

Mardi 1^{er} décembre 2009

CHARTES ET CODES DE BONNE CONDUITE ET LES DERIVES ETHIQUES ASSOCIEES

Dans nos Entreprises, l'écart entre discours managériaux et pratiques effectives s'accompagne généralement d'effets désastreux pour la crédibilité des dirigeants et pour la confiance des cadres. Plus encore, quand les Entreprises ne remplacent pas ses cadres exclusivement pour réduire ses coûts et accroître ses performances boursières. Difficile dans ces conditions de ne pas douter de la sincérité des discours et des différentes promesses !

En plaçant l'éthique au niveau des réponses possibles aux exigences environnementales, sociales et économiques des parties prenantes, les entreprises se sont efforcées de gérer le "risque image", véritable obsession des têtes de Groupes.

Pour FO Cadres, la première dérive survient dès lors que la communication fait de l'éthique un atout marketing.

Les exemples de comportement d'entreprises qui contournent les règles juridiques notamment en matière sociale ne manquent pas. En revanche, il est plus difficile pour un salarié d'échapper au contrôle exercé par le pouvoir de l'entreprise surtout quand celui ci appelle à la dénonciation anonyme. **C'est pourtant à ce type de dérive que nous assistons régulièrement avec l'élaboration des chartes et codes de bonne conduite.** Là, réside un véritable danger pour les salariés tout comme pour les Instances Représentatives du Personnel.

DES OUTILS MANAGERIAUX DE NORMALISATION

Depuis les multiples scandales financiers tels que les faillites financières de Enron, et Worldcom, les entreprises font face aux critiques (le 30 juillet 2002 la Loi Sarbanes Oxley est votée et la délinquance des cadres est désormais traquée). Attaquées sur leur moralité, elles développent des principes d'actions au confluent d'une offre d'éthique pour les clients et les actionnaires et de codes de conduite saisis comme une exigence éthique imposés aux salariés et aux parties prenantes internes.

Au fil des années, les chartes et codes de bonne conduite sont devenus des outils managériaux de normalisation de l'ensemble des relations sociales dans l'entreprise. Sous couvert du respect des normes internationales en matière de législation du travail et environnementale et pour répondre aux exigences de lutte contre la corruption, les entreprises en ont fait de véritable corpus de règles internes assorties de tout un arsenal de contrôles qui pèse avant tout sur les cadres.

ALERTE PROFESSIONNELLE... ATTENTION DANGER !!!

Aussi des filiales étrangères entendent elles procurer à leurs salariés un dispositif de whistleblowing, dénommé en français « alerte professionnelle », pour leur permettre de dénoncer les délits financiers dont ils auraient connaissance. Bien qu'il n'existe pas de loi française sur ces dispositifs, elle pourrait bien voir le jour au regard des réflexions développées ces dernières années. En effet, les auteurs d'un rapport remis le 7 mars 2007 au Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, considèrent qu'il pourrait être judicieux, (...) d'introduire dans le Code du travail des règles spécifiques à l'alerte professionnelle », relevant que « l'existence de législations étrangères sur ce thème (...) conforte l'utilité et la faisabilité de cette démarche ».

Cette nouvelle réglementation aurait essentiellement pour objectif de définir l'alerte professionnelle tant sur le versant des outils juridiques et de la mise en place du dispositif que sur celui des règles d'organisation que doit contenir l'instrument juridique choisi. Ainsi, le dispositif d'alerte professionnelle serait « un ensemble de règles organisant la possibilité pour un salarié ou toute autre personne exerçant une activité dans une entreprise de signaler au chef d'entreprise ou à d'autres personnes désignées à cet effet des actes contraires à des dispositions législatives ou réglementaires, aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise ou à des règles d'origine éthique ou professionnelle, qui nuisent gravement au fonctionnement de l'entreprise ; des atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; des atteintes à la santé physique et mentale des salariés. »

POSITION ET POINT DE VUE FO... LES ACTIONS MISES EN PLACE

Pour FO-Cadres, un tel dispositif défini comme un système mis à la disposition des salariés pour les inciter, en complément des modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements de leur entreprise ou de leur administration, à signaler à leur employeur des comportements qu'ils estiment contraires aux règles applicables ne doit en aucune manière prendre le pas sur les dispositifs réglementaires en vigueur. Tout doit être mis en œuvre pour ne pas laisser à ces nouveaux outils de contrôle managériaux l'espace de leur déploiement, sous peine de laisser s'installer au sein même des entreprises des instruments redoutables dans l'élaboration de formes de soumissions à des contrôles liberticides où la délation et la calomnie ne sont jamais bien loin.

Pour autant, la vigilance s'impose notamment lorsqu'il s'agit de veiller à ce que les conditions de leur éventuelle mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur ne soient disproportionnées au regard des objectifs poursuivis et des risques de dénonciations calomnieuses et de stigmatisation des employés objets d'une alerte éthique.

Pour FO-Cadres les risques sont trop grands. Les cadres concernés par un signalement ne seraient, par définition, pas informés dès l'enregistrement de données mettant en cause leur intégrité professionnelle et n'auraient pas les moyens de s'opposer à ce traitement de données les concernant.

Sur ce point, FO-Cadres a recommandé de limiter le principe de l'alerte professionnelle à des domaines précis comme ceux relevant du champ comptable, financier, bancaire et de lutte contre la corruption. Sous couvert par ailleurs, que soit prévue, aux côtés de la mise en place d'un tel dispositif, l'adoption de mesures de précautions pour collecter, traiter et transférer hors de l'Union Européenne les données concernées.

FO-Cadres a souligné, en outre, les dangers à vouloir faire du cadre dans l'entreprise ou l'administration, le lanceur d'alerte professionnelle par excellence, la vigie permanente de l'entreprise, ce qui, sous couvert d'une responsabilité sociale empruntant la responsabilité sociale des entreprises, contribue une déresponsabilisation du rôle de manager. Notre organisation continue de revendiquer l'ouverture d'un vrai débat sur cette question pour que l'élan d'une quête de liberté supplémentaire des cadres dans l'entreprise que d'aucuns aspirent à voir naître au plus vite ne débouche sur un renforcement des pressions managériales auxquelles viendrait s'ajouter le risque d'isolement.

Consciente des risques que peut emporter l'absence de critique face à cette croissance de nouvelles procédures, FO-Cadres s'est exprimé à plusieurs reprises et publiquement sur les dangers de ces nouveaux outils. Un engagement qui nous conduit à critiquer par voie de presse les conclusions du rapport Antonmattei-Vivien du 7 mars 2007 notamment la proposition visant à promouvoir le caractère anonyme de l'alerte professionnelle par la possibilité d'instaurer l'anonymat dans certaines situations. Une proposition que FO-Cadres a qualifié de dangereuse considérant qu'une telle promotion de l'anonymat contribuerait à installer un climat délétère dans le monde du travail et conforterait les abus en matière de dénonciation calomnieuse.

Un point que notre organisation a également défendu au cours d'une déclaration lors de la Conférence d'UNI-PMS à Melbourne en mars 2008, et au Congrès d'UNI-Europe à Athènes en 2007.

Dans le prolongement de ces interventions, des actions ont été engagées pour que soit conduit un vrai travail d'information et d'alerte. Elles ont donné lieu à de nombreuses interventions et contributions de notre organisation lors de différents colloques (Syndicat des Avocats de France Paris-Dauphine, Conférences Master MRH à Lille 1 « Quel avenir pour la Fonction RH ? » et « DRH en liberté surveillée » en octobre 2008 et 2009).

Fut également décidée en 2007 la mise en place d'une veille "charte éthique" avec pour mission d'assurer un recueil méthodique des différents supports managériaux dits de contrôle éthique (chartres, codes). Un recueil qui a permis d'entreprendre un véritable travail d'analyse sociologique et juridique pour mettre en lumière les différentes dérives et pratiques attentatoires aux libertés individuelles et collectives des salariés. Un travail de fond qui a donné lieu à la réalisation d'un dossier juridique accompagné d'un ensemble de fiches pratiques d'analyse, de critique et de propositions d'action. Un outil syndical à destination de l'ensemble de nos responsables syndicaux dont les conclusions ont fait l'objet du thème principal du Conseil National de l'UCI du 21 décembre 2007.

En point d'orgue à l'ensemble de ces travaux, l'organisation d'une journée de formation syndicale a permis de sensibiliser à l'analyse du risque, qu'emportent ces nouveaux outils de management, plus d'une centaine de délégués syndicaux au plan national et issus des différents secteurs professionnels. Une journée organisée avec l'aide logistique de l'Union Départementale de Gironde et avec l'appui de l'Institut Social du Travail de Bordeaux. Une démarche qui a également ouvert une coopération scientifique autour de ces enjeux avec l'Université Paris Sud 11.

*Dossier largement inspiré du rapport d'activité 2006/2009
de FO CADRES*

Construisons
notre avenir

www.fnem-fo.org