



**CONFEDERATION GENERALE
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
ET DU PATRONAT REEL**

« NOTRE VALEUR AJOUTEE, C'EST L'HOMME »

ETHIQUE et CGPME

ESSAI

ENTREPRENEURS ET RESPONSABLES



**CONFEDERATION GENERALE
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
ET DU PATRONAT REEL**

ESSAI D'ETHIQUE

ENTREPRENEURS ET RESPONSABLES

« Qui est PME ? Celui qui engage dans son entreprise tout son avoir financier, celui qui exerce des fonctions réelles et uniques de responsabilité de gestion, celui qui met en jeu son savoir, en cas d'échec, son honneur, celui qui, selon cette définition, fait partie du patronat réel, quel que soit la taille ou la forme juridique de son entreprise. »

« Le patronat réel se distingue du patronat de gestion : le patron qui dirige une entreprise qui ne lui appartient pas a certainement pour ambition d'y faire carrière. Mais il ne gère que le patrimoine d'autrui. Il n'utilise et n'engage que ses capacités personnelles. Si éminentes soient elles, elles ne représentent pas l'engagement absolu et illimité qui est celui du patronat réel. Le patronat de gestion dépend de puissances qui le dominent et l'utilisent. Le patronat réel ne dépend que de lui-même. Il vit, meurt ou se perpétue le plus souvent avec les entreprises qu'il crée de ses mains. ».

(Léon Gingembre – Fondateur de la CGPME 1944 - 1978)

TABLE DES MATIERES

Préface(par Jean François Roubaud)

26 PRINCIPES ET RECOMMANDATIONS

- L'entrepreneur face à son entreprise
- L'entrepreneur et ses bonnes pratiques
- L'entrepreneur dans son écosystème marchand
- L'entrepreneur militant patronal
- L'entrepreneur dans son environnement sociétal

Avant propos

PREMIERE PARTIE - L'Ethique et l'Homme

- Ethique, Travail, Performance
- Espace Economique, Croissance et Environnement
- Le Capital, Gouvernance et Responsabilité, Libre Concurrence
- Entreprise et Démocratie, Pouvoir et Autorité, Droits et Devoirs
- Finances, Transparence
- Rôle du politique et de l'Etat, Liberté, Régulation

DEUXIEME PARTIE - L'Ethique et le Chef d'Entreprise CGPME

- Libéralisme Tempéré, Eco démocratie, Solidarité
- L'Entrepreneur patrimonial responsable

- Relations humaines, Ressources, Salarié collaborateur-partenaire
- La Rémunération juste, le mérite, le risque
- PME et Territoire, Multinationale et mondialisation, Concurrence
- CGPME et militantisme patronal

- **Conclusions**
- **Remerciements**
- **Bibliographie**

PREFACE

A chaque instant de son engagement, le chef d'entreprise doit anticiper, décider, agir, transformer, créer, innover, produire, résister, durer...autant d'actions susceptibles de le placer face à un choix « éthique ».

Pour autant, peut-on légitimement invoquer l'éthique quand il s'agit de l'entreprise qui participe à une logique de marché provoquant la lutte d'intérêts ?

La réponse est positive et ce pour deux raisons : d'une part parce qu'il est ici question de l'entreprise patrimoniale et donc du patronat réel, incarnation personnifiée de l'entreprise qui le distingue du patronat de gestion ; et que d'autre part, précisément l'éthique concerne l'individu dans sa relation à lui-même et à son environnement (économique, sociétal, humain, citoyen,...).

Pris entre l'action et la règle, le chef d'entreprise patrimoniale doit ainsi faire preuve de discernement pour trouver la voie de l'action individuelle par rapport à lui-même et au monde environnant.

Et peut-on dire, c'est en présence d'un excès d'impératifs antagonistes et, presque paradoxalement en l'absence de règles, que le véritable choix éthique se pose à lui.

L'action juste consiste alors à entreprendre volontairement avec la conscience certaine de décider et d'agir dans le respect de cette apparente dualité, en toute connaissance de cause, en homme responsable.

La mobilisation de sa conscience individuelle dans le respect de la solidarité collective est un exercice qui exige préalablement d'être son propre juge et par conséquent, de s'interroger, de rechercher son intention profonde. Or, exercer son propre regard sur soi, en soi, nécessite de se libérer soi-même, de ses comportements, peurs, instincts, stress, émotions, regard d'autrui,...

L'éthique procède ainsi du rassemblement de la connaissance et de l'auto-examen, dans un monde d'incertitude et de risques où le « comment prévoir? » est récurrent. Cette démarche est aussi celle qui facilite le repérage de la chose nouvelle, l'analyse de celle-ci, la réponse à lui apporter et pourquoi pas « l'ouverture vers de nouveaux horizons ».

«Interroger sa conscience individuelle dans le souci de la solidarité collective»; «Replacer sa décision et son action dans une démarche personnelle mais universelle»: voici résumée en deux formules lapidaires, la réalité de l'éthique du chef d'entreprise patrimoniale, gage de sa performance, de son

utilité et de sa pérennité.

Sur ces fondements, il apparaît clairement pourquoi «le patronat réel ne dépend que de lui» et que ce faisant la recherche de «l'intérêt individuel» aboutit à l'intérêt général compris au sens de l'humanité elle-même. Il s'agit là de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Immanquablement, c'est également dans sa dimension de militant patronal que le chef d'entreprise patrimoniale doit «travailler à bien penser» le sens de son action de (ré)conciliation entre visée personnelle et solidarité collective.

En conclusion, «l'éthique du chef d'entreprise patrimoniale réussit lorsque bien accomplir sa mission et accomplissement de soi se rejoignent»

Jean François ROUBAUD
Président

26 PRINCIPES ET RECOMMANDATIONS

En fondant avant même la fin de la deuxième guerre mondiale, en octobre 1944, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (et du Patronat Réel), Léon Gingembre a voulu jeter les bases d'un mouvement patronal dont les valeurs de risque personnel et de responsabilité sociale fixaient à l'organisation qu'il mettait en place un objectif double : préserver la liberté d'entreprendre pour les entrepreneurs petits et moyens en la mettant au service des autres.

En appelant depuis toujours à valoriser l'envie d'entreprendre et à protéger le risque personnel que prend l'entrepreneur indépendant, la CGPME s'attache à favoriser les conditions de création, d'installation et de transmission d'un patrimoine économique essentiel à la vie de la cité et promeut le rôle irremplaçable des petites et moyennes entreprises dans l'accompagnement durable des politiques d'aménagement et d'équilibre des territoires.

Lucien Rebuffel, Président de la CGPME des années 90, a défendu une vision du **libéralisme tempéré** par l'Etat dont les issues de crise actuelle tendent à démontrer qu'il peut constituer la voie médiane des périodes passées où se sont virtuellement opposés socialisme et capitalisme ultra libéral, même si se dessine aujourd'hui un autre paysage économique-politique avec l'entrée en scène d'Etats capitalistes autoritaires (Chine, Russie,) et d'Etats religieux (Iran, Emirats...) pour qui le libéralisme ne peut s'accorder avec leurs ambitions politiques.

La CGPME qui représente aujourd'hui plus de 1 650 000 entreprises TPE/PME, ajoute à ses valeurs de partage et de responsabilité la force de proximité du lien social avec ses salariés. Notre devise « **Notre valeur ajoutée, c'est l'Homme** » s'inscrit dans nos modes de gestion sociale où prédomine l'esprit de partenariat responsable employeur-salarié, en décalage avec les règles de soumission par subordination inscrites dans le marbre d'un droit du travail encore construit sous l'angle de l'exploiteur-exploité, du vassal.

Nous sommes pleinement entrés dans le 21^e siècle, celui de la connaissance et de la reconnaissance. Elévation générale des niveaux de culture, qualification de main d'œuvre à mieux positionner sur des compétences de « tête d'œuvre », intellectualisation grandissante de la fonction de production, féminisation des attributions de compétences, évolution du travail à travers la

diffusion des nouvelles technologies d'information et de traitement des affaires, intérêt strictement personnel des salariés, place complémentaire ou relative accordée au travail considéré comme un passage obligé dans une vie plus tournée sur l'extérieur de l'entreprise... autant de risques de désintérêt et de sauts d'obstacle que doit prendre en compte notre CGPME tout en valorisant la mission d'entrepreneur pour aujourd'hui et pour demain.

Le monde entrepreneurial est en grande mutation. Toutes nos recherches de solutions d'avenir pour nos entreprises doivent être passées au filtre de nos valeurs dans le respect des valeurs humanistes fondamentales que la CGPME a jusqu'ici portées. Sur quelles bases éthiques, par quels comportements vertueux exemplaires s'appuyer dans l'entreprise et entre entreprises (écosystème marchand); hors l'entreprise aussi, dans ses constructions amont (écoles, éducation, formation) comme dans son environnement social et sociétal ?

La CGPME représente un corps social d'entreprises homogènes mené par des chefs d'entreprise authentiquement responsables, tant sur leurs biens propres que vis-à-vis des hommes qu'ils emploient. En collaboration avec les collectivités des territoires sur les quels ils agissent, respectueux de leur environnement social comme de leur environnement naturel, ils inscrivent leur action dans la durée, contribuent au développement de biens et services au profit de deux missions : la constitution d'un patrimoine économique et culturel qui sert le bien être des générations futures et, le progrès du lien social au bénéfice de tous.

Fidèle aux principes et à l'éthique qui ont présidé à sa création, la CGPME entend promouvoir et pérenniser le modèle d'organisation patronale qu'elle a su faire vivre et grandir. Membre organisé et reconnu de la société civile, elle est déterminée à poursuivre dans le cadre de l'intérêt général et sociétal, son développement et ses actions dans le respect des valeurs éthiques de responsabilité individuelle et de solidarité collective pour la défense et le progrès de l'entreprise patrimoniale dans son développement durable.

Nos chefs d'entreprise de TPE/PME basent leur modèle de gestion sur des principes liés à des valeurs éthiques facilement reconnaissables, principes en recommandations que nous présentons à une époque de profonds changements engendrés par de nouvelles normes économiques et d'importantes évolutions sociales. Elles se déclinent en autant de comportements vertueux que de situations rencontrées.

L'entrepreneur face à son entreprise.

1) L'entreprise PME est fondée sur la relation humaine personnalisée: la relation à soi même (compréhension de soi, évaluation de soi, confiance en soi) et à l'autre : et les deux sont interdépendants. Dans nos TPE/PME, chacun aspire à être accueilli pour ce qu'il est, et pas seulement pour ce qu'il fait car si l'important est certes ce que l'on y fait, le plus important reste comment on le fait.

2) L'Entrepreneur CGPME dans sa mission s'entoure d'autres hommes pour former une équipe, valoriser leurs compétences, partager avec eux et faire partager entre eux la richesse produite sur des bases de responsabilité collective.

3) La dimension humaine de la PME facilite les rapports de proximité indispensables à la compréhension des hommes entre eux. La culture d'entreprise dans la PME est fondée sur la confiance réciproque dans le succès comme dans l'échec.

Par la taille de leur entreprise, la diversité de leurs activités, l'esprit souvent familial qui prédomine, les entrepreneurs CGPME offrent une alternative crédible à des modèles de management du très grand nombre qui, dans une compétition poussée à l'extrême, montre socialement ses limites.

4) L'entrepreneur CGPME prend des risques personnels sur son patrimoine pour réaliser un projet et créer son propre revenu. Les richesses qu'il crée ont valeur collective d'intérêt général ; valeur de travail inséparable du nécessaire besoin d'un « vivre ensemble », valeur patrimoniale inséparable d'un besoin de construire un capital qui serve la poursuite d'activités des générations à suivre.

L'entrepreneur et ses bonnes pratiques

5) L'entrepreneur CGPME s'engage à la stricte application de toutes les lois économiques et sociales, notamment celles régissant son rapport avec ses salariés (qu'il s'agisse du contrat de travail, des conventions des branches professionnelles, de l'instauration et de la conduite des organes de représentation du personnel quand elles deviennent nécessaires).

6) Il définit un mode d'information minimale du personnel sur l'activité et la marche de l'entreprise, particulièrement pour les entreprises qui n'ont pas obligation à constituer de représentation. Il donne à l'entretien annuel avec ses salariés le temps et l'importance que requiert une vision mutuelle d'avenir pour un bénéfice commun dans l'entreprise.

7) Il s'engage en toutes circonstances à maintenir des rapports de partenariat et de transparence avec ses employés en étant guidé par un esprit d'humanité, de réciprocité, de justice, d'ouverture, de dialogue, de respect des personnes et de leurs différences.

8) Il s'engage à faire ses meilleurs efforts pour améliorer le niveau de formation de ses salariés, traiter à même niveau de responsabilité sociale l'emploi des jeunes comme le maintien dans l'emploi des seniors, et ne pas pratiquer de politique discriminatoire d'embauche en favorisant la diversité.

9) Il maintient un écart raisonnable et équitable entre sa rémunération de dirigeant propriétaire et l'employé le moins payé.

10) Il assure une répartition juste et équitable de la valeur ajoutée entre le profit et les salaires et réalise une répartition prudente et juste entre le profit laissé dans l'entreprise, et la part distribuée aux actionnaires.

11) L'entrepreneur patrimonial n'envisage le licenciement collectif que comme ultime solution pour préserver les chances de continuation de l'activité de l'entreprise et sauver les emplois qui lui permettront de rebondir.

L'entrepreneur dans son écosystème marchand.

12) La réputation de l'entrepreneur se construit sur la réalité et la tenue de ses engagements.

13) Il définit des règles et normes de transparence et de loyauté dans la gestion des relations avec ses clients, ainsi que dans les conditions commerciales qu'il leur propose.

14) Il fait en sorte que, client ou fournisseur, chacun soit traité de façon loyale et équitable notamment en matière de conditions de règlement, et de risque de dépendance économique.

15) Il s'engage à produire et démontrer la qualité des produits et services qu'il met sur le marché sans contrevenir à la moralité, et dans le strict respect de l'environnement.

16) Nos PME patrimoniales constituent l'alternative à la culture des grands groupes dont une des principales finalités reste le profit financier concentré entre quelques mains. Les 2 forces se côtoient et doivent se compléter sans s'opposer.

17) Etre concurrent ne nous dédouane pas de notre responsabilité humaine. En pousser la logique jusqu'à la destruction de l'autre revient à refuser que le progrès humain se nourrisse d'émulation, de loyauté et de partage. La coopération et l'alliance portent en elles plus grande valeur qu'une fusion par absorption si cette dernière ne doit servir que des intérêts strictement financiers.

L'entrepreneur militant patronal.

Vouloir regrouper au sein d'une seule organisation patronale l'expression des entrepreneurs constituerait un déni de libertés. Nos différences de valeurs et de logiques de croissance patrimoniales interdisent toute unité qui ne serait que de façade quand on sait, derrière une expression médiatique très éloignée de la réalité, le risque possible d'amalgame produit dans l'opinion.

18) La pluralité des modèles d'entreprises induit la liberté de choix de son modèle syndical patronal.

19) La CGPME rassemble adhérents et organisations professionnelles sans craindre de nourrir un paradoxe voire une contradiction de représentation. Elle est confédération interprofessionnelle. Ses adhérents sont de même taille, de même famille, pour une même philosophie d'entreprise basée sur le respect de l'autre, l'ambition de se développer ensemble, sans esprit ni comportement corporatiste.

20) Son organisation est bâtie sur des règles d'élection transparentes ainsi que des principes strictement légaux de nomination de sa représentation territoriale et de son encadrement. Les fonds qui lui sont confiés sont gérés dans la transparence, avec prudence, et sont soumis au contrôle d'experts totalement indépendants tenus de publier intégralement les états financiers de leur gestion.

21) Y militer, c'est être acteur engagé de la vie sociale de proximité, c'est prendre en mains de manière bénévole la défense d'un modèle d'entrepreneur et d'entreprises responsables ; faire vivre une liberté d'entreprendre qui respecte la loyauté, la propriété ; agir pour un développement social fait de dialogue et réciprocité ; contribuer à l'évolution des lois, règles et normes dans un esprit de justice, de progrès, de responsabilité, de solidarité et de dignité.

22) Adhérer c'est, par solidarité, soutenir et être soutenu pour rompre

l'isolement qui rend fragiles les hommes et les femmes chefs d'entreprise ; c'est pouvoir vivre ensemble l'esprit de famille et la convivialité, s'entraider, se conseiller pour mieux se protéger, en s'engageant soi même à respecter, défendre et faire progresser les valeurs de la CGPME. La légitimité de sa représentativité repose sur la force du nombre de ses troupes.

23) Nos conduites d'élus ou de mandataires restent précisées dans le code de déontologie au respect duquel s'astreint chaque militant en signant cet acte d'engagement formel à la responsabilité collective au bénéfice des sympathisants comme des adhérents à la Confédération.

L'entrepreneur dans son environnement sociétal.

L'entreprise patrimoniale est affaire privée, certes, mais vit dans une relation d'interdépendance avec la sphère publique. L'entreprise fait partie de la cité qui pour se développer ont mutuellement besoin l'une de l'autre.

24) La PME est ouverte sur le monde et curieuse elle-même de la vie du monde. Pousser l'intérêt de la jeunesse à l'entreprise et susciter des vocations à devenir entrepreneur, font partie des missions éthiques de partage et d'exemplarité à l'égard des générations futures en recherche de repères et d'ambition individuelle pour un projet collectif. L'appui au monde éducatif relève du devoir.

25) La PME patrimoniale représente un capital familial mais également un capital collectif, qui assure une dimension économique autant qu'humaine bien ancrée sur le territoire. Elle est partie intégrante de l'aménagement du territoire.

26) Souvent sponsor d'un projet culturel ou sportif avec pour compensation, un retour publicitaire, mécène possible aussi, protecteur des sciences, des lettres et des arts qui servent son support de communication, l'entrepreneur patrimonial possède en plus l'intime faculté d'ajouter à son sens du partage, sans obligation ni responsabilité vis-à-vis d'autrui, le don de temps et d'argent, volontaire, libre et gratuit - au service des vocations à la création ou à la transmission.

A nos amis adhérents, militants ou sympathisants qui veulent pousser leur réflexion et mieux comprendre les raisons qui ont présidé à l'élaboration de ces recommandations, nous vous invitons à lire ce qui suit mais en prenant le temps de sa lecture.

Avant Propos

Pour que l'éthique s'accorde avec le fonctionnement de nos petites et moyennes entreprises, et que cela renforce l'image des artisans et des entrepreneurs que défend la CGPME depuis sa fondation, le document qui vous est proposé, sans constituer un point central de doctrine a pour buts de:

Pousser à la réflexion chacun d'entre nous, sympathisants, adhérents et militants à la CGPME, sur des perspectives de pensées à partir des quelles, et sans que cela puisse jamais constituer un dogme, chacun de nous dégage les bonnes raisons de sa vocation à entreprendre en prenant personnellement un risque, à défendre le capitalisme familial sur un mode libéral tempéré, à faire entendre l'entreprise comme lieu de lien social, à renforcer au sein de notre Confédération la promotion, la représentation et la défense d'un modèle vertueux de l'entrepreneur responsable.

Nous former aux fondamentaux humains et nous accorder sur les valeurs clés qui caractérisent notre mouvement patronal. Savoir dégager une vision partagée des mutations à venir et tirer collectivement le meilleur parti des opportunités qui en découlent pour en faire force de proposition entrepreneuriale, contrepouvoir constructif.

Repérer, comprendre et anticiper les enjeux stratégiques soulevés par les évolutions économiques, sociales et environnementales du monde et ses effets sur notre société entrepreneuriale en perpétuel mouvement.

Eclairer le choix d'une vision économique et sociale stratégique à long terme pour à la fois rendre visible et inscrire durablement notre spécificité entrepreneuriale, TPE/PME, dans le paysage politique national et européen.

Placer au premier plan notre mouvement patronal et rechercher le leadership.

L'éthique en économie est en soi un très vaste sujet que nous avons choisi d'aborder dans une première partie sous l'angle de 6 grands chapitres de réflexion rattachée à l'histoire et l'actualité du moment.

- Ethique – Travail - Performance
- Espace Economique - Croissance et Environnement
- Le capital - Gouvernance et Responsabilité - Libre Concurrence
- Entreprise et Démocratie - Pouvoir et Autorité – Droits et Devoirs
- Finances et Transparence,
- Rôle du Politique et de L'Etat – Liberté et Régulation.

Bien sûr, nous savons que d'autres angles d'analyse et de jugement sont aussi possibles, mais ce document étant par essence un outil de progrès et de réflexion partagée, il sera toujours possible d'en améliorer le contenu philosophique et pratique en fonction des évolutions économiques, sociales et environnementales que nous promet l'avenir.

Une deuxième partie, que tout chef d'entreprise peut analyser comme mode de fonctionnement vertueux, fait l'objet de philosophie pratique proactive propre à la bonne marche de notre mouvement patronal. Chacun d'entre nous doit y trouver les justes raisons d'adhérer à l'esprit d'entreprise exprimée par la CGPME pour défendre la liberté d'entreprendre, la responsabilité, le sens du travail, l'estime des autres, le partage, la réciprocité, la tempérance, la loyauté, la valeur ajoutée autour de l'Homme, en plaçant son risque au service de la société. Nos préceptes capables de nous fédérer et d'emporter l'adhésion concernent tout particulièrement :

- Le Libéralisme tempéré, l'éco démocratie et la solidarité
- L'entrepreneur patrimonial responsable
- Relations Humaines, Ressources, Le salarié collaborateur-partenaire
- La rémunération juste, le mérite, le risque.
- PME et le territoire, multinationale, mondialisation, concurrence
- CGPME et militantisme patronal.

PREMIERE PARTIE **(Ethique de l'Homme)**

Chapitre - 1

ETHIQUE – TRAVAIL - PERFORMANCE

L'Homme, de par sa nature profonde, est un être social. Sans relation avec autrui, il ne peut vivre ni épanouir ses qualités. Doué de raison, d'intelligence et de sens, de son travail et de la relation qu'il développe avec les autres personnes, il en tire dignité et transcendance. Par sa nature, il est appelé à vivre en solidarité avec les autres hommes, à se construire dans ses relations, à être plus « Homme ».

Au fondement des conceptions qui ont façonné le monde dans lequel nous vivons, la maîtrise de la Nature, extérieure à nous-mêmes, est l'objet de manipulation (travail) à notre disposition pour en faire quelque chose d'utile. La Nature est notre matériau qui nous permet de vivre à condition que nous la maîtrisions et que nous l'humanisions par notre travail. La découverte concrète de la limite de cette Nature est récente et pose la question centrale de la conception écologique de la maîtrise, même si l'on veut la dépasser.

A la domination de la Nature extérieure s'ajoute progressivement la domination de la Nature intérieure. Il devient nécessaire de se maîtriser pour mieux produire. Pour que prime l'efficacité de la maîtrise, le désir doit être maîtrisé par la raison.

L'entrepreneur, en quelque sorte jardinier de la Terre, est celui qui incarne le mieux la maîtrise de la Nature. Ses succès ou ses échecs sanctionnent sa pratique et lui donnent conscience de son rôle. Il trouve dans sa pratique plusieurs sens, réalisation de soi, responsabilité à l'égard de ses salariés, de ses clients... Le travail qu'il procure fait sens à lui seul ; il crée une échelle temps, entraîne réciprocité, valide une finalité, donc une utilité. Primauté de l'éthique sur l'économique.

Une vision purement individualiste et utilitariste de l'Homme, réduisant sa dignité et sa liberté à la seule liberté économique est une erreur anthropologique fondamentale. Occuper des individus et en faire du citoyen consommateur taxable relève du simplisme politique sans espoir de lendemain. « Nous sommes dans un nouveau monde où toutes les pratiques antérieures doivent être revisitées. La viabilité du capitalisme passe par sa refonte morale : l'éthique est la clé de l'économie. Pour être efficace, il faut avoir des valeurs et le démontrer » Tony Blair – décembre 2008.

L'Éthique doit servir à convaincre le monde économique d'établir des règles du jeu en fonction des conséquences humaines qu'elles entraînent.

« L'humanité ne peut survivre que si chacun se rend compte qu'il a intérêt au mieux être des autres. » (J Attali - La crise et après -2009)

Il faut en effet s'interroger sur le point de savoir comment rendre plus humain le régime économique dans le quel le monde est entraîné et dont il n'est plus maître d'en interrompre la marche. Il s'agit alors d'affirmer la capacité de l'homme à utiliser les mécanismes économiques et financiers pour produire un type de société acceptable du point de vue de l'Homme. « L'Éthique est un Art de Vivre, ...une voie de sortie pour de nouveaux horizons ...» Michel Camdessus - Directeur Général du Fonds Monétaire International de 1987 à 2000. **Le problème ne vient donc pas des rouages de l'économie mais de la manière dont on en use.**

Le Travail, première valeur et fondement majeur de la morale occidentale, reste une valeur centrale et force structurante de la vie sociale. Patrimoine commun, il doit servir à la fois à l'émancipation de l'Homme et à son épanouissement. Il est à la fois fonction culturelle d'acquisition des connaissances et vecteur d'intégration et de structuration de la vie sociale. Il sert à rapprocher les hommes, constitue une source unique de valorisation des relations humaines et source de moyens de subsistance pour l'immense majorité des hommes.

Un déclin perceptible de l'éthique du travail n'implique pas que le travail perde toute signification mais passe par un processus de réinterprétation, l'emploi. L'éthique du devoir n'a plus cours dans la société postindustrielle sans pour autant que le travail ait perdu sens et valeur. Un écart se creuse entre ce que l'on attend du travail et ce que l'on reçoit de son emploi.

Les femmes très longtemps confinées dans des tâches ménagères ont vu dans le travail professionnel un signe important de leur émancipation, ce qui renforce quand même la thèse de valorisation sociale du travail. La demande de travailler moins longtemps n'a pas la même signification chez les femmes, puisque l'on sait que ce sont les contraintes familiales associées à la répartition des rôles masculins et féminins qui expliquent en grande partie cette situation : la stratégie utilisée chez les femmes consiste dès lors à opter majoritairement pour le travail à temps partiel. (Signification et valeurs du travail – de la société industrielle à nos jours -1988 -Christian Lalive d'Epinay).

Le temps de travail n'est plus quant à lui, la référence obligée de la vie sociale. L'intensification du travail et la productivité ont non seulement contribué à boucher les interstices des relations amicales et à restreindre les temps de pause qui en étaient les moments privilégiés mais aussi à accroître le volume du travail. Le temps hors travail influence aujourd'hui de plus en plus en plus ses formes, sa durée, sa distribution.

A monde nouveau, culture nouvelle : le véritable besoin de l'homme ne serait donc pas que le travail mais aussi le bien être, l'épanouissement personnel. Son aspiration fondamentale ne serait plus de vivre et de travailler, mais de vivre et de s'épanouir. Dès lors la relation entre l'individu et la société s'inverse. La société est mise au service de l'individu, les devoirs du côté de la première, les droits du côté du second. Si l'acte du travail est instrumentalisé et n'est plus qu'un outil, un moyen, il cesse alors d'être en soi une valeur.

La **performance humaine** inhérente au groupe social que représente l'**entreprise** est **transversale** ; elle oblige à penser l'humanité de l'entreprise qui ne peut se limiter à l'économie. Un supplément d'âme, ce n'est pas par le « ce que l'on fait » mais « comment on le fait ». « **Economie sans conscience n'est que ruine des Hommes** ». L'entreprise et ses métiers est alors vécu comme un capteur de sens interne et externe. Vivre ensemble pour tendre au bien être et être soi-même plus Homme.

Alors que l'évocation de la valeur d'utilité sociale et des normes instrumentales stagne ou régresse (notons que dans un contexte de fort chômage, la sécurité de l'emploi ne paraît plus une vertu à laquelle on croit) la référence à la norme d'épanouissement se renforce nettement ainsi que, dans une moindre mesure, la valorisation des relations humaines.

Chapitre - 2

ESPACE ECONOMIQUE CROISSANCE ET ENVIRONNEMENT

-**Le Marché**, instrument approprié de répartition des ressources en réponse aux besoins des hommes, est l'instrument d'échanges de produits et de services entre les personnes. Il permet aux entreprises de mieux répondre aux besoins des clients. Il place leurs besoins et leurs préférences au centre d'un échange par contrat dont l'éthique première appelle à ce que ce contrat et les deux volontés qui se rencontrent soient véritablement libres. Il n'y a pas de marché marchand sans éthique, pas plus qu'il ne peut y avoir de marché sans un contexte juridique ferme.

Mais si le marché est un mécanisme nécessaire, il ne peut régler à lui seul les problèmes de distribution. Certains facteurs humains (handicaps) entraînent des besoins collectifs ou de biens publics qui, faute de ressources suffisantes, échappent à la loi du marché. Des nécessités politiques d'insertion relevant de la solidarité humaine justifient la prise en compte de ces populations en leur donnant ouverture au monde économique marchand par le canal de l'économie solidaire. En outre, certaines activités qui ne peuvent être de simples marchandises, comme la politique, le syndicalisme, ne peuvent ni être achetées, ni vendues.

Apparaissent deux facteurs irréversibles qu'il est urgent de prendre en compte : la mutation planétaire en cours par transfert historique de la richesse et de la puissance économique de l'Occident vers l'Orient qui font apparaître **de nouveaux acteurs économiques** : Les « capitalismes d'Etat » que sont la Chine, la Russie. Leur autoritarisme politique dont dépend la survie des pouvoirs en place, rend improbable une conception libérale de gouvernance mondiale de la communauté internationale, car il repose sur des exigences politiques qui ne s'accordent déjà plus avec les valeurs et les exigences dé-

mocratiques que défend l'Occident. Les Etats dirigés par des autorités religieuses (Iran, Emirats, Corne d'Afrique) pour qui la propriété privée n'existe pas. Le système jusqu'ici unipolaire dominé par l'Occident et les Etats-Unis en leadership devient multipolaire et planétaire, ce qui par choc des cultures complexifie le niveau d'entente sur des valeurs humaines et démocratiques communes.

Autre phénomène, l'**extrême volatilité des capitaux** qui introduit une volatilité économique dont on voit déjà qu'elle représente un facteur de risque majeur d'instabilité des entreprises et par voie de conséquence d'instabilité sociale aux conséquences incontrôlables.

Différences religieuses, différences culturelles, égoïsmes nationaux, défenses de pouvoirs en place, autoritaires, démocratiques, ingénierie financière supra nationale et instantanée, rendent compliquée la mise en place d'une régulation internationale aux mécanismes de contrôle plus rigoureux acceptée de tous. Ce 21^e siècle de tous les enjeux politiques, économiques, environnementaux, ne semble plus pouvoir se conjuguer avec l'idée libérale des dérèglementations tous azimuts jusqu'ici défendues. Les confrontations des pouvoirs économiques ne trouveront de solution que par l'éthique, seule approche philosophique capable de produire des sociétés et non un seul type de société acceptable du point de vue de l'Homme.

La croissance n'est possible que tant qu'il reste des terres disponibles à exploiter.

9 milliards d'hommes sera le chiffre de la population mondiale atteint d'ici à une quarantaine d'années. La mondialisation a permis ces dernières années à un nombre sans précédent de pays de connaître une croissance soutenue. Dans le même temps, cette croissance a intensifié le prélèvement sur les ressources naturelles en pesant lourdement sur les prix des matières premières comme des produits agricoles. Tendanciellement à l'épuisement ou au rationnement, imagine-t-on une renonciation au développement matériel ?

Comment amener les populations pauvres situées sur les zones de sous-développement à un niveau matériel de bien être sans partager les richesses sinon en apprenant à vivre qualitativement mieux avec quantitativement moins ? Le défi se pose avec d'autant plus d'acuité que notre production classique de richesses s'accompagne de l'épuisement des ressources de la terre, doublé d'un réchauffement climatique que l'**environnement** n'est pas capable de surmonter naturellement.

« Notre avenir à tous définit les interactions par approche dynamique entre économie et écologie ». « Le développement durable est celui qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ». « L'environnement est le lieu où chacun de nous vit et le développement est ce que nous essayons de faire pour améliorer notre sort à l'intérieur de ce même lieu. Les deux sont inséparables.» (Extrait du rapport Brundtland 1987 – Commission mondiale sur l'Environnement et le Développement)

Vouloir y faire face et répondre à l'enjeu de survie exige une adhésion à la modération, à la tempérance, au sens de l'économie des ressources, à des exigences de comportements d'entreprise vertueux que l'entrepreneur tant pour lui-même que pour son entourage salarié-client doit considérer de sa responsabilité. Cette correction de trajectoire, loin d'aboutir à une idée de décroissance, ouvre au contraire des horizons de débouchés de recherche et d'innovation sans limite pour œuvrer à la fois à la protection de l'environnement, à la décroissance des inégalités économiques et sociales au plan local comme au plan global en portant des efforts plus particuliers à l'élévation des niveaux de vie des populations en sous développement, aux conditions de subsistance qui rendent à l'Homme sa dignité. « La richesse se mesure à la santé de la planète et l'écologie aux conditions de vie des générations futures. » (JP Fitoussi – La Nouvelle Ecologie Politique).

Chapitre - 3

LE CAPITAL GOUVERNANCE ET RESPONSABILITE LIBRE CONCURRENCE

Depuis le début des années 90, un principe dominant s'est affirmé : « la création de valeur pour l'actionnaire ». Or l'exclusivité de cette "valeur pour l'actionnaire" en tant que norme de gestion des entreprises, conduit à se soumettre entièrement à la dictature des marchés boursiers et à prendre le risque de se déconnecter de la valeur réelle pour la poursuite d'une valeur qui peut être très volatile. La valeur actionnariale exerce une pression forte sur la gouvernance des entreprises et le comportement des dirigeants dont le pouvoir est subordonné à la souveraineté de l'actionnaire. Elle stipule que la finalité de l'entreprise est de maximiser le bien-être des actionnaires ce qui s'exprime par le calcul des flux actualisés des dividendes futurs. Il n'est pas possible de fonder durablement ainsi la fiabilité d'une entreprise car cela n'a pas de sens au niveau de l'économie qui doit être au service de tous les agents économiques selon leurs mérites et non seulement d'une catégorie.

« Le point de vue des actionnaires dans la répartition des richesses, appelé "principe de la valeur actionnariale", est dominant aux Etats-Unis, inégalement développé en Europe et largement ignoré en Asie. Il s'ensuit qu'il existe des types différents de capitalisme et que chacun d'entre-eux n'est pas affecté de la même manière par le choc de la globalisation. Ces types de capitalisme induisent des politiques économiques disparates, lesquelles réagissent en retour sur les interdépendances internationales constitutives de la globalisation. » Michel Aglietta – Edition Odile Jacob – Paris 2007).

Si l'Etat français n'accorde pas un intérêt tout particulier à la santé capitaliste patrimoniale de ses ressortissants, c'est son indépendance qui est en jeu. Si l'Etat veut conserver une ambition nationale, il doit tout faire avec les Régions pour accompagner une politique d'installation et d'enracinement, une politique d'alliance et de partenariat entre ses entreprises, grandes et petites, et ne rien faire ou laisser faire qui laisse s'installer un privilège de l'une sur l'autre.

La stabilité politique et sociale d'un pays se mesure à sa stabilité économique qui, elle, tient de l'équilibre des forces entre les grands et les petits. Trop nombreux et depuis trop longtemps nos gouvernants ignorent les subtilités de perversion des règles d'équilibre en économie pour laisser s'installer sans contrepouvoir l'omni puissance des grands et des multinationales. Le phénomène d'installation durable de monopole est aujourd'hui particulièrement visible dans la distribution, entre autres.

Quelles valeurs de progrès contient l'exacerbation de la concurrence au motif qu'une destruction en économie de marché sert à justifier une politique agressive pour soi-disant la transformer en destruction créatrice, chère à Schumpeter, économiste des années 50? Faute de guerres pour relancer les économies, doit-on encore positiver les destructions pour mieux stimuler l'innovation ? N'existe-t-il pas d'autre philosophie plus humaine pour engager des démarches de progrès ? La compétitivité et l'innovation doivent elles être comprises comme éléments d'une course addictive à des fins d'hégémonie, d'avantage absolu et d'influence sans partage sans que soient perçues des valeurs de solidarité et d'insertion de la communauté humaine ?

La libre concurrence, poussée au bout de sa logique, finit par se détruire elle-même. Elle conduit à une concentration des richesses comme de leurs acteurs, à une accumulation des pouvoirs énorme aux mains de quelques uns, alors que, par ailleurs, ils n'en sont pas propriétaires mais simples dépositaires ou gérants d'un capital qu'ils administrent au gré d'intérêts purement individuels. **Le principe de compétition jusqu'ici défendu présente aujourd'hui des limites que seuls les principes de complémentarité et de solidarité pourront transformer en un nouveau marché accessible à tous. (Small Business Act)(Allotissement généralisé en marchés publics).** Ce n'est plus de libre concurrence menant à l'étouffement dont le monde économique a besoin, mais de **loyauté de concurrence** fondée sur l'équilibre et la modération.

Dans la phase de société postindustrielle dans laquelle le monde s'est engagé, la logique de la société industrielle sur laquelle nous nous fondions est dépassée. La réalité concrète des rapports humains de coopération, d'alliance redevient essentielle ne serait ce que pour préserver les capacités d'innovation créatrice inhérentes aux petites structures, sans aller jusqu'à vouloir à tout prix fusionner les capitaux mais afin de conserver la nécessaire dimension humaine de l'entreprise.

Chapitre - 4

ENTREPRISE ET DEMOCRATIE POUVOIR ET AUTORITE DROITS ET DEVOIRS

Entreprise et Démocratie : « La démocratie dont je suis partisan, c'est celle qui donne à tous les mêmes chances de réussite, selon la capacité de chacun. Celle que je repousse, c'est celle qui prétend remettre au nombre l'autorité qui appartient au mérite » Henry Ford (1863-1941)

« L'autorité n'est peut être que de faire de ses buts un idéal pour les autres »
B Grasset Editeur (1881-1955)

Qu'il s'agisse d'esprit d'entreprise et de cohésion sociale, valeurs inséparables, il faut se replacer dans une perspective de long terme, ne pas perdre de vue les générations à venir, et travailler à concilier compétitivité et épanouissement personnel, performance de nos entreprises et accomplissement personnel.

La plupart de ceux qui travaillent se prêtent, se louent plus qu'ils ne se donnent à l'entreprise ; l'individu a compris que la seule entreprise à laquelle il peut faire confiance, c'est lui-même. Il se veut maître de sa carrière. C'est lui qui décide de s'engager ou de ne pas s'engager. « Dans l'entreprise, chacun aspire à être accueilli pour ce qu'il est, et pas seulement pour ce qu'il fait. »
– Didier Pitelet – Les enjeux de la réputation entreprise 2009.

L'entreprise n'est pas un lieu de vie anonyme. **Chaque entreprise est par essence unique.** Elle est fondée sur la relation humaine : la relation à soi même (confiance en soi, évaluation de soi, compréhension de soi) et à l'autre : et les deux sont interdépendants. Les années à venir vont redéfinir les

règles d'équilibre de et dans l'entreprise. Elle se construit sur la réalité et la tenue des engagements. Chaque être humain se pensera et se vivra de plus en plus en contributeur indépendant et libre. « Dans ce jeu de donnant-donnant, la transparence est de mise...encore faut il avoir un projet, l'habiter, raconter « une vraie histoire » à écrire avec un **salarié partenaire** ». Didier Pitelet

« Il y a 15 ans, nos entreprises répondaient à un besoin de consommation. Maintenant c'est l'inverse. On consomme, plus pour faire tourner les usines et garder les emplois. Cela oblige à explorer de nouvelles voies en ancrant le postulat que l'entreprise n'a pour finalité que de faire uniquement de l'argent. » (Gontran Lejeune-Président CJD 2008). Vouloir les développer, c'est oser une vision et rendre cohérent le régime de production avec celui de la consommation.

« Il n'y a de classe dirigeante que courageuse. A cette époque, les classes dirigeantes se sont constituées par le courage, par l'acceptation consciente du risque. Dirige celui qui risque ce que les dirigés ne veulent pas risquer. Est respecté celui qui, volontairement, accomplit pour les autres les actes difficiles et dangereux. Est un chef celui qui procure aux autres la sécurité, en prenant pour soi les dangers ». Jean Jaurès 28 Mai 1890 – La Dépêche de Toulouse.

Mais c'est aussi à partir de sa responsabilité à orienter sa pratique qu'il peut se voir tout aussi dépassé par le sens recherché. S'il se met consciemment en situation de sous traitant précaire, il risque d'en perdre sa maîtrise et engage sa responsabilité d'homme vis-à-vis de tous ceux avec qui il a passé contrat de travail sur un contrat de confiance.

La main d'œuvre ne peut être qu'une simple marchandise que l'on acquiert pour les besoins de l'industrie ou des services comme on achète des matières premières. Pas plus d'ailleurs, un instrument dont il faut tirer le plus de service possible au moindre prix. Ravaler l'homme au rang de moyen et le travail au rang d'outil serait une erreur majeure.

Le travail, par échange mutuel de compétences et de responsabilité partagée entre un entrepreneur et son salarié doit se nourrir, au-delà d'un contrat, d'un esprit de dialogue, d'écoute et de compréhension avec pour objectif de tirer mutuellement meilleur parti de chacun et valoriser la capacité créatrice au bénéfice des clients de l'entreprise, c'est-à-dire les autres.

L'efficacité économique ne se dissocie pas de la nécessaire protection sociale du plus faible. Le **droit du travail** – né par et pour la civilisation de l'usine et conçu pour protéger le plus faible– devient de plus en plus inadapté au fur et à mesure de l'émergence de la civilisation du savoir qu'apporte les nouvelles technologies de la communication et de l'information. Le capitalisme en régime libéral, au contraire des régimes autoritaires, permet de fixer les règles **de réciprocité** absolument nécessaires en matière de droits et devoirs. Dans la tradition politique anglo-saxonne toute forme de pouvoir arbitraire est vue comme réduisant en servitude ceux sur qui il s'exerce. Les conceptions françaises de subordination, laquais ou vassal, héritées de la Révolution perpétuent l'esprit de dépendance que les générations montantes dorénavant refusent. Le monde a changé. La précision des contrats de travail qui lient des dirigeants aux dirigés est conçue comme le moyen privilégié de limiter cet arbitraire, et permet **selon le principe de réalité** la prise en compte du monde réel.

Chapitre - 5

FINANCES - TRANSPARENCE

La finance s'impose à tous. Pourrait-on se passer de moyens de lever des capitaux en amorçage, de contracter des emprunts pour régler nos investissements, financer nos développements par crédits court et moyen terme, relayer nos crédits interentreprises, placer nos surplus de liquidités en attendant de les réinvestir sur d'autres activités productives, ne serait ce que pour assurer notre développement et préserver notre patrimoine ? La réponse est non !

Les banques, dans tous les cas, ont pour mission première de faire crédit ; elles prêtent de l'argent qui, pour la plus grande part, ne leur appartient pas mais dont elles sont responsables et garantes. On comprendra donc aisément qu'elles doivent veiller à financer des projets productifs de valeur ajoutée de préférence à des accumulations de dettes.

Quand les acteurs financiers mettent en place une ingénierie de placement dont la sophistication interdit toute compréhension et défie l'analyse des mouvements de capitaux déplacés en instantané, facteur d'instabilité permanente, il en résulte une immense fragilité d'une économie basée sur un endettement démesuré et devenu sans rapport avec la mesure de risque lié aux capitaux disponibles pour en couvrir les pertes.

Si pour les milieux financiers, la finance est une fin en soi, si leurs acteurs ne sont animés que par le désir exclusif du profit pour leur seul compte au détriment des services à apporter aux personnes et aux entreprises de l'économie réelle, autant crier qu'ils ont perdu la tête. Honnêteté et transparence appellent à ce que soient mis en place les moyens d'une plus grande traçabilité de l'argent et une meilleure identification des risques.

La crise financière que nous vivons actuellement a entre autres comme causes : la substitution de la logique financière à la logique entrepreneuriale dans les entreprises dont l'actionnariat fait valoir des exigences effrénées de ren-

dement des fonds propres au détriment de leur indépendance financière et de leur pérennité ; s'y ajoute la folie des traders et des golden boys dont l'unique motivation semble être la course aux bonus sur toutes les opérations de trading initiées et dénouées par eux.

Une organisation mondiale de contrôle financier et de régulation des échanges internationaux s'impose. En prenant exemple sur l'OAIC, (Organisation de l'Aviation Civile), seule organisation mondiale qui fonctionne correctement en remplissant toutes ses fonctions de contrôle de la sécurité aérienne, ce qui n'est pas un mince problème quand on songe à la fréquence des vols et à la toile d'araignée des lignes aériennes. Tous les pays du monde ayant ou non des compagnies aériennes, mais tout au moins des aéroports, se plient aux règles internationales de l'OACI et les accidents sont, en fait, assez peu nombreux ; l'avion est le moyen de transport le plus sûr dans le monde.

Il faut instaurer des règles prudentielles limitant le niveau d'engagement des banques, les obliger à plus de transparence sur les risques qu'elles portent et sur ceux qu'elles font courir à leurs clients à travers les produits qu'elles leur proposent. Il faut recentrer les acteurs financiers sur l'économie. En matière de redistribution, les rémunérations et gratifications des responsables des institutions financières pourraient être encadrées en étant soumises à des indicateurs d'évaluation éthique. L'esprit de concurrence prévalant entre établissements financiers pour attirer les meilleurs analystes, seule l'autorité politique est à même d'en fixer les modalités. Ce qui n'est concevable qu'à l'échelle mondiale.

Et ce qui est patent pour le monde de la finance, l'est tout autant pour juger le niveau des rémunérations des dirigeants des grandes entreprises ou des multinationales. La fonction ne peut en aucun cas constituer un privilège qui les séparerait radicalement, physiquement et mentalement, des autres hommes. La manipulation de sommes considérables, le jeu de mouvements de capitaux et les recherches effrénées de plus values, ont abouti à une griserie des esprits, à la démesure autour de l'argent, en transformant en caste cupide et aveugle un groupe d'hommes inconscients qui ont perdu le sens des choses et oublié que l'abondance de ces richesses était d'abord dû au travail des salariés. « L'Argent, nouvelle forme d'idolâtrie érigé au rang d'Absolu, au détriment total de l'Homme. Etrange monde de la liberté, quand l'identification de l'Autre se fait par l'argent et sa reconnaissance par l'éthique, alors que ce devrait être l'inverse. » Michel Rocard- Mai 2009.

Ce n'est pas la monnaie qui fait l'économie mais c'est l'économie réelle qui fait la valeur de la monnaie.

Chapitre - 6

ROLE DU POLITIQUE ET DE L'ETAT LIBERTE - REGULATION

Exigence éthique, il revient à la **politique** d'introduire des règles du jeu à tous les niveaux, économiques, sociaux, environnementaux, en gardant comme garde fou de la liberté d'entreprendre et de la libre concurrence les préceptes de **principe de proportionnalité et celui de subsidiarité**. Proportionnalité, en s'obligeant à ne pas choisir des modalités qui entraînent des effets négatifs disproportionnés ; subsidiarité, pour ajuster compétences et pouvoirs d'un groupe dominant sans que ce dernier fasse obstacle à la liberté d'action et aux compétences des groupes dominés.

En logique libérale, une **régulation** est elle possible ? Qui doit en être chargé, à quel niveau doit-elle s'effectuer ? Le système actuel étant fondé sur une dérèglementation tous azimuts, l'idée de régulation souffre du manque de vision et de définition d'équilibre « gagnant-gagnant » entre celui qui cherche à améliorer sa situation sans dégrader celle des autres. La compétition de concurrence se faisant sur le mode « gagnant-perdant », une régulation volontaire d'acteurs privés autour de normes comptables, environnementales, éthiques ne suffiraient pas tant qu'il n'existe pas d'institution internationale chargée de veiller à leurs applications et d'imposer des sanctions.

La réduction de toute chose à sa valeur monétaire, l'approche des choses sous le seul mode de la lutte pour la domination d'un groupe sur l'autre doivent être tempérés voire corrigés. La mise en œuvre de certaines actions éthiques et politiques doit servir à orienter le monde en gagnant la maîtrise sur le sens de la vie, sa liberté. Laisser les mécanismes économiques (le marché) se déployer sans contraintes est intenable.

La correction du paradoxe relève donc de l'autorité de l'Etat ou de l'Europe, à la condition que, mus par une volonté politique forte, nous leur donnions les moyens juridiques et financiers internationaux nécessaires, en reconsidérant en profondeur les fondements du système libéral, par le libéralisme tempéré par l'Etat ou toute autre institution internationale représentative reconnue : non pas pour renationaliser l'économie mais en remettant l'économie à sa juste place, en la subordonnant à un véritable projet dont l'activité économique doit avoir pour objectif le bien être matériel des hommes et créer les conditions de son épanouissement dans toutes ses dimensions en puisant dans sa vie professionnelle, de quoi donner sens à sa vie.

L'Etat doit avoir un rôle d'encadrement de l'activité économique, puisque celle-ci ne peut se dérouler dans un vide institutionnel, juridique et politique. Doivent être garanties les libertés individuelles, la stabilité de la monnaie et l'efficacité des services publics. Conformément au principe de subsidiarité, l'intervention publique cependant ne doit pouvoir se substituer à l'action des individus comme des corps intermédiaires car ce serait contraire au droit à la liberté d'initiative économique. Elle le pourrait en n'intervenant que pour des durées nécessaires mais limitées, notamment lorsque des situations particulières de monopole (grande distribution – grands donneurs d'ordre) freinent ou empêchent le développement.

DEUXIEME PARTIE

(Ethique du Chef d'entreprise)

Chapitre - 7

Le libéralisme tempéré, l'éco-démocratie et la solidarité.

Valeurs : Liberté d'entreprendre, Responsabilité, Solidarité, L'Humain au cœur de cercle, Quête du sens, Equilibre intérêt individuel et intérêt collectif, Identité morale, Sens du Vivre Ensemble, Confiance, Courage, Engagement, Racines, Epanouissement, Respect, Dignité, Liberté, Equité, Réciprocité, Intégrité, Partage, Humilité.

-

L'incidence des activités économiques humaines sur les ressources amène à la fertilité décroissante des terres et de la mer, à l'épuisement énergétique fossile, au réchauffement climatique que l'environnement lui-même ne saurait supporter. De là à penser que nous sommes entraînés dans un engrenage irréversible de décroissance, la raison, l'intelligence humaine, l'infinie possibilité d'accumulation des connaissances liées à la recherche et à l'innovation sont autant de facteurs d'optimisme dont chaque entrepreneur responsable sait percevoir les contraintes et intégrer à ses visions de changement, de modèle et de comportement : la défense naturelle de l'environnement. Là est son débouché et son avenir.

La mondialisation et les renchérissements des coûts d'énergie transformeront les centres de production de proximité en atouts de débouchés sur un espace économique européen qui restera pour longtemps encore la plus grande région commerciale du monde. En densifiant les liens PME/Universités-centres de recherche, -dont ces derniers font déjà l'objet d'une refondation profonde-, formation permanente et culture de la créativité et de la prise de risque d'une part, vigilance absolue sur le respect de la propriété intellec-

tuelle d'autre part, nous, PME, disposons dès aujourd'hui d'atouts en la matière pour redéployer nos activités et les relocaliser. Changement climatique et rareté des ressources conduisent à repenser certes toutes nos logiques de stockage d'énergie, de performances de construction, de modes de transports, de mode de consommations, mais elles ouvrent de nouveaux débouchés

Jamais les petites et moyennes entreprises n'ont autant investi dans les économies d'énergie, de matières, dans les technologies renouvelables. Les progrès techniques issus de l'accumulation des savoirs vont plutôt dans le sens de l'optimisation de l'utilité par rapport au besoin et de moins en moins dans la futilité. Cette rationalité à agir pour le mieux dans le souci des générations futures, l'écologie, l'altruisme, est la réponse à l'éthique que doit respecter chaque acteur de l'économie. Il y va de la responsabilité de l'entrepreneur, sa responsabilité économique.

Après fusions, concentrations, les situations de position dominante pèsent de manière asphyxiante sur l'ensemble de l'économie et les PME/PMI sont menacées. Quand les grandes entreprises détruisaient les emplois, les PME non seulement les compensaient mais en créaient en nombre nettement supérieur. La tendance aujourd'hui s'essouffle sans que s'atténue la course à l'hégémonie ou à l'avantage absolu. L'éthique voire la morale d'une économie dynamique doit reposer sur les valeurs de solidarité humaine et servir l'insertion, la complémentarité, l'utilité. . Ce que Jean Paul Fitoussi dénomme **l'éco démocratie**.

Face à une crise de la pensée et de la responsabilité économique, le monde patronal doit assumer le plus largement et le plus en amont possible sa définition de l'éthique. Même si selon le philosophe contemporain André Comte Sponville, l'économie n'est ni morale, ni immorale, mais amoral, la morale est fondatrice et capitale dans l'économie. Les théoriciens de l'économie tels Smith, Malthus, Ricardo etc. étaient tous des moralistes. Le rapprochement de l'éthique à la morale doit se concrétiser avant toute chose par le savoir et la conscience. Il faut que l'on comprenne ! Faut-il pour cela l'apprendre.

Depuis l'essor de la mondialisation, les gouvernements se trouvent en butte à des puissances qui échappent à leur contrôle. L'économie libérale s'est imposée aux échanges entre pays riches et moins riches, entre pays riches et pays pauvres, dans une relation « dominant-dominé », la loi du plus fort, qui tend à mener inéluctablement au conflit.

Si les Etats n'en ont plus la maîtrise, qui doit assumer la fonction globale et centrale de réflexion pour une possible et nécessaire régulation ? Le droit en était le meilleur garant mais à l'échelle de la mondialisation, et faute d'Organisation mondiale reconnue sur un même plan de valeurs par tous les pays de Contrôle des échanges internationaux, il faut la remplacer par l'autocontrôle, par l'éthique en fait ! Questionnement moral et éthique deviennent plus que nécessaire ! Et plus le respect de l'éthique sera majoritaire, moins on aura besoin de règles, de contrôles, de sanction, de risques de conflits.

Nous posons la question de savoir si en logique libérale, une régulation est possible ? Qui doit en être chargé, à quel niveau doit-elle s'effectuer ? Le système actuel étant fondé sur une dérèglementation tous azimuts, l'idée de régulation souffre du manque de vision et de définition d'équilibre « gagnant-gagnant » entre celui qui cherche à améliorer sa situation sans dégrader celle des autres. La compétition de concurrence se faisant sur le mode « gagnant-perdant », une régulation volontaire d'acteurs privés autour de normes comptables, environnementales, éthiques ne suffiraient pas tant qu'il n'existe pas d'institutions internationales chargées de veiller à leurs applications et d'imposer des sanctions.

C'est de cette réflexion implicite exprimée en Mars 1990 que Lucien Rebuffel, Président de la CGPME (1990-2000) a prôné aux plans économique et social le « libéralisme tempéré par l'Etat », nouvel humanisme porté par un système social fondé sur la « responsabilité ». Celle que l'on a des hommes que l'on emploie, celle que l'on a vis-à-vis des Hommes qui forment notre environnement social et professionnel.

Par une politique appropriée et concertée, libérale tempérée, nos entrepreneurs patrimoniaux peuvent apporter une garantie de crédibilité sociale forte pourvu que leur soient préservés des espaces de sécurité d'entreprendre suffisants, et notamment par des soutiens politiques plus forts à conduire des risques personnels au service de l'intérêt général.

S'adressant à tous, entrepreneurs de production ou de services, acteurs de l'économie marchande, du banquier à l'administration et aux politiques en tant que soutiens facilitateurs, la CGPME appelle à ce que le libéralisme, là où il se vit, échappe à ses perversions, maîtrise ses tendances, demeure positif aux yeux de l'opinion. Encore faut-il qu'il soit ici compris comme devant

être tempéré et vécu comme tel. Respect de l'Autre, Ambition collective, Sens du Vivre Ensemble, Développement Durable, Utilité. Notre condition d'entrepreneur ne nous dédouane pas de notre responsabilité humaine. Bien au contraire, notre destin engage et influence celui des autres.

L'économie et les entreprises ont pour fonction unique de servir l'Homme.

Chapitre - 8

L'entrepreneur patrimonial responsable

Valeurs : Proximité, Partage, Engagement, Exemplarité, Coopération
Entreprise-lieu de vies multiples, Gouvernance par la preuve, Equilibre harmonieux entre intérêt individuel et intérêts collectifs, Sens du Vivre Ensemble, Entrepreneur Responsable, Performance et Développement, Utilité, Privilège de la durée et de la continuité, Tempérance, Conviction des comportements, Risque personnel, Authenticité du discours, Transparence,

-

« Qui est entrepreneur PME ? Celui qui engage dans son entreprise tout son avoir financier, celui qui exerce des fonctions réelles et uniques de responsabilité de gestion, celui qui met en jeu son savoir, en cas d'échec, son honneur, celui qui, selon cette définition, fait partie du patronat réel, quelque soit la taille ou la forme juridique de son entreprise. » Léon Gingembre- Président fondateur de la CGPME. (1944-1978).

Réparties sur l'ensemble du territoire, source de richesse et d'équilibre pour le pays, porteuses mais surtout gage de l'économie réelle, les TPE/PME jouent un rôle d'équilibre territorial incomparable. Facteurs d'action, vecteurs d'échanges et de rencontres, porteuses de créativité et de valorisation humaine, elles sont inséparables de l'action politique d'aménagement du territoire.

Le capitalisme n'a pour nous de noblesse, de valeur et de sens que s'il repose sur le risque personnel à placer tout ou partie de ses biens propres au service de la communauté. Emporté par bien des dérives d'avidité et de cupidité, les valeurs qui lui donnaient toute sa noblesse ont semble t-il dis-

paru, heureusement pas partout, puisqu'à la CGPME nous affichons là encore avec beaucoup de fermeté que l'argent n'est qu'une valeur d'échange qui doit servir à rémunérer les hommes qui font vivre l'entreprise, à nourrir l'investissement sans lequel il ne peut y avoir de progrès et d'avenir, à constituer des réserves pour passer les caps difficiles.

L'économie n'est pas basée exclusivement sur la rémunération du capital. Le capitalisme financier a franchi les limites de l'honnêteté, la bonne conduite. Le dirigeant qui se contente d'être reconnu par les marchés financiers est un dirigeant éphémère : il génère de la comptabilité ponctuelle mais ne crée pas une aventure à vivre. En tant qu'être humain il ne laissera aucune trace. Le monde entier sait dorénavant que la financiarisation à outrance conduit dans le mur. « Economie sans conscience n'est que ruine des hommes. »

Chaque entrepreneur doit d'abord s'interroger sur le sens à donner à sa responsabilité sociale et la part de risque personnel qu'il engage vis-à-vis de la société. Entre l'individualisme d'un dirigeant ou manager qui dirige et gère une entreprise pour le compte d'autrui, mais protégé par un contrat salarié, et le risque permanent pris par l'entrepreneur patrimonial qui investit sur ses biens en participant à l'enracinement de ses activités au plan local, le niveau de responsabilité n'est pas le même.

Quelle meilleure démonstration de responsabilité que celle de gager son bien dans son entreprise pour le mettre au service des autres ! Quelle autre meilleure démonstration de responsabilité que créer son propre revenu à ses risques et se donner ainsi la chance d'être un homme libre en ne dépendant que de soi-même ! Telle est la force de l'engagement personnel d'un entrepreneur patrimonial ! Tel doit être l'exemple à promouvoir pour qu'au nom de la préservation de notre liberté mais aussi de la solidarité et de l'exemplarité nous puissions donner envie à tout autre, pour en partager l'esprit et en assurer la mission, rejoindre nos rangs.

« Le patronat réel se distingue du patronat de gestion : le patron qui dirige une entreprise qui ne lui appartient pas a certainement pour ambition d'y faire carrière. Mais il ne gère que le patrimoine d'autrui. Il n'utilise et n'engage que ses capacités personnelles. Si éminentes soient elles, elles ne représentent pas l'engagement absolu et illimité qui est celui du patronat réel. Le patronat de gestion dépend de puissances qui le dominant et l'utilisent. Le patronat réel ne dépend que de lui-même. Il vit, meurt ou se perpétue le plus souvent avec les entreprises qu'il crée de

ses mains. ». (Léon Gingembre – Fondateur de la CGPME)

Mise au service d'autrui, l'entreprise patrimoniale lie radicalement son chef aux hommes avec qui il a contracté. Afin d'en assurer le bien commun, l'entrepreneur y engage une responsabilité personnelle qui lui confère une place spécifique dans laquelle l'autorité du chef ne peut être contestée. Cet engagement pour un bien devenant en quelque sorte public, et non plus bien totalement privé, permet d'**appeler le travail de l'entrepreneur une mission** ou une vocation, et pas seulement un emploi ou une carrière.

Le capitalisme familial toujours suspecté de l'appellation « paternaliste » révèle des ressorts d'efficacité économique et sociale avérée mais tend à se voir à terme condamné par les mécanismes de dépendance de crédit interentreprises avec les gros, par difficultés d'accès aux fonds d'investissements, par fiscalité pesante de transmission ; condamné au dépeçage par des stratégies uniquement financiers qui ne savent penser que « groupe », comment empêcher et inverser cette tendance nécrophage ?

Chapitre - 9

Relations humaines – socle de valeurs, Ressources,
Salarié collaborateur - partenaire individuel.

Valeurs : L'Humain au cœur du cercle, Partage, Proximité, Exemplarité, Travail avec et pour des gens que l'on respecte, Relations humaines plus que ressources (notion par essence inhumaine, l'homme n'est pas un bien consommable), Ambition, Equipe et Intelligence collective, Sens du vivre ensemble, Culture d'entreprise fondée sur la confiance, Partenaires et non subordonnés, Coopération, Convivialité, Courage, Dialogue et communication, Parler vrai, Liens durables, Engagements humains, Pédagogie et projet collectif, Respect, Loyauté, Reconnaissance du talent, Racines, recevoir et transmettre, Souplesse, Reconnaissance au mérite, Équité, Curiosité, Tolérance, Lien physique concret avec son patron, Autorité crédible, Reconnaissance.

« Notre valeur ajoutée, c'est l'Homme »

Notre conviction d'entrepreneurs repose sur l'idée qu'il faut penser le travail dans notre société et dans nos entreprises en lui donnant du sens, tout son sens, animés de valeurs attractives (la notion d'accueil est fondamentale pour l'entreprise), en redonnant confiance aux salariés, en leur apprenant l'autonomie, l'indépendance d'esprit, la créativité, l'esprit d'équipe, la valorisation collective.

Notre devise « Notre valeur ajoutée, c'est l'homme » s'inscrit depuis toujours dans une politique de lien social dans l'entreprise en privilégiant l'esprit de partenariat responsable employeur-salarié au service de l'entreprise plutôt que le lien par subordination au sens d'une soumission stricte telle que la voient certains syndicats salariés. En prenant l'homme dans sa véritable dimension, partenaire et responsable.

Comment a-t-on pu mêler compétences et qualités humaines sous le seul vocable de « ressources » par essence inhumaines? Comme si l'Humain en matière économique avait seule valeur fossile. **L'humain n'est pas un bien consommable.**

La main d'œuvre ne peut être une simple marchandise que l'on acquiert pour les besoins de l'industrie ou des services comme on achète des matières premières. Pas plus d'ailleurs, un instrument dont il faut tirer le plus de service possible au moindre prix. Ravaler l'homme au rang de moyen et le travail au rang d'outil serait une erreur majeure.

Plus personne n'accepte de faire un travail parce qu'on lui dit simplement de l'exécuter. **La responsabilité sociale de l'entrepreneur** est d'organiser les relais de communication des messages et des informations nécessaires à la stratégie pour y parvenir, et vis-à-vis de son personnel, et vis-à-vis de tout ce qui contribue à son environnement marchand. La réputation d'entreprise est l'expression de l'intelligence de son modèle de vie. Retrouver la fierté d'un vivre ensemble et définir un projet de vie partagé, du côté de l'entrepreneur patrimonial, par la proximité, l'exemplarité qui constituent le capital éthique de l'entreprise.

Tout cela, en construisant avec ses salariés une démarche d'appropriation des valeurs que veut se donner l'entreprise pour idéal d'action. En concrétisant une politique de formation, d'innovation, d'adaptation permanente en favorisant la créativité des salariés. En permettant l'esprit critique constructif pour en faire une force de proposition. En favorisant l'employabilité de chacun de nos salariés au bénéfice de la performance de l'entreprise. En organisant la bonne marche de l'entreprise en prenant en compte les projets personnels de nos salariés. En faisant de la diversité une force de l'entreprise en sachant mêler âge, sexe, handicaps, origines ethniques ou raciales différentes.

La condition essentielle d'un développement collectif passe par la qualité des relations humaines –socle universel de valeur. Respect, confiance, par-

tage sont les fondements de la relation salariale entre entrepreneur et salarié ; écoute, dialogue, coopération, esprit d'équipe, convivialité, reconnaissance en sont les moteurs ; courage, loyauté, exemplarité, ambition collective en sont les vecteurs.

Ces exigences en interne s'accompagnent en externe d'autres valeurs fondatrices de la relation vertueuse avec fournisseurs et clients. Curiosité, engagement, respect, loyauté, service rendu, liens durables sont les fondements de la relation client ; partenariat, authenticité, démonstration par la preuve, convivialité doivent redevenir les valeurs éthiques du commerce, y compris sous sa forme internet. A choisir entre le petit écran et la rencontre, ne plus choisir que l'écran comme mode d'échange entre les hommes, c'est courir le risque de la déshumanisation de l'économie alors qu'elle doit servir à rapprocher les hommes. Particulièrement visible en ingénierie financière, l'excès d'internet déstabilise les entreprises et décourage l'esprit d'entreprendre. Si vient s'ajouter la volatilité des échanges commerciaux à la volatilité des capitaux, voilà de quoi faire définitivement perdre tout sens au travail dans l'entreprise, jusqu'ici gage de nécessaire construction d'un patrimoine fait de racines et de culture aux quels se rattache tout être humain. La richesse se jugera sur la force redonnée à l'échange et à la conversation plus qu'à la communication.

Mais **l'entreprise est socialement responsable à double titre** : l'entreprise est affaire privée, certes, mais vit dans une relation d'interdépendance avec la sphère publique. L'entreprise fait partie de la cité qui pour se développer ont mutuellement besoin l'une de l'autre.

Pour nous développer, nous réclamons de bons réseaux de transports, de communications, d'infrastructures de loisirs, d'écoles... Si impôts et charges sociales servent à ça, le dynamisme d'une région découle aussi de l'implication des chefs d'entreprise qui ont toute légitimité à intervenir et faire autant de propositions que possible pour aider à la création d'entreprise, la formation, l'emploi, les investissements publics à caractère économique, les services aux entreprises ; aider le système éducatif à nourrir les vocations de la jeunesse à l'envie d'entreprendre, à la promotion de l'entrepreneuriat de l'école à l'université, tant auprès du corps enseignant que des élèves pour démontrer que l'entreprise est un lieu de vies multiples ouvert sur le monde et curieuse elle-même de la vie du monde.

Chapitre - 10

La rémunération juste, le mérite, le risque.

Valeurs : Honnêteté, Intégrité, Partage, Equité, Transparence dans l'entreprise, Equilibre harmonieux entre intérêt individuel et intérêts collectifs, Performance et Développement, Reconnaissance du talent, Respect.

-

Comment discuter au centime près l'heure de travail au nom de l'équilibre d'un groupe lorsqu'on s'attribue des avantages aux rapports démesurés ? Il n'est de conscience de l'homme, de l'humain, que dans la différenciation du bien et du mal.

« Le salaire juste du dirigeant, c'est celui qu'il peut annoncer sans honte à ses employés ». Jean François Roubaud – Président CGPME depuis 2002.

L'homme est d'autant plus responsable que son poste est important. Il doit alors se poser le problème social et civique de son rapport à l'autre. Comment vivre ensemble, commander, échanger avec un autre homme, son semblable, si tous les paramètres qualitatifs ou quantitatifs ont disparu ?

L'exigence de la démocratie comporte la dimension de la justice sociale. Personne en démocratie ne conteste les libertés de base comme la liberté de pensée, la liberté de conscience, de mouvement, de choix d'occupation, le pouvoir et les prérogatives attachés à la fonction, aux positions d'autorité et de responsabilité, le revenu et la richesse. Autant de biens sociaux « premiers », car c'est du caractère juste de leur distribution que dépend le caractère juste d'une communauté politique donnée.

La force du travail est une marchandise comme les autres, qui s'échange sur un marché où la confrontation, à un instant donné, d'une demande de la part des entreprises et d'une offre de la part des salariés fixe le niveau du **salairé salarié** d'équilibre. Ce salaire que l'on pourrait appeler « salaire de marché » n'a, d'un point de vue éthique, aucune raison objective d'être juste puisqu'il ne contient aucune prise en compte des besoins globaux d'une famille, ses dépenses vitales et sa nécessaire épargne.

D'une profession à l'autre, d'un métier à l'autre, d'une région à l'autre, le salaire de marché varie pour tenir compte de paramètres concurrentiels d'équilibre susceptibles d'altérer la gestion en bon père de famille de l'entreprise et déséquilibrer une concurrence jugée communautairement loyale. Équité donc plus que justice vis-à-vis de nos salariés fonde le critère de décision de la rémunération de base telle que le SMIC.

Vient et doit s'ajouter la reconnaissance du mérite et la justification de sa rémunération. Le respect mutuel, l'estime, la bienveillance entre employeurs et salariés, la participation loyale au travail commun, la reconnaissance du **mérite individuel** doivent rester les fondements authentiques de la relation salariale. « **La démocratie dont je suis partisan, c'est celle qui donne à tous les mêmes chances de réussite, selon la capacité de chacun. Celle que je repousse, c'est celle qui prétend remettre au nombre l'autorité qui appartient au mérite** » **Henry Ford (1863-1941)**.

Certaines idéologies syndicales basées sur des principes égalitaristes insistent sur les diplômes ou qualifications reconnues comme bases de reconnaissance salariale à laquelle ils y ajoutent l'ancienneté. Aucune émulation absolument indispensable au bon fonctionnement d'une entreprise ne peut reposer sur une approche égalitaire des compétences si ne s'ajoute, à l'appréciation de l'employeur, la **prime individuelle** accordée au mérite et à l'esprit d'initiative au service de l'entreprise.

La CGPME porte au nombre de ses valeurs la notion de partage. Profondément attaché à son entreprise pour laquelle il n'aura pas hésité à engager sa responsabilité personnelle jusque sur ses biens propres, l'entrepreneur partage aussi sa réussite, fruit d'un travail d'équipe. Désireux d'en faire bénéficier son personnel, le motiver, le fidéliser, libre à lui, en fonction de circonstances objectives de possibilités de distribution et sans remettre en cause sa liberté de gestion et de choix d'affectation de ses bénéficiaires, de gratifier sous forme

de **participation ou d'intéressement** une rémunération différée. C'est faire le choix du développement de l'esprit d'entreprise et de l'investissement social sur l'avenir.

En économie libérale, rien n'a pu réellement remplacer l'entreprise marchande comme force de développement et de valeur ajoutée. Le capitalisme familial est toujours une histoire de racines, d'héritage, de patrimoine. Vision de long terme et respect des salariés amènent naturellement l'entreprise à réinvestir ses bénéfices pour parer aux aléas. Armando Branchini, secrétaire général de la fondation italienne Alta gamma (Haut de Gamme) résume les valeurs de l'entreprise patrimoniale en un adage : « Lorsque l'entreprise va bien, l'entreprise donne à la famille, mais lorsque cela va mal, c'est la famille qui doit rendre à l'entreprise. » Principe fondamental d'équité.

Chapitre - 11

La PME et le territoire, la multinationale et la mondialisation Patriotisme marchand et concurrence

Plus proche de nous en Europe, la mondialisation et les renchérissements des coûts d'énergie transformeront les centres de production de **proximité** en **atouts de débouchés** sur un espace économique qui restera pour longtemps encore la plus grande région commerciale du monde. A l'intérieur de l'Europe et depuis son élargissement aux démocraties de l'Est résident les meilleurs atouts de développement de terres et d'espace trop longtemps gérées au fil de l'eau. Autres atouts encore en friches que constituent la densification des liens PME/Universités-centres de recherche, la formation permanente, la culture de la créativité et l'acculturation à la prise de risque.

La richesse de notre pays ne se mesure pas qu'à la beauté de ses paysages et les chiffres de son tourisme. A l'échelle du monde, elle se mesure à sa valorisation patrimoniale. La crédibilité de la France sur ses concurrents se mesure à sa capitalisation propre. La crédibilité de l'Etat sur la population se mesure à sa capacité à retenir ses entrepreneurs au pays. Si nous entreprises patrimoniales, nous n'existons plus, le crédit de l'Etat devient nul.

Entreprise Patrimoniale, entreprise durable, la CGPME est seul mouvement patronal représentatif à défendre nommément le patrimoine comme souche et gage irremplaçable de l'économie, en fondant la pratique entrepreneuriale sur la dimension humaine de l'entreprise et en pariant collectivement sur la durée. L'attachement au territoire, la force dynamique qu'elle lui procure, la stabilité de l'harmonie sociale et sa **contribution au « vivre ensemble »**, l'histoire et sa tradition culturelle, l'image qu'elle apporte et qu'elle renvoie sont autant de racines fécondes pour justifier la place de l'entreprise dans la société et la responsabilité patrimoniale particulière à laquelle s'astreint celui qui la conduit.

Les entreprises patrimoniales, ancrées sur leur territoire ont toujours démontré leur aptitude à parier sur la proximité, l'intelligence humaine et la solidarité ; à enraciner leurs activités en s'inscrivant dans la durée, jouer la pérennité : **Choix en soi de développement durable** qui ne peut se comparer avec la vie des entreprises sous tutelle d'actionnaires anonymes ou boursiers volatiles, l'entreprise patrimoniale constitue **un modèle d'image, de culture entrepreneuriale, de rayonnement de l'Entreprise, d'appropriation territoriale, de durée, de pérennité.**

Pourquoi avoir attendu que les centre-bourgs et beaucoup de quartiers urbains se soient vidés de leur petit commerce pour prendre conscience trop tardivement que l'enchaînement endémique des abandons d'activité a abouti à leur déshumanisation ainsi qu'au sacrifice de solitudes imposées à une génération importante de personnes âgées? La richesse d'une société se juge sur sa **capacité à créer des lieux d'échange**. Non pas à la manière des distributeurs qui n'ont plus pour substitut de commerce qu'offrir des lignes de présentoir et faire parler des étiquettes, mais en redonnant force à la conversation pour un service rendu à l'autre, autre que la satisfaction d'un besoin strictement matériel.

Le capitalisme déshumanisé et livré à lui-même sert d'abord l'individu jusqu'à en oublier le collectif. Les autorités publiques ont trop longtemps laissé mourir ces espaces de vie que constituaient les cœurs de cité dont l'animation reposait sur la proximité des gens entre eux. **Les activités de commerce et de service ne peuvent être détachés des lieux de la vie courante.** Recréer des espaces du « Vivre ensemble », y réintégrer des commerces de proximité et activités artisanales et en faciliter leur développement doivent constituer une revendication éthique permanente au nom de l'équilibre, de l'harmonie et de la cohésion sociale.

Alliances et coopération : C'est d'un nouveau Deal dont on a besoin. Roosevelt a parié sur la consommation. Les limites de surcapacité sont atteintes. C'est sur un partenariat d'alliances et de mutualisation « grandes et petites entreprises » qu'il faut parier et refonder nos rapports de fonctionnement comme de production. La CGPME a en ses adhérents tous les germes d'une volonté de construire une économie « autrement ». Elle a été la première à prôner le libéralisme tempéré par l'Etat, cela fait maintenant presque 20 ans. Il faut maintenant qu'elle le conceptualise pour démontrer qu'en rejetant la libre entreprise mais en revendiquant fermement la liberté d'entreprendre, on peut être entrepreneur et responsable, mettre son entreprise au service de

l'intérêt général, partager des valeurs humaines en entreprenant ensemble, petits et grands.

Le Pacte PME mérite plus d'engagement des grandes entreprises françaises à aider nos TPE/PME sur les marchés internationaux et développer solidairement tout ce qui concourt au rayonnement de notre pays. Nos voisins européens ont depuis longtemps ancré dans leur culture de solidarité et fierté régionale un **patriotisme marchand** qui se construit à égale considération entre leurs grandes marques ou enseignes et les sous traitants qui les ont aidées à porter leur succès. Le souci implicite de la bonne santé de son voisin doit servir à corriger les effets négatifs sur l'emploi d'une concurrence nérophage. C'est le sens vertueux vers lequel se tourner pour rendre à l'économie la mission première d'être au service de l'Homme.

Combattre les monopoles : La CGPME intervient auprès des autorités de l'Etat ou des institutions européennes chaque fois que se dessinent des situations de quasi-monopoles qui freinent ou empêchent le développement des petites et moyennes entreprises. Face au laxisme et à l'absence de clairvoyance politique de plus en plus évidente à enrayer la spirale d'étouffement des TPE/PME par les grandes entreprises et les multinationales, le vide juridique laissé ouvre à ces dernières des horizons toujours plus vastes pour transformer leur monopole de fait en monopsonne, ce qui ne pourra aboutir à terme assez court qu'à des troubles sociaux non maîtrisables. Concurrence et destruction créatrice ne peuvent s'accorder avec un laxisme politique face à des grands donneurs d'ordre dont la puissance est devenue telle qu'elle débouche sur le risque désormais avéré d'étouffement lent des capacités financières des plus petits, risque de dévitalisation de notre appareil productif, d'assèchement de la créativité et de l'innovation, de désertification toujours plus avancée de beaucoup de nos territoires.

La liberté d'entreprendre ne peut s'accommoder de dérégulations laissant à **la libre concurrence** un champ totalement dénué de **règles de tempérance ou de modération**. Les situations de monopole ne concernent plus seulement une seule entreprise capable d'imposer sa loi, mais plus aujourd'hui, un petit nombre de groupes dont l'addition des puissances interdit l'exercice d'une concurrence loyale. A ce niveau de déséquilibre des forces entre acteurs économiques, la notion même de libre concurrence disparaît pour s'apparenter à de la déloyauté.

A l'instar du modèle américain, la CGPME défend avec force ce qui renforce l'éthique marchande, la valeur de partage par redistribution. Le Small Business Act en donne l'exemple en obligeant par la loi à réserver une part des marchés publics aux petites et moyennes entreprises. Rien n'interdit de penser que dans un même esprit de répartition des marchés une telle règle éthique puisse être appliquée en Europe en l'élargissant jusqu'au domaine privé. De la même manière, l'application du principe républicain fondé sur la liberté et l'égalité doit offrir la chance à tout candidat éligible d'avoir accès aux marchés publics. L'Etat s'honorerait de le faire appliquer en fondant ses rapports avec le plus grand nombre d'entre eux par une politique systématique d'allotissement, le marché unique autour d'une seule grande entreprise n'étant justifiable que pour des raisons stratégiques de défense ou d'intelligence économique.

La redistribution du marché au travers des sociétés de services appelées « **solidaires** » ; issues d'associations, ces entreprises non cotées bénéficiant de fonds issus de l'épargne salariale, soit, emploient autour d'une activité économique des publics en situation de réinsertion ou de handicap, soit, prennent en charge des activités à caractère social où le mécanisme du marché ne peut procurer des ressources d'autonomie suffisantes tel le logement social. La compréhension de leur action exercée au nom de la dignité humaine et de la solidarité justifie leurs activités pourvu que leur pratique commerciale exercée ne soit pas facteur de déséquilibre global du marché. Pour autant, la distribution des produits et services liés au commerce équitable ou au développement durable, même complémentaires des activités classiques, ceux-ci n'étant pas biens publics par nature mais relevant du domaine marchand, ne peut rentrer dans le champ de la solidarité. La CGPME revendique sa mission de fédération d'acteurs économiques responsables ce qui induit automatiquement responsables socialement. Dans un souci de construction d'une économie juste, rien n'interdit qu'elle invite à la rejoindre toute entreprise, quelle que soit l'appellation du secteur, pourvu que l'idéal de responsabilité de son dirigeant rejoigne, dans l'exercice de l'autorité de ses fonctions, les idéaux de patrimoine économique fondé sur le travail et le respect de l'engagement personnel de l'entrepreneur quand il met son entreprise au service de la Société.

Chapitre - 12

CGPME et Militantisme patronal.

Valeurs Ecoute, Identité morale, Sens du vivre ensemble, Fierté d'appartenance, (fierté d'adhésion), Equipe et intelligence collective, Coopération, Convivialité, Cœur, Courage, Conviction des comportements, Entrepreneurs responsables, Engagements humains, Ambition de durabilité, Ambition collective, Pédagogie et projet collectif de contre pouvoir, Intégrité, Humilité, pour être utile tout simplement, Partage, Exemplarité par la preuve (sujet de gouvernance), Quête du sens, Fidélité, Loyauté.

-

Notre premier devoir éthique, c'est refuser le laisser faire et intervenir partout où apparaissent les effets pervers du système. Là où il est possible d'être acteur responsable, et plutôt que se dire victimes et se décharger sur le politique de la responsabilité de nos choix antérieurs, en hommes libres nous gardons la possibilité de vouloir changer les choses et faire évoluer les lois considérées comme « naturelles » ou déterminées de l'économie. Valeurs, normes, modes, dénonciation de privilèges sont de notre ressort.

Pour réaffirmer notre droit à la liberté et à notre dignité, apparaissent des devoirs éthiques et des exigences politiques que notre mouvement patronal érigé en contrepouvoir met en œuvre pour amener à porter un regard constructif sur la vie des PME. L'entreprise doit concourir à l'édification d'une société du travail libre, d'une société de l'entreprise et de la participation qui garantit la satisfaction des besoins fondamentaux de la société dans son ensemble.

En tant que contre pouvoir régulateur et constructif, la CGPME participe à la réflexion stratégique d'un modèle France, par une recherche permanente de projections d'avenir qui respectent les valeurs humanistes fondamentales de nos petites et moyennes entreprises, guident la vie et l'évolution positive

d'une société entrepreneuriale en perpétuel mouvement.

Ouverte au monde politique qu'elle voudrait voir pratiquer un libéralisme tempéré par l'Etat, la CGPME, qui représente 1 650 000 entreprises, agit pour être au service des entrepreneurs, défendre leurs intérêts patrimoniaux, encourager un entrepreneuriat à forte dimension sociale et sociétale.

Morale économique et repères humanistes du XXI^e siècle ne s'accorderont politiquement qu'au prix d'une réforme de la représentation d'où tout gouvernement, toute opinion pourra lire comment et avec qui défendre nos biens communs que sont les entreprises issues des deux modèles, (patrimoniales ou actionnariat volatile anonyme), dans un intérêt partagé et équilibré, au bénéfice exclusif d'un développement durable ici et pour tous. La bonne image des entrepreneurs ne s'accorde pas avec unicité. Pluralité et exemplarité sont les voies à poursuivre. Chacun d'entre nous, entrepreneur patrimonial ou dirigeant dans les groupes familiaux attachés à la même cause, trouvera où il l'entend son compte de valeurs qu'il voudra vraiment défendre : morale en économie, responsabilité sociale et sociétale, concurrence loyale, concurrence responsable. Il faut lui laisser le choix.

Nous devons aussi sortir d'un paradoxe. Les PME constituent le tissu économique de base des régions ; elles sont la source principale des richesses et de l'emploi mais laissent les grandes entreprises prendre la plupart des initiatives et se faire valoir auprès des élus régionaux. Si un petit entrepreneur se sent manquer d'influence quand il est seul, l'union faisant la force, en se réunissant au sein et autour d'une **CGPME représentative** et reconnue comme « **conseillers de la vie sociale** », par la force du nombre tout devient possible.

En se plaçant comme **modèle entrepreneurial** vertueux, nous avons à démontrer notre différence. Insérer dans nos logiques rhétoriques la valorisation patrimoniale des PME et le bien fondé de leur préservation dans un mouvement de société économique globale. Faire évoluer les mentalités pour que, à la logique de concurrence par destruction créatrice ou absorption ou concentration d'entreprises, s'y substitue une logique de projet partagé, de coopération, d'alliances raisonnées au bénéfice **de la proximité (écosystème marchand) et de la pérennité d'un développement durable.**

En appelant à valoriser et protéger le risque personnel que prend l'entrepreneur indépendant, (philosophie et défense partagées communément avec les agriculteurs, les professions libérales, les artisans ?) la CGPME s'attache à favoriser les conditions de **création, d'installation et de transmission des TPE/PME dans la durée**, à valoriser leurs compétences en créativité et en innovation. Elle promeut le rôle irremplaçable des petites et moyennes entreprises dans l'accompagnement des politiques d'aménagement et d'équilibre territorial, aujourd'hui dans une vision européenne plus affirmée des valeurs de solidarité, mais aussi demain, face au reste du monde.

Organisation représentative du patronat réel, la CGPME adhère au principe d'un dialogue social fondé sur la négociation collective en partant d'une représentation paritaire des acteurs économiques employeurs-salariés. Faut-il encore s'accorder sur le sens à donner au paritarisme si sa traduction dans les faits aboutit par répartition arbitraire à la négation de la pluralité au sein d'une partie, et par voie de conséquence, à l'impossibilité d'y dégager un consensus démocratique ! L'Etat ajoute à la confusion en modifiant la répartition par l'ajout d'un tiers représentant les pouvoirs politiques institutionnels et les collectivités, ce qui pose la question éthique de la réalité et de la vérité du dialogue social.

La promotion de la PME patrimoniale, sa défense et les services collectifs à lui rendre ne sont pas pure affaire de guichet. Regrouper par sentiments d'appartenance, communautés d'esprit, affinités, des hommes profondément attachés à leur liberté et à la reconnaissance de leur existence sous un mode spécifique, requiert pour notre mouvement une volonté d'action militante directement menée par les adhérents, certes avec l'aide des structures mises en place sur l'ensemble du territoire, mais sans se retrancher derrière elles pour le faire à notre place. **Apôtres, animateurs, défenseurs**, le prosélytisme nécessaire pour faire grandir notre cause dans l'opinion, développer une ambition collective à l'adresse de nos sympathisants par des adhésions massives et durables, n'a de chance de réussite et de portée réelle qu'à la condition essentielle d'être menés dans l'honnêteté et la transparence la plus totale par des personnes authentiques dans leurs missions, crédibles dans leurs démonstrations, exemplaires dans leurs fonctions. Ce niveau d'exigence fortifie notre cause, rend la mission attractive et facilite une plus grande distribution de rôles et de missions à **nos adhérents** qui par effet de multiplication du nombre de **nos militants** aident à élargir notre cercle d'influence et grossir nos rangs.

L'individualisme au sein de notre mouvement n'a pas de place. **Etre élu** signifie par nature participer de manière totalement désintéressée à une œuvre collective pour une ambition collective en sachant rendre compte. **Présider** est tout sauf une fin en soi. C'est au contraire aider ses pairs à se former, faire grandir et développer avec constance tout ce qui peut profiter au rayonnement des idéaux du mouvement et de son organisation. Attirer autant de jeunes que possible porteurs de sa pérennité, et, le temps passant, pour éviter de fonder sa mission sur un déni de réalité, se porter garant de l'intérêt supérieur du mouvement par rapport à soi même en remettant régulièrement en jeu son mandat.

Le regroupement, par adhésion commune, de structures territoriales CGPME et de syndicats professionnels de statuts juridiques différents n'autorise pas pour autant que nos **adhérents, qui militent sous mandat CGPME** dans des fonctions de représentation, plus encore dans celles de défense des intérêts de la CGPME ou de ses services, soient de double appartenance avec toute autre organisation patronale. **Leur appartenance, du simple point de vue éthique de loyauté et de crédibilité, ne peut qu'être unique et non équivoque.**

Leur mission militante est bénévole et strictement gratuite. La détourner directement ou indirectement pour s'en servir comme faire valoir ou support commercial à des fins personnelles s'assimile de fait à de la collusion d'intérêts, ce qui éthiquement parlant est inacceptable. Ceci n'empêche nullement cependant que, les adhérents profitant de l'effet réseau en se reconnaissant de même philosophie d'entreprise et de même communauté d'esprit, peuvent (et doivent) profiter des rencontres organisées par les structures pour élargir entre eux, sans intermédiation rémunérée sous quelque forme, leurs horizons de clientèle.

CONCLUSIONS

Depuis ses origines, la Confédération s'est engagée à défendre un modèle d'entrepreneur vertueux. Alors qu'en ce début du 21^e siècle l'économie et ses acteurs majeurs que sont les PME traversent en France une période de difficulté, la CGPME veut profiter de ce moment de mutation économique et sociale sans précédents pour rappeler à l'adresse de ses membres comme de ses sympathisants les valeurs éthiques que portent en elles l'engagement patrimonial. Changer d'époque ne veut nullement dire devoir renoncer à son modèle. Les valeurs premières de notre syndicalisme patronal n'ont jamais autant trouvé grâce et d'échos favorables de transparence auprès de l'opinion comme auprès des jeunes.

Nous devons continuer à défendre notre spécificité et le faire sans craindre d'équivoque ou de paradoxe de représentation puisque nous formons un groupe patronal homogène dans nos relations avec les Autres : promouvoir l'Entreprise à dimension humaine, défendre la liberté d'entreprendre et l'esprit d'entreprise pour un profit social partagé, défendre la reconnaissance du risque patrimonial au service de la collectivité, souligner plus positivement la responsabilité personnelle de l'Entrepreneur à l'égard des Hommes dont il s'est entouré et avec qui il partage son travail..

Le démontrer dans nos actes de gestion quotidienne, que ce soit vis-à-vis de nos salariés ou entre nous, clients ou fournisseurs, ne demande aucun affichage ostentatoire ni aucune affirmation à usage de publicité. L'éthique nous rappelle tout simplement à nos devoirs d'humilité et de modération sans pour autant que nous renoncions à nos ambitions d'innovation et de progrès au service des Hommes. D'ailleurs à cet égard, l'exigence environnementale nous rend plus responsable encore du devenir de nos entreprises et nous force à agir pour qu'elles restent bien au service des générations qui nous suivent.

Aucun progrès social ne peut exister sans le support et l'accompagnement des entreprises. Mais pas n'importe quelles entreprises ni n'importe comment. Pour rester crédibles aux yeux de la société, elles doivent correspondre à un modèle fait pour les hommes. Nos PME sont gérées par des personnes responsables qui s'engagent financièrement dans leurs entreprises, inscrivent leur action dans la durée, sans être soumises à une rentabilité immédiate ni

pour servir des intérêts strictement et uniquement personnels. L'entrepreneur patrimonial reste un chef d'entreprise authentique et crédible dont chacun sait lui reconnaître son autorité puisque s'engageant de manière visible, il répond personnellement des engagements qu'il prend au service de son entreprise et par ricochet des valeurs ajoutées économiques et sociales au service de la société.

La CGPME est fière de les représenter pour les défendre et préserver avec eux leurs valeurs de liberté et de dignité. Elle s'honore de les regrouper et les fédérer dans leurs combats quotidiens d'existence et de reconnaissance. L'avenir réservé aux PME passera plus que jamais par leur faculté à attirer, à démontrer leur engagement au service des Hommes. C'est de l'Ethique qu'elles en tireront leur énergie. Ethique, d'abord pour soi et qui se transmet par des actes plus que par des discours, et CGPME, lieu d'engagements où nous rejoindre au service d'une noble cause. Nous l'affirmons depuis toujours et nous ne changerons pas :

« Notre valeur ajoutée, c'est l'Homme ».

REMERCIEMENTS

A nos prestigieux invités, Michel Camdessus, économiste, ancien Président du Fonds Monétaire International, Gouverneur honoraire de la Banque de France ; Alain Supiot, Docteur d'Etat en droit, membre de l'Institut Universitaire de France, chercheur-invité à Berkeley, Berlin, Florence, Directeur de l'Institut d'Etudes Avancées à Nantes. Lesquels, chacun sur son terrain économique pour l'un et social pour l'autre, nous ont rapporté en témoignage de leur expérience internationale que solidarité, responsabilité et démocratie sociale sont les grands fondements de toute démarche éthique recevable à l'échelle du monde.

Aux membres de la commission nationale, Armand Carillo, Jacques Chesnaud, Jacques Champaux, Frederic Grivot, Philippe Guillaume, Gilles Lecointre, Daniel Macherez, Raoul Sibuet et Philippe Wibaux qui, ensemble et pendant 10 mois de travaux partagés, ont contribué aux nombreuses discussions et débats rendus nécessaires pour juger en profondeur les différents sujets contenus dans ce document. Sans jamais s'éloigner de la réalité économique et sociale que chacun d'entre nous vit dans son environnement d'entreprise.

Aux membres de la commission des Pays de la Loire, Jacky Berthume, Maître Louis Georges Barret, Marie Jeanne Bazin, Jean Luc Verdier, venus poser leur regard d'entrepreneurs de territoires et veiller à ne pas laisser introduire des sentiments ou des comportements en déphasage ou en contradiction avec nos principes et nos exigences de terrain que nous faisons valoir chaque jour dans nos actes de gestion.

Philippe Moreau
Président de la Commission Ethique et CGPME

BIBLIOGRAPHIE

- « Introduction à la sociologie » de Michel De Coster, Bernadette Bawin Legros, Marc Poncelet. - Edition De Boeck Université
- « Traité de Sociologie du Travail » Michel de Coster, François Pichaut - Ouvertures sociologiques
- Signification du Travail – de la société industrielle à nos jours » Christian Lalive d'Épinay 1988
- « Le principe Responsabilité, une éthique pour la civilisation technologique » Hans Jonas 1979 - Edition Champs Flammarion
- Manifeste pour un « Libéralisme Tempéré » - CGPME Législatives Mars 1993
- Archives 2000- 2001- Travaux du Groupe de Réflexion des Sections Territoriales de la CGPME
- « Les patrons sont morts, vive les patrons » - Les enjeux de la réputation « entreprise », Didier Pitelet – Edition Alban.
- « Critique du droit du travail » Alain Supiot Collection Quadrige Août 2007
- « La surprenante histoire de Claude Jean Desvignes, jeune dirigeant », Editions d'Organisation 2005
- « Krach financier » Nicolas Bouzou Editions d'Organisation 2008
- Dictionnaire des principaux économistes - Google
- « Le capitalisme est-il moral ? » André Comte Sponville Edition Albin Michel 2004
- « Désordres dans le capitalisme mondial » Michel Aglietta Edition Odile Jacob Mars 2007
- « La mondialisation » – Service de formation Diocèse de Nantes – Décembre 2008
- « La nouvelle Ecologie politique » – Jean Paul Fitoussi – Edition du Seuil Sept 2008
- Encyclique « Laborem exercens » Jean Paul II - 1981
- Encyclique « Caritas in Veritate » Benoît XVI - 2009
- « La France dans 15 ans – Perspectives Economiques » – La Documentation Française - Novembre 2008
- « France 2025 – 10 défis pour la France » - Centre d'Analyse Stratégique – Décembre 2008.
- Le Nouveau Rapport de la CIA – Comment sera le monde en 2025 ? Alexandre Adler
- Rapport Economie et Finance mondiale Nov 2008 – Pierre Heriaud, Député 2002-2007 Membre de la Commission des Finances, de l'Economie Générale et du Plan
- « Capitalisme, Socialisme et Démocratie » Joseph Schumpeter 1951
- « Quand le capitalisme perd la tête » Joseph Stiglitz – Nobel d'Economie 2001 Editions Fayard 2003
- « Principes d'économie moderne » Joseph Stiglitz - Ouvertures sociologiques Sept 2007

- « Vers l'émergence de nouveaux modèles de croissance » Centre d'Analyse Stratégique – Octobre 2009.
- « La financiarisation mondiale du Capitalisme » – Raoul Sibuet – Comité des Sages CGPME Rhône Alpes - Janvier 2009.
- « Traité de la Raison Pratique » - Emmanuel Kant
- « Ethique à Nicomaque » - Aristote. Edition Flammarion
- « Le capitalisme est entrain de s'autodétruire » Patrick Artus Edition La Découverte Nov2005
- « La crise et après ! » - Jacques Attali – Edition Fayard
- « L'Esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marché total » - Alain Supiot Edition du Seuil – Janvier 2010.
- Edgar Morin - La méthode - Tome 6 - Ethique.

« De la philosophie à la réalité... »

Le passage de l'éthique à la déontologie nous ramène à des réalités pratiques tant il est vrai que l'approche philosophique doit précéder l'action et en préciser tout le sens.

A cet égard, nous l'avons vu, la CGPME revendique fortement sa spécificité humaniste.

A un moment où tout semble vouloir être remis en cause, la CGPME n'a pas peur d'affirmer que, l'entreprise doit être le lieu de l'épanouissement des hommes et des femmes qui y vivent

Nous militons pour une approche durable de l'entreprise, et ce concept nous éloigne, sans aucun doute, de l'approche purement financière de l'entreprise dont on connaît aujourd'hui les conséquences désastreuses ; ce qui fait dire à certain que nous sommes en train de vivre une crise systémique; encore faut il donner à nos idées une pratique et c'est l'objet de ce code déontologique.

Celui-ci nous permettra sans doute d'explorer des voies plus raisonnables.

La question ici est de poser et mesurer notre part de responsabilité en tant qu'entrepreneur.

Le code éthique nous propose de définir une réflexion profonde sur ce que nous voulons être, le code déontologique essaye de dire comment nous pouvons mettre en accord nos idées et nos actions.

C'est en quelque sorte notre code de la route. Il s'impose à nous en tant que militant et adhérent à la CGPME, mais également et surtout en tant que mandataire ou élu CGPME.

Il est notre raison d'être, tout manquement à ce code nous éloigne de notre engagement et nous fragilise.



**CONFEDERATION GENERALE
DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
ET DU PATRONAT REEL**

**CODE DE DEONTOLOGIE DE L'ELU
ET DU MANDATAIRE**

Déontologie : grec deon, ontos : « devoir » ;
logie : logia « théorie », logos « discours »

SOMMAIRE

Article I	- Conditions irréfragables
Article II	- L'engagement associatif
Article III	- Prise de fonctions - Respect des textes applicables
Article IV	- Exercice des fonctions
Article V	- Conflit d'intérêts
Article VI	- Compatibilité des mandats
Article VII	- Devoir d'expression - Respect du fait majoritaire
Article VIII	- Pratique de discrétion et de confidentialité
Article IX	- Place et usage du code de déontologie
Conclusion	

PREAMBULE

Fidèle aux principes et à l'éthique qui ont présidé à sa création, la CGPME entend pérenniser le modèle d'organisation patronale qu'elle a su faire vivre et grandir et dont elle est fière.

Membre organisé et reconnu de la société civile, elle est déterminée à poursuivre dans le cadre de l'intérêt général et sociétal, son développement et ses actions dans le respect des valeurs fondatrices de responsabilité individuelle et de solidarité collective pour la défense et le progrès de l'entreprise patrimoniale.

Le présent code précise pour cela les principes de conduite auxquels sont tenus élus et mandataires à partir du moment où ils ont accepté la mission. Il va de soi que celui-ci ne saurait tout prévoir et que l'objectif poursuivi ne sera atteint que grâce au sens des responsabilités de chacun.

La vie de la CGPME repose sur trois types d'acteurs militants :

les élus au sein des structures CGPME
les mandataires désignés ou élus par leur intermédiaire.

Tous s'engagent à respecter les principes du présent code et confirment cet engagement avant leur prise de fonction.

Les adhérents de base de la CGPME qui doivent être conscients qu'en qualité d'adhérent volontaire de la CGPME, ils s'engagent à respecter, à défendre et à faire progresser les valeurs de la CGPME.

Article I – Conditions irréfragables

(« Qu'on ne peut contredire » in Le Robert)

L'élu ou le mandataire doit participer avec assiduité et diligence à l'ensemble des réunions auxquelles il est convoqué.

Il doit rendre compte à son mandant *

* Le responsable de la structure qui l'a mandaté

Article II - L'engagement associatif

L'élu ou le mandataire doit être juridiquement éligible.

Lui-même ou l'entité qu'il représente (entreprise, association etc...) appartient à une structure agréée par la CGPME au sein de laquelle il (ou elle) est à jour de cotisation. Le montant de son versement figure dans les écritures comptables de la dite structure, tenues dans le respect des obligations légales et dont le quitus figure au procès verbal de l'Assemblée Générale.

L'élu ou le mandataire est tenu d'informer son mandant de toutes modifications de son statut.

L'élu ou le mandataire s'engage à préserver le caractère et l'identité de la CGPME. Militant actif, il agit en toute circonstance dans l'intérêt de la CGPME et des valeurs qu'elle représente.

Il veille au respect des valeurs de responsabilité individuelle, personnelle et de solidarité collective qui animent l'organisation et prend toujours en considération l'intérêt à long terme et la pérennité de l'entreprise patrimoniale.

Article III - Prise de fonctions - Respect des textes applicables

L'élu ou le mandataire prend la pleine mesure de ses droits et obligations et s'engage à respecter les statuts et règlements intérieurs de la CGPME.

Lors de son entrée en fonction, il doit s'informer des dispositions légales et réglementaires relatives à sa mission. Il respecte ce corps de règles pendant toute la durée de son mandat.

L'élu ou le mandataire est attentif aux modalités de fonctionnement des organismes auprès desquels il est mandaté.

Article IV - Exercice des fonctions

L'élu ou le mandataire exerce ses fonctions avec assiduité, implication et loyauté. En cela,

Il se doit de respecter l'article I du présent code.

Il doit s'engager à consacrer à sa fonction le temps et l'attention nécessaires.

Il lui appartient de demander les éléments qu'il estime indispensables à son information et met à jour les connaissances, notamment réglementaires, qui lui sont utiles par rapport au mandat qui lui a été confié.

Il doit s'informer régulièrement des positions de la CGPME et participer aux réunions d'information/formation organisées ou accréditées par elle.

Il doit dans le cadre de sa fonction, ou de son mandat, faire preuve d'un engagement loyal envers la CGPME indépendamment d'autres responsabilités qui pourraient lui être confiées.

Il doit rendre compte objectivement et régulièrement à son mandant et impérativement l'alerter de tout élément de sa connaissance lui paraissant de nature à affecter les intérêts de la CGPME et des valeurs qu'elle représente.

Article V - Conflit d'intérêts

L'élu ou le mandataire doit être attentif à tout risque de conflit d'intérêts qui pourrait se produire, notamment entre ses intérêts moraux et matériels et ceux des organismes d'exercice de ses mandats.

Aussi, il ne doit accepter ou ne peut conserver un mandat qui produirait un risque de conflit d'intérêts.

Article VI - Compatibilité des mandats

L'élu ou le mandataire doit veiller à ce que l'exercice mutuel de ses différents mandats ou fonctions puisse s'assurer dans le respect des orientations et prises de positions de la CGPME.

Il ne peut en outre représenter plusieurs mandants dans la même structure, sauf accord exprès de la CGPME.

Il doit fournir au mandant au jour de sa désignation la liste exhaustive des mandats qu'il détient et des activités qu'il exerce. Il doit impérativement informer la CGPME de tout nouveau mandat.

Article VII - Devoir d'expression - Respect du fait majoritaire

Dans le cadre de sa mission, l'élu ou le mandataire ne prend aucune initiative susceptible de nuire aux intérêts de la CGPME et des valeurs qu'elle représente.

Il s'interdit d'être influencé par tout élément étranger à l'intérêt de celle-ci. Il doit faire valoir les orientations et prises de positions de la CGPME depuis sa participation aux réunions collégiales préparatoires aux décisions jusqu'à la conclusion du fait majoritaire.

L'élu ou le mandataire doit être conscient qu'accepter le fait majoritaire tel quel est une nécessité qui n'interdit pas de contribuer à faire adopter une autre décision.

Article VIII - Pratique de discrétion et de confidentialité

L'élu ou le mandataire respecte la confidentialité des informations, des délibérations et des décisions de l'organisme où il exerce son mandat notwithstanding le devoir de rendre compte objectivement et régulièrement à son mandant.

Article IX - Place et usage du code de déontologie

La remise du code de déontologie, accompagnant la lettre de mandat, fera l'objet de la signature d'un récépissé en triple exemplaire.

Conclusion

Dans son champ d'action socio-économique, le chef d'entreprise met en œuvre sa capacité de jugement pour produire de la valeur. Pour cela il se doit d'agir certes mais surtout d'agir le premier afin d'être devant et de maintenir sa position : il est « agens »¹. Il ne peut donc se contenter de réagir aux stimuli du marché.

Elu ou mandataire au sein de sa structure CGPME, l'« agens » dépasse la stature d'arbitrage entre le possible et l'impossible et s'engage sur le terrain des devoirs à accomplir. Il a pour mission première et générale de veiller au respect et au « faire respecter » des textes fondateurs de la structure, auxquels vient s'ajouter le présent code.

Dans cet esprit, ces textes se ramènent aux lois, expression des rapports entre les réalités sociales.

Devenu « agens » spécifique CGPME, l' élu ou le mandataire doit inscrire son action dans une démarche militante tout en prenant conscience de sa responsabilité, de l'exercice du pouvoir, du vouloir et du devoir.

La déontologie renvoie l'« agens » à la dimension éthique de sa mission. L'éthique n'est pas un ensemble de principes figés mais une ouverture d'esprit conduisant à la réflexion continue dans la recherche du bien (commun et individuel).

Le code de déontologie (du grec déontos²) a été pensé pour accompagner l' élu ou le mandataire non seulement dans cette transition vers la chose nouvelle mais aussi pendant son parcours. En ce sens, l'exercice du mandat dépasse le seul moment de l'élection. Être entendu c'est d'abord être attentif à l'état de l'autre dans le moment où il est. **Ce code, est un appel amical à la responsabilité personnelle qui rappelle au militant : « age quod agis³» l'adage : « sois attentif à ce que tu fais ».**

Nous ne sommes pas la pâte, nous sommes le levain,

Bienvenue au club.

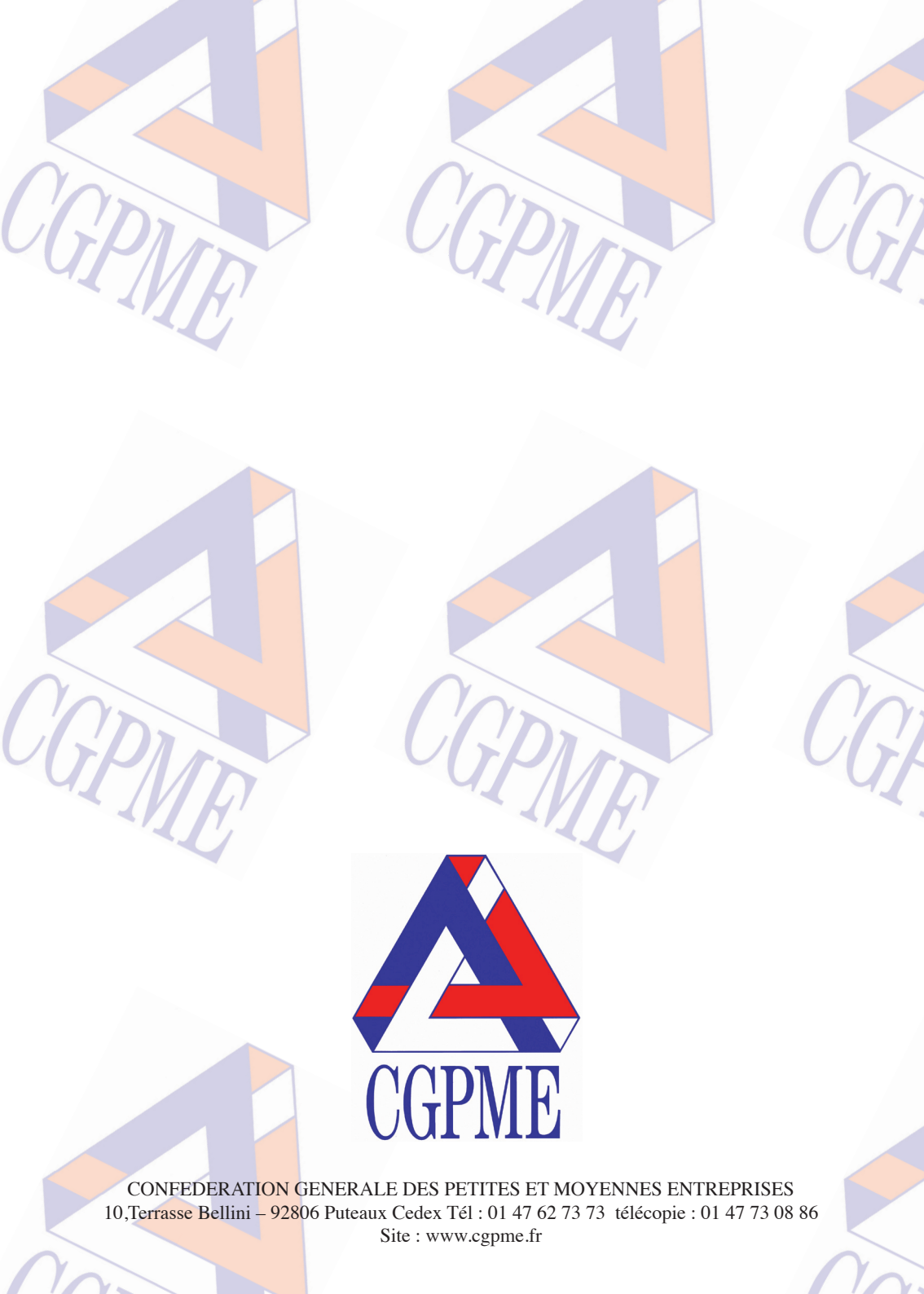
Jean-François ROUBAUD
Président

¹ « celui qui agit »

² « ce qu'il faut faire »

³ « fais ce que tu fais »

Imprimé en octobre 2010 par
Imprimerie Scripta - 01 48 87 82 98, Paris 4^e



CONFEDERATION GENERALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
10, Terrasse Bellini – 92806 Puteaux Cedex Tél : 01 47 62 73 73 télécopie : 01 47 73 08 86
Site : www.cgpme.fr