

Communiqué : la CFE-CGC réclame la codétermination comme gouvernance d'entreprise dans l'esprit de ce qui se fait en Allemagne et dans l'esprit du paritarisme pour les services de santé au travail

Cela rejoint notre ancienne demande de gestion paritaire des services de santé au travail que le sénat avait intégré mais que l'assemblée sous la direction du ministre Xavier Bertrand avait refusé en la transformant en poste de trésorier systématiquement attribué à un représentant salarié.

Dans une tribune intitulée « **La codétermination est une idée porteuse d'avenir qui doit trouver sa place dans la loi** », publiée le 6 octobre par *Le Monde*, François Hommeril, président de la CFE-CGC, Laurent Berger (secrétaire général de la CFDT), Joseph Thouvenel (vice-président de la CFTC) et plusieurs personnalités de la société civile (universitaires, dirigeants d'entreprises...) appellent notamment au renforcement de la présence des salariés dans la gouvernance des entreprises.

Nous reproduisons ci-dessous le texte complet. « **La codétermination est une idée porteuse d'avenir qui doit trouver sa place dans la loi** » Tribune. La codétermination fait l'objet d'un mouvement de fond. Depuis quelques années, de nombreux chefs d'entreprise, dirigeants syndicaux, personnalités politiques, économistes, juristes et acteurs sociaux ont pris position en sa faveur en France. Ils demandent un renforcement de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, que ce soit sur le mode allemand (une moitié de représentants salariés dans les grandes entreprises) ou scandinave (un tiers de représentants dans les plus petites entreprises), ou selon des formes intermédiaires. L'idée n'est pas nouvelle, puisque sa mise en œuvre dans le secteur privé date des années 1950. En Allemagne, en Autriche, en Scandinavie, en Finlande et aux Pays-Bas, elle participe d'un modèle qui s'attache à protéger les salariés tout en recherchant l'efficacité économique. En France, elle trouve des soutiens dans toutes les sensibilités politiques. On lui reconnaît en général les quatre qualités suivantes. D'abord, elle donne aux salariés la possibilité de participer aux choix stratégiques de l'entreprise, conférant ainsi une voix aux salariés sur des décisions dont leur avenir dépend – ce qui est juste. Ensuite, elle permet au conseil d'administration de bénéficier de sources d'informations complémentaires qui lui sont précieuses – ce qui est efficace. En outre, elle incite les entreprises à mieux prendre en compte les variables non financières et les impératifs de leur responsabilité sociale et environnementale – ce qui est responsable. Enfin, elle crée en conséquence un effet de mobilisation pouvant renforcer la compétitivité de l'entre-

prise, tout en prenant en compte sa dimension humaine – ce qui peut être le fondement d'une dynamique vertueuse de confiance et d'innovation.

Un abandon inexplicable et incompréhensible. Il est donc difficile d'imaginer pour l'économie et la société françaises une réforme structurelle... plus structurante. De fait, elle a été logiquement mentionnée dans le texte de la loi d'habilitation, et logiquement évoquée dans la phase de concertation. Son abandon à l'arrivée, inexplicable, est dès lors incompréhensible. Les signataires pensent que cette absence est dommageable pour la France, ses entreprises et ses salariés. La loi travail avait été annoncée sous le signe d'une volonté réformatrice innovante et équilibrée. Le premier grand texte social du quinquennat a-t-il réussi le test de cette exigence ? En particulier, comment renouveler le dialogue social au plus près de chaque entreprise, sans veiller à l'équilibre du pouvoir de négociation des acteurs que l'on souhaite voir dialoguer ? Comment créer une dynamique sans instaurer les conditions institutionnelles de la confiance ? Faudrait-il s'en remettre à la bonne volonté de chacun ? C'est une vision naïve, car si rien ne se crée sans les hommes, rien ne dure sans les institutions.

Inspirer une Europe sociale. Cette absence - par son manque d'ambition - est aussi dommageable pour l'Europe. Les discours du président au pied de l'Acropole et à la Sorbonne ont montré une volonté de relance du processus européen. Or, l'extension de la codétermination en Europe, et notamment en Europe du Sud, pourrait participer d'un projet faisant renaître l'Europe sociale de ses cendres, en introduisant progressivement et pragmatiquement le travail et l'emploi dans l'horizon de gestion de l'euro. Cela n'a rien d'une utopie : tous les syndicats italiens ont intégré l'an dernier la codétermination dans leur plateforme commune de revendications, et on dit l'Allemagne prête à de nouvelles avancées. La codétermination ouvre donc, non en mots mais en actes, la possibilité de fonder politiquement, en France d'abord, en Europe ensuite, un principe coopératif de même force symbolique que le principe concurrentiel. La codétermination est aujourd'hui une idée porteuse d'avenir. Elle doit trouver sa place dans la loi. La France et l'Europe du XXI^e siècle le méritent.

Pour consulter la tribune en ligne avec l'intégralité des signataires :

http://mobile.lemonde.fr/idees/article/2017/10/05/la-codetermination-est-une-idee-porteuse-d-avenir-qui-doit-trouver-sa-place-dans-la-loi_5196511_3232.html

**RÉFORME
DU CODE DU TRAVAIL**
Ce qui vous attend à la rentrée

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Demain, CE, DP et CHSCT
seront regroupés
au sein d'une seule
instance.
Moins nombreux
et plus sollicités,
vos représentants
seront moins
disponibles pour
vous accompagner.

**Alors, prêt
à vous défendre seul ?**



**NON, LA FUSION
DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES
NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !**



www.cfecgc.org



Un bel exemple de contournement de la nocivité des ordonnances

La preuve !

L'accord conclu cette nuit entre le patronat du transport et l'ensemble des organisations syndicales du secteur apporte la preuve éclatante de la nocivité sociale et économique des ordonnances travail.

En effet, en s'interdisant de déroger aux accords de branche sur les éléments de rémunération, les signataires décident unanimement de préserver les niveaux de salaires et ainsi d'empêcher la concurrence déloyale par le dumping social.

Ils démontrent, de fait, que la possibilité de déroger aux normes conventionnelles de salaires, ouverte par les ordonnances «travail» est une invitation à baisser les salaires sous les contraintes de marché. Le gouvernement peut multiplier les explications obscures ou alambiquées pour justifier son recul sur le secteur des transports, c'est bien «l'esprit» de précarité et de flexibilité de sa loi qui est battu en brèche.

La CFE-CGC se réjouit de cet accord et félicite les partenaires sociaux du secteur des transports pour leur maturité et leur sens des responsabilités.

La CFE-CGC espère que forts de cet exemple bienvenu, d'autres secteurs sauront vite se mettre à l'abri du désordre social que les ordonnances travail organisent.