

Avis voté lors de l'Assemblée plénière du 28 mai

Performance et gouvernance de l'entreprise

Déclaration du groupe de la CFE CGC

La CFE-CGC a toujours considéré que les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés convergeaient. C'est le fondement même du syndicalisme et du dialogue social tel que le conçoit la CFE-CGC. Ainsi, ce dernier réside dans l'ensemble des dispositifs de « confrontation » des intérêts des employeurs et de ceux des salariés. Dans ce domaine, la compétence et la légitimité des organisations syndicales n'est plus à démontrer : organisation du travail, sécurité (CHSCT), formation professionnelle, etc.

Dans le contexte actuel, nous devons considérer le dialogue social comme un élément déterminant de la performance et ce tant au niveau national qu'europpéen.

Pour cela, nous disposons d'une forme de société dont l'existence juridique est conditionnée à la participation des salariés dans les organes de direction. Il s'agit de la société européenne.

Quasi inexistante, force est de constater qu'elle ne se développe pas. À cela une raison essentielle : la participation des salariés est toujours considérée comme un frein, y compris par les entreprises françaises. Le groupe CFE-CGC aurait souhaité que l'avis insiste sur une mise en œuvre effective de cette forme de société afin qu'elle devienne prépondérante dans l'avenir.

Avec une crise installée durablement, la notion de « management par la confiance » est devenue prégnante. S'il nous apparaît incontournable comme levier de la performance, il ne peut en aucun cas se décréter. Pour y parvenir, plusieurs conditions sont nécessaires et le partage de l'information en est le minimum. Il doit se traduire à tous les niveaux de la structure, du local au sommet. Un code de bonne conduite ne peut que renforcer ce que les droits nationaux prévoient. Mais il serait déjà opportun d'appliquer les législations existantes actuelles.

Précisons qu'en France, par exemple, une entreprise sur deux de plus de 50 salariés n'a pas de comité d'entreprise, 2/3 des entreprises remplissant les critères n'ont pas de comité d'entreprise européen.

La CFE-CGC promeut la participation directe des salariés aux organes de gouvernance de l'entreprise. Nous sommes convaincus que l'administrateur salarié, qui a désormais voix, à l'identique des autres membres, est cette « voix de l'intérieur » utile pour une bonne gouvernance et une meilleure compréhension mutuelle des mécanismes qui régissent celle-ci.

Pour autant, il faut renforcer le rôle des Instances représentatives du personnel (IRP), notamment en ce qui concerne les informations à leur communiquer. Ces représentants doivent pouvoir être informés le plus en amont possible de l'élaboration des stratégies afin d'apporter leur connaissance fine des équipes et du « climat social ».

Pour la CFE-CGC, il est fondamental que l'on respecte les différents niveaux d'intérêts de l'entreprise : salariaux, syndicaux et administrateurs. Ils sont autant de clés de compréhension et donc de performance.

Enfin, la CFE-CGC est satisfaite que sa proposition d'engager une réflexion sur la qualité des relations clients/fournisseurs, ait été retenue. Nous souhaitons la promotion d'une politique de partage du risque, où les entreprises seraient, comme cela a pu être développé dans certaines filières industrielles, cotraitantes en lieu et place de la traditionnelle sous-traitance. En ce sens, une réforme d'envergure est maintenant impérative afin de préserver les relations inter-entreprises qui, nous en sommes convaincus, sont au cœur de la compétitivité de notre pays.

La CFE-CGC a voté cet avis en espérant qu'il ne restera pas une simple lettre d'intention.