

Entreprises Pas de responsabilité

La responsabilité de l'entreprise ne cesse d'être mise à l'ordre du jour. Par l'actualité sociale, écologique, par les enjeux de développement. Et si elle constituait un enjeu à part entière pour le mouvement syndical ? Entretien autour de leur livre avec Michèle Descolonges et Bernard Saincy ⁽¹⁾.

LOUIS SALLAY

– **Options :** *Votre ouvrage porte sur un sujet à la mode, la « responsabilité sociale des entreprises » (Rse), qui, par certains aspects, sent le souffre...*

– **Bernard Saincy :** La mode s'enracine dans une actualité soutenue, de scandale en scandale. Car si l'irresponsabilité sociale existe depuis longtemps, elle prend aujourd'hui une ampleur nouvelle sur fond d'une mondialisation qui voit enfler de façon démesurée la puissance d'un certain nombre d'entreprises. D'où l'émergence du terme « *voyou* » utilisé à satiété et de façon spectaculaire par le président de la République comme par le Medef ; elle témoigne de la volonté de reconstruire une norme en stigmatisant les éléments et les comportements les moins défendables parce qu'ayant défrayé la chronique, fait scandale. Cette dénonciation se situe sur des bases strictement morales visant à dissimuler la dimension systémique de la crise, alors même qu'il existe une forte demande de la société en matière de responsabilité sociale. Il y a donc urgence à s'en saisir. Est-ce « sulfureux » ? Si la question se pose, on ne saurait en rester là. Même s'il existe une dimension « manipulée » dans la Rse, il n'en demeure pas moins que tout le monde souhaite que les entreprises soient responsables, assument leurs actes et leurs conséquences, qu'elles en rendent compte. L'expression de « responsabilité sociale » a donc une charge revendicative, d'intervention sociale. Aujourd'hui, dans les négociations au sein des entreprises, ce sont les directions qui élaborent des réponses, sans doute dévoyées, aux exigences qu'elles sentent monter de la société. Les syndicats et les associations ont donc intérêt à intervenir sur ce terrain pour porter leurs exigences. Et pour bien intervenir sur un terrain, il faut bien le connaître.

– **Michèle Descolonges :** Il y a, autour de

cette question, un énorme enjeu démocratique. A partir du moment où le libéralisme n'a pas de contradicteur, et c'est le cas depuis l'effondrement des sociétés communistes, il devient hégémonique. Or toute hégémonie se traduit par un excès de puissance et donc, forcément, des débordements intolérables. Par ailleurs, ce processus engendre un conflit de légitimité dans l'entreprise, et la promotion de la Rse annonce un tournant aussi important que le fut celui de la compétence : en se substituant à la question de la qualification, celle-ci opérerait un transfert d'évaluation et de décision au bénéfice des directions. Avec la Rse, on assiste à une redéfinition des acteurs ayant légitimité à s'exprimer sur l'entreprise et l'on court le risque fort d'évacuer notamment les organisations syndicales. Bien entendu, il est également nécessaire que les riverains, les consommateurs et les citoyens aient un rôle à jouer et des points de vue à soutenir. Ni ceux-ci, ni les salariés et leurs organisations n'ont intérêt à s'opposer ou à se faire concurrence.

– **Options :** *Pourquoi consacrez-vous une part importante aux outils d'application de la Rse, que ce soit au plan international ou à l'entreprise ?*

– **B.S. :** La boîte à outils de la Rse ne manque pas d'outils, et il y a toujours des consultants en tout genre pour essayer de la réaligner. Nous avons voulu en faire le tour et examiner les éléments sous-jacents pour en faire mesurer les limites, mais aussi les enjeux, dans ce moment particulier que nous vivons. Car ces outils s'inscrivent d'ores et déjà dans la réalité concrète de l'entreprise ; les organisations syndicales, les mouvements sociaux ont donc tout intérêt à être pertinents pour s'exprimer sur leur mise en œuvre. Globalement, on en distingue deux grands ordres : ceux qui



Face à une vague planétaire d'irresponsabilité des entre

preneurs sont dédiés à l'entreprise et ceux qui relèvent d'initiatives internationales. Le moins que l'on puisse dire des premiers, c'est qu'il y en a beaucoup, qu'ils ne sont pas très convaincants et qu'ils restent très marqués d'idéologie managériale. Tous se caractérisent par le refus de tout contrôle de l'application. Ceux qui relèvent des initiatives internationales, comme par exemple le Global Compact, se résument à des débats tenus dans un cadre non contraignant. Le seul mérite de ces initiatives, c'est qu'elles sont prises par des organisations incontestables, telles que l'Onu ou encore l'Union européenne, et qu'elles participent à alimenter la réflexion. Mais elles restent dans des logiques de volontariat, sans qu'il soit question de produire de la réglementation. Ces limites indiquent que la Rse ne s'est toujours pas institutionnalisée. Les pouvoirs publics – nationaux ou internationaux – sont totalement évacués de sa mise en œuvre pour l'ins-

sans contrôle



ou aux usagers? Pendant longtemps, la notion de service public a été pour de nombreux salariés un critère du bien et du mal faire, dans la relation de travail avec les usagers et les élus. Elle le reste.

En fait, la Rse ne peut être réellement exercée qu'à partir du moment où elle est articulée à une politique publique. Les ministères, qui ont vocation à énoncer ce que sont ces politiques, sont investis d'une responsabilité de contrôle et surtout d'évaluation; cela n'est pas un appel à une économie administrée, mais à une prise en charge de la Rse par l'Etat – « sociale », cela veut notamment dire « publique ». Sans quoi, l'Etat laisse se déchaîner les appétits des entreprises. En effet, on assiste aujourd'hui à un « réarrangement » des

règles, le plus souvent au bénéfice du plus fort : ou bien elles ne sont pas appliquées ou bien elles le sont mal. Quand on sait qu'aux Etats-Unis 60 % des entreprises ne paient pas leurs impôts, ce n'est pas par manque de règles, mais par le fait de leur application arbitraire.

– **Options :** *Indépendamment du cadre constitué par les politiques publiques, la question du pouvoir à l'entreprise reste-t-elle posée ?*

– **B.S. :** Elle est posée à l'entreprise et hors de l'entreprise, d'autant plus qu'il existe un déficit massif de règles, tout simplement. Dans le cadre de la mondialisation, il n'y a pas de régulation sociale internationale, européenne. Cela soulève la question de réinterroger les pouvoirs et de construire des contre-pouvoirs, des droits, et cela signifie que le syndicalisme a une responsabilité nouvelle. Face à des entreprises plus puissantes que les Etats, il va falloir savoir qui décide. Donc comment

les salariés sont traités et de quel droit ils disposent pour orienter l'entreprise. Par exemple, on dit que Wal-Mart (chiffre d'affaires plus élevé que le Pib de l'Autriche et du Portugal) pourrait faire une Opa sur Carrefour. Si cela se réalise (cela reste une pure hypothèse), on aurait 800 000 salariés chez Wal-Mart et 335 000 chez Carrefour, constituant un « monstre » de 1 135 000 salariés, qui contrôlerait pratiquement toute la distribution, avec une échelle de sous-traitance gigantesque. Autrement dit, quelques actionnaires ont un pouvoir totalitaire. Avant, on pouvait se dire : « Je me fiche du pouvoir dans l'entreprise, je suis un bon contrepoids, je négocie, je fais des arrangements. » Aujourd'hui, cela ne suffit pas : ce que va faire ce monstre-là va avoir un impact sur les salariés du groupe, bien évidemment, mais aussi les salariés du groupe comme consommateurs, comme citoyens. Et donc l'enjeu du pouvoir dans l'entreprise devient une question centrale. Enfin, il n'y a pas que décider, il y a contrôler les activités de l'entreprise. Ce que nous disons avec force, c'est qu'on ne peut pas parler de responsabilité sociale dans l'entreprise s'il n'y a pas de contrôle. Il devrait y avoir toujours le contrôle public, mais cela devrait être complété par un contrôle citoyen des salariés dans l'entreprise, leur accès au pouvoir et le contrôle de la société sur l'entreprise.

On a d'autant plus intérêt à intervenir sur ce débat que la question du pouvoir est posée de façon cruciale compte tenu des enjeux. Les choix technologiques et de gestion qui sont faits aujourd'hui par un certain nombre d'entreprises ont des répercussions plus importantes que jamais, sur plusieurs générations. Cela devrait exclure toute décision en petit clan et toute vision « contractualiste » de l'entreprise, au bénéfice d'une vision de l'entreprise comme communauté d'hommes et de femmes au service du bien commun, au sens le plus global du terme. A cet égard, la Rse est peut-être aussi un moyen – sous condition de bien résoudre les problèmes d'indépendance et de représentativité – de passer de nouvelles alliances entre mouvement associatif et mouvement syndical international. Pour y parvenir, il faut déjà avoir déminé le terrain. C'est toute notre ambition : contribuer à déminé le terrain, ouvrir quelques voies d'intervention, explorer les termes et la nature d'alliances du mouvement syndical avec l'ensemble de la société civile. ■

(1) Michèle Descolonges et Bernard Saincy, « les Entreprises seront-elles un jour responsables ? », *La Dispute*, 13 euros.

prises, le syndicalisme se doit de peser sur les décisions stratégiques.

tant, et cette question n'est évidemment pas mineure pour l'avenir.

– **M.D. :** Dans les grandes entreprises, les proclamations « éthiques », la mise en place de chartes et d'engagements se multiplient. Ils sont prétendument calés sur l'histoire de l'entreprise, mais on assiste en fait à un mouvement d'homogénéisation, et ils revêtent tous le même type de pseudo-valeurs. Dans le secteur public, les administrateurs salariés ont pu se saisir de ces textes éthiques pour, en conseil d'administration, interroger sur les différences ou les divergences entre déclarations et pratiques. Cela n'est donc pas sans intérêt, à condition d'être articulé à d'autres démarches. Plus globalement, il n'existe pas de réponse sûre à la question de savoir ce qu'en font les salariés. Est-ce qu'ils rejettent définitivement ces documents? Est-ce qu'ils les intériorisent comme l'énoncé des notions du bien et du mal dans l'entreprise? Est-ce qu'ils recomposent à partir de là de nouveaux rapports aux clients