



QUELLE RÉFORME POUR L'ENTREPRISE ?

II – L'ORDRE FRATERNEL NOUVEAU

NOUS avons vu dans notre précédente étude, comment le pape Pie XII en était venu à condamner la *réforme de l'entreprise* proposée par les syndicats chrétiens. À l'élevation de la dignité de tout travailleur jusqu'à sa participation à la propriété, à la gestion et aux bénéfices de l'entreprise, Pie XII opposa l'exigence du respect du droit de propriété.

À la suite de quoi, le capitalisme sauvage continua ses ravages sans souci des reproches paternels du Pape, tandis que ses victimes se tournaient vers le communisme ou la social-démocratie, vers l'État totalitaire ou l'État-providence... on sait maintenant avec quels résultats !

N'y avait-il donc pas une autre solution ? Non, au regard de la seule *doctrine sociale de l'Église*. Celle-ci, nous le savons, légitime l'ordre social issu de la Révolution, qui, en particulier, sacralise le droit de propriété, et elle y ajoute une exhortation à une plus grande justice sociale. Elle remet donc la solution du problème social entre les mains des capitalistes, tout en encourageant les revendications syndicales. Un siècle et demi de ce système nous a conduits au socialo-capitalisme dont le coût financier astronomique nous met aujourd'hui au bord d'une crise économique sans précédent.

Alors, laissons de côté cette *doctrine sociale de l'Église*, qui n'est en fait que la doctrine sociale des papes libéraux depuis Léon XIII, pour revenir au catholicisme intégral, contre-révolutionnaire. Souvenons-nous de la recommandation du saint pape Pie X invitant à reprendre « les organismes brisés par la Révolution et à les adapter, dans le même esprit chrétien qui les a inspirés, au nouveau milieu créé par l'évolution matérielle de la société contemporaine : car les vrais amis du peuple ne sont ni révolutionnaires ni novateurs, mais traditionalistes. »

CONTRE L'ESCLAVAGE DE L'ARGENT

Alors que depuis la Révolution française, la lutte des classes empoisonne tous les rapports sociaux, le retour à l'ordre catholique « *rendra au travail sa véritable fin qui est la prospérité des familles, et sa réalité première, celle*

d'associations libres de chefs de famille assurant leur vie matérielle et leur meilleur avantage par la prudente mise en œuvre associée de leurs biens et de leur travail ». En effet, « *prêter de l'argent ou l'investir dans une entreprise, engager des ouvriers ou se présenter à l'embauche, sont des actes humains fraternels, des accords de gré à gré qui instituent un intérêt commun dont la prudence des bénéficiaires doit assurer la réussite, la stabilité et le meilleur développement* » (point 139). Ce principe fondamental de l'ordre écologique catholique n'invoque pas la Révélation ! C'est du pur bon sens... Il va de soi – il devrait aller de soi – qu'ouvriers et patrons d'une même entreprise ont le même intérêt.

Pourquoi n'en est-il pas ainsi dans notre société contemporaine ? Nous avons vu la réponse des syndicalistes démocrates-chrétiens et de leurs aumôniers : c'est la faute des patrons ! D'où les principes de leur *réforme de l'entreprise* qui portait atteinte à l'autorité du propriétaire de l'entreprise au profit des salariés.

Dans un article du 11 mai 1950, le jeune abbé de Nantes avance une réponse autrement plus perspicace. Citons-la intégralement : « *Depuis cent cinquante ans, à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise s'est superposée progressivement une force secrète et souveraine, celle du capital, celle de l'argent et sa nécessité propre, l'intérêt. Le patron, pressé d'abord de contenter le bailleur de fonds, devint peu à peu, non plus le représentant de l'entreprise, de ses nécessités et de son intérêt commun, ce qui n'était pas loin de l'intérêt fondamental de chaque travailleur, mais le représentant d'un capital aux exigences infinies, insatiable, usurier, étranger à l'entreprise comme à ses membres. Quand le patron était le propriétaire de l'usine et de son capital investi, les lois de la concurrence, les possibilités du libéralisme général le réduisaient vite, le sollicitaient à faire montre de la même insatiabilité, du même mépris des travailleurs. Faire fructifier l'argent, seule loi !*

« *Le socialisme, imbécile et pervers, s'en est pris au patron, a ligué les travailleurs contre le directeur de l'usine parce qu'il représentait en fait ce capitalisme oppres-*

seur. On ne voulait plus penser qu'il pût être le maître du capital et du travail, et leur arbitre. Notre siècle vit se constituer en face du parti du capital, le parti du travail. L'État devenu le défenseur du capital, les partis qui ne sont pas encore au pouvoir le sont des travailleurs... Nous savons maintenant que les victimes de cette lutte sont tous les travailleurs, patrons et ouvriers.

« Le seul remède véritable est donc la libération du patron de l'esclavage dans lequel l'a mis le capital. »

Ce sera notre premier principe pour une authentique réforme de l'entreprise : libérer le patronat de l'esclavage du capital. Alors, patrons et ouvriers retrouveront le même intérêt : la pérennité de l'entreprise et en conséquence sa rentabilité, mais raisonnable et prudente.

Dès ce premier principe apparaît nettement la différence entre la *doctrine sociale de l'Église* libérale et notre *écologie communautaire*, véritable doctrine sociale du catholicisme intégral. La première légitime l'ordre libéral dont la finalité est le profit, mais prétend le moraliser, tandis que la seconde veut le renverser pour revenir à l'ordre chrétien, dont la finalité temporelle est la prospérité tranquille des familles.

LA RESTAURATION DE L'AUTORITÉ PATRONALE

Si l'entreprise doit se décrire comme une association de gré à gré entre différents travailleurs, chacun apportant sa contribution à la réalisation du but commun pour faire vivre sa famille, elle n'en a pas moins un intérêt commun qui peut être différent de l'intérêt particulier de ses membres. Son chef, l'entrepreneur, *le patron*, est « *le mieux placé pour défendre cet intérêt commun et faire droit aux exigences raisonnables de tous ses membres. Et tant mieux si ce patron est propriétaire ; c'est la plus sûre des responsabilités.* » (point 141)

Dans le cas des entreprises où les propriétaires n'exercent pas la direction, il faudra définir les responsabilités du *patron*, mais aussi ses droits en tant que représentant de l'intérêt commun de l'entreprise face à des actionnaires plus intéressés à leur profit maximum et immédiat qu'à l'intérêt général et à long terme de l'entreprise. Certes, nous aurons là une limitation du droit de propriété tel qu'on le conçoit depuis la Révolution, sacro-saint, absolu. Mais ce ne sera qu'un retour à sa conception catholique la plus traditionnelle : le droit de propriété. Celui-ci est évidemment « *un élément de la liberté naturelle des familles et l'une des assises de l'ordre, de la vitalité et de la stabilité des sociétés* », et la société n'a pas à en discuter l'usage ou l'intention, toutefois, ce « *droit de libre possession et disposition se trouve aménagé et donc limité, relativisé par toutes les conventions communautaires et tous les accords de gré à gré qui établissent l'équilibre des relations sociales.* » (point 135) C'est parce que ce contre poids a

été supprimé par la Révolution, que la propriété a pris un caractère si sauvage depuis le 19^e siècle.

Nous comprenons donc que ce qui caractérise le patronat, ce n'est pas tant la propriété que la capacité de travailler au bien commun de l'entreprise. Cependant, si le patron est aussi le propriétaire, son intérêt personnel et l'intérêt commun se confondant, sa gestion n'en sera que plus responsable.

Responsable du bien commun, le *patron* a plusieurs obligations dans le cadre de la gestion *prudente* de l'entreprise ; en particulier celle de s'entourer de collaborateurs compétents pour pallier ses insuffisances. Il va de soi aussi qu'il aura à déterminer le juste salaire et les avantages sociaux consentis à chacun. Une organisation professionnelle régionale et des instances d'arbitrage faciliteront sa tâche.

LE DEVOIR DE CONSEIL

La restauration de l'autorité patronale ne signifie pas pour autant l'instauration de la tyrannie dans l'entreprise, bien au contraire. La conception « familiale » de l'entreprise sous l'autorité « paternelle » de son chef accorde une plus grande considération à chacun de ses membres. Ce n'est pas le concept égalitariste de dignité humaine, cher aux démocrates chrétiens, qui prévaudra, mais la réalité des rapports humains fraternels qui impliquent de soi l'entraide, la sécurité au travail, le salaire décent, aussi bien que l'application au travail et la production de qualité.

C'est l'intérêt de tous à la réussite de l'entreprise qui donne à l'employé le devoir de manifester auprès de sa direction les critiques pertinentes ou les suggestions utiles à la bonne marche de l'entreprise ; c'est ce que nous appelons *le devoir de conseil*. Un patron soucieux de connaître les capacités réelles de son entreprise et de prendre ses décisions en connaissance de cause, en facilitera l'exercice par le biais de comités, de rencontres d'évaluations, ou d'autres procédures similaires à celles imaginées par Toyota pour augmenter l'efficacité de ses chaînes de production.

L'ENTREPRISE : UNE FAMILLE

« *Par sa réalité première, celle d'association libre de chefs de famille assurant leur vie matérielle et leur meilleur avantage par la prudente mise en œuvre associée de leurs biens et de leur travail* », il est souhaitable que l'entreprise ait un personnel stable, même s'il est exagéré de prétendre que toute carrière doive nécessairement se dérouler dans une même entreprise. En fait, la stabilité du personnel est la conséquence logique de sa gestion prudente et de ses bonnes conditions de travail.

Dans un tel cadre, on en viendra naturellement à rompre avec l'égalitarisme cher aux revendications syndica-

les. L'inévitable hiérarchie des fonctions sera complétée par une autre qui tiendra compte de la fidélité et du dévouement à l'entreprise. Nous retrouverions là la division classique au sein des corporations de l'Ancien Régime, entre les apprentis, les compagnons et les maîtres.

Les apprentis, ou les nouveaux venus dans l'entreprise, quelles que soient leurs fonctions, n'auraient pratiquement pas d'autres droits que celui de faire la preuve de leur capacité.

Les compagnons, eux, ont déjà fait la preuve de leur compétence, ils sont une part active de l'entreprise. Tenus informés régulièrement de la marche de l'entreprise et bénéficiant de ses œuvres sociales, ils peuvent exercer le devoir de conseil.

Mais les maîtres, ou encore les anciens, les valeurs éprouvées de l'entreprise, doivent bénéficier d'une plus grande estime. Ils seront régulièrement consultés, leur avis comptera, et on apprendra aux jeunes cadres à les respecter.

LA LIBERTÉ D'ORGANISATION

Ces principes posés, l'écologie communautaire laisse la plus grande liberté aux entreprises pour leur organisation interne qui peut dépendre de leur taille, de leur localisation et de leur secteur d'activité. Des types de production ou des difficultés du marché peuvent nécessiter une concentration du pouvoir de décision entre les mains du patron ou de ses délégués. D'autres entreprises, déjà bien établies et à la rentabilité stable, gagneront à ce que des comités d'entreprise consultatifs aident au bon fonctionnement de l'entreprise, à la gestion des avantages sociaux, à la mise en place des innovations.

Même le montant des salaires pourrait connaître une plus grande souplesse qu'aujourd'hui. Il suffirait que les conventions collectives s'établissent dans le cadre régional de l'organisation de la branche d'activité, ou ne fixent que les salaires minimums.

LES INSTANCES D'ARBITRAGE

Toutefois, cette conception de l'entreprise axée sur sa pérennité et sa gestion prudente, fondée sur des accords de gré à gré et sur l'autorité patronale, nécessite évidemment des instances d'arbitrage ; car il ne suffit pas de rétablir l'autorité patronale pour que celui qui l'exerce le fasse toujours convenablement. Et il ne suffit pas de reconnaître un devoir de conseil pour que les employés n'aient plus de revendications injustes ou imprudentes.

En ce domaine aussi, notre écologie communautaire n'a pas d'idée préconçue. Une seule chose est nécessaire : que ces mécanismes d'arbitrage soient clairement prévus. Selon les cas, les tribunaux pourront être compétents, et

en particulier les tribunaux professionnels. Mais comme la plupart des entreprises seront amenées, par prudence et souci de pérennité, à s'associer pour régler leur profession, cette libre organisation corporative et paritaire serait le cadre idéal pour des instances d'arbitrage adaptées aux règles professionnelles et aux conditions concrètes de la vie des entreprises du secteur.

Très efficaces dans les conflits personnels, ces instances peuvent cependant faire obstacle à l'évolution de la profession. Aussi est-il nécessaire d'envisager le recours à un ordre supérieur, celui des pouvoirs publics. À condition cependant qu'ils soient indépendants des puissances financières pour être en mesure de protéger les libertés corporatives, tout en imposant, si nécessaire, le bien commun contre les intérêts particuliers ou corporatifs.

Car il ne faut pas se faire d'illusions, les activités économiques sont le cadre d'une guerre sans merci, et les principes de l'écologie communautaire ne pourront s'implanter et produire leurs bons fruits que si le pouvoir politique retrouve son indépendance afin d'être garant et arbitre de cet ordre nouveau fraternel. Autrement dit, il faudra rompre avec tout l'héritage politique, économique et social de la Révolution française, voilà pourquoi nous parlons de « contre-révolution ».

Au demeurant, un des points essentiels de notre écologie communautaire est de la rendre tributaire de la question politique. La question sociale ne se résoudra pas autrement. *« La sévère expérience des siècles nous a appris que sans le cadre de la nation, sans les protections et régulations de l'État, sans les incitations et sollicitudes du Roi très chrétien, père des pères de famille du royaume, la liberté n'est qu'un concept vide, générateur d'anarchie, d'inertie. S'il n'est pas bon que le prince en vienne à tout dominer, à tout diriger, il faut qu'il protège en garantissant, en imposant l'ordre, la stabilité, l'indépendance et la paix publiques, conditions nécessaires de toute prospérité familiale réelle et stable. Car nulle prudence ne règne quand l'autorité politique fait défaut. »* (Point 103)

EN FINIR AVEC HEGEL

Pourtant, un État voué au bien commun national ne suffira pas à redonner à l'entreprise toute sa liberté d'existence et de prospérité. Encore faudra-t-il que notre société soit exorcisée de la conception hégélienne et diabolique des rapports humains, selon laquelle le chef opprime nécessairement ses subordonnés. Cette dialectique du maître et de l'esclave empoisonne aujourd'hui toutes nos relations humaines : elle a persuadé nos contemporains que chaque effort demandé cache certainement une injustice qui doit provoquer en toute justice la contestation, la revendication, la révolte.

À cela, il faut opposer la vérité de l'Évangile où les relations humaines sont toutes semblables ou analogues à

celles du Père avec son Fils, aux rapports de paternité et de filiation. Il faudra donc réapprendre à travailler ensemble dans un amour mutuel que provoque l'inégalité des situations. « *Les inégalités, enseignait Mgr Freppel, bien loin de nuire au bon ordre des sociétés humaines, ne font que l'affermir et le consolider, en reliant les hommes entre eux par une heureuse réciprocité de services et de fonctions. Nous avons besoin des autres, précisément parce que nous ne possédons pas tous les mêmes aptitudes ni les mêmes ressources. (...) Celui-ci donne de son intelligence ; celui-là du travail de ses mains ; tous y mettent de leur existence et de leur vie. Voilà qui fait la grandeur et la force des sociétés humaines. Le reste n'est que niaiserie.* » Et l'abbé de Nantes ajoute : « *Mais il faut la lumière supérieure de la foi, les énergies de l'espérance et de la charité, le recours aux prières et aux sacrements de l'Église, pour que l'égoïsme individuel et toutes les frénésies des passions le cèdent à l'intérêt des familles, à l'idéal de la vie communautaire heureuse que définit et impose l'écologie communautaire.* » (point 102)

Pas de règlement de la question sociale sans la mise en œuvre des principes de l'écologie communautaire, mais pas d'écologie communautaire sans une contre-révolution, et pas de contre-révolution sans que l'Église ait retrouvé son ascendant sur la société, et donc sans une Contre-réforme qui l'ait purifiée de son libéralisme.

EN ATTENDANT...

« *Trois perspectives demeurent ouvertes pour une véritable action sociale, écrivait notre Père en 1951. La première, celle de la fraternité des Petits Frères et Petites Sœurs du Père de Foucauld, consiste à jeter par-dessus toutes les barrières les liens de la vérité et de la charité catholiques.* » On peut constater cinquante ans plus tard que notre Père a réalisé cette œuvre : sa doctrine « totale », catholique, royale, communautaire, en est le fruit.

« *La seconde est rude : faire la guerre aux idéologues, faux amis du peuple, qui ne servent que l'État socialiste ou la révolution marxiste ; mettre à bas un régime qui dupes les ouvriers et vit de leurs ressentiments.* » Les principes de cette action sont posés, mais leur réalisation reste impossible, du moins jusqu'à l'heure de Dieu, qui sonnera indubitablement.

« *La troisième est œuvre de longue haleine : refaire l'entente naturelle des patrons et des ouvriers au sein de l'entreprise et y constituer des systèmes d'accord, d'un rendement immédiat ; ces îlots pacifiques prépareront l'ample et riche système d'économie nationale dont un nouvel État légitime dotera le pays.* » Tel est, aujourd'hui encore, l'idéal du cercle St-Joseph.

Nos amis phalangistes peuvent en effet, dès maintenant, appliquer à la gestion de leur entreprise les principes inspirés de l'écologie communautaire. Cette approche purement « technique », qui n'appelle pas un recours explicite à la foi catholique, y trouve pourtant sa justification. Leur pratique éveille donc un intérêt plus vif pour les principes supérieurs et surtout elle crée les conditions favorables à « l'esprit d'équipe », premier pas vers l'union.

Conforme au bon sens commun et au bien de l'entreprise, la mise en application de notre écologie communautaire est d'un « rendement immédiat » ; donnant un « retour sur investissement », elle rallie sur preuve.

Le deuxième pas sera fait par l'importance que le patron phalangiste accorde au devoir de conseil. Largement facilité et encouragé, surtout auprès du personnel le plus ancien et reconnu comme le plus compétent, il concourt à briser l'antagonisme patron-employé. La formation et la promotion interne sont aussi des moyens efficaces pour stabiliser le personnel et renforcer l'esprit commun, tout comme les œuvres sociales là où elles sont encore possibles.

Mais cette œuvre n'est pas uniquement de la responsabilité des patrons ou des cadres supérieurs. Notre Père voulait que chaque phalangiste s'impose dans sa profession par sa compétence et son honnêteté. Il lui revient aussi de donner l'exemple du « bon esprit » qui s'oppose à l'esprit revendicatif et aux critiques incessantes. Par son respect de l'autorité, le phalangiste aidera à recréer l'harmonie entre les travailleurs d'une même entreprise sous l'autorité paternelle de son chef.

L'immense complexité de la vie économique moderne ne doit pas nous décourager de proposer au problème social et économique « *des principes écologiques clairs, fruits d'une réflexion sur la nature et sur l'histoire. Ils seront de toute manière plus vrais, plus justes et d'un meilleur avenir que les théories inhumaines et irrationnelles de ceux qui, au nom de la liberté et de l'égalité, ont accumulé tant de ruines et mené le monde moderne à une inéluctable catastrophe.* » (point 139)

SUR VOS AGENDAS

- Notre **Congrès CRC** en présence de frère Bruno aura lieu **les 13 et 14 septembre**.
- Le 15 septembre, nous fêterons le **50^e anniversaire de la fondation de notre communauté**.
- Le **5 octobre** aura lieu la reprise des **réunions de phalange**.