Présentation de l'Univers

Le Conseil

Origine

L’origine du **Conseil** remonte à la disparition d’une ancienne organisation connue sous le nom de **Syndicat**. À cette époque, cette structure reposait sur un modèle classique : **une autorité centrale forte** et **une hiérarchie clairement définie**. Avec le temps, certains ont compris que ce type d’organisation possédait des **faiblesses structurelles**, notamment lorsqu’un système dépend trop fortement **d’un seul individu**.

Peu avant la disparition du Syndicat, **une réunion inhabituelle** fut organisée. Plusieurs **figures influentes du milieu** furent invitées à se retrouver dans un **lieu symbolique lié à l’ancienne organisation**. La convocation contenait très peu d’informations : **un lieu, une heure, et rien de plus**. Pourtant, le simple fait qu’elle existe suffisait à attirer l’attention de ceux qui comptaient réellement.

Lors de cette rencontre, **une vision différente** fut présentée. L’idée était de créer **un système plus équilibré**, reposant non plus sur l’autorité d’un seul homme, mais sur **la coopération entre plusieurs acteurs majeurs**.

L’objectif était simple :
remplacer une structure fragile par une organisation plus stable, capable de survivre aux changements, aux rivalités et aux imprévus.

La discussion qui suivit posa alors les bases d’un **nouvel accord** entre les personnes présentes. Ce pacte reposait sur plusieurs principes essentiels : **la coopération**, **la responsabilité collective** et **le respect de règles communes** destinées à préserver l’équilibre entre tous.

C’est ainsi qu’est né **le Conseil**.

Depuis ce moment, cette structure continue d’exister **dans l’ombre**, guidée par une conviction simple :

> **La stabilité et l’équilibre valent parfois mieux que la domination.**

⚖La Table

Le **Conseil** repose sur un principe fondamental : **il n’a pas de chef**.
Cette règle constitue **le cœur même de sa structure** et représente la seule ligne que personne n’a jamais cherché à franchir. L’organisation ne dépend d’aucune autorité centrale et ne repose sur aucune figure dominante.

Le Conseil est dirigé par une assemblée appelée **la Table**. Elle est composée des représentants des différents **domaines d’activité** qui composent l’organisation. Chaque membre y siège **en tant qu’égal**, sans grade officiel, sans titre hiérarchique et sans pouvoir direct sur les autres.

Au sein de la Table, **toutes les voix ont exactement le même poids**. L’ancienneté, la richesse ou l’influence extérieure ne donnent aucun avantage particulier. Un membre présent depuis plusieurs années possède **la même autorité décisionnelle** qu’un membre récemment intégré. À la Table, **l’égalité est absolue**.

Toutes les décisions importantes passent obligatoirement par **le vote collectif**. Qu’il s’agisse de l’intégration d’un nouveau membre, de la réponse à une menace, de la sanction d’un membre ou encore de la modification des règles internes.

> **Aucune décision ne peut être prise en dehors de ce processus**.

Le principe est simple : **la majorité décide**.
Une fois la décision votée, elle devient celle du Conseil dans son ensemble et s’impose à tous. Toute tentative de contourner ce mécanisme ou d’imposer une décision personnelle est considérée comme une violation directe des règles et peut entraîner **un vote de sanction immédiat**.

Les membres du Conseil ne portent **aucun titre officiel**. Certains possèdent néanmoins des **surnoms** issus de leur réputation ou de leur parcours dans le milieu. Ces noms ne représentent pas une hiérarchie mais servent simplement à évoquer **une histoire, une influence ou une capacité reconnue**.

Les Règles du Monopole

Au sein du Conseil, chaque membre de la Table détient **un monopole sur son domaine d’activité**. Ce principe constitue l’un des accords fondateurs de l’organisation : **aucun membre n’empiète sur le territoire ou les activités d’un autre**. Cette règle garantit la stabilité interne et évite les conflits économiques entre les différents acteurs du Conseil.

Cependant, ce monopole n’est pas absolu. Si le groupe détenteur devient **inactif ou indisponible pendant une période prolongée**, les autres membres peuvent intervenir temporairement dans ce domaine afin d’éviter des pertes pour l’ensemble du Conseil. Cette intervention reste strictement **provisoire** et ne constitue pas une prise de contrôle.

Dès que le groupe concerné reprend ses activités, **le monopole lui est automatiquement restitué**, sans négociation ni discussion. Ce mécanisme permet à la fois de préserver les intérêts collectifs et de protéger les droits de chacun sur le long terme.

Transfert de Monopole

Il existe néanmoins une situation particulière dans laquelle un monopole peut être **transféré définitivement**.

Si un domaine est abandonné ou laissé inactif pendant une période suffisamment longue, un autre membre peut demander à en obtenir le contrôle permanent. Cette demande doit être **présentée officiellement devant la Table**.

La demande n’est recevable que si l’inactivité du détenteur initial est **clairement constatée par les membres présents**. Une fois cette situation reconnue, la Table procède à un **vote collectif**.

Si la majorité approuve, **le monopole est transféré**.

Dans ce cas précis, la décision devient **définitive**. Même si le groupe d’origine reprend ses activités par la suite, le monopole ne lui est pas restitué. La décision prise par la Table reste alors **irrévocable**.

Toute violation volontaire de cette règle — tentative d’empiètement ou prise de contrôle sans validation — est immédiatement portée devant la Table et peut entraîner **un vote de sanction**.

Objectifs et Philosophie

Les ambitions du Conseil dépassent largement **la recherche d’un profit immédiat**. Lorsqu’un ancien membre présenta un jour la structure à un candidat potentiel, il résuma son rôle en une phrase devenue célèbre :

> **On maintient l’équilibre là où les États échouent et là où les cartels s’autodétruisent.**

Le Conseil ne cherche pas à renverser des gouvernements ni à provoquer des conflits ouverts. Son objectif est plus discret : **maintenir un environnement prévisible** dans un monde souvent instable.

Il ne cherche pas à monopoliser la violence, mais plutôt **à en contrôler le coût et les conséquences**. Le Conseil prospère dans les **zones grises**, ces espaces où la loi devient floue et où les rapports de force prennent le relais.

L'objectif formulé lors de la réunion fondatrice peut se résumer ainsi :

> **Garantir que les bonnes personnes restent redevables, et que les affaires restent rentables.**

Mais attention il existe pire que la prison, l'exclusion du Conseil.

Conséquences immédiates : Perte de tous les accès, Fin des protections implicites, Rupture des contrats en cours,
Liberté totale donnée à ceux qui veulent régler leurs compte

> Aider un exclu revient à signer sa propre chute.

□□ / □□Forces et Faiblesses

La plus grande force du Conseil réside dans **l'absence de chef** et dans **l'égalité absolue entre ses membres**. Contrairement aux organisations pyramidales, le Conseil ne peut pas être déstabilisé par la chute d'un seul individu. L'arrestation, la disparition ou la trahison d'un membre ne suffit pas à faire tomber l'ensemble de la structure.

Le système de vote impose également une forme de responsabilité collective. Chaque décision doit être défendue devant les autres membres, ce qui limite les actions impulsives et les opérations mal préparées. Ce mécanisme permet aussi d'écarter plus facilement un membre devenu **trop visible, trop imprévisible ou trop dangereux**, sans compromettre la stabilité globale de l'organisation.

Cependant, cette structure possède aussi ses fragilités. Comme dans toute organisation collégiale, l'équilibre dépend des relations entre ses membres. Lorsqu'un siège devient vacant ou qu'un acteur montre une faiblesse, **les rapports de force se réorganisent**.

Et au **Conseil**, ces rééquilibrages ne sont **pas toujours pacifiques**.

Revision #6
Created 2026-03-14 17:12:25 UTC by Lazco
Updated 2026-04-27 23:14:31 UTC by Lazco