



## Sommaire

Edito : 2008, année de...  
Questions chinoises  
Syndicalisme et gouvernance  
Le travail, la vie, la mort

## Édito: 2008, année de...

*L'année 2008 a été proclamée par les Nations Unies année internationale de la planète Terre mais aussi celle de la pomme de terre et celle des langues ; dans l'Union, ce sera l'année européenne du dialogue interculturel.*

*Coordonnée par l'UNESCO en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement et l'Union internationale des sciences géologiques, l'année de la planète Terre a notamment pour objectifs de réduire les risques encourus par la société du fait de dangers naturels ou induits par l'Homme, de découvrir de nouvelles ressources naturelles et de les rendre disponibles d'une façon durable, de déterminer les facteurs non humains dans le changement climatique, de repérer les ressources naturelles pour réduire les tensions politiques et de détecter les nappes phréatiques profondes.*

*L'année internationale de la pomme de terre est coordonnée par la FAO avec le PNUD, elle doit souligner la contribution potentielle de la pomme de terre à la lutte contre la faim et lutter contre la perte de biodiversité.*

*L'UNESCO coordonnera aussi l'année des langues. La population terrestre parle six mille langues, dont certaines, du basque au chinois en passant par le grec et le tamoul, ont plus de deux mille ans. Les langues sont mortelles, des dizaines de milliers ont apparu et disparu, 50 à 90% des langues actuelles ne passeront pas le siècle. Neuf langues à elles seules sont parlées quotidiennement par la moitié de la population mondiale.*

*L'année européenne du dialogue interculturel s'appuiera « sur la richesse et la diversité d'une série de projets concrets » dans les domaines de la culture, de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la citoyenneté. Sur le portail européen de la culture, la page d'accueil est trilingue mais les documents de référence ne sont disponibles qu'en anglais.*

*Comme le dit la Commission suisse pour l'UNESCO « Le plurilinguisme est le reflet le plus fidèle du multiculturalisme. La disparition du premier entraînera inévitablement la perte du second. (...) Les langues ne sont pas seulement le moyen privilégié de communication entre les humains, elles incarnent la vision du monde de leurs locuteurs, leurs imaginaires, leurs façons de véhiculer le savoir. Malgré toutes leurs parentés, elles reflètent différemment la réalité. » Le danger qui pèse sur le multilinguisme est le même que celui qui pèse sur la biodiversité et « une grande partie des espèces végétales ou animales en péril ne sont connues à l'heure actuelle que par certains peuples, dont les langues s'éteignent. En mourant, elles emportent avec elles tout un savoir traditionnel sur l'environnement ».*

*La planète Terre est notre vaisseau spatial, aux ressources importantes mais finies, qu'il importe d'utiliser au mieux. Contrairement à l'accumulation des biens, celle des connaissances est une richesse peu gourmande en ressources rares.*

Marie-Noëlle Auberger [mna@gestion-attentive.com](mailto:mna@gestion-attentive.com)



## Questions chinoises

*L' « atelier du monde » connaît une croissance accélérée mais ne fait pas preuve de développement durable. Pour le moment du moins, car les effets sociaux, sociétaux et environnementaux de la course à la richesse sont tels que le mode de production actuel n'est pas tenable à long terme. Au-delà de l'Empire du Milieu, c'est toute la planète qui est concernée.*

### Chine brune ou Chine verte ?

*Jésuite et docteur en science politique, Benoît Vermander dirige à Taïwan l'Institut Ricci et anime le mensuel électronique [www.erenlai.com](http://www.erenlai.com) (en mandarin et en anglais) qui a pour vocation d'être une plateforme de recherche et de débats à propos de l'Asie en général et de la Chine en particulier, dans la perspective du développement durable. Son plus récent ouvrage, *Chine brune ou Chine verte, sous-titré les dilemmes de l'Etat-parti*, est publié aux Presses de la Fondation nationale des sciences politiques à Paris.*

Pénurie d'eau, pollution atmosphérique, perte de terres cultivables par érosion et pluies acides mais aussi par urbanisation et construction de barrages, très mauvaise efficacité dans l'utilisation des ressources, salaires impayés, travail forcé d'enfants, inégalités croissantes, corruption évaluée à 5% du PIB par le Premier ministre, au triple par certains observateurs, refus du débat avec la société civile, le tableau de la croissance chinoise montre de nombreux points noirs. La productivité de l'agriculture est faible et les prix des produits agricoles de base sont largement supérieurs aux prix mondiaux, la population rurale est sous-employée ; le système des entreprises d'Etat qui assurait à la population urbaine sécurité et contrôle a été démantelé après 1997 ; la privatisation et les réformes ont provoqué « une collusion, une confusion même, entre dirigeants de l'Etat-parti et patrons d'entreprise », alors que les segmentations de la classe ouvrière ont empêché celle-ci de se constituer en contre-pouvoir effectif. Et l'entrée de la Chine dans l'Organisation Mondiale du Commerce en décembre 2001 a posé à ce pays de redoutables défis.

La réorientation du modèle de croissance est apparue indispensable aux autorités car la ponction opérée sur l'environnement, les tensions sociales liées aux inégalités et à la corruption, la raréfaction des terres et les pollutions accidentelles menacent en profondeur le modèle de développement chinois. Le 11<sup>e</sup> plan couvre la période 2006-2010, il n'a valeur que d'orientation mais affiche la volonté de l'Etat-parti de faire prendre à la Chine le tournant du développement durable.

Des projets comme la ville écologique de Dongtan près de Shanghai ou l'intention proclamée d'être le leader mondial de l'automobile verte sont-ils les signes d'une réorientation ou un habile habillage permettant de recevoir des subventions ?

Pour l'auteur, « la Chine oscille entre une ouverture « verte » (libéralisation politique, développement durable et coopération internationale) et une stratégie « brune » (maintien du contrôle social, d'un fort taux de croissance quelque en soit le coût, et maximisation immédiate des avantages de son ascension) ». Il appelle l'Europe à jouer un rôle original, car les choix que la Chine effectue constituent des enjeux planétaires.

## Le Père Noël et le travail décent

Les trois quarts des jouets qui ont été offerts à Noël ont été fabriqués en Chine, dans des conditions qui sont souvent fort loin de mériter le qualificatif de « travail décent » selon les normes de l'Organisation internationale du Travail. Juriste, professionnellement en retraite mais associativement toujours sur le pont, Marie-Claude Hessler se bat depuis des années pour faire appliquer un minimum de normes sociales chez les sous-traitants de Mattel, le géant américain du jouet, en Chine et au Mexique ainsi qu'en Indonésie. Elle a acheté des actions de la société pour pouvoir poser des questions en assemblée générale des actionnaires, et certains fonds commencent à s'intéresser à son combat. Le code de conduite de cette multinationale date de dix ans mais les audits réalisés montrent qu'il n'est guère respecté sur le terrain. Et quand Mattel doit rappeler des milliers de poupées au plomb, il met toute la faute sur les sous-traitants chinois avant de reconnaître que la conception était en cause. L'activiste en arrive à considérer que le code de conduite n'est que de l'affichage, que les dollars dépensés pour le populariser ne sont en réalité qu'une ligne dans les dépenses de relations publiques de l'entreprise.

## La Chine s'éveille t-elle à la responsabilité sociale ?

La Chine s'éveille t-elle à la responsabilité sociale ? Les échanges entre six chefs d'entreprise chinois et une vingtaine de syndicalistes européens rassemblés par EUROCADRES à Rome en octobre dernier, à l'occasion d'un atelier du deuxième forum Chine-Europe, consacré à la responsabilité sociale des entreprises et au management responsable, nous invitent à répondre affirmativement à cette question.

Parmi les défis majeurs auxquels sont confrontées les entreprises chinoises, celui de la maîtrise des risques environnementaux et celui de la cohésion sociale ont été mis en avant par les participants chinois, l'un d'eux affirmant même « certains problèmes nous dépassent, nous ne pourrions pas les régler seuls ! » et un autre « notre croissance économique durable est conditionnée par un management responsable ». La dualité entre économie de marché et forte intervention étatique n'est pas sans conséquence sur le management des entreprises et les marges de manœuvre de leurs dirigeants. L'un des chefs d'entreprise présent soulignait : « nous avons des chefs exécutifs qui ne sont pas vraiment des managers ».

Les travaux d'EUROCADRES, en matière de modèle européen de management et de management européen responsable ([www.eurocadres.org](http://www.eurocadres.org)), ont suscité un vif intérêt des participants chinois.

Les rapports synthétiques des quarante-cinq autres ateliers qui se sont tenus dans plus de vingt villes européennes sont disponibles sur le site du forum [www.forum.china-europa.net](http://www.forum.china-europa.net)

La session plénière à Bruxelles les 6 et 7 octobre en présence de trois cents Chinois et sept cents Européens a confirmé l'intérêt que présentent les échanges de cette nature entre représentants de la société civile. Comme le soulignait Michel Rocard dans son discours introductif « seuls, les Etats ne peuvent pas tout ! ». Il invitait l'ensemble des acteurs à prendre leur responsabilité, économique, sociale, environnementale.

Quand tous les acteurs s'éveilleront !

**Jean-Paul Bouchet** <[jean-paul.bouchet@cadres.cfdt.fr](mailto:jean-paul.bouchet@cadres.cfdt.fr)>



Guy Ryder, secrétaire général de la CSI

## Syndicalisme et gouvernance

### La CSI et la gouvernance mondiale

*Issue en 2006 de la fusion de la Confédération Internationale des Syndicats Libres et de la Confédération Mondiale du Travail, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) a aussi regroupé un certain nombre de centrales nationales sans affiliation internationale. Guy Rider, son secrétaire général, était à Paris le 18 décembre à l'invitation de l'Association Française d'Etudes des Relations Professionnelles (AFERP).*

Le capitalisme est mondialisé, le syndicalisme doit l'être aussi, affirme Guy Ryder. Dans une économie mondialisée, l'internationalisme syndical n'est plus seulement un réflexe de solidarité mais une question d'efficacité ; les grandes centrales nationales du Nord l'ont compris. La mondialisation n'a pas été à l'avantage des travailleurs, le pourcentage du PIB leur revenant est en baisse, il est au même niveau que dans les années trente. Les salaires ne suivent pas les hausses de productivité. Dans le pays qui gagne le plus à la mondialisation, les Etats-Unis, le revenu familial moyen est en baisse depuis 1999 alors que les bénéfices des entreprises montent parfois en flèche et que les rémunérations des grands chefs d'entreprise sont irréalistes. Le syndicalisme international avait besoin de se renouveler et de rapprocher l'action locale, régionale, nationale et internationale.

#### *Pour une autre mondialisation, un syndicalisme efficace*

La CSI est confrontée à deux défis : changer le modèle de mondialisation, agir syndicalement de manière plus efficace.

Il ne s'agit pas de chercher à arrêter la mondialisation ni à revenir en arrière mais d'opérer un changement fondamental. Ce n'est pas une utopie, la CSI a des idées. La mondialisation telle qu'elle existe aujourd'hui n'est pas une fatalité, il existe une demande populaire pour le changement. Les polémiques stériles entre anti et pro mondialisation sont terminées ; le vrai problème est de créer un modèle politique alternatif.

La CSI entend améliorer sa collaboration avec les dix fédérations sectorielles internationales et aussi avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Pour une meilleure solidarité, l'aide matérielle aux syndicats dans les pays du Sud doit s'améliorer mais le plus difficile est de réconcilier des intérêts qui semblent divergents entre travailleurs du Nord et du Sud. La CSI veut travailler mieux avec les ONG et les partis politiques qui partagent sa vision du monde et ses objectifs, tout en préservant l'indépendance de chacun.

Il faut prendre au sérieux la gouvernance de la mondialisation et engager mieux les affiliés dans l'action syndicale internationale car il y a trop de distance entre ce qui est fait à la CSI et ce qui l'est dans les syndicats de base. Pour mobiliser les affiliés sur les objectifs de la CSI, le 8 octobre 2008 sera une journée internationale de mobilisation pour appuyer l'action du BIT en faveur du travail décent.

### *Les grandes questions de gouvernance mondiale*

Le changement climatique et la lutte contre celui-ci entraînent des modifications dans le système productif et ont des effets sur l'emploi, aussi la CSI a-t-elle décidé d'en faire une de ses priorités. Les gouvernements doivent impliquer les syndicats et les employeurs, les Nations Unies l'ont compris, ainsi le PNUÉ travaille avec la CSI.

Le monde a aussi besoin d'un cadre international pour mettre de l'ordre dans les migrations internationales, qui doivent se faire de manière légale et dans des conditions acceptables. La CSI veut protéger les droits des migrants en montant des partenariats entre organisations affiliées dans les pays envoyeurs et récepteurs.

La CSI accorde aussi beaucoup d'importance à l'organisation des travailleurs dans le secteur informel, dans lequel travaillent neuf Africains sur dix et sept Latino-Américains sur huit. La *Self Employed Women Association* rassemble huit cent mille femmes dans le Gujarat en Inde, ce n'est pas un syndicat classique mais il est affilié à la CSI. Certaines organisations syndicales ne s'intéressent pas au secteur informel, d'autres ne savent pas comment s'y prendre, mais la représentation des travailleurs est l'affaire des syndicats, pas celle des ONG, même si celles-ci peuvent jouer un rôle utile.

Le syndicalisme international n'a pas réussi à introduire la clause sociale lors de la création de l'Organisation Mondiale du Commerce. Certains pays en développement y voyaient du protectionnisme déguisé de la part des travailleurs du Nord, il a fallu les convaincre que ce n'était pas le cas. La CSI donne une priorité absolue au développement des syndicats du Sud.

La CSI est une organisation pluraliste mais ne veut pas être « les Nations Unies du mouvement syndical international » ; basée sur les principes du syndicalisme démocratique et indépendant, elle considère que les centrales syndicales nationales qui ne sont ni démocratiques ni indépendantes n'y ont pas leur place. C'est le cas des syndicats chinois contrôlés par l'Etat. Cependant, il se passe tant de choses dans ce pays que Guy Ryder a reçu mandat d'explorer un possible dialogue avec les syndicats chinois. La Chine est une société qui connaît de fortes transformations, elle connaît des milliers de conflits du travail. Comment la CSI peut-elle intervenir pour faire bouger les choses dans le bon sens ? Si on part dans le dialogue avec les syndicats chinois, il faudra pénétrer au niveau le plus bas possible, celui des entreprises. Par la suite, les rencontres avec les grands chefs légitimeront ces actions. Il n'y a pas de correspondance automatique entre la libéralisation économique et la libéralisation politique. Le marché libre n'entraîne pas la société libre. Les multinationales chinoises commencent à jouer un rôle majeur, elles sont partout en Afrique et les affiliés de ce continent demandent à la CSI d'intervenir. En Roumanie, trois mille Chinois travaillent dans le secteur textile, le mouvement syndical ne peut pas être indifférent. Les syndicats birmanes qui demandent aux multinationales occidentales de se retirer affirment que les Chinois n'ont pas la capacité de remplacer Total du jour au lendemain.

L'étude conjointe (février 2007) de l'OMC et du Bureau International du Travail « *le commerce et l'emploi* » est un pas vers la cohérence de la politique menée par les grandes organisations internationales. Le FMI, qui était la bête noire du syndicalisme international dans les années 90, n'a plus grand monde à contrôler et se cherche une raison d'être. Le FMI n'a pas de gouvernance démocratique, ce sont les technocrates qui prennent les décisions mais son nouveau directeur se dit attentif au mouvement syndical.

### *Pour un dialogue social international*

La CSI donne beaucoup d'importance au dialogue social international, elle n'est pas encore arrivée à construire des négociations sociales internationales mais les Accords Cadres Internationaux passés entre des multinationales et des fédérations syndicales internationales sont un premier pas dans ce sens. Mais ira-t-on vers de véritables conventions collectives internationales ? Il n'existe actuellement que celle des gens de mer, dont l'activité est par nature internationale. La CSI et l'Association Internationale des Employeurs ont conclu un accord à propos du VIH. Guy Rider espère que les employeurs vont comprendre que tout le monde aurait à gagner à des négociations sociales internationales.

## Les confédérations françaises, les administrateurs et la Société Européenne

*Comment les organisations syndicales françaises perçoivent-elles le mandat d'administrateur salarié ? C'est pour répondre à cette question que l'Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES) et l'Institut Syndical Européen (ETUI-REHS) ont co-organisé en décembre un séminaire sur les administrateurs salariés en France. La période n'est pas neutre car un certain nombre de sociétés passent au statut de Societas europaea, ce qui conduit de plus en plus de Français à prendre part à un Groupe Spécial de Négociation et à devenir administrateur des SE constituées.*

*Le compte-rendu des travaux sera publié sur le site ([www.seeurope-network.org](http://www.seeurope-network.org)) du réseau de chercheurs travaillant sur la participation des travailleurs dans l'Union européenne.*

Les administrateurs salariés des Sociétés Anonymes et des Etablissements Publics Industriels et Commerciaux étaient, jusqu'aux travaux d'Aline Conchon en 2005, mal connus, y compris des confédérations syndicales qui les avaient parrainés. Depuis, les confédérations CGT et CFE-CGC ainsi qu'un groupe de travail CFDT ont tenté de les identifier et des réseaux se sont mis en place pour rompre le sentiment d'isolement que ressentent souvent les administrateurs salariés. Néanmoins, les organisations syndicales s'intéressent assez peu à cette population, numériquement restreinte mais dont on peut penser qu'elle présente un intérêt stratégique. Cette négligence est probablement due au fait que les organisations syndicales sont souvent réticentes à aller sur le terrain de la stratégie économique et à avoir une vision à long terme.

### *Les A.S. dans les conseils français*

La présence d'administrateurs salariés (A.S.) dans le conseil d'administration des entreprises françaises est, dans la plupart des cas, due à la loi de démocratisation du secteur public adoptée en 1983 à la suite des nationalisations du début du septennat de François Mitterrand. Les administrateurs salariés représentaient alors au conseil le tiers des postes, les deux autres tiers étant les représentants de l'Etat et des personnalités qualifiées. Les privatisations opérées par la suite ont restreint leur nombre et les ont parfois remplacés par un administrateur représentant les salariés actionnaires.

Il n'existe pas de monopole de présentation des A.S. par les organisations syndicales mais seuls 3% d'entre eux ne sont pas syndiqués. La plupart appartiennent à la CFDT (29%), à la CGT (27%) ou à la CFE-CGC (22%). La surreprésentation de l'organisation catégorielle s'explique par le fait qu'elle emporte souvent le siège réservé aux cadres.

Les A.S. CFDT revendiquent leur liberté de vote, ils disent se déterminer en fonction de leur analyse globale de la question posée par la direction générale, ils considèrent que leurs homologues issus de la CGT ont tendance à voter systématiquement contre et ceux de la CFE-CGC invariablement pour. Ils estiment être des administrateurs de plein droit et de plein devoir et pas des super-délégués. Plus concernés que d'autres administrateurs par le long terme, ils se soucient du bien commun.

Le réseau des A.S. de la CGT a produit une série de sept revendications : un véritable droit à l'information et à l'intervention, des moyens matériels et de fonctionnement adéquats, des conditions de travail appropriées, le droit de communiquer, des mécanismes garantissant l'autonomie des administrateurs salariés par rapport à la direction, des liens avec les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales, un déroulement de carrière ordinaire.

### *La participation des salariés dans la S.E.*

Alors que les premiers projets datent des années soixante-dix, la directive sur la *Societas Europaea* a été adoptée en 2001 et est entrée en vigueur en 2004. Elle a été transcrite en droit français en juillet 2005. Elle prévoit obligatoirement une négociation concernant les formes de la participation des travailleurs avec un groupe spécial de négociation (GSN) représentant les salariés des différents pays concernés.

Certaines SE ont un Comité d'entreprise et une participation des travailleurs au Conseil, d'autres ont un Comité seulement, d'autres encore pratiquent la participation mais n'ont pas de Comité.

Le réassureur SCOR a été la première entreprise ayant son siège en France à se transformer en S.E., elle dispose d'un CCSE -Comité Commun des Sociétés Européennes- se réunissant quatre fois par an, doté d'un budget et ayant accès à l'intranet ; un représentant du CCSE siège au CA avec voix consultative, en sus de l'administrateur salarié « monde » déjà élu et des dispositions du droit français.

## Un salarié au conseil d'administration de Renault

*Ingénieur Arts et Métiers, cadre dans l'industrie, un temps permanent syndical à la fédération générale des mines et de la métallurgie CFTD, Pierre Alanche était responsable du service informatisation et automatisation des systèmes de production chez Renault quand son organisation syndicale lui a demandé de se présenter pour tenter de conquérir le poste d'administrateur représentant les salariés actionnaires. Il emportera cette élection contre un candidat CFE-CGC, deux associations d'«actionnaires salariés» et deux candidats individuels. L'élection suivante le verra gagner de nouveau, cette fois sur une liste intersyndicale internationale. Puis il passera la main à son suppléant lors de son départ en retraite. De son expérience de 1996 à 2004 au conseil d'administration de ce constructeur automobile, il tire une réflexion plus large sur le rôle du CA et la gouvernance des entreprises, publiée aux Editions de l'Atelier ([www.editionsatelier.com](http://www.editionsatelier.com)) sous le titre Renault côté cour.*

Ce qui frappe dans la description du Conseil d'administration de Renault, c'est la fadeur de la plupart de ses membres. Grands capitaines d'industrie ou financiers internationaux, ils ne semblent pas s'intéresser à la stratégie et se préoccupent seulement de la transparence des comptes. « *Manifestement, les administrateurs non salariés interprètent de la façon la plus restrictive possible le principe de base «le conseil est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société». De fait [...] le conseil d'administration abdique ses responsabilités et délègue totalement le pouvoir à la direction générale* », note Pierre Alanche. La dite direction générale a bien une vraie réflexion stratégique, envisage de multiples hypothèses, les teste et en met certaines en œuvre mais « *le conseil d'administration n'en sait rien et de fait pas grand-chose* ». Il existe trois explications à cette faiblesse du CA : la première est la volonté d'une majorité d'administrateurs de laisser chacun maître chez soi, à condition qu'il respecte les règles de transparence de qualité du contrôle et de rentabilité ainsi que la sincérité des comptes ; l'activité industrielle et commerciale est alors laissée à la direction générale. La deuxième est le niveau d'information nécessaire pour participer utilement à la réflexion stratégique : Louis Schweitzer mettait comme limite à l'information du conseil le « plan gamme » des prochains véhicules. Le troisième argument est le délai de réaction : la mise en œuvre de décisions stratégiques, compte tenu du contexte de concurrence, impose une confidentialité et une rapidité de réaction qui serait incompatible avec le mode de fonctionnement du conseil d'administration. Pour Pierre Alanche, cette explication repose sur un contresens car elle confond décision d'application de la stratégie (décision stratégique pour l'entreprise) et définition de la stratégie. « *Un conseil d'administration s'enrichirait à expliciter la démarche qui s'appuie sur des valeurs pour déterminer les orientations stratégiques, prendre les décisions opérationnelles et aboutir à des résultats* ». Ainsi il aurait été normal que le CA se prononce pour choisir entre un scénario de coopérations ponctuelles et celui de constitution d'un groupe multinational par croissance externe ; après il revenait à la DG, dans le scénario numéro un de collaborer avec Peugeot ou FIAT, dans le deuxième scénario de s'allier avec Nissan et d'acheter Dacia.

L'administrateur Alanche s'étonne du manque de liens entre l'activité du conseil et les points forts de la vie de l'entreprise : par exemple, le choix de développer une gamme à bas prix (Logan) n'a jamais été évoqué en CA alors qu'il s'agissait d'une décision marquante. Le CA n'est pas, comme il devrait l'être, « *l'organe qui définirait le cadre législatif du travail de l'exécutif* ».

Le salarié et plus généralement les parties prenantes de l'entreprise sont des « acteurs manquants » dans la gouvernance. « *Toutes les précautions prises dans l'organisation de la gouvernance convergent pour les écarter du pouvoir, pour donner théoriquement celui-ci au peuple des actionnaires* » mais ce dernier est « insaisissable » et ce sont les minorités agissantes qui peuvent dicter leur loi : « *Le béotien ne connaît rien de toutes les pratiques qui ont cours pour faire ou défaire les majorités ; elles vont de l'activisme de bon aloi à des systèmes de location rémunérée des droits de vote.* »

Face à cette implication restreinte des administrateurs non salariés, l'administrateur salarié, qu'il représente directement les apporteurs de travail ou bien ceux qui ont investi une partie de leur rémunération globale dans le capital de l'entreprise, a-t-il un rôle spécifique ? Pour Pierre Alanche, cela ne fait aucun doute. Il lui revient d'être le porte-parole de la « vraie vie » de l'entreprise au conseil, alors que la direction de l'entreprise privatisée tend à écraser la parole des salariés. « *Dans l'entreprise, où l'autorité descendante a une telle force qu'elle peut affaiblir le sens critique, l'administrateur salarié est l'un de ceux qui peuvent exprimer une vision autonome, jusqu'au sommet de la hiérarchie* ». Il connaît l'entreprise et les obligations pesant sur elle mais son appartenance à un collectif plus large lui permet une vision non strictement corporatiste. « *C'est en restant syndicaliste que l'administrateur salarié peut être un bon administrateur, différent des autres. En oubliant son syndicalisme, il ne peut être qu'un administrateur comme les autres, bon ou mauvais selon sa valeur personnelle.* »



## Le travail, la vie, la mort

*« Ne pas perdre sa vie à la gagner », le vieux slogan est toujours d'actualité, qu'il s'agisse de la santé et la sécurité au travail, des catastrophes sanitaires et écologiques provoquées par l'industrialisation sans précaution, mais aussi du mal être professionnel qui peut conduire à la dépression et à l'autosuppression, sans pour autant oublier que les « non-travaux forcés » sont aussi psychologiquement destructeurs que l'excès de labeur.*

### Les suicides relèvent-ils de la responsabilité sociale de l'entreprise ?

*Mourir au travail... Mourir du travail ? Quand un salarié se suicide, même sur son lieu d'activité, les directions des ressources humaines sont souvent promptes à se défausser de toute implication dans le drame, imputant exclusivement le geste de désespoir à des problèmes familiaux. Pourtant le mal-être qui conduit à l'irréparable est le plus souvent du à un faisceau de problèmes, parmi lesquels la perte d'estime de soi due à une suppression exercée par la hiérarchie est loin d'être négligeable : « Je n'arrive pas à remplir mes objectifs », « on me laisse entendre que je suis incompetent, je dois donc l'être »... DRH et syndicalistes sont concernés, nous dit [Hervé Pierre](#).*

Au nom du devoir de tout dire et de la liberté de tout entendre, un livre paru il y a bientôt trente ans, « *Suicide, mode d'emploi* », donnait les recettes pour mettre fin à ses jours. Aujourd'hui, au nom de leur responsabilité sociale, les entreprises doivent-elles se préoccuper de trouver des modes d'emploi pour éviter que ceux des salariés qui sont le plus « en souffrance » ne franchissent le pas ?

Les disparitions tragiques de plusieurs salariés de grandes entreprises par suicide depuis deux ans ont rendu urgente cette question: comment prendre en compte une souffrance qui se manifeste sur les lieux de travail ?

#### *Vie privée/Vie publique*

Les origines d'un suicide peuvent être diverses, soit des soucis personnels, soit des soucis professionnels, soit -plus grave- la conjonction des deux, qui place la personne dans un véritable « étai ».

Nombre d'entre nous ont eu à faire face à ce que l'on appelle pudiquement des « soucis personnels » et ont parfois passé des journées à essayer d' « oublier » en s'investissant au travail ou tout simplement à « éponger » le travail du mieux possible. L'entreprise peut-elle intervenir à ce moment ? Nous ne le croyons pas. A la communauté humaine de faire face en quelque sorte. Un peu d'humanité, de compréhension et de compassion peuvent parfois suffire mais elles doivent être au rendez-vous. Cependant les directions vont être conduites à réfléchir et à prendre leurs responsabilités car leur management est en première ligne dans ces situations, sans les outils permettant d'y faire face.

Mais qu'en est-il lorsque la pression du travail -des tâches en abondance à effectuer de manière toujours plus rapide « sous l'œil » des engagements pris en début d'année- finit par prendre le dessus sur les individus ? Surtout quand on est dans un contexte de pression qui vient aussi de l'environnement économique, notamment pour les salariés du tertiaire : la concurrence, des parts de marché désormais prises hors de France et de plus en plus des salariés roumains, indiens, brésiliens ou chinois aptes à faire le même travail pour des salaires cinq voire dix fois moins élevés ...

Les trois suicidés chez Renault étaient membres du personnel du Technocentre de Guyancourt, ce gigantesque bureau d'études qui compte cent mille salariés

### *L'individualisation des rapports de travail ?*

Depuis de nombreuses années, les organisations syndicales mettent en garde sur les excès de l'individualisation mais en réalité qu'est ce qui, dans les pratiques syndicales, permet d'amender cette individualisation ? A vrai dire, pas grand-chose. Car trop souvent, si les moyens des organisations syndicales en termes de consultation et de concertation se sont considérablement accrus « en central » auprès des directions, sur le terrain la prise de parole des salariés et la médiation quotidienne des élus du personnel ont trop souvent disparu. Or la prise de parole est, tous les psychiatres et psychanalystes le disent, le premier moyen d'éviter le « passage à l'acte ».

Parole, dialogue ... La rénovation du « dialogue social » passe donc aussi par l'instauration du dialogue social au plus près du quotidien des salariés au travail. Aux entreprises de prendre leur responsabilité sociale mais les organisations syndicales n'échapperont pas non plus à une réflexion sur ce sujet.

*Hervé Pierre*

## **Santé des salariés, militantisme des retraités et responsabilité des groupes chimiques**

« La grandeur des militants, c'est de contribuer à une œuvre jamais achevée et dont ils ne profiteront pas personnellement » : *cette sentence est affichée sur la porte du local où se tiennent les permanences de la section syndicale cfdt des retraités et anciens salariés du complexe pétrochimique de Carling.*

La plateforme industrielle regroupe diverses lignes de production de Total Petrochemicals France (TPE) et d'Arkema, deux entreprises issues de la scission de l'entreprise Elf Atochem, mais aussi des entreprises d'aval plus petites ainsi qu'une cokerie exploitée par les HBL (Houillères du Bassin de Lorraine) et la centrale thermique Emile Huchet. Celle-ci appartient à la SNET (Société Nationale d'Electricité et de Thermique), aujourd'hui connue sous le nom commercial d'Endesa France depuis qu'Endesa, l'électricien historique espagnol, en est devenu l'actionnaire de référence. La plupart des usines du complexe sont classées « directive Seveso » et sont de gros émetteurs de pollution. Utilisant largement l'amiante depuis sa création en 1954, la plateforme de Carling a été désamiantée en 1996.

Depuis 1906, date de travaux d'inspecteurs du travail en France et en Grande Bretagne, on sait que l'amiante est cancérigène mais ce matériau aux excellentes qualités d'isolation a continué à être exploité dans des mines et utilisée dans l'industrie et le bâtiment pendant des décennies. Officiellement classée cancérigène en 1977 par la France, elle n'y a été interdite qu'en 1997. Elle ne l'est d'ailleurs pas dans certains pays ; le Brésil et le Canada, notamment, continuent d'utiliser

l'amiante et d'affirmer que cette matière n'est pas dangereuse si elle est utilisée avec suffisamment de précaution.

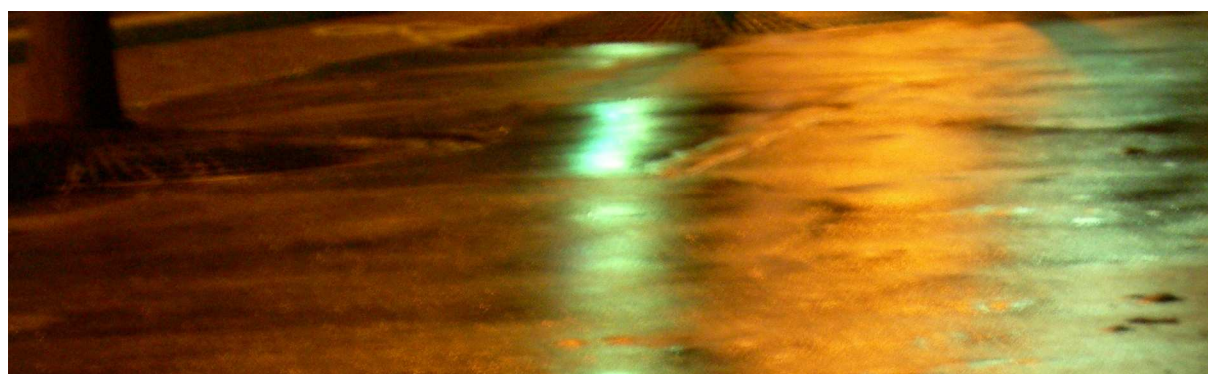
A Carling comme ailleurs, les personnes ayant été au contact de l'amiante sont parties en retraite à partir de cinquante ans, dans le cadre de l'accord national de départs anticipés de 1998, la plupart d'entre elles sans savoir si leur exposition à l'amiante se traduira ou non par des pathologies respiratoires. Celles-ci, qui ne frappent pas systématiquement en fonction de la durée et de la fréquence du contact, se déclarent vingt ans et plus après l'exposition à la fibre. Pour la France, l'Inserm évaluait alors à cent mille le nombre de décès qui seront dus à l'amiante dans les trente années suivantes.

Ancien chef de poste, Marcel Nicolaus a passé sa vie professionnelle sur la plateforme chimique ; il y organise maintenant à ses portes la défense de ses anciens collègues ou de leurs veuves. Et c'est quasiment un travail à plein temps ! Son épouse ne lui en tient pas rigueur ; fille d'un accidenté du travail, elle est solidaire des combats pour une meilleure prise en charge des victimes du travail. Marcel Nicolaus instruit les dossiers pour obtenir une indemnisation auprès du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) et pour plaider devant les tribunaux la faute inexcusable de l'employeur. Si celle-ci est reconnue, l'indemnisation financière des victimes est meilleure. Cela coûte cher à l'industrie chimique, aussi les entreprises continuent-elles à plaider avoir fourni les équipements de protection adéquats et pris les précautions nécessaires et suffisantes pour protéger les salariés, compte tenu de leur connaissance des dangers. L'appréciation des tribunaux varie selon les lieux et les moments, si bien qu'un même préjudice ne donnera pas lieu à la même indemnisation. Est-ce bien responsable de la part de la société française ?

D'autre part, à la suite d'un marathon judiciaire, il a obtenu une décision de la Cour de Cassation (10 octobre 2007) réintégrant les montants de la participation et de l'intéressement dans la base de calcul de l'indemnité de départ de tous les salariés de la chimie. Il reste à obtenir concrètement le paiement de la différence, et les employeurs n'y mettent aucune bonne volonté : compte-tenu de la durée de prescription (30 ans) le coût potentiel est estimé à 240 millions d'euros. Les députés locaux, une PS et un UMP, soutiennent la démarche des retraités, considérant que les géants de la chimie ont les moyens financiers de payer les erreurs commises.

Au delà de l'amiante, les syndicalistes de l'équipe mènent des actions de longue haleine à propos des maladies professionnelles, car les salariés de Carling n'ont pas été exposés seulement à l'amiante mais aussi à d'autres produits chimiques, et ils soupçonnent certains cocktails d'avoir des effets particulièrement ravageurs.

L'industrie, notamment l'industrie chimique, est une activité qui comporte un certain nombre de dangers, les accidents spectaculaires -tels celui de Toulouse en 2001- ne doivent pas faire oublier les problèmes quotidiens de santé et de sécurité au travail. L'emploi industriel est indispensable en France. Mais ce n'est que si les entreprises assurent la meilleure protection possible aux travailleurs et aux riverains que la société civile admettra l'industrie sur ses territoires. L'acceptabilité sociale a un coût, que les entreprises devraient anticiper.



*La Missive est éditée par l'association Gestion Attentive, [www.gestion-attentive.com](http://www.gestion-attentive.com)*

*Rédactrice et directrice de publication : Marie-Noëlle Auberge-Barré*

*L'abonnement est gratuit sur simple demande à [missive@gestion-attentive.com](mailto:missive@gestion-attentive.com).*

*Cependant, nous acceptons volontiers les dons pour nous aider à fonctionner : chèque à libeller « Association Gestion Attentive » et à envoyer à la trésorière madame Françoise Quairel, 4, rue Guillaume Apollinaire 78760 Jouars Pontchartrain*