

OSER LA RICHESSE



*To think is good
To act is better.*

www.worldforum-lille.org

Synthèse de l'atelier 5B

**Richesse du dialogue social : comment
les syndicats peuvent-ils contribuer à la
richesse de l'entreprise ?**

Sommaire

Dialogue social et RSE	3
Jean LAPEYRE	3
Le comité d'éthique d'Ethias	4
Gaëtan SMETS.....	4
Négociation collective : les progrès de Chiquita au Costa Rica	5
Marco LA TOUCHE.....	5
Echanges avec la salle	6
Sigles	6

Animateur : Denis STOKKINK, Président, Pour la solidarité (Belgium)

Dialogue social et RSE

Jean LAPEYRE

Europe Project Manager, Syndex Europe

La crise de l'économie réelle, qui a révélé notamment le manque de valeurs éthiques et morales des financiers et des industriels ainsi que l'asservissement à la rentabilité financière à court terme au détriment des politiques industrielles, a entraîné une perte de confiance des individus. Pour la retrouver, il est nécessaire d'établir un nouveau contrat social dans lequel la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) serait un élément complémentaire utile.

La RSE n'est pas un sujet autour duquel s'effacent les rapports de pouvoir. **Ainsi, la qualité des relations sociales dans une entreprise aura un impact direct sur la politique de RSE.** Dans un climat tendu, celle-ci peut rester dépendante de l'arbitraire du dirigeant de l'entreprise. La RSE est donc un processus dynamique qui intègre le dialogue social. Elle correspond également à une approche globale qui prend en compte tous les acteurs de l'entreprise : salariés, fournisseurs, sous-traitants, intérimaires, etc. En effet, la RSE doit être un élément de progrès pour tous.

L'épanouissement de la RSE nécessite aussi d'envisager le dialogue à l'intérieur de l'entreprise mais aussi avec des partenaires extérieurs. Ainsi, il serait pertinent de créer des passerelles entre salariés et Organisation non gouvernementales (ONG). De même, la RSE a une dimension locale mais également globale, ce qui implique de développer des solidarités entre salariés de différentes entreprises et de différents pays. Depuis 1993, en Europe, les Comités d'entreprise européens (CEE) favorisent l'échange entre les filiales d'un même groupe. Ce mouvement essaime dans des multinationales au-delà du périmètre européen.

Enfin, dans sa communication du 25 octobre 2011¹, la Commission européenne a annoncé la mise en place d'une nouvelle approche de la RSE, qui donnera un cadre d'action renouvelé aux entreprises, aux syndicats et aux ONG. Cette nouvelle stratégie de RSE prévoit notamment une obligation de transparence pour les entreprises.

¹ Cette communication intitulée « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 » peut être téléchargée à l'adresse suivante :
http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/getdocument.cfm?doc_id=7009

Le comité d'éthique d'Ethias

Gaëtan SMETS

CSR Manager, Ethias (Belgium)

Ethias est une compagnie d'assurances belge impliquée dans la RSE depuis le début des années 2000. Reconnue comme une entreprise pionnière dans ce domaine dans son pays, Ethias a obtenu en 2003 le label social belge, dont le cahier des charges imposait notamment la création d'un comité de pilotage. Plutôt que de constituer une instance qui se consacrerait uniquement au label, le manager en charge du projet a alors proposé de créer dans l'entreprise un comité d'éthique paritaire. Ce comité est désormais consulté sur toutes les questions d'éthique lors de réunions semestrielles.

D'abord composé d'une quarantaine de membres, le comité d'éthique a été restructuré au moment de la crise financière, lorsqu'Ethias a dû mettre en place un plan d'assainissement. Depuis 2009, il compte uniquement 18 membres, parmi lesquels les salariés et la direction ont chacun six représentants. En outre, par souci de parité linguistique, l'instance compte autant de délégués néerlandophones que francophones. Enfin, chaque mouvement syndical dispose également du même nombre de représentants. Il est toutefois prévu que le comité retrouve sa forme initiale plus large d'ici la fin de l'année 2011.

Le comité d'éthique de l'entreprise Ethias est un organe consultatif. Il ne prend donc pas de décision mais dispose cependant d'un pouvoir moral important. **Il formule des avis sur les problématiques qui lui sont soumises et propose des orientations pour la stratégie RSE de l'entreprise.** Les membres du comité se réunissent en moyenne deux fois et davantage si cela s'avère nécessaire. Les comptes-rendus de ces réunions sont transmis au comité de direction. En outre, le comité d'éthique dialogue fréquemment avec les autres organes de l'entreprise.

Négociation collective : les progrès de Chiquita au Costa Rica

Marco LA TOUCHE

Directeur des relations sociales, Chiquita Brands Costa Rica (Costa Rica)

Le groupe Chiquita est un producteur de bananes d'envergure mondiale. Au Costa Rica, Chiquita emploie plus de 5 000 salariés sur 30 sites différents. L'un des sites de Chiquita au Costa Rica est implanté en zone portuaire et est chargé de l'exportation de 90 % de la production de bananes réalisée dans le pays. Sur ce site employant plus de 200 personnes, la direction a signé avec les représentants des salariés trois conventions collectives. Celles-ci prévoient, par exemple, l'octroi de bourses aux enfants des salariés afin de les aider à financer leurs études.

En 2008, un ouragan a provoqué l'inondation des équipements de Chiquita, ce qui a plongé l'entreprise dans une position financière très critique. En 2010, la situation ne s'était pas améliorée. A l'époque, les employés de ce site de Chiquita gagnaient un salaire largement supérieur à celui des autres employés du pays, mais étaient souvent endettés faute de savoir gérer leur argent. **Face aux difficultés persistantes de l'entreprise, les employés du site ont alors accepté de voir leur salaire réduit de 18,5 % pour assurer sa survie.** Ils préféraient en effet toucher une rémunération plus faible plutôt que de perdre leur emploi et de se retrouver privés de ressources financières et incapables de rembourser leurs dettes. Par la suite, l'entreprise a mis en place des formations pour ses salariés afin de leur apprendre à mieux gérer leur argent. Grâce au dialogue social, l'entreprise s'est relevée et les salariés tirent un meilleur parti de leur salaire.

Echanges avec la salle

De la salle

Les syndicats sont-ils capables de dépasser le rôle de revendicateur social au profit d'un rôle d'influence sur le développement durable ?

Jean LAPEYRE

Les syndicats ne pourront pas endosser ce rôle seuls, mais en coopération avec des ONG environnementales.

Gaëtan SMETS

Le comité d'éthique d'Ethias n'est pas une instance de revendication. Les sujets y sont abordés sous le prisme de la RSE. Ils sont ensuite soumis à une négociation plus classique en comité d'entreprise.

De la salle

Pourquoi le taux de syndicalisation est-il si élevé en Belgique (plus de 50 %) ?

Jean LAPEYRE

En Belgique, les allocations de chômage sont versées par les syndicats. Par conséquent, il existe des liens plus étroits entre les salariés belges et leurs syndicats.

De la salle

Comment évaluer les effets du dialogue social dans l'entreprise ?

Gaëtan SMETS

Chez Ethias, il n'existe pas de dispositif particulier pour mesurer les effets du dialogue social. Cependant, nous avons pu constater l'attachement des collaborateurs et des représentants du personnel au comité d'éthique.

De la salle

L'évolution de l'absentéisme peut être considérée comme un indicateur du climat de confiance qui règne dans l'entreprise.

Sigles

RSE : Responsabilité sociétale des entreprises

ONG : Organisation non gouvernementale

CEE : Comité d'entreprise européen