

## **LE PATRONAT ANONYME**

Pendant les grandes grèves de 1936, les travailleurs français qui occupaient les usines connaissaient souvent encore le patron, qui était propriétaire de l'entreprise et qui la dirigeait en personne. Ce qui leur permettait de lui promettre de le pendre, s'il ne leur accordait pas satisfaction.

Depuis, l'usine appartenant à un homme, à une famille, et gérée par un individu ou un groupe familial, a tendance à disparaître, devient de plus en plus rare. Même si en apparence la fabrique ou l'atelier semble encore être le bien personnel d'un patron, il est fréquent qu'elle dépende en fait d'un groupe financier ou d'une entente industrielle, si bien que sa conduite se trouve obligatoirement inscrite dans des limites données, comme s'il s'agissait d'une branche d'un grand ensemble, d'une succursale d'un plus vaste complexe.

En effet, pour vendre plus facilement, il faut fabriquer en grand nombre, ce qui n'est possible que par la modernisation de l'outillage et des machines, ce qui à son tour demande des capitaux de plus en plus importants, en général supérieurs aux ressources ou aux possibilités de crédits d'une entreprise de type individuel ou familial. Pour affronter des concurrents qui pratiquent la même course à l'organisation, à la production en masse et à la conquête des marchés, il faut donc s'allier à d'autres fabriquant, créer des centres d'achats de matières premières communs, participer à la mise en place de grands systèmes de recherches et d'études, de vastes dispositifs pour la prospection des marchés internationaux.

Ce développement et cette technification ne sont plus de proportions locales, ni même régionales. Elles s'imposent à l'échelle nationale et internationale. Et le financement de ces organisations de plus en plus compliquées ne peut plus être attendu de patrimoines familiaux. Il relève de grandes banques - certaines nationalisées - ou de groupes bancaires, lesquels arrivent rapidement à jouer le rôle de coordinateurs, d'animateurs, de contrôleurs, de participants à pouvoir de décision majeur.

Les sociétés de production prennent de plus en plus la forme de sociétés anonymes dont le capital appartient encore, en partie, souvent minoritaire en pourcentage, à l'ancien propriétaire, promu directeur général, c'est-à-dire encore premier personnage chez lui, mais en fait subordonné à des décisions prises à un échelon supérieur. Progressivement, les héritiers deviennent actionnaires, sont désignés à des postes de commande, par cooptation, fréquemment par solidarité de groupe ou de classe, mais aussi parce que certains d'entre eux, surtout les jeunes, se spécialisent et deviennent, en suivant des carrières universitaires, en passant par les grandes écoles, des techniciens de valeur.

Apparemment le P.D.G., le Président Directeur Général, est l'homme qui commande, et en fait il possède une autorité réelle sur le secteur qu'il dirige. Mais il devient aussi d'une certaine façon un salarié, en ce sens qu'il peut être renvoyé par un conseil d'administration qu'il ne peut toujours manipuler, et qui lui-même dépend de groupes financiers qui font la pluie ou le beau temps, en avançant ou en coupant les crédits.

Il n'y a pas à verser des larmes sur le sort de ceux qui sont frappés, par incapacité ou pour raison de surnombre. Ils sont généralement recasés et conservés dans des postes honorifiques mais bien rétribués. Par rapport au chiffre d'affaires, la solidarité de clan ne coûte pas tellement cher aux finances d'une entreprise. Ce qui est important à retenir c'est que le patron de droit divin, le capitaine d'industrie, a tendance à s'effacer au profit d'organismes de gestion dont les membres sont interchangeable, et qui sont plutôt des gestionnaires ou des hauts-commis que des bêtes de combat.

Alors que partie des hommes - et des femmes - qui formaient l'ancien patronat à tendance à se

fondre dans le secteur des techniciens et des administrateurs (même s'ils conservent des capitaux dans l'affaire), une autre catégorie y pénètre, et elle vient en quelque sorte «d'en bas». Ce sont les produits des grandes écoles, parfois des self made men, c'est-à-dire des gens sortis du rang. De la mêlée agitant les couches inférieures, où ambitieux et voraces cherchent à s'élever, des hommes se détachent, qui jouent des coudes, travaillent dur, mettent à profit les opportunités. Ils seront promus à l'occasion d'une vacance ou d'une carence dans le personnel supérieur.

Tout un monde se crée ainsi, plus nombreux que les anciennes strates de possédants, où le compte en banque n'est pas nécessairement le facteur le plus important, ou celui qui est pris le premier en considération. C'est parfois le diplôme, ou le cran, ou tout simplement l'habileté qui favorisent la promotion. Un monde de cadres dirigeants, à traitements élevés, avec avantages divers: voiture et chauffeur de service, frais de représentations, voyages d'affaires ou de prestige. Des solidarités se nouent, parfois à base d'appartenance à une grande école - Polytechnique, Centrale, Mines, Hautes Etudes Commerciales -, parfois par alliances familiales ou amicales. Un milieu qui connaît évidemment ses luttes et ses haines, ses coups de Jarnac et ses éliminations, mais un milieu solidaire quand il s'agit de défense collective, de défense, par exemple, contre «ceux d'en bas».

Pour le salarié, pour l'ouvrier professionnel, pour le manœuvre, pour l'employé, il y a là un changement capital. Il n'y a plus un patron, mais des directeurs - commercial, technique, de vente, financier, etc... . Les revendications ne se heurtent plus à un «non» patronal, personnel, qui pouvait s'expliquer par une volonté de pouvoir, ou par des servitudes économiques de circonstance, mais à un «non» déterminé par des machines calculatrices, décidé par une IBM, une Bull ou une Burroughs. Ou à un «oui» limité par des perspectives immédiates, dans le cadre d'un système dont le fonctionnement et l'orientation générale échappent en fait aux dirigeants locaux.

La marche de l'usine, du service, n'est plus connaissable pour un salarié de base, même bon observateur. Car l'usine est elle-même partie d'un tout, partie visible d'un tout inconnu. Si bien que la tentation conquérante d'une expropriation ouvrière, de la mainmise par le personnel sur les moyens de production, ceux qui sont à portée de main, devient plus difficile à imaginer.

Simultanément, à la hiérarchisation de l'entreprise et au passage à l'anonymat des bénéficiaires privés, ou peut-être comme préalable, se fait évidente la mutation profonde que subit la production. Du moins dans les secteurs essentiels de la grande industrie. Le compagnon du faubourg Saint-Antoine savait en gros quelle était l'origine des bois qu'il travaillait - chêne, hêtre, teck, «fruitiers», acajous divers. Aujourd'hui la fabrique de meubles utilise presque autant de matières synthétiques que de bois. Et ceux qui travaillent, le plus souvent à la machine, ces matières, n'en connaissent ni la composition, ni les procédés de fabrication. Ce n'est là qu'un exemple qui permet de comprendre la différence, le changement. Mais dans l'industrie chimique, celle qui utilise les sous-produits du pétrole, ou des matières d'origine agricole, l'ouvrier manuel n'a plus la moindre idée du processus d'élaboration ni même du destin final du produit. Il sert la machine, abaisse des manettes, suit des aiguilles sur des appareils de contrôle, enfourne ou fait couler, fait cuire ou démoule, sans en connaître le pourquoi.

Le pourquoi est du domaine d'une autre catégorie de salariés, qui elle aussi possède sa hiérarchie, et qui a ses manœuvres du cerveau - ingénieurs qui répètent des années durant le même genre de calcul ou de mise au point -, ses contremaîtres, responsables d'un bureau ou d'un service, ses directeurs, planifiant, suant, se trompant ou réussissant au niveau supérieur, mais salariés eux aussi, en fin de compte. Donc se bagarrant, parfois se crevant, pour tenir le coup, éviter le renvoi, arrachant des tranches de salaires juteux quand ils se savent indispensables, mis au rebut quand leur esprit de lutte ou leur capacité d'initiative faiblissent.

Alors le copain syndicaliste, qui a parfois suivi et vécu cette révolution personnellement, de boîte en boîte, parfois dans la même grande exploitation, se gratte la tête, et se demande si son espoir appartient au passé, comme sa jeunesse, ou s'il s'agit de nouvelles difficultés à affronter qui laissent l'espoir intact.

**Louis MERCIER-VEGA**