

LES SOPHISMES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Frédéric LORDON
(CNRS-CEPREMAP)

Février 2002

A en croire ses zéloteurs les plus enthousiastes, l'épargne salariale a vraiment tout pour plaire, et il faut vraiment l'obstination oppositionnelle réflexe des « toujours contre » pour trouver à redire à un projet d'une si incontestable générosité. Rendre de la richesse et rendre du pouvoir : voilà les promesses d'un programme auquel on voit mal comment on pourrait trouver à objecter. Les choses sont moins simples que ne voudraient le donner à penser ces intentions très généreuses, et s'il y a lieu de ne pas céder immédiatement au sentiment de gratitude c'est parce qu'il se pourrait que ce magnifique élan de partage recèle ou bien quelques fausses promesses ou bien quelques projets plus hypocrites et moins avouables. Et si vraiment les promesses de l'épargne salariale sont bien celles qu'on vient de dire, alors il y a certainement lieu de se poser quelques questions à leur propos. Rendre de la richesse ? Mais de quelle richesse parle-t-on ? Si c'est de richesse boursière, voilà un don singulièrement volatil et qui ne coûte pas grand chose aux entreprises. Rendre du pouvoir ? Il y a peut-être plus loin qu'il ne semble du salarié transmué en petit porteur à la fin de la subordination salariale et au recouvrement de la souveraineté des producteurs.

L'argument hypocrite-partageux : « l'épargne salariale redistribue la richesse »

Par un apparent retour de scrupule – mais qu'on se rassure, toujours adéquat aux entreprises de rationalisation du moment – voici qu'Alain Minc s'avise du creusement des inégalités et de leur origine financière¹. Oui, nous dit-il, des inégalités se sont formées pendant les décennies 80-90, et, comme les douleurs de la lucidité sont l'honneur de « l'intellectuel », oui aussi, l'explosion des revenus financiers en est la cause. La déréglementation financière est un bienfait, cela n'est pas douteux, mais elle recèle tout de même quelques inconvénients. Heureusement l'énoncé du problème contient déjà sa propre solution. Si les revenus financiers, dont n'ont bénéficié que certains seulement pendant les

¹ Minc (2000), *www.capitalisme.fr*, Gallimard.

deux décennies passées, sont la cause de cette inégalité, alors il suffit d'en étendre largement la distribution pour lever la difficulté. Le privilège de la plus-value boursière était trop étroitement répandu ? portefeuille pour tout le monde ! Cette façon d'ouvrir grand les portes de la finance est probablement le moyen le plus subtil de donner à la déréglementation un semblant de légitimité par les voies de la participation financière élargie. En fait de légitimation, on est plutôt dans cette logique de l'alibi selon laquelle restituer quelques miettes à la population des salariés ordinaires permettrait de faire passer que le même petit nombre continue d'accaparer la plus grande part de la plus-value boursière, mais désormais au dessus de toute objection possible. Ainsi, il faut réexpliquer à Alain Minc qu'accroître extensivement la sphère de l'actionariat n'équivaut nullement à partager équitablement la richesse financière, que, certes, les Etats-Unis comptent des dizaines de millions d'actionnaires, mais que 10% des ménages y détiennent 90% des valeurs patrimoniales², et qu'on n'est pas quitte d'une inégalité massive avec des redistributions du deuxième ordre.

Mais l'argument partageux a d'autres ressources – et d'autres porte-parole. Et il est vrai que dans le registre des sophismes de l'épargne salariale, Jean-Marie Messier n'est pas non plus un personnage secondaire. Même élan du cœur mais mieux armé de logique, et auquel on se laisserait presque prendre. Dans l'entreprise, nous dit Jean-Marie Messier³, ce sont les salariés qui créent la richesse – voilà un point avec lequel on aurait du mal à être en désaccord. Cette richesse créée par les salariés, poursuit le prédicateur, c'est avec eux qu'il faut la partager – et l'on se demande soudain si on n'est pas passé dans un monde parallèle. Heureusement la conclusion du syllogisme fait faire retour à la réalité, car pour Jean-Marie Messier, le moyen de ce partage de la richesse avec les salariés c'est bien sûr d'en faire tous des actionnaires. On lui pardonnera d'autant plus facilement cette erreur finale que les prémisses sont justes et permettent mieux d'aboutir à la conclusion véritable. Non, Jean-Marie Messier, la richesse que créent les salariés, celle qu'il faut partager avec eux, c'est la valeur ajoutée, pas la plus-value boursière. Les salariés n'ont rien à voir avec le nuage de fumée boursier qui gonfle un jour, crève le lendemain, au gré des humeurs collectives des investisseurs. Si vraiment il est question de partager de la richesse avec les salariés, il faut en revenir à la seule question pertinente en cette matière, celle de la répartition de la valeur ajoutée entre salaires et profits – on sent bien que ce n'est pas exactement ce que Jean-Marie Messier a en tête.

² Husson (2001), *Le grand bluff capitaliste*, La Dispute.

³ Messier (2000), *j6m.com*, Hachette Littératures.

Ainsi, il se pourrait que l'épargne salariale et l'actionnariat salarié ne soient que les instruments d'une gigantesque diversion dont la finalité première consiste à évacuer la question du salaire direct. Voilà donc les salariés désormais invités à se tourner vers la bourse, nouveau lieu où se fabrique leur rémunération, mais à leurs risques et périls bien sûr. Car, d'une part, les assurances données aujourd'hui que l'épargne salariale ne saurait être autre chose qu'un bonus, pourraient bien n'avoir qu'un temps, et le passage subreptice de la logique du complément à la logique du substitut pourrait être une hypothèse qu'il serait sage de ne pas exclure trop rapidement – n'a-t-elle pas d'ailleurs déjà connu ses premières réalisations à l'image de l'accord « modération salariale contre actions » passé par Air France avec ses pilotes en 1998 ? Dans ces conditions, et si ces pratiques de substitution venaient à se généraliser, c'est une part croissante de la rémunération salariale qui se trouverait exposée à des risques de marché que les salariés n'ont aucune vocation à porter. A rebours de ce qui fait leur position caractéristique dans la structure sociale du capitalisme, les capitalistes n'aiment pas le risque et ils s'en défont chaque fois que l'occasion leur en est offerte ; et en dépit de ce que répètent inlassablement leurs discours, ils en prennent également à leur aise avec la responsabilité, notamment avec celle de verser la rémunération dont ils n'ont rien trouvé de mieux que de se défaire en la remettant à une institution collective et anonyme – le marché financier – au terme de cette invraisemblable trouvaille qu'on pourrait qualifier de socialisation boursière de la rémunération du travail. Ainsi la véritable rationalité patronale dont se soutient l'épargne salariale est moins authentiquement partageuse qu'elle ne voudrait le faire croire si l'on considère qu'elle a pour finalité véritable de dispenser de verser du salaire, si agréablement remplacé par du papier actionnarial.

L'intérêt des entreprises ne s'arrête d'ailleurs pas là car l'autre propriété aimable de l'actionnariat salarié réside dans ses effets de contrôle capitalistique. La part actionnariale des salariés, c'est autant de moins en circulation sur les marchés, autant sur quoi un éventuel assaillant ne pourra pas faire main basse. Ce n'est pas la Société Générale, par exemple, qui dira le contraire, elle qui n'a dû qu'à ses salariés actionnaires et au bloc de 12% de droits de vote dont ils avaient le contrôle, de sauver sa tête lors de l'OPE lancée sur elle par la BNP en 1999⁴. Et l'on peut parier que la plupart des grandes entreprises toutes redevenues des proies potentielles depuis qu'elles ont sacrifié aux normes de la *corporate governance* et décidé de tenir pour ringard le système des participations croisées qui assurait jusqu'ici leur protection, ont surtout en tête les menaces de la prédation financière et les moyens de s'en prémunir

⁴ Voir Lordon (2002), *La politique du capital*, ouvrage à paraître.

chaque fois qu'elles ont en vue de faire monter leurs salariés dans leur capital – en tout cas bien plus que la généreuse intention d'en faire de véritables associés et de partager avec eux le pouvoir de direction. Que l'actionnariat salarié constitue une aberration aux yeux mêmes de la théorie financière la plus standard, puisque le portefeuille des salariés se trouve alors aussi peu diversifié que possible, n'est sûrement pas un argument susceptible de retenir le geste patronal d'instrumentation de l'épargne salariale. Enrôlés bon gré mal gré dans la défense capitaliste de leur entreprise, les salariés subissent de fait la pleine exposition au risque de marché et aux fluctuations gigantesques auxquelles peut être conduite la part patrimoniale de leur rémunération. Et comme il s'en trouvera pour dire que c'est là un inconvénient également partagé par les fortunes grandes ou modestes de l'épargne financière, que le magnat des stock-options en souffre autant que le salarié ordinaire, il est utile de rappeler que, d'une extrémité à l'autre de la richesse boursière, le niveau de revenu fixe non financier n'est pas le même non plus et qu'il faut en tirer les conclusions quant aux capacités respectives des uns et des autres de supporter les fluctuations financières. Faut-il le dire, ce discours, parfaitement inaudible tant que la bourse prenait 30% par an et que les palmarès de l'actionnariat salarié se gargarisaient des caissières d'Auchan quasi millionnaires, pourrait retrouver quelque audience en période de déconfiture boursière car les prophètes de l'épargne salariale, qui avaient laissé entrevoir à leurs prospects des perspectives d'enrichissement sans fin et bien propres à rendre ridicule le pourcent et demi de croissance annuelle du salaire réel, avaient oublié de les avertir qu'il arrive aux marchés de fluctuer et que les retours de manivelle y sont brutaux à proportion des excès de la hausse. On aurait voulu que les salariés de France Télécom ou d'Alcatel fussent interrogés à propos des charmes de l'actionnariat salarié avec autant d'empressement en 2001 qu'en 2000, c'est-à-dire après un an et 75% de dégringolade de leurs titres, et on peut gager qu'ils ne tarderont pas à s'apercevoir que les évaluations délirantes (dans un sens comme dans l'autre) de la bourse sont sans rapport véritable avec la réalité de leur effort productif ni avec les horizons temporels de leur travail collectif.

Dans cet ordre d'idée, l'événement de la faillite d'Enron fin 2001 revêt une portée tout à fait éminente. Survenant au cœur même de la société la plus idéologiquement favorable à l'épargne financière, il y prend une force d'ébranlement supérieure à ce qu'il aurait connu n'importe où ailleurs, en signifiant, dans le temple de la croyance patrimoniale, la possibilité de la ruine financière totale. Rappelant d'ailleurs sous une forme particulièrement caricaturale les inégalités qui se cachent derrière les fausses égalités de l'accès « généralisé » au patrimoine boursier, puisque les grands fortunés sont aussi de grands initiés et se sauvent avec force plus-values, laissant la déconfiture à l'ordinaire des épargnants, la faillite d'Enron sème

un doute d'autant plus dévastateur qu'il survient là où on l'attendait le moins. Car ce n'est pas seulement l'idée d'un revers de fortune temporaire qu'elle véhicule dans une société américaine si financiarisée qu'elle en a parfaitement intégrée la possibilité de la volatilité (« on n'a pas perdu tant qu'on n'a pas vendu »), mais l'idée autrement plus radicale de l'évaporation totale, de la ruine définitive. La symbolique de la prévoyance et de l'effort, si caractéristique de cette épargne qu'est la retraite capitalisée, souvent érigée en paradigme même de l'épargne, reçoit là un coup terrible quand sa destruction totale survient sans que les épargnants aient commis la moindre faute ou pu esquisser le moindre geste. Mais c'est plus globalement la croyance patrimoniale même qui se trouve déstabilisée, croyance en l'indéfectible alliance (à quelques fluctuations près) de la bourse et de la prospérité des ménages américains, et s'il faudra attendre un peu pour savoir si le choc ne demeurera que local ou bien fera sentir des effets durables dans le rapport de la société américaine à l'épargne financière, il est déjà possible d'en méditer les conséquences pour notre propre compte et de modérer les élans de ceux qui voudraient faire croire que l'épargne salariale est un eldorado où l'on gagne à tous les coups.

L'argument politique-naïf : « rendre du pouvoir aux salariés »

Mais l'argent n'est pas tout – nous disent sans rire les défenseurs de l'épargne salariale. Il y a aussi le pouvoir. Le deuxième appât de l'épargne salariale n'est pas pécuniaire. Il est politique. Voici donc venir la nouvelle alliance du capital et du travail, sorte d'apothéose de l'œcuménisme d'entreprise qui a toujours considéré que la lutte des classes procédait d'une vision inutilement conflictuelle du monde social et qui, très attaché à la paix dans les ménages, veut croire au primat de la coopération sur l'exploitation, de la concorde sur l'antagonisme. Or comme – ombre d'un doute – l'harmonie d'entreprise n'est pas parfaitement réalisée et qu'il y a lieu de la faire progresser encore, il ne faut manquer sous aucun prétexte l'occasion offerte par les tendances (financières) du capitalisme actuel de sceller une nouvelle alliance en usant du levier de l'épargne collective. Que le devenir financiarisé du capitalisme fût l'effet d'un mouvement quasi-cosmique, et comme tel parfaitement irrévocable, la chose était déjà bien entendue, mais voilà que se découvre la merveilleuse alliance du nécessaire et du désirable puisque ce nouvel état est le meilleur possible, car le plus susceptible d'accoucher de la vraie réconciliation du capital et du travail, d'aboutir à l'alliance définitive en régime capitaliste : celle qu'on noue autour de la propriété. Salariés, managers, rentiers : tous propriétaires, c'est-à-dire tous réconciliés dans l'universel

de la solidarité actionnariale. Disparition des conflits d'intérêt puisque l'intérêt patrimonial est partagé par tous, évanouissement des luttes, désormais sans objet : l'entreprise générale de l'épargne salariale est d'inspiration plus marxienne qu'elle ne veut bien l'avouer : elle accrédite implicitement l'hypothèse du front de classes mais avec l'intention de le faire disparaître.

On peut faire une lecture moins irénique et plus machiavélienne de l'épargne salariale du moins si l'on considère – dichotomie interprétative rustique mais assez efficace – que ses partisans se rangent aisément dans deux catégories, les abusés et les cyniques, les premiers adhérant de toute la sincérité de leur foi au projet réconciliateur, les seconds, libéraux idéologiques mais mâtinés d'un marxisme tactique qui s'ignore, n'ayant pas d'autre intention que de poursuivre la lutte des classes mais par d'autres moyens et avec, plus que jamais, la finalité d'y approfondir leur avantage. Ceux-ci abandonnent à d'autres les fadaises de la grande réconciliation et poursuivent d'autres projets ; ils n'ont nulle intention de faire disparaître les lignes de clivage, mais bien plus habilement de les faire passer ailleurs, non plus entre capital et travail, mais à l'intérieur même du travail. Le moyen de ce grand déplacement des lignes réside dans le dédoublement contradictoire de l'identité sociale des salariés que réalise l'épargne salariale. Le salarié dont les intérêts étaient définis de manière univoque s'y retrouve maintenant écartelé entre une identité salariale et une identité actionnariale qui se contredisent. C'est bien ce dédoublement qui a pour effet de faire passer la nouvelle ligne de division à l'intérieur du collectif salarial lui-même et ce de deux façons.

Pour comprendre le modus operandi de ce mouvement, peut-être faut-il d'abord commencer par rompre avec l'idée – nostalgique ou prophétique ? – du salariat un-seul-corps, parfaitement homogène, idée d'un rapport salarial qui définirait des salariés tous fondamentalement équivalents. Or la réalité sociologique du salariat est dans la stratification, ou si l'on veut faire moins discontinuiste, dans la différenciation, d'ailleurs repérable dans de multiples dimensions. Parmi ces variations quasi-continues, mais qui n'en finissent pas moins par produire des effets de polarisation, il en est une qui ordonne les salariés selon, pourrait-on dire, un gradient de collaboration, et distingue à ses extrémités des salariés « du haut », pour parler sommairement, sociologiquement et idéologiquement proches du capital, et par là plus enclins à entrer avec lui dans un rapport de participation/collaboration, et des salariés « du bas » subissant complètement les rapports de subordination et pris dans ce qu'on pourrait

appeler un habitus de la résignation salariale⁵. Cette différenciation-là est particulièrement importante dès lors qu'on pose la question de savoir par qui les salariés-actionnaires vont se trouver représentés au Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) et au conseil d'administration. Or les expériences en matière d'épargne salariale sont, sous ce rapport, d'une grande clarté qui montrent presque toutes la monopolisation de la représentation « salariale-actionnariale » par les salariés « du haut ». Rien de fortuit dans cet état de fait, et pour deux raisons au moins. En premier lieu les directions, loin d'être inertes, se montrent d'un interventionnisme inquiet dès lors qu'il est question de restituer du pouvoir, et prennent bien soin d'être les organisatrices de ce repartage dirigé de manière privilégié vers les salariés les mieux disposés à l'égard du capital et les moins susceptibles de mésuser du pouvoir récupéré – ainsi ne compte-t-on plus les associations de salariés-actionnaires créées à l'initiative des directions d'entreprise et confiées à des dirigeants soigneusement choisies par elles... Mais l'interventionnisme n'est parfois pas même nécessaire et l'opération endogène des régulations sociales de l'entreprise est capable de produire sans aide extérieure les résultats désirés. Car la démocratie actionnariale, qui proportionne l'expression à la participation financière, accorde *ipso facto* une sur-représentation aux salariés « du haut », les mieux dotés en capacité d'épargne et – le monde de l'épargne salariale est décidément bien fait – les plus enclins à reconnaître comme légitimes les règles de gestion imposées par le capital, à plus forte raison quand ils s'en savent mieux protégés que les autres.

C'est donc bien dans le collège des cadres, et même assez souvent des cadres supérieurs, que se recrutent le plus souvent les délégués aux divers conseils de l'actionnariat d'entreprise, c'est-à-dire dans la catégorie de salariés la moins exposée, toutes choses égales par ailleurs, au risque de licenciement. Ainsi les représentants des salariés-actionnaires sont précisément ceux d'entre eux pour lesquels la contradiction de l'identité salariale et de l'identité actionnariale est la moins vive, quand elle n'est pas carrément inexistante, à l'exact opposé des autres salariés, ceux « du bas », pour lesquels cette contradiction est la plus intense. Sans surprise, ces représentants sont enclins à exercer leur mandat selon une logique actionnariale presque pure et non selon un compromis entre logiques salariale et actionnariale comme pourraient le faire des salariés d'un collège moins proche du capital et surtout plus exposé aux risques de ses règles de gestion. Ainsi l'épargne salariale et la question de la représentation aiguissent-elles un conflit intra-salarial sous l'effet de l'émergence de nouveaux acteurs collectifs – les associations de salariés-actionnaires – spontanément portés à contester

⁵ Lordon (2001), « Rapports de subordination et rapports de propriété. Eléments théoriques pour une critique de

le monopole syndical de la représentation. C'est donc un tout nouveau paysage social que l'épargne salariale recompose dans l'entreprise où la confrontation traditionnellement bipolaire – direction/représentants syndicaux – s'efface progressivement pour céder la place à un problème à trois corps, dont on perçoit bien tous les degrés de liberté qu'il ouvre aux manœuvres des directions, désormais en mesure de profiter de ce dédoublement de la représentation pour jouer les uns contre les autres. De même que l'utopie des fonds de pension salariaux, les projets de l'épargne salariale échouent sur le problème de *l'intermédiation*, car le pouvoir de la participation financière n'est attaché qu'à la propriété concentrée – concentrée par la détention, pour les plus riches, ou par la représentation, pour les plus nombreux. Il y a donc une inévitable médiation entre les épargnes disséminées des salariés et l'expression de leur pouvoir qui ne se manifeste qu'au travers d'une forme ou d'une autre d'agrégation. Mais qui sont les agents en charge de cette médiation et comment s'assurer de la coïncidence de leurs logiques propres avec celles de leurs mandants ? Le biais de représentation, déjà visible, qui conduit à déléguer comme représentants les moins représentatifs des salariés, voue l'épargne salariale à n'être gérée que de manière purement actionnariale, c'est-à-dire à l'exact opposé des usages « impurs » qui devraient en être fait si vraiment on voulait en faire l'instrument d'un authentique repartage du pouvoir.

La séparation des représentants et des représentés n'est pas le seul conflit que fait naître l'épargne salariale, qui a aussi le pouvoir de dresser les uns contre les autres les représentés mêmes, et avec plus d'intensité à mesure qu'on descend dans la hiérarchie salariale. Le salarié de l'entreprise A qui détient par l'intermédiaire de son FCPE des actions de l'entreprise B ne considère plus les salariés de B avec les yeux de la solidarité salariale mais avec le regard un peu froid de l'épargnant à la recherche de la rentabilité maximale. Et les raisons pour l'un de s'inquiéter de l'emploi de l'autre, raisons d'identité de condition, rappelées par les appareils transversaux des syndicats, cèdent face à la séparation d'intérêts rendus objectivement divergents par le fait de la participation patrimoniale. C'est donc non pas tant dans la tête du salarié individuel lui-même que dans la masse du collectif salarial que se manifestent les contradictions de l'identité dédoublée. Celles-ci sont sensibles jusqu'au sein d'une même entreprise où l'actionnariat salarié peut conduire à rompre la solidarité inter-sites ou inter-établissements, et l'on peut imaginer facilement que si l'actionnariat venait à prendre chez Renault, par exemple, une extension plus grande que ses 2,21% de 2001, ceux du Mans pourraient trouver un intérêt objectif au licenciement de ceux de Cléon. Ainsi se

révèle l'effet politique véritable, et peut-être l'intention secrète, des projets d'épargne salariale qui réside dans sa capacité à briser l'unité politique du salariat et de faire passer entre les salariés eux-mêmes des clivages qui jadis les opposaient solidairement au capital.

Les rapports de subordination au delà des rapports de propriété

Quand bien même on abandonnerait ces lectures machiavéliques, et pourtant peut-être pas si mal fondées que leur paranoïa apparente pourrait le faire croire, il resterait à dissiper un contresens bien plus fondamental quant aux ressorts véritables de la dévolution du pouvoir économique et aux espoirs d'une « redistribution politique » dans l'entreprise par la seule arme de la participation financière. Il est utile, si l'on veut désillusionner cette fausse promesse de plus, de prendre la peine d'un détour théorique minimal et d'en revenir à l'origine des rapports de subordination et aux liens exacts qu'ils entretiennent avec les rapports de propriété⁶.

Si, faisant retour à Marx, on y cherchait de quoi comprendre les rapports de subordination économique, on trouverait non pas une mais deux interprétations, la première par la division du travail (*L'idéologie allemande*), la seconde par la propriété (*Le Capital*). C'est cette dernière que la postérité a retenue. On incline à penser qu'elle aurait dû faire plus grand cas de la première. La thèse qu'on voudrait défendre ici tient en effet que les rapports de subordination ne se déduisent pas exclusivement – et même ne se déduisent pas fondamentalement – des rapports de propriété. Deux contre-exemples bien connus permettent d'en avoir assez simplement l'intuition. En premier lieu, ces salariés particuliers que sont les managers n'exercent-ils pas le pouvoir dans l'entreprise hors toute participation à la propriété ? Inversement, la participation financière des salariés à la propriété du capital ne conduit nullement à la transformation des rapports sociaux de production comme le prouvent de nombreux exemples d'entreprise à fort actionnariat salarié – voire à détention intégrale comme on peut l'observer dans le cas de reprise par LBO. S'il en est ainsi, alors les espoirs de reconfigurer les rapports sociaux de production, et notamment d'adoucir la violence des rapports de subordination, par redistribution de la propriété financière, apparaissent des plus illusoire.

On peut comprendre assez facilement que la division du travail, plus que la propriété, ait pour effet d'engendrer de la dénivellation sociale et des rapports de commandement dès

⁶ Lordon (2001), *op. cit.*

lors qu'y apparaissent ces activités particulières, plus « éminentes » que les autres, que sont les fonctions de coordination. Pour d'évidentes raisons d'asymétrie informationnelle et parce qu'il totalise des informations perçues parcellairement par les exécutants, le coordinateur tire de sa position synoptique et synthétique un surplomb fonctionnel qui est à l'origine d'un pouvoir. C'est bien cette idée que développe *L'idéologie allemande* en insistant sur la division du travail la plus fondamentale, celle qui sépare le travail intellectuel du travail manuel, pour conclure que la position de totalisation est *ipso facto* une position de domination. Ainsi, la division du travail revêt un caractère immédiatement hiérarchique : elle différencie et donne lieu à du pouvoir selon un principe dont la formule pourrait s'énoncer ainsi : celui qui commence par ordonnancer finit par ordonner.

Remettre l'accent sur les effets de pouvoir de la division du travail n'est pas faire oublier ceux de la propriété mais les resituer à leur juste place qui n'est ni inexistante ni la plus fondamentale. Car les effets hiérarchiques de la division du travail sont de plus grande généralité et antérieurs à la spécification du mode de production – en d'autres termes ils préexistent à la forme « capitalisme » dans laquelle cependant ils prennent une manifestation particulière. C'est bien là d'ailleurs qu'ils s'articulent aux rapports de propriété, ceux-ci déterminant quels sont les agents – en l'espèce les détenteurs des moyens de production – qui vont venir occuper les places « hautes » de la division du travail et en tirer tous les bénéfices de domination. Si l'on accepte ainsi de revenir sur le primat des rapports de propriété et de reconnaître que, du point de vue des effets de pouvoir, leur opération est auxiliaire vis-à-vis des rapports de division du travail auxquels ils ne font que donner leur pleine détermination (par la désignation des occupants des « meilleures » places), alors il s'en déduit immédiatement l'extrême difficulté à laquelle sont vouées les entreprises de transformation des rapports sociaux de production par la redistribution de la propriété financière. Associer à la propriété par le biais de la participation au capital ne conduit à repartager le pouvoir que dans les termes des visions les plus naïves du commandement et de la subordination ; c'est une opération qui est en fait bien incapable de revenir sur ces divisions très fondamentales du travail intellectuel et du travail manuel ou du travail de décision et du travail d'exécution. En voudrait-on une intuition plus concrète qu'il suffirait d'emprunter à de multiples contre-exemples invalidant la thèse pure du pouvoir par la propriété, bien au delà des cas déjà évoqués des salariés-managers, potentats sans capital⁷, ou des entreprises reprises par leurs salariés et dans lesquelles aucune des caractéristiques fondamentales des rapports de

⁷ Galbraith (1968), *Le nouvel Etat industriel*, Gallimard.

production n'a été altérée – séparation des fonction de décision et d'exécution, commandement et subordination, etc. Il faudrait évoquer également l'expérience historique des nationalisations et ses effets, ou plutôt son absence d'effet sur les données les plus fondamentales de la condition salariale, pour mieux percevoir la distance qui sépare les redistributions, même d'importance, de la propriété et la possibilité d'un repartage du pouvoir dans l'entreprise. Et puisque l'histoire offre la possibilité d'aller encore beaucoup plus loin dans cette direction, peut-on imaginer bouleversement plus radical du régime de la propriété que celui expérimenté par la Russie soviétique ? Et avec quelles conséquences bienfaites sur les rapports sociaux de production ? Loin de s'en trouver allégés, les rapports de subordination sont restés inchangés – s'ils ne se sont pas approfondis. Cette invariance – dans le meilleur des cas – doit beaucoup aux nécessités de la coordination hiérarchique liée à la division du travail – ici reconduites à l'identique et observables à tous les niveaux de la société soviétique. La variante léniniste du taylorisme n'a-t-elle pas accusé tous les traits de la version originale et imposé des formes de coordination hiérarchique plus rigoureuses encore – dont on connaît bien d'ailleurs les paradigmes (l'armée, l'orchestre...) ? Quant à la société soviétique considérée plus largement, n'est-il pas évident avec le recul historique – et en fait depuis longtemps déjà – que le prolétariat n'y a rien récupéré de sa souveraineté, quoique formellement propriétaire de la totalité des moyens de production, et que là encore, les effets de pouvoir de la division du travail s'y sont manifestés avec toute leur force, toujours au profit des logisticiens et des coordinateurs⁸ ? On sait maintenant assez que la visée de l'égalité socialiste n'a pas résisté aux forces endogènes de la division du travail et à leurs effets de redifférenciation, ou de restratification, le groupe émergent des bureaucrates accaparant le pouvoir, avec à son sommet les élites du Parti, selon un gradient de souveraineté d'ailleurs homéomorphe à celui qui s'établit, dans le capitalisme, des cadres aux patrons. On pourrait souhaiter que cette expérience historique maximale, où s'observent simultanément le bouleversement du régime de la propriété et l'invariance des rapports de subordination, donne un peu à penser, et l'on ne pourra tout de même s'empêcher de faire le constat ironique que les projets les plus capitalistes de l'épargne salariale et l'expérience politique la plus résolument anticapitaliste se rejoignent ainsi autour du même contresens du pouvoir par la propriété et visent, quoique sous des formes évidemment différentes, le même objectif de redistribution de la souveraineté par la « collectivisation du capital », certes financière ici et là

⁸ Castoriadis (1973), *La société bureaucratique*, Christian Bourgois Editeur.

expropriative, au risque du même échec, avéré dans un cas, encore simplement probable dans l'autre.

La « démocratie actionnariale », ou la dénégation du politique

Bien sur, il n'y a matière à évoquer le risque d'échec que pour ceux qui nourrissent sincèrement le projet d'une nouvelle donne politique dans l'entreprise autour de la participation financière – les autres, plus lucides, moins hypocrites ou moins abusés, n'y voyant que le moyen d'une possible économie de salaire direct et un instrument d'autocontrôle capitalistique. Quoi qu'il en soit, l'examen des difficultés, mésestimées par les uns ou trop bien vues par les autres, que l'épargne salariale est vouée à rencontrer, n'empêche pas que la discussion puisse et doive être prolongée sur un autre plan. C'est, *en principe*, à l'idée que l'épargne salariale, comme projet de rétrocession de pouvoir, serait fondamentalement un vecteur de démocratie économique qu'il y a lieu de s'en prendre. On peut certainement s'inquiéter de la capacité de la finance à conformer les entendements en faisant le constat de cette irrésistible propension à reconsidérer la question de la « démocratie économique » dans les seuls termes de la participation financière. Pour les défenseurs de l'épargne salariale, sans l'ombre d'un doute, la participation à la souveraineté est strictement mesurée à la contribution au capital et il n'y a rien à opposer à l'idée que celui qui a mis trois fois plus au capital réclame – et obtienne – trois fois plus de voix. Faut-il redire que c'est précisément dans ce genre de logique que s'enracine le biais de représentation qui condamne les salariés pour ainsi dire les plus « salariaux », c'est-à-dire les moins bien dotés en patrimoine, à être représentés par les salariés les plus « actionnariaux », ceux là mêmes à qui l'importance de leur participation financière garantit de recevoir la plus forte quote-part de droits associés. Les généreux projets de démocratisation de l'entreprise par l'actionnariat salarié sont donc inévitablement condamnés à rencontrer cet obstacle censitaire tant que la logique même de l'indexation de la participation politique sur la participation financière n'est pas remise en cause. Il faut pourtant bien cette remise en question si l'on veut surmonter ces incompréhensions un peu butées qui ne parviennent pas à sortir de l'idée que « celui qui met trois fois plus au capital » pourrait ne pas obtenir « trois fois plus de droits », et il faut redire qu'on ne sort pas de cette circularité tant que l'on n'a pas récusé le principe politique de l'épargne financière, c'est-à-dire le principe de la distribution du pouvoir selon la participation patrimoniale. Il faut donc pour ainsi dire « définanciariser » les entendements pour redécouvrir que poser de manière conséquente la question de la démocratie dans

l'entreprise – à supposer évidemment qu'on en ait vraiment le projet – suppose de s'extraire des logiques de la participation financière. Aux promoteurs naïfs ou abusés de la démocratie économique qui pensent avoir trouvé leur voie dans l'épargne salariale, il faut donc réexpliquer qu'il est une part de la vie collective de cette communauté humaine qu'est une entreprise dont l'organisation peut être conçue en principe hors de la grammaire de la finance, et pour leur faire entrevoir quelle type de conversion symbolique il leur faudra accomplir, on pourrait reprendre, à titre d'analogie, l'exemple historique de la création progressive de catégories juridiques originales, constitutives de ce que l'on appellera le droit du travail, et qui auront eu pour effet de rompre radicalement avec les logiques marchandes du droit privé pour faire naître une régulation des relations d'emploi autrement impensable dans le paradigme de l'échange marchand pur. Plutôt que de poursuivre obstinément dans cette entreprise sans espoir qui voudrait faire surgir la démocratie dans l'entreprise par le levier de l'actionnariat salarié, ces esprits généreux mais visiblement égarés seraient mieux inspirés d'envisager les constructions symboliques et juridiques originales vraiment propres à opérer les redistributions de pouvoir qu'ils appellent (ou feignent d'appeler ?) de leurs vœux. Si telle est véritablement leur intention, il leur faudra bien se résoudre à l'idée que la démocratie économique ne peut pas et ne doit pas passer par la finance. Le point de départ de la démarche démocratique n'est pas la propriété, mais l'égalité des sujets, et il est précisément question de faire reconnaître cette dignité comme telle dans la sphère économique, c'est-à-dire d'en faire bénéficier l'individu en tant que salarié et plus seulement en tant que citoyen. Si vraiment l'on prend au sérieux l'idée que c'est la reconnaissance de dignité et non la propriété qui légitime et qui appelle l'association à la délibération économique collective, alors il est impossible de se résoudre aux effets de cens de la participation financière, et impérieux de récuser le patrimoine comme mesure de l'expression. On mesure sans peine toute la charge de subversion de cette entreprise et, par voie de conséquence, les immenses difficultés qu'elle est vouée à rencontrer dès lors qu'elle se propose d'explicitement introduire le politique dans l'économie, et spécialement dans l'univers de la firme qui s'est toujours obstinément battu pour proclamer son économicité pure et se maintenir hermétiquement claquemuré dans la dénégation de sa part politique. Or, sitôt que l'on renonce aux dévoiements patrimoniaux de la démocratie, qui ne sont jamais qu'une forme plus subtile de cette dénégation, et qu'on redonne toute leur portée aux thématiques de la participation à la souveraineté collective – d'ailleurs peut-être imprudemment réacclimatées au monde de l'entreprise par l'épargne salariale ! – il faut en reconnaître la nature authentiquement politique, et si l'on veut donner force au projet d'une extension des principes démocratiques

aux rapports économiques, et notamment aux rapports salariaux, alors il faut redire que la participation patrimoniale n'en est pas l'instrument et que la finance n'en est pas le lieu.