

Appropriation sociale des multinationales

Benoît Borrits
12 mars 2015

En nous limitant volontairement aux deux formes imparfaites d'appropriation sociale que nous connaissons que sont la transformation d'une entreprise en coopérative de travail associé (SCOP en France) ou la nationalisation, nous partirons de l'idée que le fait générateur de la transformation est un transfert de propriété entre des actionnaires privés vers des travailleurs associés ou un État. Nous examinerons ensuite l'effet de ce transfert sur une maison-mère ou sur une filiale en partant des fondamentaux qui ont présidé à la formation d'une multinationale. Un transfert de propriété sur la maison-mère ne change pas le régime de la filiale qui est contraire à l'appropriation sociale. Comment dès lors envisager la constitution d'un groupe multinational autogéré et quelle est la finalité d'une multinationale dans un contexte d'appropriation sociale ?

Quelle forme d'appropriation sociale ?

Nous limiterons ici l'appropriation sociale à deux formes basiques : la nationalisation et la reprise d'entreprises par les salariés sous la forme d'une coopérative de travail. Pendant ce « court XXe siècle »¹, la nationalisation a souvent été considérée par erreur comme la réalisation de l'appropriation sociale. L'État, censé représenter l'intérêt général devient propriétaire en lieu et place des actionnaires privés. Il s'agit d'une évolution notable par rapport à la pensée socialiste des XIXe et début du XXe siècles pour laquelle la nationalisation était une mesure temporaire destinée à arracher la propriété de secteurs stratégiques des mains du privé afin de permettre demain aux travailleurs et usagers de gérer ces biens dans l'intérêt général [Jaurès, 2014, p. 83]. Comment ? La mise œuvre de cette transition n'a jamais été réellement pensée. Au final, la supériorité de la planification étatique face à l'incurie du marché durant la grande dépression a popularisé cette forme au point qu'elle a été considérée comme étant une réalisation de l'appropriation sociale pour une large partie de la gauche². Dans la réalité, l'État-patron s'est substitué aux actionnaires privés, usagers comme travailleurs étant dépossédés des sphères de co-décision. Le retour en force du marché dans les anciens pays « socialistes » comme la privatisation, sans rencontrer de réelles oppositions, de secteurs entiers de l'économie dans les pays occidentaux nous a donné la vérité des prix quant à la portée transformatrice de cette appropriation.

L'autre difficulté de l'exercice est le prix à payer pour la nationalisation. Pour de nombreux libéraux, la nationalisation peut parfois être justifiée³ si celle-ci correspond à l'intérêt général et si les propriétaires sont valablement dédommagés, ce qui signifie les payer à la valeur marchande de l'entreprise. Quel est l'intérêt général ? Est-il juste de payer pour une entreprise dont le principal de la valeur réside dans les profits accumulés sur plusieurs années ? Ce sont ici de grandes questions

1 Ainsi que le nommait l'historien Eric J. Hobsbawm pour désigner la période qui s'est ouverte en 1914 avec la première guerre mondiale pour se refermer en 1991 avec la fin de l'Union soviétique [Hobsbawm, 1994].

2 Face à l'incurie du marché durant la grande dépression, l'intervention économique de l'État a été promue dans le cadre du New Deal de Franklin D. Roosevelt inspiré par les préceptes de l'économiste britannique John M. Keynes. Dans le même temps, le fait que l'Union soviétique ait été le seul pays à ne pas être touché par la crise a confirmé aux yeux de beaucoup la validité de l'étatisation de l'économie.

3 Notamment lorsque l'entreprise est en position de monopole ou que le secteur dans lequel elle travaille fonctionne selon le principe de l'économie des réseaux dans lequel l'effet de club est prépondérant [Curien, 2005].

qui sont l'objet de nombreuses controverses. Toujours est-il que la généralisation des nationalisations à toutes les entreprises, avec ou sans indemnités, dans un objectif de transformation sociale est clairement condamnée par ces libéraux comme étant une expropriation injustifiée.

Actuellement, une nouvelle forme d'appropriation sociale a le vent en poupe : celle de la transformation des sociétés de capitaux en coopératives de travail associé. En France, cette forme correspond à la SCOP dans laquelle les salariés doivent avoir au minimum la majorité du capital⁴ et plus des deux tiers de voix. Il ne s'agit pas ici de revenir sur la nécessité du dépassement de cette forme dont les limites ont été largement évoquées dans le passé [Marx & Engels, 2013, Luxemburg, 2001], mais de souligner les différences avec la nationalisation. Avec une telle transformation, ce sont les salariés eux-mêmes qui deviennent propriétaires de l'entreprise et non plus l'État. Ils dirigent alors la société sur la base d'une voix par personne et la rémunération du capital devient alors secondaire par rapport à l'activité de l'entreprise.

Pour l'instant, les transformations se font surtout sur un mode défensif, soit pour conserver les emplois suite à un dépôt de bilan (SeaFrance, Fontanille...) ou à une fermeture délibérée de la part des patrons (Fralib, Pilpa...), soit pour transmettre une entreprise qui n'aurait pas trouvé de repreneur adéquat. Mais dans tous les cas, c'est l'incapacité du capital de maintenir sa domination qui induit le changement. Pourquoi alors ne pas concevoir ces transformations comme une issue à une politique de hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée ?

Parce qu'elle réduit les espérances de dividendes, une hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée est de nature à dévaloriser les entreprises⁵. Dans l'immédiat, les possédants ne peuvent qu'avoir une attitude de « grève » des investissements. Face à celle-ci, la baisse de la valeur des sociétés est un atout pour favoriser la reprise des entreprises en SCOP ou envisager une nationalisation. De nouveaux droits d'intervention des salariés pour prendre des décisions d'investissement et se substituer ainsi aux anciennes directions sur un mode offensif, sera un élément déterminant de l'appropriation sociale.

Pour nous, la nationalisation ou la transformation en coopérative ne réalise pas l'appropriation sociale. Elles sont cependant des formes intermédiaires et imparfaites qui remettent en cause la propriété du capital. Dans leur livre « Commun », Pierre Dardot et Christian Laval [2014] remettent en cause la notion même de propriété au profit de la co-activité qui détermine des droits démocratiques de décision. D'une certaine façon, la coopérative de travail et surtout la coopérative multi-collèges associant usagers et travailleurs sont les plus proches de ce concept du fait de l'intervention des parties prenantes. Il n'en demeure pas moins que dans le cas de la nationalisation comme de la transformation en coopérative, ce début d'appropriation sociale passe par un transfert de propriété entre des actionnaires privés vers l'État dans le premier cas et les salariés dans le second cas. Examinons donc ce que cela signifie à l'échelle de multinationales.

Appropriation d'une multinationale ou d'une filiale ?

Nous allons donc, dans un premier temps caractériser les multinationales, et évoquer les implications d'un changement de propriété sur tout ou partie de celles-ci. On définira une firme multinationale comme étant une entreprise qui a son siège social dans un pays donné et qui a créé

4 La toute récente loi sur l'Économie Sociale et Solidaire a créé un statut de Scop d'amorçage qui permet à un associé non coopérateur, de détenir pendant un délai maximal de 7 ans plus de la moitié du capital de la coopérative.

5 La valeur d'une société de capitaux est égale à la valeur actualisée de ses dividendes futurs. Sans perspective de dividendes, une société ne vaut absolument rien.

des filiales à l'étranger. Une multinationale définit sa stratégie en embrassant simultanément plusieurs marchés nationaux. Une multinationale est donc un ensemble de sociétés qui assument des tâches diverses et variées (Recherche et développement, Production, Marketing, Commercialisation...) coordonnées entre elles par un centre de décision se situant dans la société-mère ou holding du groupe. Cette société-mère a obligatoirement un pays d'attache. Les propriétaires de ce groupe sont les actionnaires de cette société-mère. Les filiales du groupe sont détenues, souvent à 100 %⁶ mais parfois avec des actionnaires minoritaires⁷, par cette société-mère. Une multinationale doit donc être considérée comme un ensemble d'entreprises ayant entre elles des relations commerciales (échanges de produits et/ou de services facturés et payés) ou financières (participation en fonds propres, crédits...) à ceci près qu'elles n'entretiennent pas de véritables relations de marché sachant que pour chaque transaction interne, les décideurs sont identiques⁸.

Si le changement de propriété a lieu sur la maison-mère (donc dans le pays dans lequel celle-ci est enregistrée), cela signifie que ce changement s'applique à l'ensemble des filiales de cette société. Si ce changement de propriété n'est pas contesté par les pays dans lequel ce groupe a des filiales⁹, le groupe est alors intact et peut poursuivre sa route sous la houlette des nouveaux actionnaires, État ou travailleurs de la maison-mère et non plus d'actionnaires privés.

Si la maison-mère se situe dans un pays étranger, le changement de propriété ne peut porter que sur une filiale. Outre le fait qu'il puisse être contesté par le pays d'origine de la multinationale, ce changement signifie la sortie de cette entreprise du groupe. Sur le fond, rien n'interdit d'envisager qu'une ou plusieurs sociétés d'un groupe changent de propriétaires, ce qui leur redonnerait une certaine indépendance. Il est alors conceptuellement possible, sans que cela soit bien sûr automatique, que ces entreprises maintiennent leurs relations commerciales antérieures sur la base d'accords de long terme. Examinons ce qui ferait que ces relations commerciales se maintiendraient ou pas.

Il est possible de regrouper les raisons qui ont pu pousser une entreprise à créer une filiale à l'étranger en cinq grandes catégories [Michalet, 1976] :

- La recherche de matières premières qui ne se trouvent pas dans le pays d'origine ;
- Le besoin de contourner certaines entraves à l'exportation (droits de douane) ;
- La recherche de débouchés extérieurs (filiale de commercialisation) ;
- La nécessité de produire à un moindre coût suite à la perte d'un avantage technologique sur le marché national ;
- La recherche de coûts du travail plus faibles.

En ce qui concerne la première raison, la sortie d'une filiale du groupe ne change pas fondamentalement le besoin de l'ancienne maison-mère de trouver ses matières premières. Toute la question est alors de savoir si l'ancienne maison-mère aura un choix alternatif et si oui, est-ce que la sortie du groupe ne va pas renchérir le prix de transfert au point que celle-ci ira « chercher

6 Que ce soit directement ou indirectement (filiale de filiale...).

7 Notamment lorsque des groupes font des alliances sur une activité spécifique.

8 Cette situation induit des phénomènes d'optimisation fiscale. Comme la direction des différentes filiales est identique, la tentation est grande de surfacturer certaines prestations de façon à concentrer les bénéfices dans les pays qui les taxent le moins. Pratiques illégales mais qu'il est difficile de déjouer et qui sapent les recettes fiscales des États. C'est la raison essentielle qui explique que très souvent les multinationales payent proportionnellement moins d'impôts que les PME.

9 Cela pourrait provenir du fait que des actionnaires étrangers du groupe s'estiment lésés par cette nationalisation (faiblesse ou absence d'indemnisation par exemple), contestent à l'étranger cette situation et obtiennent la saisie des filiales étrangères de ce groupe.

ailleurs ». De même, est-ce que la nouvelle entité sera en capacité de continuer à bénéficier du savoir-faire de l'ancien propriétaire, question cruciale en matière d'exploitation pétrolière comme les récents exemples sud-américains ont pu nous le montrer... Au final, rien fondamentalement ne s'oppose à la sortie d'une filiale d'approvisionnement en matières premières d'un groupe avec changement de propriétaire tant que la multinationale n'a pas d'autres sources d'approvisionnement plus compétitives. Mais si tel était le cas, il est probable que la multinationale se serait séparé de sa filiale depuis longtemps...

La troisième raison – recherche de débouchés extérieurs – reste pleinement valide en cas de sortie de la filiale de commercialisation du groupe. Pourquoi une multinationale se priverait-elle d'un marché ? Bien sûr, elle gagnera désormais moins mais elle a tout intérêt à maintenir des relations de long terme avec son ancienne filiale qui lui permettra, à des conditions certes moins intéressantes, d'écouler ses produits sur un marché qui lui est déjà familier et qui lui permet de maintenir des économies d'échelle dans la production.

On peut raisonnablement considérer les seconde, quatrième et cinquième raisons¹⁰ comme touchant toutes à la question de la recherche d'un meilleur rapport qualité-prix dans la production. C'est sans doute sur ces raisons que la sortie du groupe de cette filiale risque d'être la plus délicate. Par définition, la motivation d'installation d'une filiale a été le rapport qualité-prix, lequel prix intègre éventuellement l'absence de frais de douane et la réduction des coûts de transports due au rapprochement géographique. Si on pose comme principe que la qualité reste identique, l'augmentation de la rémunération des travailleurs ne peut qu'être un obstacle au maintien des liens commerciaux entre l'ancienne filiale et sa maison-mère. Si tel n'est pas le cas, est-ce que l'ancienne filiale sera capable de poursuivre la production – sans les licences et le savoir-faire de la maison-mère – et surtout de pouvoir écouler les produits ? C'est un petit peu ce qui arrive aujourd'hui aux anciens Pilpa et Fralib avec respectivement La Fabrique du Sud et la SCOP TI. Une autre façon d'illustrer ce propos : supposons que la France nationalise l'ensemble des usines de production de Ford. Cela suppose que celles-ci continuent d'être approvisionnées en composants venant des autres entités de Ford à l'étranger, que nous puissions toujours exporter les voitures produites sous la marque et le réseau de Ford à l'international et qu'à l'avenir ces usines puissent disposer des licences de production des prochains modèles. On le comprend, ce n'est pas gagné, mais cela n'est pas impossible non plus : les affaires restent les affaires...

L'appropriation sociale des multinationales : l'abandon de la notion de filiale

Si l'appropriation sociale par la nationalisation a des limites, la nationalisation d'une multinationale pose des problèmes spécifiques. On peut considérer qu'il y a légitimité à nationaliser une entreprise dans la mesure où l'État est censé représenter l'intérêt général, mais ceci n'est plus vrai pour une filiale située dans un autre pays. Dans un tel cas, l'État étranger propriétaire est un actionnaire privé extérieur à la population. La nationalisation d'une multinationale apparaît alors pour ce qu'elle est : un oxymore insoluble. On pourrait étendre ce raisonnement à une coopérative de travailleurs qui dispose de filiales à l'étranger. Ce cas de figure est assez classique et se retrouve dans nos grosses SCOP françaises (par exemple, UP, ex-Chèques Déjeuner) ou dans les coopératives de l'ensemble Mondragón – sur lequel nous reviendrons – qui disposent de filiales à l'étranger. Dans tous ces cas, les travailleurs de ces filiales sont des salariés assujettis à la direction de la filiale nommée par la direction de la coopérative, elle-même désignée par ses travailleurs sociétaires : les travailleurs

10 Auxquelles on pourrait aussi rajouter la question des frais de transports que l'on souhaite éviter pour des raisons de coûts.

sociétaires deviennent ainsi les patrons des salariés de ces filiales¹¹.

La filiale est contradictoire à la notion d'appropriation sociale. Celle-ci nécessite que ceux qui contrôlent l'entité soient liés à elle en tant que travailleurs ou en tant qu'utilisateurs. La notion de groupe, entendu comme ensemble de sociétés appartenant à une même holding, est appelée à disparaître car contradictoire avec le critère précédent. L'association d'entités économiques entre elles ne doit plus se faire sous le règne d'un actionnaire unique qui imposerait son pouvoir absolu mais sur la coopération de différentes entités économiques. Existe-t-il un groupe qui répondrait à ce critère ?

Le groupe Mondragón que nous venons d'évoquer est peut-être une esquisse de ce que cela pourrait être. Basé au Pays basque, il constitue un ensemble unique au monde de 103 coopératives de travail regroupant 74 000 personnes au travers de 257 entités [Mondragón, 2014]. Comparable en taille à une société du CAC40, son organisation est totalement différente. L'autorité n'émane pas d'une structure de tête détenue par des actionnaires extérieurs à l'entreprise et qui dicte ses directives à des filiales mais des 103 coopératives de travail qui ont construit des structures de mutualisation de ressources et de direction de groupe¹². Les coopératives de base peuvent quitter le groupe et d'autres rentrent régulièrement dans celui-ci.

Il existe néanmoins une différence entre l'ensemble Mondragón et les groupes multinationaux. Ce qui caractérise Mondragón est la diversité des activités de ce groupe : on y retrouve de la fabrication de pièces détachées automobiles, de l'ingénierie, de la conception et fabrication d'ascenseurs, des travaux publics, de la distribution, de la banque, de l'assurance... Chaque coopérative de base a son activité et sa clientèle propre. La raison d'être du groupe est la solidarité entre les coopératives. Elles suivent toutes une grille de rémunérations commune, partagent une partie des excédents pour redistribuer ou mutualiser des services (recherche et développement, éducation...). Cette diversité est une arme pour assurer l'emploi à vie des travailleurs coopérateurs : lorsqu'une entreprise va mal, les autres coopératives sont là pour embaucher le personnel de celle-ci¹³. Nous n'avons donc pas tout à fait affaire à un groupe centré sur une activité précise mais à un ensemble de PME et d'ETI¹⁴ qui se sont organisées en groupe pour résister à la concurrence et croître. De même, l'internationalisation du groupe est faible et surtout pensée de façon exclusivement « capitaliste » : toutes les coopératives ont leur siège au Pays basque et les entités extérieures à l'État espagnol sont, comme nous en avons parlé précédemment, des filiales de ces coopératives. Aucune coopérative non basée dans l'État espagnol ne s'est jamais intégrée au groupe Mondragón. Une des raisons est probablement liée à la nécessité d'avoir une structure de rémunérations homogène au sein du groupe. Comment le faire avec des travailleurs basés dans les quatre coins du monde avec des niveaux de vie très différents ? Comment intégrer une SCOP française dont les associés ont un statut salarial alors qu'ils sont des travailleurs indépendants dans les coopératives espagnoles ? De plus, la structure de cotisations sociales n'a rien à voir des deux côtés de la frontière. Nous touchons

11 Comme en témoigne le film « Les Fagor et les Brandt » d'Anne Argouse et Hugues Peyret [2007] qui montre que la coopérative Fagor Electrodomésticos s'est comportée à l'égard de la société Brandt qu'elle venait de racheter en France comme n'importe quel société capitaliste, pratiquant des licenciements pour survivre dans l'environnement concurrentiel.

12 Il s'agit de coopératives de second niveau, c'est-à-dire des coopératives dont les membres sont d'autres coopératives. Dans le cadre de Mondragón, et suivant l'esprit de l'inspirateur du groupe, José María Arizmendiarieta, selon lequel le pouvoir des travailleurs est un facteur central d'émancipation, les travailleurs de ces coopératives de second niveau disposent toujours d'une fraction prédéterminée du pouvoir [Whyte & Whyte, 1991, p. 55, 66, 68, 170].

13 Ceci a toujours été vrai jusqu'au dépôt de bilan et à la liquidation de Fagor Electrodomésticos en 2014. Une partie des sociétaires (plus d'un millier) ont été réintégrés dans les autres coopératives du groupe alors que l'autre partie a été réemployée par le groupe catalan CNA qui a repris les actifs de l'entreprise.

14 Entreprises de Taille Intermédiaire. Entreprises dont les effectifs sont compris entre 250 et 5000 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 1,5 milliards d'euros.

ici une des raisons de la création de l'ensemble Mondragón : créer un ensemble diversifié de coopératives solidaires entre elles afin d'asseoir un développement du territoire [Prades, 2005]. Ce n'est pas exactement cela que nous visons lorsque nous parlons de l'appropriation sociale d'un groupe international.

Nous partons donc de la différence de régimes sociaux et de niveaux de vie qui existe entre différents pays. Si nous ne nous interdisions nullement la nationalisation comme arme à utiliser à un moment donné et ce, de façon transitoire, le modèle de la coopérative indépendante semble plus approprié ne serait-ce que parce qu'il donne le pouvoir aux travailleurs dans chaque unité productive et qu'il rompt définitivement avec la notion de filiale. Il devient alors nécessaire que ces coopératives s'organisent entre elles de façon à former un groupe cohérent dans sa stratégie. C'est ici que l'exemple de Mondragón est utile pour nous montrer que c'est possible. Dans ce groupe, chaque coopérative élit des délégués qui forment le congrès des coopératives de Mondragón, lequel élit la direction du groupe. Comme nous l'avons vu, l'essence de ce groupe est la nécessité de la solidarité entre les coopératives avec la promesse d'un emploi à vie pour les travailleurs sociétaires. Nous pourrions alternativement imaginer que l'essence d'une multinationale coopérative soit un secteur économique d'intervention, tel que l'automobile, l'électroménager ou encore l'agroalimentaire. Nous pourrions imaginer des coopératives de commercialisation¹⁵ existant dans différents pays, des usines qui sont chacune des coopératives de travailleurs et ensuite des centres de Recherche et Développement qui seraient des coopératives de second niveau dans lesquelles les travailleurs auraient aussi leur mot à dire sous la forme d'un collègue réservé¹⁶ ou de pouvoirs différenciés. La raison d'être du groupe sera alors l'établissement de relations économiques de long terme basées sur une certaine exclusivité dans laquelle la rupture de la relation ne pourrait se faire que de façon progressive¹⁷. On applique ici des règles à l'intérieur du groupe qui peuvent faire penser à du « commerce équitable », tant la logique du long terme prévaut sur celle des relations purement marchandes dans lesquelles la sortie de la relation est la sanction.

La fonction essentielle de la structuration de groupe des coopératives de Mondragón est la stabilisation du revenu des sociétaires. C'est la misère de l'Espagne franquiste d'après-guerre qui a poussé les coopérateurs à constituer une véritable sécurité d'emploi et de formation avant que le terme n'ait été inventé [Boccaro, 2002]. Ce projet d'établissement d'une « sécurité sociale professionnelle » pourrait se constituer comme un régime obligatoire prolongeant la sécurité sociale sur le terrain des rémunérations à l'échelle d'un pays et non comme un engagement volontaire et conjoint de différentes entreprises. Ceci nous relie à la vision offensive que nous souhaitons avoir sur l'appropriation sociale. Si la mise en coopérative est la conséquence de la décision du capital de cesser l'exploitation, alors la généralisation de celle-ci serait le produit d'une offensive pour augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée et réduire à néant toute perspective de dividendes pour les actionnaires. La création d'une sécurité sociale professionnelle est une composante de cette bataille et nous pouvons raisonnablement prévoir que ce que les travailleurs de Mondragón ont su constituer sur une base volontaire se fera dans un cadre national et participera dès lors à la généralisation du régime des coopératives. Cet aspect ne sera donc probablement pas à considérer dans le cadre de l'appropriation sociale de groupe internationaux.

La hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée comme élément central de l'appropriation sociale

15 Qui restent néanmoins des coopératives de travail associé ou multi-collèges de façon à ce que les travailleurs maîtrisent leur propre activité.

16 À l'image de ce que pratique déjà le groupe Mondragón dans ses coopératives de second niveau.

17 Avec peut-être des dédommagements pour permettre à une entité qui se verrait exclure du groupe de se retourner.

Nous avons vu l'intérêt qu'il y avait à considérer la hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée comme un élément central de la lutte des classes. Il ne s'agit pas ici de se limiter à une vision mécaniste selon lequel plus la part des salaires dans la valeur ajoutée serait importante, plus l'appropriation sociale serait une réalité. L'augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée dévalorise les sociétés de capitaux sans les transformer. Elle favorise les nationalisations ou les transformations en coopérative dans la mesure où les demandes d'indemnisation seront minimales pour ne pas dire nulles. Mais il faut y adjoindre des dispositions politiques qui permettent et facilitent leurs transformations.

Il est vain de considérer que cette augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée serait le simple résultat d'une conjonction des luttes. La conjoncture a fondamentalement changé depuis la fin de ce qui a été appelée les Trente glorieuses, période durant laquelle le Capital avait besoin de force de travail pour se mettre en valeur, durant laquelle des avancées sociales étaient possibles dans le cadre d'une élévation rapide de la productivité. Le néolibéralisme a utilisé l'arme du chômage de masse pour contenir les salaires et désormais, seule une conquête du pouvoir politique par une majorité progressiste sera capable d'inverser cette tendance.

C'est donc bien à partir du cadre politique national que s'initiera une hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, ce qui, si celle-ci est menée avec détermination, aura pour implication de poser la question de la propriété de la quasi-totalité des sociétés de capitaux. Dans la plupart des sociétés, ce sont les salariés qui pourront prétendre au pouvoir et prôner la transformation de la société en coopérative de travail. Dans les filiales de sociétés étrangères, les maisons-mères pourront éventuellement poursuivre le soutien de leur filiale par augmentation des prix d'achat si celle-ci produit. Si celle-ci est une société de commercialisation, la filiale peut être transformée en coopérative et la multinationale devra négocier le maintien de relations commerciales.

Dans le cadre de groupes multinationaux ayant leur siège dans le pays, tout dépendra de l'importance relative du salariat national par rapport au salariat global. Si celui-ci est marginal, alors l'augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée aura probablement peu d'incidences sur le comportement de l'entreprise, l'essentiel des profits étant généré à l'extérieur du pays par l'exploitation de la force de travail étrangère. Ce cas de figure correspondrait par exemple à Total dans le cadre de la France. Dans un tel cas, il est vain d'espérer que les salariés du pays aient le poids suffisant pour enclencher la transformation de la société en coopérative. Par contre, si cette entreprise revêt un caractère stratégique, la nationalisation pourra être envisagée. À l'inverse, si les effectifs salariaux dans le pays du siège social sont importants relativement à ceux des pays étrangers, l'augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée aura une incidence évidente sur la rentabilité de l'entreprise et les salariés pourront être, en cas de faiblesse des investissements, amenés à envisager la transformation de l'entreprise en coopérative, voire son éventuelle nationalisation. Comme nous l'avons vu précédemment, quelle que soit la forme retenue, l'appropriation sociale ne pourra être effective que si elle intègre une défiliatation des sociétés du groupe à l'étranger, leur transformation en coopératives indépendantes avec établissement de nouvelles relations d'association. Exercice qui sera sans doute difficile à réaliser dans la mesure où l'État, ou les travailleurs sociétaires, sont de facto propriétaires de ces filiales et donc des capitalistes en puissance. Nous n'avons jamais vu un propriétaire se défaire spontanément de son bien. Tout ceci prêche pour que l'augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée ne se limite pas à un seul pays mais soit généralisée de façon à ne pas se retrouver dans ce dilemme.

Quel sens peut alors avoir une multinationale ?

Parmi les facteurs que nous avons évoqués présidant à la constitution d'une multinationale, tous sont déterminés par la question de la concurrence internationale et la nécessité d'offrir le meilleur rapport qualité-prix. Une entreprise nationale devient multinationale à partir du moment où elle souhaite étendre son marché à d'autres pays, cette attitude étant souvent une réponse à l'installation d'une entreprise étrangère sur son propre marché national. C'est aussi dans le cadre de cette concurrence qu'elle peut être amenée à rationaliser sa production pour faire baisser ses coûts et cette démarche intègre souvent la création à l'étranger de filiales de production. En clair, l'ensemble du cycle économique embrassant production et commercialisation n'est plus pensé sur un marché national mais de plus en plus fréquemment à l'échelle mondiale.

Même si aujourd'hui, le retour au « produire local » est une forte tendance à l'œuvre dans nos sociétés¹⁸ qui explique sans doute en partie une hausse de la part de l'Économie Sociale et Solidaire dans le Produit Intérieur Brut, les multinationales ne sont pas prêtes à disparaître de sitôt et une partie importante de la production et donc de la consommation seront toujours pensées mondialement.

La finalité d'une multinationale socialement appropriée n'est évidemment pas la même que celle d'une multinationale capitaliste. L'objectif de cette dernière est la mise en valeur du capital : faire toujours plus d'argent avec de l'argent et ce, sur un marché mondialisé. Le modèle de la coopérative de travail que nous avons retenu place les travailleurs en position de direction de l'entreprise avec une obligation de réaliser une valeur ajoutée significative pour pouvoir se payer. Il s'inscrit donc dans une logique marchande avec obligation pour la coopérative de se trouver un marché et de résister à la pression concurrentielle¹⁹. L'objectif d'une multinationale socialisée est de répondre à un ou plusieurs besoins socialement exprimés dans différents pays²⁰. Voilà pourquoi, l'intervention des usagers sera essentielle dans ce cadre. Même si celle-ci reste en position de concurrence avec d'autres multinationales capitalistes, cette intervention des usagers doit être pensée comme un élément de supériorité par rapport à ses concurrents. Cette nouvelle logique de fonctionnement des multinationales socialement appropriées pourrait alors pousser celles-ci à se regrouper plutôt que de se faire concurrence.

La question de la forme de l'intervention des usagers reste cependant une question largement ouverte. Cela fait peu de temps que nous assistons à l'avènement de coopératives multi-collèges dans lesquelles travailleurs et usagers (et/ou d'autres parties prenantes) se partagent le pouvoir selon un pourcentage statutairement prédéterminé²¹. Cependant, cette formule n'est pas toujours

18 Divers facteurs expliquent cette tendance de fond. Le premier a trait au réchauffement climatique et à la nécessité de limiter les transports de marchandises. C'est ainsi que l'agriculture vivrière de proximité est désormais plébiscitée, souvent accompagnée d'une démarche de retour à l'agriculture biologique, à la fois pour des raisons écologiques et de qualité des aliments consommés. Le besoin de se réapproprier notre production est une autre tendance qui s'exprime dans le succès du DIY (« Do it yourself », Faites le vous-même). L'émergence des imprimantes 3D utilisant une variété de plus en plus grande de matériaux laisse entrevoir un recul de l'industrie et de la fabrication à grande échelle.

19 Et ce, même si une grande partie des expériences de reprises d'entreprises en coopératives de travail nous montre que les travailleurs, loin de s'en tenir à une logique purement marchande, cherchent à redonner un sens social à leur travail.

20 Nous avons précédemment vu que la nationalisation permettait de répondre, de façon certes imparfaite, à cet objectif mais dans un cadre qui ne reste que national.

21 Il s'agit des SCIC françaises, des coopératives sociales italiennes ou des coopératives de solidarité du Québec. Dans ces coopératives, les travailleurs, les usagers et d'autres parties prenantes sont organisés en collèges fonctionnant chacun sur la base d'une voix par personne, mais se partageant le pouvoir selon un pourcentage prédéterminé (par exemple, 40% pour les usagers, 30% pour les salariés et 30% pour la collectivité qui finance le programme). Dans ces trois formes de coopérative, l'entreprise doit avoir une mission d'ordre social et ne doit pas être seulement une société commerciale, ce qui limite fortement leur nombre et leur portée. Un autre exemple peut être trouvé avec

satisfaisante du fait qu'il fige le pouvoir sur des pourcentages préétablis, alors que les champs d'intervention des travailleurs et des usagers ne sont pas les mêmes. Aux travailleurs d'organiser la production et de s'autogérer. Aux utilisateurs de définir ce dont ils ont besoin et d'orienter la production dans le sens de l'intérêt général. Une autre difficulté porte sur la représentation des usagers. Celle-ci peut être évidente dans certains secteurs alors que dans d'autres, il n'est pas du tout certain qu'ils puissent être identifiés et surtout qu'ils se mobilisent pour être représentés. De même, dans le cadre d'une multinationale associant des unités de commercialisation et des unités de production, comment la volonté des usagers représentés dans les unités de commercialisation sera-t-elle répercutée dans les unités de production ? Pour ces deux questions, des solutions sont proposées et devront être explorées²².

L'appropriation sociale des multinationales s'inscrit dans un projet politique de construction du Commun [Dardot & Laval, 2014] : c'est la co-activité des travailleurs et des usagers qui crée celui-ci. De ce point de vue, l'organisation d'une multinationale socialisée n'aura pas grand chose à voir avec celle d'une multinationale capitaliste. Alors que dans cette dernière, les travailleurs sont tous soumis à une direction nommée par des actionnaires extérieurs à l'entreprise, la multinationale socialisée sera conçue comme une fédération d'entités indépendantes dirigées par les travailleurs et les usagers. La perspective d'un groupe multinational socialement approprié est donc une construction nouvelle qui dépasse les frontières des États-nations. Parce que construite sur des relations de coopération entre entités indépendantes juridiquement mais unies dans l'objet social, elle est une illustration d'une possible Fédération des communs comme horizon politique.

Bibliographie

ARGOUSE Anne & PEYRET Hugues, *Les Fagor et les Brandt*, DVD Antoine Martin Productions, 2007

BOCCARA Paul, *Une sécurité d'emploi et de formation*, Le Temps des cerises, 2002

CURIEN Nicolas, *Économie des réseaux*, Paris : La Découverte, Collection Repères, 2005

DARDOT Pierre & LAVAL Christian, *Commun, Essai sur la révolution au XXe siècle*, Éditions La Découverte, 2014

HOBBSAWN Eric J., *L'Âge des extrêmes, Histoire du court XXe siècle*, Editions Complexe, 1994

JAURES Jean, « *Le courage, c'est de chercher la vérité et de la dire* », *Anthologie d'un inconnu célèbre, Choix de textes, introduction, notices et notes par Jean-Numa Ducange*, Le Livre de poche, La lettre et la plume, 2014

Eroski, la coopérative de distribution du groupe Mondragón. Il s'agissait à l'origine d'une coopérative de consommation dont les adhérents étaient les usagers de celle-ci. Lors de son entrée dans le groupe coopératif, celui-ci a exigé que les travailleurs soient sociétaires de la coopérative. Afin que leur pouvoir ne soit pas « noyé » dans les milliers d'adhérents (ce qui en aurait fait des actionnaires salariés), le sociétariat a été réorganisé en deux collèges, travailleurs et usagers, chacun ayant 50% des droits de vote.

22 Deux propositions émises par Dominique Pelbois [2005] méritent d'être mentionnées. La première consiste à donner du pouvoir aux « clients » dans la nomination de la direction (sans aller jusqu'au bout de sa proposition...). Ce faisant, les volontés des usagers remontent la chaîne de la production en dépassant les relations marchandes. Une autre proposition complémentaire consiste à reconnaître aux associations de consommateurs un rôle de représentation des usagers en cas de non mobilisation de ceux-ci pour désigner des représentants.

LUXEMBURG Rosa, *Réforme sociale ou révolution ? - Grève de masse, parti & syndicats*, Paris : La Découverte, Collection [Re]découverte, 2001

MARX Karl & ENGELS Friedrich, *Propriété et expropriations, des coopératives à l'autogestion généralisée*, Textes présentés par Pierre Cours-Salies et Pierre Zarka, Éditions Syllepse, 2013

MICHALET Charles-Albert, *Le Capitalisme Mondial*, Presses universitaires de France, coll. Quadrige, Paris, 1976

MONDRAGON, *Annual Report 2013*, www.mondragon-corporation.com, 2014

PELBOIS Dominique, *Pour un communisme libéral, Projet de démocratie économique*, Paris : L'Harmattan, 2005

PRADES Jacques, *L'énigme de Mondragón, comprendre le sens de l'expérience*, dans Recma, Revue internationale de l'économie sociale, n° 296. 2005

WHYTE William Foote & WHYTE Kathleen King, *Making Mondragon, The Growth and Dynamics of The Worker Cooperative Complex*, Cornell University Press, 1991