

Colloque Contredire l'entreprise - Universalité ou non de la contradiction

Les discours sur l'entreprise et à l'intérieur de l'entreprise ont beaucoup à voir avec les cultures nationales et régionales, l'histoire de l'organisation et aussi la mémoire et pratiques des différents groupes sociaux et professionnelles qui sont actives à l'intérieur de l'entreprise. Et ces facteurs seront importants notamment dans la communication interne et même externe, soit au niveau des définitions des stratégies de prévention de conflits potentiels. L'objectif de bâtir une culture commune pour l'ensemble de l'organisation, que puisse permettre adopter une gestion d'image crédible, doit prendre en compte ces facteurs, sinon probablement sera voué à l'échec.

À Palmela, Portugal, proche de Lisbonne, l'entreprise AutoEuropa appartient au Groupe Volkswagen et, tenant en compte les Directives européennes, le conseil de travailleurs élu envoie des représentants au Conseil Européen de Travailleurs.

Par décision du Groupe Volkswagen, les ouvriers et les autres travailleurs des diverses usines envoient aussi des représentants élus au Conseil Mondiale des Travailleurs du Groupe. Et ça oblige aussi à un dialogue entre des travailleurs provenant des cultures très différents, du Brésil à la Slovaquie, du Portugal aux États-Unis, de l'Allemagne au Mexique, et aussi bien à la recherche pas du temps perdu, mais des meilleures conditions de dialogue entre les ouvriers, les travailleurs en général et le management, surtout avec les Directions de Ressources Humaines, de Production, Financière, de Marketing et même de Communication.

Au sein des travailleurs, apparaît un conflit culturel et de pratiques sociales concernant essentiellement le besoin de consulter tous les travailleurs pour prendre ou ratifier les décisions plus importants.

Les travailleurs plus proches des conceptions dites centralistes démocratiques, influencés par la vision plus classique du léninisme, jugent qu'on doit surtout suivre les orientations des structures syndicales et donc de leurs directions, souvent sur une sorte de contrôle des partisans d'une gauche encore proche des conceptions de la dictature du prolétariat, qui on peut souvent considérer de la « dictature sur le prolétariat ».

Il y a aussi d'autres secteurs de travailleurs, souvent majoritaires au Conseil des Travailleurs de l'entreprise, qui sont nettement partisans des consultations directes à tout le personnel pour ratifier les accords négociés entre l'Administration de l'Entreprise et le Conseil des Travailleurs.

Tout ça se passe dans une région où tous les maires sont élus sous des étiquettes de gauche, bien que appartenant à différents partis politiques, avec des perspectives diverses sur les rapports travailleurs/Syndicats/Comités des Travailleurs. Et tout ça se passe, aussi, dans une entreprise qui est technologiquement très avancée et a un rôle très important dans les exportations portugaises. La grande majorité de sa production est, d'ailleurs, vendue à l'extérieur du pays.

La culture du management germanique, portugais et d'autres États d'Europe, les cultures des ouvriers, des administratives et des cadres font apparaître des conflits qui suscitent une grande attention des médias et l'intérêt de l'opinion publique.

Autre élément important dans les pratiques de l'entreprise c'est l'encouragement aux groupes d'ouvriers à proposer des meilleures solutions techniques aux divers secteurs de la production, étant attribués aux meilleurs suggestions des primes en argent et des références publiques d'honneur, à l'intérieur de toute l'entreprise.

Cette pratique, bien acceptée par la généralité des ouvriers, crée une certaine émulation au sein des travailleurs de l'entreprise, laquelle, de toute façon, ne brisera pas leur solidarité.

On peut conclure, en disant qu'au sein de cet entreprise, il y a une tentative de faire des synthèses sur le terrain sociale et de la production, entre des pratiques provenant de diverses cultures, ayant des différents discours sur l'entreprise.