

2. LIBÉRER L'ENTREPRISE DE L'ÉTAU DE LA FINANCE

Les années 80 ont vu le capitalisme financier supplanter le capitalisme industriel et notre pays s'enfoncer dans une financiarisation sans fin. Le Wall Street management soumet l'organisation du travail, les rapports hiérarchiques et les orientations stratégiques à la prédation financière. En filialisant, sous-traitant et externalisant comme en multipliant les statuts des travailleurs et travailleuses, il fait exploser la communauté de travail. En modifiant les frontières spatio-temporelles, le numérique décuple ces logiques.

Il n'y a pas de définition légale de l'entreprise. Le droit commercial ne connaît que la société de capitaux, dont l'objet social est de maximiser la rentabilité du capital investi. Cette carence juridique déséquilibre le système de pouvoir au sein de l'entreprise.

Elle permet d'assimiler les dirigeant·e·s à de simples mandataires des actionnaires et de les intéresser au rendement du capital par un système de rémunération avec des stock-options, des actions gratuites, etc.

Nous refusons l'identification de l'entreprise à la société de capitaux et nous portons une nouvelle définition juridique de l'entreprise, comme collectif humain créateur de richesses, et un nouveau statut du chef d'entreprise, distinct du simple mandataire désigné·e par les actionnaires. Il s'agit de renforcer le rôle des salarié·e·s par de nouveaux droits et pouvoirs qui leur permettent de maîtriser les choix et les critères de gestion et de décider des orientations stratégiques. Il s'agit aussi de restaurer le rôle contributif de l'encadrement. L'enjeu est de faire primer l'avis de celles et ceux qui portent les intérêts de l'entreprise à moyen et long termes. Ceci s'inscrit dans la bataille de la CGT pour gagner un nouveau régime de propriété au sein des entreprises.

Limitée à un devoir de loyauté aux directives financières, la responsabilité professionnelle doit être réhabilitée et adossée à l'intérêt général, avec un droit de refus, d'alerte et de propositions alternatives pour faire primer l'éthique et la déontologie professionnelle. Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) doivent disposer de droits d'informations élargis et de pouvoirs supplémentaires (dont des droits de veto et de proposition de projets alternatifs), pour peser sur les orientations stratégiques de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle elles, ils sont intégré·e·s.



Les salarié·e·s doivent être représenté·e·s dans l'ensemble des instances et notamment les conseils d'administration dans lesquels elles, ils doivent représenter au moins 50% et être directement élu·e·s par les salarié·e·s. Dans les entreprises chargées de service public, les salarié·e·s doivent représenter un tiers des voix, le solde étant partagé à parts égales entre les représentant·e·s de l'État et/ou collectivités territoriales et ceux des usagers.

Dans les caisses de sécurité sociale, les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que dans le Service Public de l'Emploi et tous les organismes de ce type, les administrateurs doivent être élus, comme c'était le cas à leur création, et retrouver un poids majoritaire face aux organisations patronales.

À travers ses «Rencontres d'Options», son «Manifeste pour définancieriser l'entreprise», comme de son interpellation des député·e·s avec «35 propositions pour une nouvelle définition de l'entreprise et du management», l'Ugict-CGT a permis de faire émerger cette question dans le débat public. Il s'agit d'un sujet majeur pour les ICTAM, qui ne sont plus associé·e·s à la définition des orientations stratégiques des entreprises.

Elles et ils attendent un syndicalisme qui restaure leur rôle contributif, et leur permette d'interroger les orientations retenues par les actionnaires, et de débattre et proposer collectivement des alternatives.

Plutôt que d'arriver avec des propositions toutes faites, nous devons nous appuyer sur l'expertise et l'accès à l'information des ICTAM pour construire avec eux nos analyses et propositions sur les orientations stratégiques des entreprises. Les administrateurs salarié·e·s et élu·e·s CGT doivent faire des retours d'informations réguliers avec les salarié·e·s.



Vidéos : Rencontres d'Options :
Comment définancieriser
l'entreprise ?



**Manifeste pour définancieriser
l'entreprise et restaurer le rôle
contributif de l'encadrement**



**35 propositions pour une nouvelle
définition de l'entreprise
et du management**