

ARGENTINE: QUAND LES TRAVAILLEURS DIRIGENT LEURS ENTREPRISES

Buenos Aires. Conversation avec Daniel Lopez, président de la firme Ghelco, usine de fabrication de ma. tières premières de confiserie, avec le bruit des machines qui monte dans son bureau. A tout moment, un ouvrier passe devant sa porte mais aucun d'entre eux n'a l'idée de la fermer. C'est que dans cette usine. chaque employé est en même temps son chef et a donc le droit d'entendre ce que dit son représentant élu.

Lopez, un rondouillard dans la quarantaine, évoque les temps où l'usine avait des propriétaires privés: « *à partir de 1997, la situation a empiré. Les propriétaires ont cessé de payer les primes prévues dans nos contrats et on touchait nos salaires de plus en plus tard. On nous a obligés d'accepter une baisse de salaire de 50%, sinon l'entreprise fermait. On nous a imposé un congé sans solde d'un mois, puis il a été prolongé et à la fin ils ont affiché une note sur les panneaux disant que la société mettait un terme à ses activités* ».

C'est ainsi que se manifestaient au niveau de l'entreprise les difficultés économiques de l'Argentine, suscitées par une dette colossale qui ont débouché en fin 2001 sur la proclamation de la faillite du pays.

Toutefois, les travailleurs n'ont pas voulu laisser disparaître leurs entreprises, se référant au droit au travail garanti par la constitution, car leurs usines représentaient pour eux en ce temps de marasme général leur survie, ce qui n'était pas le cas de leurs riches patrons qui ont simplement tiré un trait sur un investissement non rentable.

Encore aujourd'hui, Lopez s'emporte quand il explique qu'ils « *avaient voulu mener subrepticement la boîte à la faillite afin de se débarrasser de leurs dettes pour ensuite racheter tout l'équipement à la vente aux enchères à bon marché. Avec l'argent de nos salaires impayés* ». Cependant, cela ne s'est pas produit car, au lieu de la vente à la découpe de l'entreprise en faillite, c'est une société coopérative ouvrière de production (SCOP) qui a pris la gestion en mains et continué la production sous le même nom. Et aujourd'hui. la SCOP rencontre sur le marché les anciens propriétaires qui ont créé de but en blanc une nouvelle société.

Redémarrage en passant par la case ferrailleur

Les administrateurs provisoires n'ont pas exulté quand ils ont confié les entreprises en faillite à des gens sans aucune expérience de gestion, mais les grèves avec occupator les y ont contraints. Au tournant du millénaire la situation était tendue dans tout le pays Lors de manifestations violentes contre la politique de l'Etat, les forces de l'ordre ont tué plusieurs personnes de sorte que les directives des dirigeants du pays qui ne tenaient pas à attirer sur eux l'opprobre international sont devenues les suivantes: agissez avec les ouvriers protestataires avec la plus grande prudence.

Le journaliste Sergio Ciancaglini, auteur d'un livre sur ce sujet, se souvient du cas de l'imprimerie Chilavert : « *les policiers ont expulsé: un à un huit ouvriers de l'usine. A la fin, les autres se sont enfermés avec des bidons d'essence qu'ils étaient prêts à enflammer en cas d'intervention policière. Les gens du voisinage l'ont appris et sont venus défendre l'imprimerie*» Finalement, on a confié l'usine à sa coopérative

et elle existe encore aujourd'hui.

A l'heure actuelle, il y a en Argentine environ 280 sociétés coopératives de production nées de « l'effondrement » des propriétaires, donc sans aucune expropriation ou spoliation révolutionnaire. On y compte des entreprises de bois, de textile, de transformation des métaux, de fabrication de céramique, de cultivateurs de kiwis ou encore par exemple l'hôtel Bauen dans le centre de Buenos Aires. Ensemble, elles fournissent du travail à 15 000 personnes qui malgré des doutes initiaux ont su les maintenir en activité. Ciancalgini, après avoir longtemps réfléchi, n'a trouvé que cinq cas de faillite.

Au début, il n'y avait même pas de normes juridiques claires pour transmettre ces usines en faillite entre les mains de leurs employés. Cela s'est fait au cas par cas, dans l'improvisation, en se basant sur les précédents existants. C'est l'avocat Luis Alberto Caro qui a fourni aux ouvriers une assistance juridique. Aujourd'hui, il est le conseiller juridique de cent coopératives. « *Le plus dur a été de changer leur mentalité. Ils se sous-estimaient, étant persuadés que c'était trop complexe pour eux. Même leurs épouses et leurs parents et alliés leur disaient qu'ils étaient fous. Mais tout en buvant leur maté du soir, ils se sont mis à étudier comment fonctionnait en fait leur propre usine* » dit le juriste en insistant sur les mots leur propre (usine).

A Ghelco, comme partout ailleurs, le plus dur a été de trouver de l'argent pour financer la première commande. Tout était prêt, le personnel, les machines, les connaissances, les clients mais l'argent manquait pour acheter du sucre. « *Alors, on a fait le tour des locaux et on a vendu à la ferraille tout le matériel qui ne nous était pas utile* » se souvient Caro en soulignant que le plus important a été la solidarité avec les autres coopératives de production. « *Une SCOP de la métallurgie a payé les dettes d'électricité de Ghelco pour que l'approvisionnement électrique puisse être rétabli* »

Un Président qui travaille sur la chaîne

Le président de la firme de confiserie me fait visiter les ateliers et me montre des hommes à forte carrure qui travaillent sur ordinateurs d'une façon peu orthodoxe, tapant d'un doigt comme un pivert avec son bec.. « *Ce sont des ouvriers qui ont suivi une formation car au début ils avaient peur des ordinateurs..*

C'est que tout le personnel administratif est parti car il n'admettait pas que nous aurons tous le même salaire quel que soit la nature de notre travail à chacun » précise Daniel Lopez.

Toutes les SCOPs abolissent la structure pyramidale qui prévalait auparavant avec le propriétaire à son sommet et passent à une structure horizontale où tous sont égaux. Lors des prises de décision, pendant les assemblées générales hebdomadaires, chacun a une voix égale. On décide collectivement si les bénéfices doivent aller aux salaires ou à l'achat de matières premières ou à des investissements dans l'achat de machines.

Pour que la firme puisse fonctionner sans s'embourber dans une réunionnite sans fin, il convient de choisir des dirigeants qui ont le droit de prendre des décisions dans un nombre de cas limité. Par exemple, ils peuvent fixer avec un client le prix des marchandises entre des limites déterminées à l'avance, sinon il convient de réunir une assemblée générale pour en décider. Même Lopez, qui a été élu à la tête de Ghelco il y a cinq ans, conçoit sa fonction présidentielle comme un rôle d'attaché de presse qui signe au nom de ses collègues des accords avec clients et fournisseurs:

« Mais quand il y a un coup de feu; je les rejoins sur les chaînes de montage comme le fait tout le personnel des bureaux », explique-t-il en souriant. Les gens que j'ai rencontrés dans ces entreprises m'ont dit plus d'une fois que dans ce modèle économique il ne s'agit pas de profit mais du bien-être des gens qui y travaillent. Lopez le prouve en disant: « avant, je travaillais douze heures par jour et je ne rentrais à la maison que pour dormir. Aujourd'hui, on s'est mis d'accord sur une journée de travail de huit heures et donc je gagne maintenant un peu moins mais, en échange, j'ai du temps pour mes deux enfants et pour moi c'est une gratification bien plus importante ».

Bien sûr, tout n'est pas rose. Comme dans toute autre entreprise, il y a toujours un risque d'escroquerie. Cela s'est aussi produit à Ghelco où le prédécesseur de Lopez volait ses camarades de travail / co-dirigeants. Ceux-ci, après l'éclatement de l'affaire, l'ont démis de ses fonctions et licencié immédiatement. De la même manière, ils peuvent, après plusieurs avertissements, licencier celui qui se ferait payer sur le travail des autres. Par contre, quand quelqu'un a un enfant malade, ~ les autres lui votent une allocation spéciale pour qu'il puisse s'acheter des médicaments. Le journaliste Ciancaglini souligne cette exigence de démocratie interne dans les rapports avec le juriste Caro cité ci-dessus qui a profité des SCOPs pour se faire un nom et gagner des sommes considérables. « Le principe de base de l'économie coopérative, c'est l'indépendance envers l'Etat, les partis ou même les syndicats Mais Caro avait commencé à rapprocher beaucoup trop les coopératives de la Présidents Cristina Fernandez et du coup majorité des SCOPs s'est séparée de lui ».

Le problème des petits nouveaux

A la différence d'autres cas plus anciens, les SCOPs argentines ne partent pas de zéro mais poursuivent l'activité de structures préexistantes, ce qui simplifie la tâche. Daniel Lopez reconnaît que Ghelco ne travaille qu'à 40% de ses capacités et donc qu'elle ne fournit du travail qu'à 40 personnes alors que dans les années 1990, avant [la crise économique, plus de 100 personnes travaillaient dans l'entreprise.

Le frein principal à un essor plus grand est le peu de goût des SCOPs pour les banques. Aussi, craignant d'avoir des dettes, elles ne veulent pas emprunter plus d'argent, argent sans lequel, bien sûr, il n'est pas possible d'apporter des améliorations fondamentales dans [l'entreprise.

Mais malgré ces aspects négatifs, les SCOPs ont réussi la chose essentielle, à savoir maintenir en vie leurs usines grâce à quoi les coopérateurs ont pu continuer à vivre décemment. C'est ce qui a plu au dirigeant vénézuélien Hugo Chavez qui a essayé d'introduire ce modèle dans son pays. « Mais cela a été un échec total. L'économie coopérative ne saurait être introduite par un décret d'en haut » dit Ciancaglini en ajoutant que pour que cela marche il faut avoir de l'expérience au départ. Les nouveaux employés qui en majorité proviennent de familles de travailleurs des secteurs non coopératifs sont loin de faire preuve de la même volonté de travailler pour le bien du collectif que ceux qui ont acquis leur entreprise par leur lutte. C'est précisément la recherche de nouveaux cadres qui est probablement le plus grand obstacle au développement de ces « firmes sans propriétaires ».

Ces entreprises représentent en Argentine un simple ajout marginal au capitalisme traditionnel dans lequel employeurs et employés ont des rôles clairement distincts. Il demeure qu'on peut se demander si à l'avenir ce ne sera pas le contraire. *« Avant Copernic, tous étaient persuadés que le soleil tournait autour de la terre. Copernic a fait voler en éclat cette croyance et, avec le passage du temps, la majorité a fait siens ses arguments »* répond le juriste Caro en utilisant cette métaphore astronomique ajoutant *« pourquoi en serait-il autrement avec le capitalisme que tout le monde considère aujourd'hui comme étant le seul système possible? »*.

**Apar TOMAS NIDR
in Dnes, Prague 24 mai 2012
traduit par V.CI. Fisera.**

20/09/2012

