la faillite — ou déjà tombées en faillite — sont accueillies avec davantage d'attention. Nous ne disposons pas de données statistiques exactes ; le nombre de reprises couronnées de succès est estimé à 30 ou 40 et le taux de réussite s'élèverait à 50%. Compte tenu des 8 000 à 11 000 faillites annuelles, il faut considérer ce bilan comme médiocre. Quand le conseil d'entreprise et le personnel prennent en considération une telle solution, sa réalisation s'avère souvent vouée à l'échec, car la transformation en une production alternative n'est pas encore suffisamment étudiée et supposerait en outre des investissements que personne ne veut s'employer à financer. Les deux chantiers navals, en Allemagne du Nord, AG⁵ Weser (Brême) et HDW (Hambourg) en sont des exemples : malgré une longue occupation de ces entreprises en 1983, la demande d'installation de désulfuration et d'autres techniques écologiques fut rejetée pour lesdites raisons.

Parmi les succès, il faut citer la verrerie Süßmuth dans la Hesse du Nord qui, au début des années 1970, fut prise en charge par son personnel et qui occupe aujourd'hui une position solide sur le marché. Les premières années se révélèrent les plus difficiles car le

4. Arbeitsgemeinschaft für Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. — groupe de travail pour la promotion de l'association dans l'économie.

5. S.A.

public émettait quelques réserves à l'égard de cette entreprise et allait jusqu'à parler de « VEB-Ouest ». Malgré le scepticisme régnant dans les rangs syndicaux, le personnel obtint un soutien financier de la « Bank für Gemeinwirtschaft⁶ » appartenant aux syndicats. L'une des raisons déterminantes pour cette aide résidait dans le facteur continuation en tant qu'unique possibilité en vue de maintenir les emplois dans une région structurellement faible, et le personnel, de surcroît, n'avait pas pour réputation d'adhérer à des idées de radicaux de gauche. La forme juridique adoptée fut au départ une SARL avec 10 associés élus par le personnel. Entre-temps, elle s'est transformée en fondation dont l'utilité se trouve dans le maintien des emplois et l'amélioration des conditions de travail et non pas dans la distribution des bénéfices. Cela a pour avantage de ne pas diminuer le patrimoine de l'entreprise par la distribution de bénéfices ou de dividendes au personnel, ce qui risquerait de nuire à la bonne évolution de l'entreprise.

Des problèmes juridiques se sont posés, car il est incertain si et dans quelle mesure on peut appliquer les règlements du droit de travail dans ces nouveaux rapports entre associé-employé et entreprise-employeur. L'opinion dominante fait intervenir, eu égard à l'intégration de chacun dans la hiérarchie de l'entreprise, le droit individuel du travail ; cependant la direction de la verrerie Süßmuth et le syndicat IG Chemie-Papier-Keramik ont contracté des conventions collectives relatives aux salaires et aux conditions de travail. Face au droit de grève, on garde une attitude réservée, mais ce problème revêt encore un caractère académique. La situation en matière d'assurance sociale est claire, les « co-entrepreneurs » étant assurés automatiquement contre la maladie, l'invalidité, les accidents, la vieillesse et le chômage.

Aucun groupe social significatif en RFA n'exige le développement des prémisses des SCOP. À une généralisation des formes existantes s'oppose tout d'abord le fait que la participation des salariés au patrimoine de l'entreprise relève de la libre décision de l'employeur ; ainsi, on ne peut s'attendre à un tel pas que dans des circonstances subjectives et particulières. En ce qui concerne les reprises d'entreprises menacées par la faillite, le personnel se trouve généralement dans une situation objectivement très défavorable puisqu'on ne pourra expliquer l'effondrement de l'entreprise par le seul fait d'un mauvais management des propriétaires. Et chaque échec conduit, non seulement à la perte définitive d'emplois (le plus souvent aussi à la perte d'argent), mais discrédite également l'idée selon laquelle le personnel serait à même de prendre en main le destin de l'entreprise. S'y ajoute le danger de « l'auto-exploitation » exprimé par les syndicats : le souci d'assurer la survie de l'entreprise risque de conduire à la régression des acquis relatifs aux salaires et conditions de travail. Ainsi de telles manifestations ont été constatées dans la verrerie Süßmuth où le personnel assurait pendant longtemps des heures supplémentaires non rémunérées.

LES PROJETS ALTERNATIFS

Dans le cadre du mouvement alternatif se sont établies, dans les dix dernières années, plusieurs unités de production et de service qui se veulent non capitalistes, et rejettent par là

6. Banque pour l'économie d'intérêt général.

le mot « entreprise ». D'après des estimations sommaires, il y aurait entre 6 000 à 15 000 « projets », et 30 000 à 150 000 personnes devraient y participer directement. Leur but consiste en un travail socialement utile, où « l'utilité » n'est pas uniquement déterminée dans la perspective de l'utilisateur : à l'intérieur de la collectivité, de nouvelles formes de communication doivent être développées et orientées selon l'idée de l'épanouissement de la personnalité et celle de la solidarité. Une relation entre elles n'existe pas. La distance sociale entre le mouvement syndical et le mouvement alternatif est extrêmement importante en RFA et l'on rencontre des relations entre ces deux domaines tout au plus dans le cadre universitaire.

Selon leur objet, seulement 12% environ des projets se consacrent à la production, y compris l'agriculture ; outre l'exploitation agricole, les activités les plus importantes dans ce domaine sont à caractère artisanal, telles que réparation de voitures, tissage, carrelage, etc. Mais le secteur dominant est sans équivoque le domaine de la « superstructure » ; 18% des projets se consacrent à un travail politique et 22% effectuent un travail social (garde d'enfants, soins médicaux) 17% concernent la production et la distribution de produits d'imprimerie. Le reste se répartit entre la restauration, des centres de communication et des tâches de coordination. Généralement, il s'agit de petites unités qui dépassent rarement 20 collaborateurs. Seulement 7% des projets travaillent pour le marché général. De loin, la plus grande partie de leurs biens et services est écoulee parmi une clientèle particulière : les sympathisants du mouvement alternatif. Le cas échéant, ils sont prêts à accepter, par solidarité, des conditions économiques relativement défavorables. Cependant, il n'est permis qu'à 25% des collaborateurs de gagner leur vie avec leurs activités dans les projets. La majorité participe bénévolement une fois terminée sa journée de travail, ou bien se contente d'une rémunération faible, complétée par le salaire du conjoint, d'amis, de parents, etc. Beaucoup d'entre eux sont attirés par l'idée qu'un travail peu rémunéré est préférable au chômage. De plus, l'évaluation économique en rapports monétaires est souvent rejetée. Le nombre d'emplois créés dans les projets alternatifs est estimé, à Berlin-Ouest uniquement, de 3 000 à 4 000.

La question de la forme juridique s'avère souvent oiseuse. Le travail est organisé sur la base d'une conscience de coopération sans que l'on pense à la sécurité juridique. Quand on ne peut pas l'éviter — par exemple pour la participation au marché général —, le choix s'effectue généralement en faveur d'une association ou d'une SARL. La coopérative au sens juridique ne joue aucun rôle.

Ces dernières années, le « Netzwerk Selbsthilfe » joue un rôle de plus en plus important. Il compte actuellement plus de 10 000 membres. Ces derniers paient une cotisation mensuelle (par exemple 12 DM). Les sommes ainsi accumulées seront redistribuées sous forme de subventions ou de crédits aux projets judicieux et nécessitant des aides financières. D'autre part, il est question depuis peu d'une « Öko-Bank⁷ ». L'évolution du mouvement alternatif poursuit son ascension — les succès électoraux du parti « Die Grünen » en sont une illustration.

Wolfgang Däubler est professeur à l'université de Brême.

7. Banque écologique.