

Quelle entreprise au 21^{ème} siècle ?

Conversation entre :

Laurent BERGER, secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

Anna NOTARIANNI, présidente de Sodexo en France.

La conversation est animée par Fanny GUINOCHET, journaliste à L'Opinion, chroniqueuse à France info.

Pour Anna NOTARIANNI, l'entreprise a pour responsabilité de générer une croissance pérenne et responsable. Sodexo s'astreint également à faire fonctionner l'ascenseur social, car il y a là une fonction cruciale d'intégration et d'inclusion, au même titre que l'action des entreprises pour la formation professionnelle par exemple.

Laurent BERGER ne croit pas qu'un seul acteur détienne la solution, face aux trois défis de notre temps (la crise écologique, la crise sociale et la crise démocratique). L'entreprise représente « une part des solutions », pourvu qu'elle se réinterroge en permanence quant au sens qu'elle porte et pourvu qu'elle intègre les travailleurs dans le projet collectif qu'elle incarne (à travers la redistribution mais aussi en leur offrant un travail émancipateur), de même que les actionnaires doivent être rémunérés pour le risque qu'ils prennent.

Fanny GUINOCHET se demandant si l'on ne demande pas trop à l'entreprise, Laurent BERGER estime que tel est le lot d'autres acteurs de la société, en particulier les responsables politiques et les élus locaux. Il est normal que l'on soit exigeant sur la question écologique, sur la question sociale et sur la question démocratique, estime le leader de la CFDT.

Anna NOTARIANNI convient qu'un seul acteur ne peut plus prétendre détenir la solution aux défis qui se posent à la société. C'est cette prise de conscience qui constitue un changement fondamental, en ceci qu'elle induit une co-construction dont chacun, désormais, admet la nécessité. En pratique, la co-construction s'opère à travers des microprojets, à l'image de ce que fait localement Sodexo, qui a par exemple pris des engagements d'intégration sociale en partenariat avec le département des Yvelines, en recrutant 350 personnes bénéficiaires du RSA. Sodexo est devenue une entreprise internationale car elle est avant tout une entreprise enracinée localement, assure Anna NOTARIANNI.

L'entreprise est traversée, à tout instant, d'intérêts divergents, note Laurent BERGER. Si ces intérêts divergents n'ont pas d'espace pour se confronter, il en résulte une conflictualité stérile. Ces espaces existent en principe dans notre société. Ce terrain est offert, dans l'entreprise, par le dialogue social. A l'échelle de la société, c'est le jeu démocratique qui permet, selon la même logique, de faire émerger des compromis et des solutions. Les acteurs de chaque entreprise sont les mieux placés pour déterminer la meilleure façon d'organiser le dialogue au sein de celle-ci. De ce point de vue, les ordonnances « Travail » n'apportent pas une réponse pertinente.

Anna NOTARIANNI salue néanmoins la réforme qu'a introduite la loi Travail dans la mesure où celle-ci a abouti, chez Sodexo, à un accord équilibré. L'Entreprise n'a pas cherché à réduire par principe le nombre de représentants. C'est un souci d'efficacité qui a guidé la démarche, alors que

le dispositif antérieur impliquait une machinerie qui occupait l'équivalent de 13 salariés des ressources humaines à temps plein.

Il est plus aisé de faire accoucher le dialogue social de mesures profitables à tous lorsqu'on a face à soi des interlocuteurs constructifs, formés à la compréhension des enjeux de l'entreprise, souligne aussi la présidente de Sodexo.

Laurent BERGER souhaite d'ailleurs qu'on ne parle plus des organisations syndicales, sans autre distinction. Rappelant que la CFDT est désormais la première organisation syndicale de France, il souligne que nul ne peut faire à la CFDT le procès de l'irresponsabilité. Le syndicalisme est fragile, au même titre que les organisations patronales, comme tous les corps intermédiaires. Néanmoins, tous les jours, des salariés qui représentent leurs collègues s'efforcent de porter des intérêts communs. Ces salariés ont besoin d'une reconnaissance ce qui passe notamment par l'écoute de leurs réalités de travail et par la qualité du travail. « Le syndicalisme renaîtra s'il est capable de partir des réalités de travail », affirme Laurent BERGER.

Les entreprises, elles, ont, besoin de managers qui deviennent des leaders, estime Anna NOTARIANNI. Ils doivent être proches des équipes, être capables de décrypter d'éventuelles contradictions et savoir faire des choix.

Laurent BERGER insiste, pour conclure, sur le caractère central, en démocratie, de la reconnaissance de la légitimité de ses interlocuteurs. Chacun pourra, s'il le souhaite, trouver d'innombrables exemples d'entreprises où tout va bien et d'autres où tout va mal sur le plan du dialogue social. Un tel constat vaut pour de nombreux autres sujets. Il ne s'agit pas d'enfermer la réalité du monde dans une description qui se voudrait idyllique, de même qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que tout aille mal pour commencer à construire le dialogue. Lorsqu'elle se porte bien, l'entreprise a aussi besoin de dialogue social pour discuter par exemple du partage des richesses, des tournants stratégiques à prendre ou de l'évolution de ses compétences.