



Une charte pour les administrateurs salariés :

propositions de la CGT



La représentation des salariés dans les conseils d'administration des entreprises figure dans l'actualité revendicative à de nombreux titres. D'abord, c'est au sein des conseils d'administration que sont arrêtés les choix stratégiques des entreprises avec leurs conséquences sur l'emploi, les salaires, les investissements et leur financement, la recherche, l'implantation des entreprises sur le territoire, la cohérence du tissu économique et social.

Ensuite, la loi dite de « sécurisation de l'emploi » et plusieurs textes législatifs et réglementaires ultérieurs ont profondément modifié la représentation des salariés dans les conseils d'administration. La loi de 1983, qui garantissait une représentation des salariés au conseil d'administration des entreprises anciennement nationalisées, a été abrogée. Parallèlement, la présence d'un ou deux administrateurs salariés a été rendue obligatoire dans les sociétés comptant plus de 1 000 salariés en France ou 5 000 dans le monde et des précisions sont apportées sur les moyens en temps et en formation que ces entreprises doivent mettre à la disposition de leurs administrateurs salariés.

Ces évolutions législatives traduisent un accent plus important mis par le gouvernement sur le rôle des administrateurs salariés. L'examen approfondi du

nouveau cadre légal et réglementaire ainsi créé a toutefois révélé que ces évolutions ne conduisent pas nécessairement à un élargissement de la représentation des salariés dans les conseils d'administration, ni de leur participation aux choix stratégiques des grands groupes. Ces dispositions ambiguës et contradictoires accompagnent et risquent de servir d'alibi aux atteintes aux droits des salariés et de leurs représentants que multiplie la politique du gouvernement.

Cela ne retire rien à l'importance de la représentation des salariés dans les conseils d'administration. Il y a là un enjeu de la bataille syndicale auquel le patronat et le gouvernement sont très attentifs comme en ont témoigné, par exemples, les assises des administrateurs salariés organisées en mars 2015 par l'association Réalités du Dialogue social, l'Institut français des Administrateurs, le collège des Bernardins et le cabinet Pinsent Masons, et auxquelles la CGT a participé.

Pour guider l'action de ses représentants dans les conseils d'administration, la CGT dispose d'une Charte des administrateurs salariés dont une première version avait été adoptée en 2007 sur la base des travaux d'un collectif de militants siégeant dans le conseil d'adminis-

tration de leur entreprise. Une version mise à jour de cette charte a été adoptée par le bureau confédéral le 12 janvier 2016. Nous la publions dans les pages qui suivent.

Les modifications apportées portent principalement sur la prise en compte des évolutions législatives qui se sont produites depuis l'adoption de la version précédente : loi de « sécurisation » de l'emploi, ordonnance d'août 2014, loi Macron, loi Rebsamen et leurs décrets d'application.

La charte précise les revendications fondamentales de la CGT en ce qui concerne la nécessité d'un lien étroit entre les administrateurs et leur organisation syndicale ainsi que leur lien avec les institutions représentatives du personnel. Elle précise les revendications relatives au respect de l'indépendance des administrateurs salariés, en particulier leur protection contre les discriminations professionnelles.

Le collectif des administrateurs CGT souhaite que cette charte soit un outil pour favoriser l'action des administrateurs au service de la bataille revendicative et la pleine utilisation de cette action par les organisations de la CGT.

Charte des administrateurs salariés CGT

La Constitution, dans son préambule, 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.* » Des droits spécifiques sont prévus dans diverses lois pour ces délégués, dont les administrateurs salariés.

La CGT demande un développement de ces droits pour qu'ils puissent remplir efficacement un mandat électif au sein des Conseils d'Administration et de Surveillance.

Cette charte ne concerne pas les salariés acquéreurs et détenteurs d'actions à titre personnel ou collectif, lesquels ont leur place parmi les représentants désignés par l'assemblée générale des actionnaires.

Un historique plein d'embûches vers un vécu actuel frustrant!

La montée des idées socialistes, fin du XIX^e/début du XX^e siècle, et de l'idée d'une appropriation collective des moyens de production et d'échanges, ont mis à l'ordre du jour la revendication d'une participation active des salariés aux prises de décisions dans la gestion des entreprises

Les premières initiatives concrètes, après l'expérience de la SNCF avec l'entrée de quatre représentants des salariés désignés par décret en son CA en 1937, virent le jour après la seconde guerre mondiale sous l'impulsion du Conseil national de la Résistance (houillères, Renault, Air France, EDF-GDF, Charbonnages de France et certaines banques de dépôts).

Fut également instaurée la notion de conseil d'administration tripartite : 1/3 de représentants des salariés, 1/3 de représentants de l'État, 1/3 de représentants des usagers

Plus généralement, certaines idées « progressistes » dans les années soixante et soixante-dix, telles celles de gaullistes dits sociaux, préconisaient une présence des salariés (notamment cadres) dans les instances dirigeantes des entreprises

publiques. Plusieurs propositions de lois ont avorté.

La CGT, pour sa part, ne voyait pas l'intérêt de participer dans le cadre du système capitaliste qui régissait le fonctionnement de l'économie de notre pays. Sa vision a quelque peu changé avec la signature du programme commun de la gauche en 1972 qui ouvrait d'autres perspectives.

La loi de démocratisation du secteur public et nationalisé de juillet 1983 ouvrait une ère nouvelle avec l'élection du tiers des Administrateurs parmi les salariés de ses entreprises avec un certain nombre de droits et prérogatives les mettant, en théorie, sur un pied d'égalité avec les autres administrateurs.

Alors qu'il y avait besoin d'étendre le cadre d'application de la loi et d'améliorer les droits liés au mandat des administrateurs salariés, après une première vague de privatisations en 1986 (sans perte notable par rapport aux acquis de la loi), une seconde en 1994 a engendré les premiers reculs notamment en ce qui concerne le nombre des représentants des salariés au sein des CA et CS en les ramenant à 2 (3 dans les conseils à par-

tir de quinze membres). En 2006, le nombre est de nouveau revu à la baisse passant à 1 et 2.

La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 issue de l'Accord National Interprofessionnel revient sur toutes les avancées : la loi de 1983 est ni plus ni moins « abrogée »... celle de 1986 « abolie » de fait. Des seuils de personnel sont instaurés ; la loi dite Rebsamen les fixe à 1 000 salariés pour les sociétés et leurs filiales directes et indirectes dont le siège social est en France (ou au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger). Le nombre des administrateurs salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et au moins à un s'il est égal ou inférieur à douze ; et leur mode de désignation est soumis à discrétion de l'assemblée générale qui peut donc choisir un autre mode que l'élection sur liste syndicale. De plus, la loi prévoit un droit minimum de 20 heures annuelles de formation, et un décret pris le 3 juin 2015 fixe un minimum – très insuffisant – de 15 heures par séance pour le « temps de préparation » des CA.

Pourquoi des droits d'intervention ?

Des milliers de syndicalistes, élus par les salariés d'une entreprise, d'un groupe, participent à des instances tels que les CCE, CE, Instances et Comités de groupe et bientôt les Sociétés européennes. La CGT y prend toute sa place. Un travail considérable des élus CGT est fourni pour recueillir des informations et être consultés sur les projets des dirigeants des entreprises.

Ces instances de représentation du personnel, aussi importantes soient-elles, sont limitées quant à une véritable intervention sur les choix stratégiques des entreprises.

La moitié des salariés travaillant dans de petites entreprises sont privés de toute instance de représentation.

D'autre part, les salariés sont de plus en plus écartés des instances décisionnelles tel que le Conseil d'administration ou le Conseil de surveillance, là où se discute et se décide la stratégie, là où l'on étudie et valide les comptes de l'entreprise.

Ce document s'inscrit dans la démarche CGT de la conquête de nouveaux droits pour les salariés ; démarche réaffirmée

à son 48^e congrès qui s'est tenu en avril 2006. Il est un outil de référence notamment pour les administrateurs salariés, qu'il s'agisse des conseils d'administration ou de surveillance. Comme le précise le document d'orientation de ce congrès : « *Le développement des marchés financiers conduit à une recomposition du pouvoir au sein de l'entreprise en faveur des financiers, les intérêts des actionnaires primant sur ceux des salariés. Cette dérive conduit à la déresponsabilisation des directions d'entreprises, à l'explosion des rémunérations patronales et à la multiplication des scandales financiers.*

« *L'intervention des salariés sur les choix de gestion des entreprises s'impose pour placer l'économie au service du social.*

« *L'intervention sur les choix de gestion nécessite capacité de contestation et de mobilisation sur des propositions alternatives qui renvoient à*

l'exigence de droits nouveaux à travers les comités d'entreprises, CCE, comités de groupe nationaux et européens. Ces droits nouveaux doivent porter notamment sur le renforcement des moyens de contrôle des entreprises et des groupes.

« *L'indépendance du syndicalisme constitue une condition indispensable pour que les choix démocratiques des salariés puissent être respectés. Cette intervention se différencie d'une approche 'co-gestionnaire' reposant sur la complémentarité et l'identité de vue entre salariés et actionnaires.*

« *La place des administrateurs salariés dans les conseils d'administration nécessite d'être renforcée, identifiée comme telle, avec des droits spécifiques : en particulier, les salariés devraient pouvoir élire en leur sein des administrateurs salariés ayant voix délibérative, dans toutes les sociétés disposant d'un*

conseil d'administration ou de surveillance.

« *Les aides publiques aux entreprises ne doivent être accordées qu'après consultation des salariés et de leurs instances élues ; ces derniers doivent pouvoir en contrôler l'utilisation par la mise en place de nouveaux droits.*

« *Le congrès revendique des droits et moyens nouveaux dans les comités d'entreprise, CCE, comités de groupe nationaux et européens, dans l'ensemble des institutions représentatives, afin de permettre l'intervention légitime des salariés sur les choix de gestion, les choix économiques, sur les stratégies de production, d'emplois et d'implantation des entreprises, afin de placer l'économie au service du social.* »

Des droits d'intervention d'utilité publique!

L'objet de la vie sociale est la satisfaction des besoins des citoyens qui, à un moment donné de leur vie occupent, ou devraient occuper, un emploi. Cette problématique permet de définir l'entreprise en tant qu'entité sociale avec deux objectifs fondamentaux : réponse aux besoins de la population et à leur évolution ; la pleine mobilisation des capacités humaines, c'est-à-dire le plein emploi pour tous bâti sur des solidarités : des solidarités inter et intra générationnelles d'une part et des solidarités internationales d'autre part.

Il y a contradiction entre cette logique, qui est fondée sur les intérêts des populations et des salariés, et les normes de gestion capitaliste qui cherchent à maximiser les dividendes et la valeur de l'entreprise sur le marché financier. Dans l'optique capitaliste, l'entreprise

est fondée pour créer de la « valeur actionnariale » ou de la « valeur bourgeoise ». L'organisation de la gestion de l'entreprise doit correspondre à cette préoccupation centrale.

Dans l'optique qui est la nôtre, l'entreprise n'est pas un « nœud de contrats » entre employeur (direction, actionnaires) et individus (salariés). En tant qu'entité sociale, l'entreprise est insérée dans un « nœud de relations sociales ». Elle n'existe pas en dehors d'un environnement.

Dans cette optique, la question de l'entreprise, sa finalité, son fonctionnement sont inséparables des questions de la politique économique. La puissance publique est le garant de l'intérêt général. L'entreprise ne peut pas ignorer les besoins de la collectivité. Elle doit donc prendre en compte l'intérêt général. À

l'inverse, l'intervention publique doit se soucier de la manière dont les entreprises produisent et se développent. Plus précisément, la politique économique doit conforter un type de gestion des entreprises qui réponde au double objectif de réponse aux besoins sociaux et économique d'une part, et de plein emploi solidaire d'autre part.

Une telle vision appelle un changement profond à la fois de la conception de gestion des entreprises et des politiques économiques. Elle permet de sortir du cercle vicieux du dogme d'abaissement des coûts salariaux qui constitue actuellement la base de la gestion des entreprises et des choix de politique économique.

En effet, les restructurations sous forme de fusions, d'acquisitions, de cessions d'activité, d'externalisation ont pour but

d'augmenter la rentabilité financière à court terme. Les recompositions capitalistiques et les plans sociaux qui en découlent influent directement sur le cours de bourse. Les plans d'économies qui sont décidés pour rendre les entreprises plus attractives pour les actionnaires ont une incidence directe sur l'emploi, les garanties sociales, la sécurité industrielle :

- en ayant une connaissance interne de l'entreprise, de son fonctionnement, de la dynamique de ses métiers, les salariés peuvent réaffirmer leur rôle structurant pour l'entreprise. L'entreprise vit grâce au travail du salarié ;
- les salariés connaissent l'entreprise de l'intérieur ; ils sont les plus à même de veiller à son fonctionnement, d'apporter critiques et propositions alternatives ;

- les salariés subissent le plus violemment les conséquences d'une faillite ou d'une OPA (perte d'emploi, perte de droits liés à l'entreprise tels que retraite complémentaire, qualification spécifique). Ils ont donc leur mot à dire ;
- dans certains cas, les salariés sont exposés à un risque spécifique qui résulte de leur compétence dans l'entreprise et qui peut avoir une valeur nulle en dehors de l'entreprise. Le statut du travail salarié prend alors toute sa valeur. Les salariés doivent pouvoir peser pour les reconversions de métiers sans rupture de contrat. Leur présence dans les conseils d'administration doit permettre que toutes les décisions stratégiques et de gestion soient prises compte tenu de toutes les conséquences sociales. La réponse aux besoins sociaux et la place des salariés dans l'entreprise (développement de l'emploi, des qualifications,

amélioration de l'organisation du travail, de la santé au travail) devraient être le moteur des décisions.

Il est donc essentiel que les salariés disposent d'une véritable voix dans le processus de décision des entreprises. Des réformes doivent ouvrir la voie à de nouveaux mécanismes permettant aux salariés, à leur(s) organisation(s) représentative(s), d'intervenir dans les choix stratégiques de l'entreprise, de proposer des stratégies alternatives.

Elles doivent permettre d'avoir un véritable regard sur le fonctionnement de l'entreprise. Celui-ci ne doit pas être pris sous le seul regard de la performance financière, des attentes du marché, mais de l'intérêt de long terme de l'entreprise en lien avec sa finalité sociale.

Quel périmètre, quel champ d'action ?

- Présence obligatoire pour **toutes les entreprises** exerçant une activité en France, quel que soit leur statut juridique (SA, SAS...) et leur taille (pas de seuil pré déterminé), de représentants des salariés dans les instances de direction (Conseil d'Administration ou de Surveillance). Cette règle s'applique aux holdings de tête des groupes et à leurs filiales à l'étranger ;
- ces représentants des salariés doivent avoir voix délibérative et les mêmes

droits que les autres membres. En particulier, ils doivent siéger dans tous les comités spécialisés créés au sein de l'instance de direction, notamment le comité des rémunérations, le comité stratégique et le comité d'audit ;

- les représentants des salariés doivent représenter **la moitié des membres** de l'instance de direction, et un tiers dans les entreprises chargées d'un service public, le solde étant partagé à parts égales entre les

représentants de l'État et ceux des usagers. Les administrateurs représentant les salariés actionnaires, lorsqu'ils existent, ne doivent pas être intégrés dans cette représentation des salariés ;

- les représentants des salariés dans les instances de direction doivent avoir **un droit de veto suspensif** sur l'emploi, la santé au travail et la sécurité industrielle, permettant la recherche et la construction de propositions alternatives.

Quel mode de désignation ?

- Élection directe, dans un collège unique, par les salariés français et/

ou étrangers sur présentation de listes syndicales. Pour les Conseils d'Admi-

nistration ou les Conseils de Surveillance des holdings de tête des

groupes les listes syndicales doivent être composées de salariés issus de l'ensemble du groupe ;

- les listes des candidats des représentants des salariés doivent s'efforcer de respecter la propor-

tionnalité hommes / femmes de l'entreprise.

Le fonctionnement des conseils

- La loi doit préciser :
 - * la finalité de la présence des administrateurs salariés il s'agit de pouvoir intervenir en amont sur les choix stratégiques et de gestion de l'entreprise en relation avec les autres instances représentatives du personnel (IRP),
 - * que le Conseil doit délibérer sur les grandes orientations stratégiques, économiques, financières, économiques ou technologiques de l'activité de l'entreprise.
- Dans les CA, les fonctions de Président et de Directeur Général doivent être séparées ;
- la loi doit rendre obligatoire l'adoption d'un règlement intérieur, discuté, négocié et élaboré avec les administrateurs salariés et qui ne peut être accepté que si les deux tiers de l'ensemble du Conseil l'approuve ;
- les dossiers doivent fournir toutes les informations nécessaires aux prises de décision et parvenir au moins dix jours ouvrés et francs avant la réunion, permettant un travail sérieux ;
- l'ensemble des administrateurs doit recevoir copie de la convocation et de l'ordre du jour des réunions des comités spécialisés. Il s'agit d'en finir avec la pratique des décisions prises en amont du CA : les comités spécialisés ne doivent être qu'un outil au service du CA ;
- la délégation au Président pour des opérations financières de tout ordre doit se limiter aux affaires courantes. Toute décision ayant des conséquences financières, économiques et sociales importantes doivent être soumises à l'approbation du CA ou du CS ;
- les procès-verbaux doivent être précis et retranscrire sous quinzaine les propositions et les positions de chaque administrateur.

L'exercice du mandat d'administrateur salarié

- Les dispositions légales rendant la fonction d'administrateur salarié incompatible avec les mandats de DS, DP, CE, CHSCT doivent être abrogées ;
- les administrateurs salariés ne doivent pas être soumis à l'obligation d'être actionnaires de l'entreprise ;
- les jetons attribués aux administrateurs salariés doivent être reversés au syndicat de leur entreprise ou à leur fédération qui peut en reverser tout ou partie à la structure sociale de l'entreprise ;
- l'administrateur salarié CGT défend au sein de l'instance de direction la conception de l'« intérêt social de l'entreprise » énoncé en pages 3-4 ;
- les obligations de discrétion et de confidentialité imposées aux administrateurs ne doivent pas être utilisées pour réduire le rôle des administrateurs salariés, empêcher un débat collectif sur des décisions stratégiques voire sur les comptes, ni faire obstacle à la défense des intérêts des salariés et plus généralement des populations concernées.

Compte rendu de mandat

- Étant élus par l'ensemble des salariés, les administrateurs salariés doivent pouvoir rendre compte régulièrement de leur mandat électif sous toutes les formes qu'ils jugent utiles, et informer le personnel des décisions ayant des conséquences sur les enjeux tels que l'emploi, la santé au travail, la sécurité industrielle, l'environnement externe de l'entreprise.

L'accès à l'information :

- Les administrateurs salariés doivent :

- * pouvoir porter une question à l'ordre du jour du Conseil d'Administration,
- * pouvoir communiquer directement avec les Directeurs exécutifs,
- * avoir accès à tous les établissements et filiales de l'entreprise,
- * pouvoir se faire assister par un expert de leur choix, avant comme après les séances du Conseil.

Indépendance des administrateurs :

- La représentation des salariés à titre syndical, élue par le personnel, doit être considérée comme indépendante et des mécanismes doivent être mis en œuvre pour garantir cette indépendance vis-à-vis de la direction de l'entreprise. Notamment, le principe d'une évolution de carrière garantissant une non-discrimination par rapport à ses pairs en termes de rémunération et de déroulement de carrière pendant la durée du mandat doit être établi et reconnu par la loi.

Un dispositif doit être mis en œuvre par l'entreprise, de manière transparente et égale pour tous. Les garanties de non-discrimination doivent s'étendre après la fin du mandat. Ce dispositif est à appliquer quelle que soit la disponibilité de l'administrateur pour les travaux du conseil par rapport à un éventuel complément d'activité professionnelle.

- Dans le respect des règles ci-dessus, les qualifications professionnelles acquises au cours du mandat d'administrateur salarié doivent être reconnues par l'entreprise.

Quels moyens pour les administrateurs salariés ?

- Les administrateurs salariés doivent disposer du temps mensuel indispensable pour bien remplir leur mandat. Il doit être suffisamment long pour leur permettre de se former, de contacter le personnel, de travailler sur les dossiers ;
- les administrateurs salariés doivent disposer de tous les moyens nécessaires pour remplir leur mandat électif. Il s'agit, par exemple, de :
 - * accord avec l'administrateur,
 - * formations répondant à leurs besoins, financées par l'entreprise et dispensées dans le temps de travail. Contrairement aux dispositions du décret du 3 juin 2015, l'administrateur salarié doit pouvoir disposer du droit de choisir le type de formation et les organismes prestataires (des modules universitaires dans le cadre des instituts universitaires du travail par exemple). A cette fin, un cursus minimum doit être établi en début de mandat, des compléments pouvant être apportés en fonction de l'actualité et des besoins nouveaux ;
- la loi doit reconnaître le droit pour l'administrateur salarié de travailler étroitement avec les administrateurs salariés des filiales, avec les autres IRP et avec son organisation syndicale (syndicat de l'entreprise, fédération, confédération). Les moyens d'assurer cette activité doivent être fournis par l'entreprise.

Les administrateurs salariés et la CGT

- L'administrateur salarié n'est pas un élu libre, il doit être un élu à part entière. Ses droits et obligations vis à vis du syndicat sont inclus dans la « Charte de l'élu et mandaté CGT » et pour cela il devient le porteur du positionnement décidé par la CGT ;
- les instances de la CGT devraient considérer l'organe de décision de l'entreprise et/ou du groupe comme un lieu où l'administrateur salarié peut concrètement porter les préoccupations et propositions des travailleurs ;
- l'administrateur salarié doit être associé à toutes les réflexions syndicales concernant son entreprise et/ou les secteurs d'activité le concernant.



Derniers numéros parus

Numéro
144 De quelques aspects
et enjeux écono-
miques des 32 h

Numéro
142 Face au risque de
déflation, une seule
solution : rompre avec
l'austérité

Numéro
140 Le taux de marge des
entreprises face à
l'offensive patronale

Numéro
138 « Pacte national pour
la croissance, la com-
pétitivité et l'emploi » :
une logique contestable
et contestée

Numéro
136 « TVA sociale » : ni
pour l'emploi, ni pour
la compétitivité, ni
anti-délocalisation.
Franchement antisociale

Numéro
143 La base de données
économiques et
sociales

Numéro
141 Union bancaire
européenne : de quoi
s'agit-il ?

Numéro
139 Changer de cap
maintenant

Numéro
137 Pour une fiscalité des
entreprises favorable
à l'emploi et à l'investis-
sement productif