

NDLR. Un groupe de travail de la CGT, piloté par Fabrice Angéi, membre du Bureau confédéral, a suivi l'élaboration par le gouvernement du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, dit « PACTE ». Ce plan doit faire l'objet d'un projet de loi courant mai 2018. La réflexion du groupe de travail a donné lieu à une discussion au sein de la Commission exécutive confédérale et à un document de type « 4 pages » diffusé en avril dans les organisations de la CGT. *Le Droit Ouvrier* reproduit ce document, qui constitue tant un décryptage critique du projet gouvernemental qu'une première esquisse de propositions CGT visant à donner une finalité sociale à l'entreprise. La CGT va continuer à produire des propositions dans le cadre de son projet global « l'entreprise autrement ».

Loi « PACTE »

La CGT a une vision moderne pour réorienter la finalité sociale de l'entreprise

Le 15 octobre 2017, devant TF1 et LCI, le Président de la République a proposé le lancement en 2018 d'une réforme sur ce qu'est l'entreprise, qui devrait être finalisée par le dépôt d'un projet de loi fin avril. Pas moins de 4 ministres : la ministre du Travail, la ministre de la Justice, le ministre de l'Économie et celui de la Transition écologique ont été mandatés pour ouvrir, début janvier, ce chantier visant à repenser la place de l'entreprise dans la société.

Dans un contexte où les inégalités se creusent et où la pauvreté s'enracine, les profits explosent. Ainsi, en 2017, les entreprises du CAC 40 ont versé 44 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires ; tout en supprimant des emplois.

Cet état de fait est de moins en moins accepté par nos concitoyens. Le Gouvernement a donc été contraint, tout en célébrant les « entrepreneurs » par une politique de ruissellement qui n'irrigue, de fait, qu'eux-mêmes, de prétendre vouloir afficher la volonté de donner plus de place aux salariés dans la répartition des richesses et dans l'entreprise.

On peut donc se réjouir que le débat sur la responsabilité sociale de l'entreprise se fasse de plus en plus insistant et pressant, alors même que, paradoxalement, la finance a pris les commandes des champs économique et entrepreneurial. Mais qu'en est-il vraiment ?

Des chefs d'entreprises et des députés LREM à la plume, sans réelle concertation des organisations syndicales alors que l'entreprise, c'est d'abord les salariés

Des binômes, tous pilotés par un député LREM et un chef d'entreprise, ont formulé des propositions

autour de 6 thématiques :

- création, croissance, transmission et rebond ;
- partage de la valeur ajoutée et engagement sociétal des entreprises ;
- financement des entreprises ;
- numérisation et innovation ;
- simplification ;
- conquête de l'international.

Leurs propositions ont directement été mises en ligne auprès du « grand public ». Pour leur part, les organisations syndicales n'ont pas été véritablement consultées. Cela n'a pas empêché le ministre de l'Économie de demander à la CGT d'encourager ses adhérents à faire une réponse individuellement sur internet. Quelle vision du dialogue social !

Les organisations syndicales ont été, pour l'essentiel, convoquées à participer à la réunion de lancement du projet de loi « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (PACTE) et à une réunion d'information sur les objectifs poursuivis par le Gouvernement en matière d'épargne salariale. Elles ont été auditionnées par la mission *Notat/Senard* autour de la notion de l'objet social de l'entreprise, et plus particulièrement sur l'institution en droit français des entreprises à mission et des fondations d'actionnaires, ainsi que sur l'augmentation du nombre d'administrateurs salariés.

Une dimension travail totalement absente des propositions de la loi PACTE

D'après le ministre de l'Économie, la loi PACTE vise à généraliser la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

En clair, changer **l'objet social de l'entreprise** ne suffit pas pour changer véritablement les relations

sociales au sein de l'entreprise et à faire que l'entreprise réponde et assume ses responsabilités sociales et environnementales. C'est l'ensemble des enjeux sociaux et environnementaux : démocratie sociale, relation donneurs d'ordre/sous-traitants, la prise en compte de la collectivité dans laquelle l'entreprise est insérée ; qui doivent être structurés et pris à bras le corps. Cela dépasse la simple redéfinition juridique.

Le besoin de redéfinition de ce collectif élargi à l'ensemble des « parties prenantes » de l'entreprise ne peut se satisfaire de la seule modification – ne serait-ce que substantielle – des articles 1832 et 1833 du Code civil, qui viserait à dire que la gestion de l'entreprise doit tenir compte de ses conséquences sociales et environnementales. Ces termes, qui sont ceux sur lesquels le débat se focalise aujourd'hui, sont loin de représenter un remède à la hauteur de l'ébranlement social engendré par la globalisation.

La loi « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » en emprunte-t-elle le chemin ? La CGT en doute sérieusement. Comment le pourrait-elle alors que les ordonnances *Macron* sont complètement muettes sur le travail, sa place dans l'entreprise et qu'elles suppriment les institutions spécifiques de représentation du personnel ? D'autant qu'il y aurait un réel besoin de les améliorer, par exemple par la mise en place de « comités interentreprises » pour donner plus de moyens aux salariés d'être informés sur toute la chaîne du process et participer aux choix stratégiques. Que signifie, dans ces conditions, la volonté d'une « codétermination » à la française, consistant uniquement à augmenter le nombre d'administrateurs salariés, alors que le patronat bénéficie désormais d'une pleine et totale liberté ?

Comment croire à une réelle transformation de l'entreprise, lorsque les propositions faites se limiteraient à un objet social à la carte, à prendre ou à laisser, pour les entreprises. Cette faculté optionnelle serait, en contrepartie, assortie de surcroît à de nouveaux avantages fiscaux octroyés au titre de l'incitation. Autant d'efforts de séduction déployés en direction de la finance, dans la droite ligne de la réception en grande pompe à Versailles des grands patrons du monde entier.

La CGT ne peut adhérer à ce projet, qui occulte la question du travail et dans lequel les seules définitions de l'entreprise proposées seraient l'entreprise à mission ou la fondation d'actionnaires.

L'une comme l'autre de ces formes ont montré toutes leurs limites. Qui peut prétendre aujourd'hui que le géant de l'ameublement suédois, bien que fondation d'actionnaires, est un modèle de vertu sociale, lorsque Ikea France est **condamné**

par le Conseil de prud'hommes de Montmorency (Val-d'Oise) pour avoir voulu faire taire l'expression syndicale, ou encore lorsque le Parquet de Versailles a requis le renvoi en correctionnelle de cette même société et de 15 personnes soupçonnées d'avoir mis en place un vaste système d'espionnage de salariés et de clients de l'enseigne ?

La façon dont le Gouvernement aborde la question relève davantage d'un complément de la loi « Travail » sur le champ des entreprises plutôt que d'un rééquilibrage en faveur des salariés.

Par exemple, la volonté du Gouvernement de réformer ou d'associer **l'épargne salariale** des salariés à la performance de l'entreprise peut très bien se traduire dans les faits par une substitution de l'épargne salariale au salaire. Elle conduirait à fragiliser la Sécurité sociale et les régimes de retraite par répartition, compte-tenu de l'exemption de cotisations sociales et de forfait social dont bénéficierait l'ensemble des dispositifs. La CGT le rappelle : le salaire doit demeurer l'élément essentiel de la rémunération du salarié. Le rééquilibrage de la répartition de la richesse créée doit passer en premier par des augmentations de salaires, en commençant par le SMIC.

Réorienter la finalité sociale de l'entreprise : un projet CGT, « L'entreprise, autrement »

Pour la CGT, il ne saurait y avoir de restriction. La finalité sociale de l'entreprise ne peut être optionnelle. Elle est universelle. Elle repose sur un projet de toute autre ampleur.

Avec son projet « L'entreprise, autrement », il s'agit, pour la CGT, de mettre l'humain et son corollaire, le développement durable, au-dessus du marché.

Transformer la finalité de l'entreprise passe obligatoirement par actionner **quatre leviers** qui se complètent et se renforcent.

1. Le premier consiste à reconnaître que la mission de l'entreprise est une mission de création collective, de production d'un bien ou d'un service utile à la société. Cela doit être la base de définition légale de l'entreprise autre que celle assise sur le droit commercial.

La reconnaissance en droit d'un statut au chef d'entreprise, distinct du simple mandataire désigné par les actionnaires, va de pair. Le chef d'entreprise doit-il être nommé par les actionnaires ?

Il s'agit de rompre le lien de convergence d'intérêts entre les dirigeants et les actionnaires. Par exemple, avec la suppression des stock-options et des actions gratuites. La rémunération des dirigeants devrait

être subordonnée aux critères d'emplois, d'investissement productif, de prospective de développement à humain durable. Ces critères englobent aussi les problématiques de la sous-traitance, des délocalisations, des politiques d'externalisation.

2. Reconnaître que l'entreprise représente une collectivité de travail conduit à devoir renforcer les droits des salariés à intervenir non seulement sur le quotidien mais aussi sur les choix stratégiques de l'entreprise.

Les exemples récents des affaires du Diesel Gate et Lactalis l'illustrent. Libérer la parole des salariés, leur donner plus de pouvoir, permettraient de mieux prévenir les crises environnementales et sanitaires qui mettent en danger les consommateurs, la planète, la réputation des entreprises et de celles et ceux qui y travaillent. C'est bien par ce biais que l'on pousserait les entreprises à mieux prendre en compte les variables non financières et les impératifs de leur responsabilité sociale et environnementale, alors qu'aujourd'hui la RSE s'apparente davantage à un outil de communication et de marketing.

Il est grand temps de donner force au droit constitutionnel dans le Code civil et le Code du commerce en remettant sur l'ouvrage l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 qui stipule que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

3. Réorienter la finalité de l'entreprise demande aussi à imposer une règle de solidarité.

Pour exemple, la collectivité ne peut, à la place des actionnaires, assumer les coûts sociaux à court et long terme résultant des choix de gestion. Les actionnaires doivent prendre leur part et non seulement tirer bénéfice des apports en infrastructures, en éducation et formation, en aide publique ... et partir le moment venu là où l'herbe est la plus verte, laissant un champ de ruines pour solde de tout compte comme envisage de le faire Ford sur le site de Blanquefort en Gironde.

Réorienter la finalité de l'entreprise oblige également à s'intéresser au financement des entreprises. Y compris en ce qui concerne la politique de crédit menée par le secteur bancaire. Les banques de dépôt elles-mêmes sont aussi aujourd'hui principalement orientées vers la spéculation financière et vers une course effrénée à une rentabilité à court terme. Il convient d'en changer le paradigme.

4. L'argent public, l'argent des banques et l'argent des entreprises (profits) doivent financer en priorité les investissements répondant à des critères précis en matière économique (création de valeur ajoutée et développement harmonieux des territoires), sociale (emploi, salaire, formation) et écologique (économies d'énergie et des ressources naturelles).

La responsabilité sociale, c'est aussi la responsabilité fiscale. L'impôt doit cesser de favoriser les grands groupes. Il doit être alourdi pour les entreprises qui contribuent à la financiarisation de l'économie par rapport à celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement, la préservation de l'environnement. La responsabilité fiscale va de pair avec l'importance de la lutte contre la fraude fiscale et autres montages opaques permettant de créer des faillites artificielles et de transférer la valeur dans des paradis fiscaux.

Enfin, l'État doit jouer son rôle de stratège afin que les entreprises agissent dans l'intérêt général pour répondre aux besoins économiques, sociaux et environnementaux de la population.

C'est bien le mouvement de financiarisation des entreprises qui est en cause et qui étrangle l'économie. Les propositions de la CGT sont de nature à stabiliser les entreprises, autrement dit à redresser l'économie avec la création d'emplois stables et pérennes, à donner une autre finalité à la production de biens et de services qui conjugue, dans un même élan, croissance et protection de l'environnement ; ce que nous concevons sous le terme de développement humain durable.

L'entreprise autrement pour la CGT, c'est notamment :

- Le droit d'intervention des salariés et de leurs représentants dans la stratégie des entreprises : droit de recours aux expertises, renforcement du rôle et prérogatives des IRP, ...
- La citoyenneté à l'entreprise : droit des salariés à s'exprimer sur leur travail, sa finalité ; droit d'alerte, droit de refus et d'alternative pour l'encadrement, ...
- Des garanties collectives de haut niveau pour l'ensemble des salariés : une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un Code du travail du XXI^{ème} siècle, le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS), et la Sécurité Sociale Professionnelle, ...
- Réorienter la finance au service de la réponse aux besoins sociaux, économiques et environnementaux : par la mise en place d'un pôle financier public, une réorientation des aides publiques ...