

LA CFE-CGC ENRICHIT SON CORPUS MILITANT AVEC 37 RESOLUTIONS



En amont du 37^e congrès confédéral, François Hommeril, en conférence de presse, avait planté le décor : « Au-delà des enjeux statutaires, ce Congrès 2019 doit aussi être un temps fort de débats. Avec trois grandes thématiques : que signifie être membre de l'encadrement aujourd'hui ? Comment recréer l'attachement à l'entreprise ? Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ? ».

Dans la droite lignée des riches travaux prospectifs (gouvernance d'entreprise, intelligence artificielle et big data, rapport des nouvelles générations au travail...) conduits un an plus tôt par les militants CFE-CGC à l'occasion de l'université d'automne CFE-CGC, le congrès confédéral a donc été le théâtre, le 10 octobre 2019, d'une passionnante matinée d'échanges et de votes qui ont débouché sur l'adoption de 37 nouvelles résolutions qui sont à la fois le fruit de propositions confédérales et d'amendements portés par les fédérations CFE-CGC. Objectif de ces résolutions : consolider le corpus militant de la CFE-CGC et le décliner de manière opérationnelle à tous les niveaux de la négociation (nationale interprofessionnelle, branches, entreprises) au service de toutes les structures de l'organisation : Confédération, fédérations, unions territoriales, adhérents, militants et sections syndicales.

VALORISER LA PRISE DE RESPONSABILITES ET FORMER L'ENCADREMENT FACE AUX NOUVEAUX DEFIS DE L'ENTREPRISE

Sur la première thématique (Que signifie être membre de l'encadrement aujourd'hui ?), 11 résolutions ont été adoptées. Syndicat de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs, agents des services publics), la CFE-CGC, convaincue de l'avantage compétitif pour les entreprises que représente un personnel d'encadrement motivé, impliqué, compétent et reconnu, souhaite ainsi valoriser la prise de responsabilités et former l'encadrement pour affronter les nouveaux défis de l'entreprise et des services publics.

Alors que les fonctions d'encadrement ne font plus rêver et que ces populations témoignent d'un sentiment de démotivation, voire de déclassement social, il s'agit notamment de faire bénéficier l'encadrement d'une confiance « a priori », d'une responsabilisation, de moyens et d'une authentique autonomie. Il convient également de promouvoir la hiérarchie intermédiaire, liant incontournable entre la direction et les équipes. Autres priorités : professionnaliser le management pour en faire une fonction reconnue ; reconnaître le droit à l'erreur et protéger le droit de retrait ; valoriser l'expérience, l'expertise et la prise de responsabilités par la progression salariale et de qualification ; veiller à la mise en œuvre effective des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, sans un monde du travail en pleine transformation sous l'effet de la révolution numérique, il faut par ailleurs veiller à ce que toute technologie introduite dans l'entreprise soit accompagnée d'une étude d'impact sur l'évolution du rôle de la hiérarchie intermédiaire et sur l'évolution des compétences techniques.

DEVELOPPER D'AUTENTIQUES POLITIQUES DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Sur la seconde thématique (Comment recréer l'attachement à l'entreprise ?), la CFE-CGC dresse le constat que la déshumanisation des organisations et la perte d'autonomie face à la pression du « reporting » créent de la souffrance et de la moins-value économique. Pour enrayer cette spirale négative et la dégradation des conditions de travail des populations de l'encadrement, la CFE-CGC milite pour le développement d'authentiques politiques de qualité de vie au travail (QVT). Face à l'urgence à recréer du désir d'attachement à l'entreprise, il faut en effet repenser l'intérêt du travail, en interrogeant ses conditions et son but.

Les 14 résolutions spécifiques adoptées visent ici d'une part à améliorer le sens et l'utilité du travail ; de l'autre à changer les conditions du travail et l'environnement de travail. Dans le détail, la CFE-CGC invite toutes les parties prenantes (employeurs et représentants des salariés) à travailler conjointement sur l'organisation du travail afin de limiter les conséquences d'une organisation pathogène sur la santé des salariés et sur la compétitivité de l'entreprise. Il est notamment indispensable de promouvoir les actions en faveur de la QVT tant celle-ci est un facteur de compétitivité et de réduction des coûts pour les entreprises. Comme l'a rappelé Martine Keryer, ancienne secrétaire nationale CFE-CGC en charge de la santé au travail, « un euro investi dans la QVT rapporte 13 euros à l'entreprise ».

La CFE-CGC plaide également en faveur de la maîtrise des temps de travail (avec une attention particulière pour les salariés au forfait-jours, trop souvent victimes d'abus et de dérives), d'une charge de travail raisonnable et de mesures favorisant une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle. Dans un environnement de travail hyperconnecté, un amendement a aussi été voté afin de rendre effectif le droit à la déconnexion en fixant les règles et plages d'activité habituelles, ce qui permettra de dégager les responsabilités des salariés hors de ces périodes.

Afin de peser sur les pouvoirs publics et de faire évoluer la législation du travail en intégrant la prévention primaire permettant d'améliorer l'organisation du travail, un amendement porté par la CFE Énergie a permis l'adoption d'une résolution visant à proposer et étudier la faisabilité d'un « crédit d'impôt » Santé, Sécurité et QVT, lequel reposerait sur une évaluation externe indépendante et certifiée des actions mises en œuvre et des résultats obtenus.

REDEFINIR L'ENTREPRISE ET EN FAIRE UN BIEN COMMUN

Enfin, sur la troisième thématique (Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ?), convaincue que la valorisation du capital humain dans l'entreprise est le seul moyen pour celle-ci de penser une stratégie adaptée à son développement à long terme, la CFE-CGC revendique une définition nouvelle de l'entreprise.

Les 12 résolutions adoptées par les congressistes ont ici pour objectif d'inventer les principes de gouvernance dans l'entreprise de demain ; de réformer la vision comptable et normative de l'entreprise ; et de promouvoir la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Cela passe notamment, pour la CFE-CGC et ses militants, par le fait que chaque entreprise doit se doter d'une raison d'être précise - non uniquement financière ou actionnariale - intégrant la dimension d'intérêt collectif et/ou de bien commun et reconnaissant les deux parties constituantes de l'entreprise que sont les actionnaires et les salariés.

Une résolution stipule par ailleurs la promotion d'un code de gouvernement d'entreprise qui garantirait des mécanismes de décision des instances de gouvernance respectant strictement la raison d'être de l'entreprise. La CFE-CGC a également adopté une résolution visant à exiger l'extension de la prise en compte des éléments extra-financiers dans les normes comptables.

« QUE SIGNIFIE ÊTRE MEMBRE DE

Le collectif de travail existe sur la base du partage. C'est la mise en commun de compétences diverses et complémentaires qui produit la valeur ajoutée collective. Le travail en commun ne va pas de soi, il s'organise, se contrôle et s'évalue. Il en est ainsi au-delà des spécificités des secteurs privés ou public, des territoires ou des domaines : commercial, technique ou administratif. La charge de l'animation et de la décision repose sur une catégorie spécifique : l'encadrement.

La compétence technique, qu'elle s'exerce directement dans le groupe ou à travers un outil qu'elle a contribué à élaborer, reste garante de l'adaptation et l'évolution des processus. La compétence managériale agit pour aligner les objectifs de chacun sur celui de l'entreprise. Elle est garante de la cohérence et de l'efficacité de l'organisation. Elle permet de respecter les différences et les individualités. Elle est l'assurance d'un progrès partagé.

Enfin, les processus qui concourent à l'activité de l'entreprise intègrent des composantes techniques dont

l'automatisation va croissant jusqu'à reproduire des schémas complexes et apprenant le traitement des données, propres aux professions intellectuelles. On parle désormais de « l'intelligence artificielle », dont le formidable développement impacte déjà les relations de travail.

L'engagement dans un haut niveau de responsabilité de ces compétences techniques ou managériales définit un salarié de l'encadrement dont la contribution au bon fonctionnement et à l'efficacité du collectif de travail dans les entreprises et administrations est absolument déterminante. Confronté au paradoxe d'une autonomie prétendument attachée à sa fonction quand les contraintes normatives de mise en œuvre et de reporting n'ont fait que croître, le membre de l'encadrement sait parfaitement comment améliorer la performance de nos entreprises avec le souci de l'humain et du long terme.

Toutes les personnes qui s'impliquent, osent, animent, relaient, adaptent, imaginent, inventent, expérimentent, encadrent et recadrent, développent, rapportent, reportent, doivent continuer à être fières de le faire et susciter l'envie

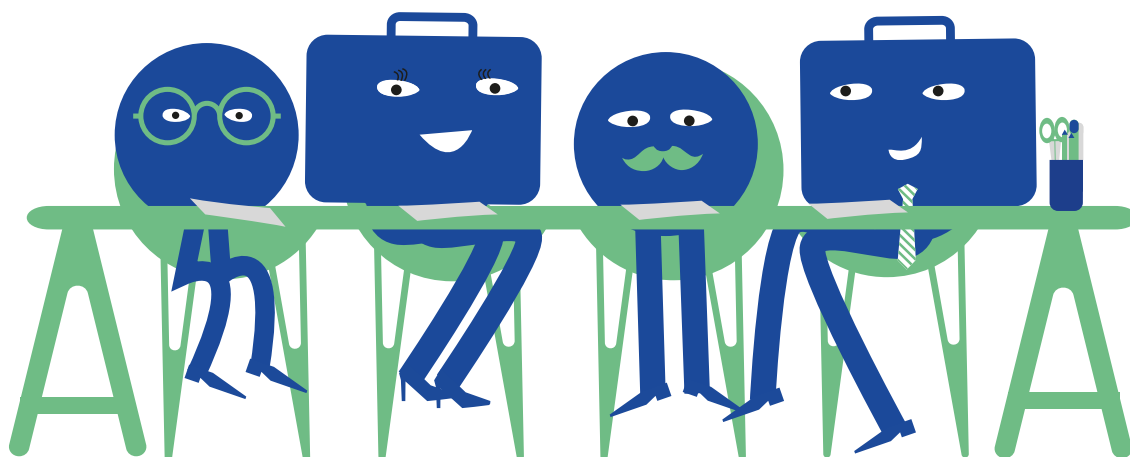
L'ENCADREMENT AUJOURD'HUI ? »

pour cette fonction à de nouvelles personnes. Il importe en effet de redonner envie de s'engager, au-delà de soi, pour une équipe, pour un projet qui redéfinit un sens et une utilité collective dans l'exercice de sa profession. Ces personnels ne sont ni riches ni nantis, ils sont des personnes responsables et doivent être reconnues comme telles.

Et pourtant, un sentiment de démotivation, voire parfois de déclassement social, a pris place au sein des populations d'encadrement. Le métier ne fait plus rêver, et l'implication n'est plus la garantie d'une évolution personnelle. La reconnaissance et la considération pour la prise de responsabilité s'estompent devant les contraintes, la charge mentale et la solitude que génèrent ces responsabilités.

Enfin, l'exigence d'une conciliation réelle entre la vie personnelle et la vie professionnelle conduit à des refus de plus en plus fréquents de salariés ou d'agents pour prendre des responsabilités nouvelles sans aménagement concerté.

Convaincue de l'avantage compétitif pour les entreprises et de qualité du service rendu aux usagers que représente un personnel d'encadrement motivé, impliqué, compétent et reconnu, la CFE-CGC revendique une meilleure valorisation des personnels d'encadrement. La prise en charge des responsabilités, qu'elles soient techniques ou managériales, définit une population n'échappant pas au besoin de reconnaissance et de formation pour affronter les défis de l'entreprise et des services publics du XXI^e siècle.



RÉSOLUTIONS ENCADREMENT

Valoriser la prise de responsabilités

Résolution 1

Faire bénéficier l'encadrement, managers et experts, d'une confiance « a priori », d'une responsabilisation, de moyens réels et d'une authentique autonomie.

Résolution 2

Promouvoir plus que jamais le rôle de la hiérarchie intermédiaire, liant incontournable entre la direction et les équipes. Il est l'échelon le plus à même de diffuser du sens, de motiver, de faire comprendre les enjeux, d'accompagner ainsi que de faire émerger et se développer les compétences.

Résolution 3

Mettre à la disposition du manager et de l'expert des ressources en temps et des ressources propres à travers une politique volontariste de la direction générale de l'entreprise sans laquelle le contexte nécessaire à la confiance ne peut pas exister. Les compétences managériales et d'expertise qui inspirent et fédèrent tous les salariés le nécessitent.

Résolution 4

Professionnaliser le management pour en faire une fonction reconnue en tant que telle et non plus une tâche en plus d'une fonction d'expertise. Et pour cela fournir aux personnes disposant de compétences techniques ou spécialisées les apports nécessaires à l'exercice d'un management humain et performant. À ce titre, reconnaître le droit à l'erreur et protéger le droit de retrait.

Résolution 5

Valoriser l'expérience, l'expertise et la prise de responsabilités par la progression de la rémunération et de la qualification. Cette reconnaissance doit être à la hauteur de l'investissement dans la réalisation des objectifs de l'entreprise et de son service. Elle doit être également évaluée objectivement.

Former l'encadrement pour affronter les défis à venir

Résolution 6

Contribuer à faire fructifier de façon permanente le capital humain tout aussi important que le capital financier, en valorisant et développant notamment les compétences et l'expérience.

Résolution 7

Former l'encadrement à la prise en compte de la connaissance de soi, à la transparence, à la remise en cause et au développement des qualités humaines à l'opposé du management-gestionnaire comptable uniquement centré sur l'atteinte des objectifs.

Résolution 8

Veiller à la mise en œuvre effective des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de ceux portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Veiller notamment au développement de tous les dispositifs facilitant la transmission et la capitalisation des savoir-faire, comme par exemple le tutorat jeune-senior.

Résolution 9

Veiller à ce que toute technologie introduite dans l'entreprise ou le service soit accompagnée d'une étude d'impact sur l'évolution du rôle de la hiérarchie intermédiaire et sur l'évolution des compétences techniques. Demander à ce que la hiérarchie intermédiaire soit associée à l'élaboration de l'étude d'impact. Exiger des retours d'expériences pour évaluer l'efficacité technique, humaine et sociale ainsi que l'adéquation aux besoins.

Résolution 10

Obtenir que les moyens en formation et reconversion professionnelles pour faire face à ces impacts soient à la hauteur des enjeux et concernent tous les salariés, dont le personnel d'encadrement.

Résolution 11

Accompagner la déclinaison auprès de l'ensemble des militants, sous des outils adaptés, des recommandations CFE-CGC spécifiques au personnel d'encadrement présentées dans la négociation nationale interprofessionnelle sur l'encadrement.

« COMMENT RECRÉER L'ATTACHÉMENT »

La performance économique est le fruit d'un travail de qualité. Les normes, développées depuis 30 ans et désormais universelles aussi bien dans le secteur privé que public, sont censées garantir au client ou au citoyen utilisateur, la performance certifiée d'un bien, ou d'un service. C'est ainsi que les raisons de la compétitivité revendiquée d'une entreprise furent transférées de la qualité des compétences et de l'engagement de ses salariés ou de ses agents vers la qualité et la rigueur reproductible de ses procédés. La valeur de l'attachement et de l'expérience a disparu au profit d'un contrôle accru, déresponsabilisant et du respect de consignes toujours plus éloignées de l'objet immédiat du travail de chacun et de son résultat. Dans le même temps s'est développé un discours patronal négatif, par lequel chaque salarié était invité à individualiser son destin et s'attaquant pour cela aux garanties collectives, avec la complicité d'un État dérégulateur. En parallèle, s'est enchaînée une série ininterrompue de plans de licenciements, de non-remplacement de postes, dont le seul but fut d'augmenter toujours plus la rémunération du capital financier

au détriment de l'investissement dans le capital humain. Résultat : les dirigeants des grands groupes internationaux et leurs auxiliaires, cabinets de consultants, ont anéanti le désir d'attachement qui anime quiconque veut s'investir dans son métier. Ces entreprises commencent à en mesurer l'impact.

Confronté à la difficulté de recruter pour faute d'une offre conforme aux exigences d'une génération attachée au sens du travail et à la qualité des conditions de son exécution, l'entreprise, ou la collectivité administrative, doit évoluer pour survivre. L'angoisse devant la précarité environnementale et sociale annoncée au XXI^e siècle a vu grandir puis s'imposer des valeurs et des préoccupations nouvelles. Ces valeurs irriguent une société en quête de sens et qui veut croire en l'avenir. C'est donc en intégrant ces valeurs dans son projet que l'entreprise pourra de nouveau inspirer la confiance nécessaire à la rejoindre et s'y investir.

La Qualité de vie au travail (QVT) est une des principales conditions qui permettra d'accroître l'attractivité et la compétitivité de nos entreprises. Aussi, travailler sur la QVT conduit à s'interroger sur ce qui concourt à

CHÉMENT À L'ENTREPRISE ? »

la réalisation d'un travail de qualité, qui soit respectueux de la santé du salarié, de l'équilibre de ses temps de vie mais dont le contenu portera un sens conforme à ses valeurs et à l'éthique de sa profession. Ainsi faut-il aborder le contenu du travail mais aussi son organisation, l'autonomie, l'ambiance et l'expression sur le contexte de sa réalisation, et enfin sa reconnaissance. La QVT est un élément fort de la RSE, c'est un levier fondamental d'attachement et de motivation des salariés mais également de protection de leur santé physique et mentale.

Le rôle de l'encadrement est central dans le déploiement d'une politique de QVT, mais l'absence de moyens délégués pour sa mise en œuvre le soumet à des injonctions paradoxales. En effet, le discours opportuniste des directions d'entreprises sur la qualité de vie au travail renvoie trop souvent la question de la souffrance au travail à autant de conjonctures individuelles sans mettre en cause l'organisation dont elles sont comptables. Ici on parle de « bien-être au travail » quand il faudrait être « bien dans son travail ». Là on parle de « gérer son stress » quand il faut s'atteler à en supprimer les causes.

Convaincue que la déshumanisation des organisations, la perte d'autonomie face à la pression du « reporting » créent de la souffrance et de la moins-value économique, la CFE-CGC revendique le développement d'authentiques politiques de QVT. Face à l'urgence à recréer du désir d'attachement à l'entreprise, il faut repenser l'intérêt du travail et interroger ses conditions et son but. Une génération s'avance aux exigences renouvelées. Seules survivront les entreprises qui auront su leur répondre et retrouver leur confiance, se réinventant, pour cela, un rôle sociétal.

Qu'elles soient techniques ou managériales, définit une population n'échappant pas au besoin de reconnaissance et de formation pour affronter les défis de l'entreprise et des services publics du XXI^e siècle.



RÉSOLUTIONS QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Améliorer le sens et l'utilité du travail

Résolution 1

Travailler ensemble, l'employeur et les représentants des salariés, sur l'organisation du travail afin de limiter les conséquences d'une organisation pathogène sur la santé des salariés et sur la compétitivité de l'entreprise.

Résolution 2

Contribuer à la diffusion des connaissances auprès des acteurs externes (institutionnels, DRH, employeurs, étudiants) comme internes (administrateurs salariés, référents développement durable, IRP) selon lesquelles la QVT sert la performance sociale, la performance économique ainsi que la qualité de service de l'entreprise. Les convaincre factuellement qu'en agissant sur la QVT, les entreprises amélioreront significativement leur compétitivité et réduiront les coûts liés à une mauvaise qualité du travail.

Résolution 3

Revendiquer les moyens de gestion, par les salariés, de la charge de travail, afin de permettre un temps de travail raisonnable, notamment les salariés au forfait-jours, le respect du temps de repos indispensable à l'exercice d'un travail de qualité et une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Résolution 4

Faire de la santé des salariés le moteur de la santé générale de l'entreprise, en privilégiant la possibilité de faire du « bon travail » selon les règles de métier, afin d'améliorer la performance économique et sociale de l'entreprise.

Résolution 5

Promouvoir l'anticipation de l'évolution des métiers et ses conséquences sur l'organisation des entreprises privées et publiques et la santé des salariés.

Résolution 6

Exiger que les projets d'implémentation de l'intelligence artificielle soient étudiés en concertation avec les représentants du personnel dès le début du projet. Cette consultation permettra d'élaborer un plan de prévention des dangers issus des évolutions radicales des métiers et de l'organisation du travail engendrées par l'intelligence artificielle.

Résolution 7

Veiller, dans notre environnement hyperconnecté, à rendre effectif le droit à la déconnexion en fixant les règles et plages d'activité habituelles, ce qui permettra de dégager les responsabilités des salariés hors de ces périodes. Pour cela, être attentif à ce que les objectifs donnés aux membres de l'encadrement et à leurs équipes permettent une charge de travail compatible avec un temps de travail raisonnable. Un suivi des temps de connexion hors des plages habituelles pourrait être un indicateur de suivi du bien-être des salariés.

Résolution 8

Peser sur les pouvoirs publics afin de faire évoluer la législation du travail en intégrant la prévention primaire qui permet d'améliorer l'organisation du travail. Proposer et étudier la faisabilité de « crédit d'impôt » santé, sécurité et QVT, reposant sur une évaluation externe indépendante et certifiée des actions mises en œuvre (y compris les méthodes) et des résultats obtenus. Il s'agit d'éviter l'écueil qu'a représenté pour les cotisations Accident du travail/Maladie professionnelle l'indicateur « taux de fréquence des accidents du travail ».

Résolution 9

Demander la réouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la QVT.

Résolution 10

Outiller l'encadrement, acteur de la diffusion de la politique de qualité du travail dans l'entreprise, en s'appuyant sur le réseau de militants CFE-CGC pour en assurer le relai. Demander la mise en place de dispositifs critiques permettant d'évaluer la pertinence et la performance des démarches et actions QVT.

Changer les conditions du travail et l'environnement de travail

Résolution 11

Poursuivre l'engagement en faveur d'une amélioration de la qualité de l'environnement de travail, celui-ci agissant en effet directement sur le relationnel, la santé physique et mentale des salariés, la sécurité et les conditions d'exercice du travail.

Résolution 12

Promouvoir les enjeux d'innovation, de créativité, de santé et de sécurité à tous les niveaux, y compris celui des directions et/ou des conseils d'administration.

Résolution 13

Expertiser les différents modes d'organisation du travail et leur impact sur les processus de décision et d'exercice des responsabilités notamment dans le cadre du développement du numérique : décloisonnement des unités et des métiers, dématérialisation, autonomie des équipes, désintermédiation.

Résolution 14

Apporter des éléments de réflexion aux militants CFE-CGC sur l'aménagement optimal des espaces physiques de travail : aménagement des lieux et des postes de travail. Inclure dans la réflexion l'amélioration des mobilités domicile - lieu de travail et l'accès aux sites.



« COMMENT SORTIR DE L'IMPASSE

La valeur d'un produit, bien ou service, est le reflet d'une chaîne d'élaboration dont il est l'aboutissement. La mondialisation fait croître la pression des marchés sur la valeur des produits, et la volonté sans limite des détenteurs d'actions, de maximiser leur capital, a pour effet de détruire de la valeur dans la chaîne de production. Ainsi est né, en tant qu'outil de gestion, le phénomène dit de « réduction des coûts ».

En plus de deux décennies, la gestion par les coûts a masqué le déficit de vision stratégique des directions jusqu'à, par endroits, la remplacer complètement. Pareillement, les décideurs politiques dans le secteur public, aveuglés par leur volonté de singer le pire du privé en ont fait la seule vigie des politiques publiques (RGPP), dont on mesure aujourd'hui les conséquences catastrophiques, tant sur le plan social que celui de l'efficacité du service rendu au public.

Dépeçage d'entreprises performantes, transfert de l'investissement en recherche et développement vers la valorisation financière, liquéfaction des savoir-faire, abandon de la croissance interne

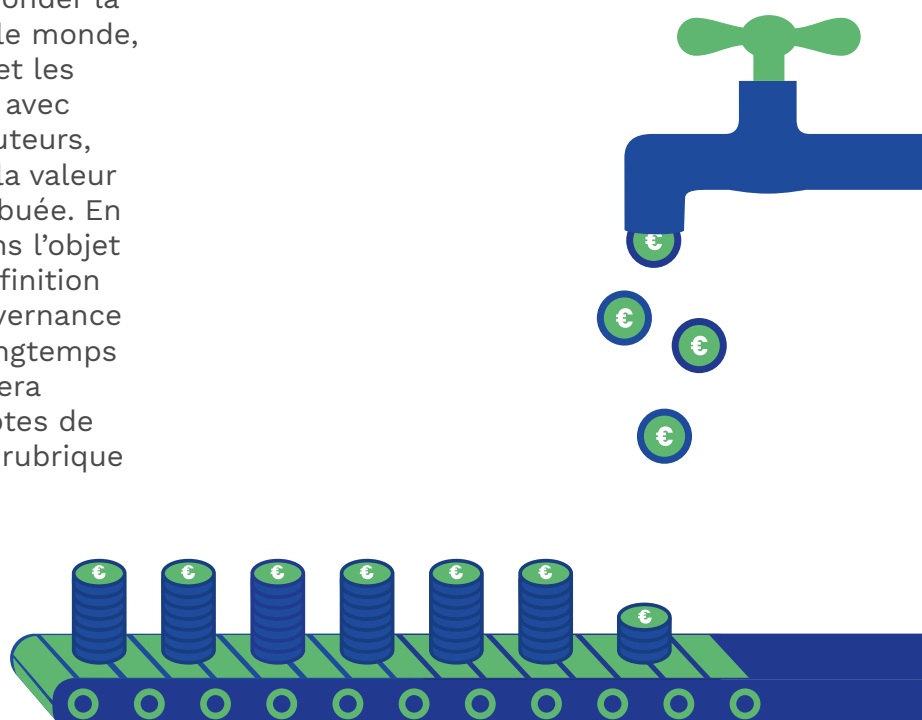
au profit de la croissance externe, écrasement de la chaîne de sous-traitance aux graves conséquences sociales. Bouleversement précipité des modes d'organisation des entreprises, engendrant en cascade une désorganisation brutale et profonde du marché du travail. Ainsi se développe la pratique brutale et vulgaire de la recherche du profit à court terme, la plus largement suivie par les grandes firmes internationales. C'est l'échec pour une économie saine, autorégulée, bénéfique au plus grand nombre et respectueuse de l'environnement. Et pourtant, par sa puissance créatrice, l'entreprise transforme le monde qui l'accueille. Elle est en interaction constante avec l'ensemble de son tissu économique, social et environnemental. Loin de limiter l'entreprise dans son développement, son objet doit au contraire lui permettre de se réaliser en lui reconnaissant pleinement le vecteur puissant de progrès qu'elle représente. L'entreprise est déjà un objet d'intérêt collectif, ne reste plus qu'à définir le projet social que ses dirigeants mettent en œuvre dans une logique économique positive.

DE LA GESTION PAR LES COÛTS ? »

En effet, l'entreprise existe par toutes les parties qui la constituent. Les apporteurs de capitaux comme ceux qui y travaillent. Les contributions spécifiques de chacune de ces parties doivent être également considérées au moment de prendre des décisions structurantes pour l'avenir de l'entreprise. La gouvernance doit évoluer pour garantir que l'objet social est bien pris en compte dans la définition de la stratégie. Il est donc essentiel de renforcer la représentation de la partie constituante « salariés ».

Enfin, il apparaît que nous ne pourrions véritablement refonder la place de l'entreprise dans le monde, ses liens avec les salariés et les relations qu'elle entretient avec l'ensemble de ses interlocuteurs, si nous ne changeons pas la valeur marchande qui lui est attribuée. En effet, aucune évolution dans l'objet social de l'entreprise, la définition de ses missions ou sa gouvernance n'auront de poids, aussi longtemps que le capital humain ne sera pas valorisé dans les comptes de l'entreprise ailleurs qu'à la rubrique des charges.

Convaincue que la valorisation des compétences, des expériences représentées dans le capital humain de l'entreprise est le seul moyen pour elle de penser une stratégie adaptée à son développement à long terme, la CFE-CGC revendique une définition nouvelle de l'entreprise. L'urgence sociale et environnementale, qui baigne le XXI^e siècle débutant, ne sera pas traitée sans une représentation équilibrée des salariés dans la gouvernance de l'entreprise et une vision comptable rénovée de son bilan.



RÉSOLUTIONS GOUVERNANCE

Inventer les principes de gouvernance dans l'entreprise de demain

Résolution 1

Maintenir notre exigence que chaque entreprise se dote d'une raison d'être précise, non uniquement financière ou actionnariale, ainsi que des moyens de veiller à son respect strict.

Résolution 2

Veiller à ce que cette raison d'être, conformément à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, comporte une référence non équivoque à la dimension d'intérêt collectif et/ou de bien commun que représente l'entreprise.

Résolution 3

Exiger que soit reconnue la notion d'entreprise comme un collectif comportant deux parties constituantes fondamentales et indispensables : les actionnaires et les salariés, tout en affirmant que les premiers ne peuvent être privilégiés aux dépens des seconds ou de l'équilibre de l'entreprise.

Résolution 4

Revendiquer qu'en cohérence avec la résolution 3, ces deux parties constituantes soient représentées de façon juste et équilibrée au sein des instances de gouvernance des entreprises.

Résolution 5

Promouvoir la rédaction d'un code de gouvernement d'entreprise qui garantisse des mécanismes de décision des instances de gouvernance respectant strictement la raison d'être de l'entreprise.

Résolution 6

Promouvoir la mise en place, donner accès à des formations de haut niveau et donner du temps pour exercer le mandat afin de permettre aux administrateurs salariés d'acquérir dans les meilleures conditions les compétences pour siéger avec efficacité dans les instances de gouvernance.

Résolution 7

Exiger que les organes de gouvernance de l'entreprise, lors du recrutement de ses dirigeants, s'assurent de leurs compétences et de leur engagement en matière de RSE.

Résolution 8

Proposer, à la condition de la satisfaction de la résolution 4, l'installation d'un conseil des parties prenantes, distinct des instances de gouvernance, dans chaque entreprise.

Ce conseil pourra regrouper des représentants des territoires, des sous-traitants, des fournisseurs, des ONG dont l'activité est en lien avec celle de l'entreprise et éventuellement des chercheurs.

Résolution 9

Obtenir que le conseil des parties prenantes, visé à la résolution 8, ait un pouvoir d'avis sur le respect par l'entreprise de sa raison d'être et de sa qualité d'intérêt collectif et/ou de bien commun. Il pourra proposer des axes d'amélioration. Pour émettre ses avis et préconisations il disposera des documents transmis par les instances de gouvernance.

Résolution 10

Obtenir que les avis et préconisations du conseil des parties prenantes soient transmis aux instances de gouvernance selon une périodicité à déterminer. Les instances de gouvernance devront indiquer et rendre compte en assemblée générale comment elles intègrent les avis et préconisations, du conseil dans leur stratégie.

Réformer la vision comptable et normative de l'entreprise

Résolution 11

Exiger l'extension de la prise en compte des éléments extra-financiers dans les normes comptables.

Résolution 12

Se doter des ressources nécessaires à l'aide d'experts et de chercheurs afin de proposer une alternative pertinente au fait de considérer le travail comme une charge, notamment dans le plan et les instructions comptables et d'en définir une valorisation.