

# La lettre d'information ALEES

Octobre 2009

Cette lettre d'information est éditée par l'Association Lyonnaise d'Ethique Economique et Sociale pour ses adhérents  
mail : [info-alees@lyon-ethique.org](mailto:info-alees@lyon-ethique.org) Site : [www.lyon-ethique.org](http://www.lyon-ethique.org)

## édito

### Think global, act local !

Nous avons eu un beau café éthique sur l'après G20 mardi dernier. La conclusion de Paul-Marc Collin, notre intervenant et Vice Président de l'ALEES, face à la déception des résultats de ce G20 et pour nous remonter le moral, était simple : oui bien sûr, il faut penser et agir au niveau mondial, mais n'oublions pas que nous avons une action à entreprendre au niveau local.

Nous sommes tous plus ou moins responsables du monde dans lequel nous vivons. Que les « grands » se réunissent pour trouver des solutions et tenter de les faire appliquer chacun dans son pays, c'est une chose. Mais ne comptons pas que sur nos gouvernants pour changer le monde.

Parce que nous en faisons partie intégrante, chacun à notre niveau, par nos actions quotidiennes.

Que ce soit pour la protection de notre environnement, les petits gestes qui font de grandes améliorations ; ou dans notre périmètre social où nous devons lutter, nous opposer, agir pour le Bien Commun, dans notre sphère professionnelle ou privée, dans nos engagements personnels aussi.

A l'ALEES, c'est ce que nous tentons de faire, pour promouvoir le sens de l'éthique. Cela passe par des périodes de découragement, certes, mais au bout du chemin chaotique, il y a de beaux moments.

Le sentiment d'avoir contribué, peu ou prou, à cette chaîne vertueuse qui passe de la croissance frénétique à ce que nous aimons appeler la frugalité heureuse. Des grands désordres sort souvent un nouvel ordre, plus juste, plus respectueux. A nous d'en être le ferment !

**Geneviève BRICHET**  
Présidente de l'ALEES

## actual'éthique



### « Ethique et inter-génération »

Notre atelier-pétale va rendre ses conclusions le 24 novembre. Des témoignages, des réflexions, des questions aussi sur l'entreprise à réinventer ensemble... juste avant l'application du décret sur l'obligation « seniors ».

Inscriptions : [info-alees@lyon-ethique.org](mailto:info-alees@lyon-ethique.org)  
Plus d'informations sur [www.lyon-ethique.org](http://www.lyon-ethique.org) - rubrique ateliers-pétales



### « Dégustation d'espaces de travail »

, une invitation du collectif inter-associations, dont fait partie l'ALEES. Le 30 Novembre à 18H30 - à l'UPI, Lyon-Vaise, avec Françoise Bronner, chercheur en organisation et espaces de travail.

Info et réservations auprès de [interassoc@yahoo.fr](mailto:interassoc@yahoo.fr)

### Ouverture de l'exposition Darwin

"Evolution...Révolution!" au parc de la tête d'or à Lyon, salle de l'orangerie, tous les après-midi (12h-17h), jusqu'au 31 janvier 2010. L'entrée est gratuite.

## café éthique

Le prochain Café Ethique aura lieu le **mardi 15 décembre:**

Sur le thème :

**"ETHIQUE ET TECHNOLOGIE"**

Intervenant :

**Sophie JULLIAN**

Directrice du développement de  
l'Institut Français du Pétrole-Lyon  
plus d'information sur  
[www.lyon-ethique.org](http://www.lyon-ethique.org)

## Les ateliers de l'ALEES



Vous pouvez rejoindre les ateliers-pétales en cours :

- Ethique et management inter-culturel (réfèrent : Paul-Marc COLLIN)
  - Ethique et marchés financiers (réfèrent Prof Jean Paul DEUNETTE)
- Inscriptions : [info-alees@lyon-ethique.org](mailto:info-alees@lyon-ethique.org).

Rappel : vous trouverez sur notre site la publication issue de l'atelier « éthique et esthétique » ainsi que celle de « éthique et RSE »  
[www.lyon-ethique.org](http://www.lyon-ethique.org)

**Etes-vous à jour de votre  
cotisation ALEES pour 2009 ?  
Si non, faites le vite : c'est 30 E !**

## La question de la rémunération des dirigeants de grandes sociétés

« Indemnités de départ élevées obtenues par de grands patrons déchus, attributions de stock-options démesurées, salaires atteignant des sommets... Depuis quelques années la figure du dirigeant d'entreprise est minée par les polémiques autour de sa rémunération. Les affaires Messier (Vivendi), Bernard (Carrefour) ou Forgeard (EADS), partis sur des échecs professionnels mais avec gros chèques, ont achevé de noircir une image déjà bien écornée par la forte hausse des salaires patronaux, multipliés par trois depuis 1995. » (Sarah Piovesan, "Comment évaluer la performance des dirigeants", *Le Monde économie*, 20 mai 2008).

Pour ne pas se tromper de cible, rappelons que ces rémunérations sont parfaitement légales puisqu'elles résultent de contrats entre les dirigeants en question et leurs conseils d'administration.

La question de ces rémunérations est donc une question morale, une question éthique.

Commençons par illustrer cette différence entre droit et éthique par l'apologue suivant :

Un individu achète un kilo d'oranges puis, arrivé chez lui, les jette immédiatement à la poubelle.

Au plan légal, il en a parfaitement le droit. Propriétaire, il a le droit d'en faire ce qu'il veut.

En revanche, considéré sous l'angle éthique, toutes les grandes sagesse de l'humanité ont toujours condamné un tel acte (plus généralement : on ne jette pas, on ne gâche pas de la nourriture ; plus généralement encore, on doit respecter ce qui est issu du travail d'autrui).

Cette condamnation n'est pas fondée sur le partage qui pourrait être fait de ces oranges (s'il a lieu, tant mieux) mais, beaucoup plus profondément, sur le respect de ceux qui n'ont pas de quoi se nourrir. En se mettant, symboliquement, en présence de ces derniers, le propriétaire prend conscience que son geste les insulterait.

Quel est le rapport avec la question des rémunérations des dirigeants ? Le voici :

1) salaires moyens (stock-options comprises) des dirigeants du CAC 40 : 4,6 millions d'euros

2) parachutes dorés : Messier demandait environ 40 millions d'euros (40M€ ; même s'il n'en a finalement touché "que" 20) ; Forgeard, 8M€ ; et Seillière, 80M€ (qui n'étaient d'ailleurs pas réellement une rémunération). Il suffit alors de calculer ces sommes en termes de "smic annuel net" (san, soit 12 000 €). On obtient :

• salaires moyens (stock-options comprises) des dirigeants du CAC 40 : 400 san

• Forgeard : 660 san ; Messier : 3300 san ; Seillière : 6600 san

Avec de telles rémunérations, ces personnes affirment en fait, implicitement : « Je vaux 600 fois, 6000 fois plus qu'un smicard ».

Ces affirmations sont autant d'insultes au smicard (mais aussi au salarié "moyen" dont le salaire annuel net est d'environ 24 000 €, soit le double du smic). Et cela suffit à rendre ces rémunérations moralement inacceptables.

On peut noter que Forgeard joint explicitement l'inconscience à l'insulte (mais on peut penser qu'il n'est que représentatif de ses "collègues") : « Mon patrimoine ne résulte ni d'un héritage ni d'une alliance [...] Ce que j'ai épargné est le fruit de dizaines d'années de travail acharnées et passionnées pour mener à bien des projets industriels... » (*Le Monde*, 7 juin 2008). Pense-t-il qu'il n'existe pas de cadres, d'agents de maîtrise, d'ouvriers et d'employés qui ont travaillé avec acharnement eux aussi... mais sans qu'il en résulte un patrimoine important ?

Reste alors la question : quelles pourraient être des rémunérations moralement acceptables ?

Nous proposons 3 pistes, de nature très différentes.

1) S'agissant de dirigeants qui ont mis en difficulté leur entreprise, la réponse est ultra simple : ils ne devraient avoir droit à aucun "parachute doré". Il semble que tout le monde en soit d'accord... sauf les conseils d'administration qui votent ces parachutes, même en cas d'échec du

dirigeant !!!

2) « En droit français, un mandataire social peut être remercié sans qu'il soit besoin de motiver ni d'indemniser son renvoi. Comment se fait-il alors que l'on voie tant de patrons quitter leur entreprise la queue basse mais les poches pleines ? La réponse est navrante : le plus souvent, nos patrons sont à la fois mandataires sociaux... et salariés, disposant d'un contrat de travail « suspendu » durant le mandat, mais qu'on sortira du tiroir en fin de parcours pour justifier une indemnisation [...] Il faut mettre en demeure les dirigeants de choisir entre le mandat social et le contrat de travail, et leur en interdire le cumul » (Philippe Manière, DG de l'Institut Montaigne, "Patrons : pour des salaires au mérite", *Le Monde*, 6 juin 2008).

À nouveau une réponse simple.

3) Reste alors à déterminer le niveau "moralement acceptable" de ces rémunérations. Et là, il est clair qu'il n'existe pas de réponse simple ni, a fortiori, unique.

Contentons-nous de citer Peter Drucker, le gourou du management, qui, dès 2000, avait déjà lancé une mise en garde sur les pratiques salariales des patrons. « Il y a trente ans, le facteur multiplicatif entre le salaire moyen d'une entreprise et le salaire le plus élevé était de 20. Maintenant, on avoisine les 200 [aujourd'hui, en 2008, on en est au facteur 400, voir plus haut]. C'est extrêmement pernicieux. Le banquier JP Morgan, dont on ne peut douter qu'il aimait beaucoup l'argent, avait fixé comme règle que le top management ne devait pas avoir un salaire qui excède vingt fois celui d'un salarié moyen. Cette règle était très sage. Il y a aujourd'hui une attention démesurée portée aux revenus et à la richesse. Cela détruit totalement l'esprit d'équipe. »

Claude Mouchot

Directeur de publication :

Geneviève Brichet

Comité de rédaction :

Ch. Bisch, Y. Loire ; C. Mouchot ; PM.

Collin

## Prenez la parole

Si vous souhaitez vous exprimer dans cette Lettre d'Information, envoyez-nous vos articles ou réactions à

[info-alees@lyon-ethique.org](mailto:info-alees@lyon-ethique.org)

### Bibli-éthique

Pour un capitalisme au service de l'homme

De Michel Cool (ed Albin Michel)

Les patrons ne sont pas tous des voyous ! Michel Cool, journaliste et écrivain, ancien directeur de *Témoignage Chrétien*, donne la parole à des patrons qui se battent quotidiennement pour sauver des emplois et respecter une éthique dans le rapport avec leurs salariés

## Ethique : merci la crise !

Un an après la chute de Lehman Brothers qui marque le déclenchement visible de la crise financière, économique, sociale, politique, globale, un des rares effets positifs est le resurgissement du mot éthique dans le vocabulaire du grand public et de tous les acteurs intermédiaires du politique et des médias.

L'éthique est une des composantes de la philosophie. Or, lors des dernières décennies, il est clair que la philosophie et d'ailleurs la théologie dans notre société laïque française ont déserté les sphères politiques et médiatiques. L'entreprise et le monde socio-économique, forme le champ d'ALEES : patrons, salariés, syndicats, clients et fournisseurs, des secteurs privés et publics, mais aussi le système d'enseignement.

La mission d'ALEES y est plus que jamais nécessaire. Elle implique des actions à deux niveaux :

- Retrouver les sources de l'éthique économique et sociale. D'où nos liens formels et informels avec des centres de recherche réputés de la métropole lyonnaise : Groupe EM Lyon, Universités Lyon 2 et Lyon 3, Université catholique de Lyon.
  - Assurer la pédagogie et la transmission des concepts à nos publics :
- . Entreprises
  - . Enseignement supérieur
  - . Etudiants.

Cette dimension très concrète et applicative est réalisée par les démarches maintenant éprouvées de l'Association :

- . Cafés éthiques
- . Pétales thématiques (groupes de réflexion/actions de durée 3 mois environ)
- . Conférences débat élargies présentant les résultats de chaque pétale
- . Publication (livre, site)
- . Conception de modules de formation à l'éthique, adaptés aux situations concrètes des entreprises.
- . Diffusion et réalisation de ces formations via des partenariats avec les établissements d'Enseignement supérieur et leur centre de formation permanente ou directement auprès des entreprises.

Alees intervient donc dans les quatre domaines d'activité professionnelle :

- . Entreprises du secteur privé
- . Entreprises et services des collectivités publiques
- . Organisations du secteur économique et social : coopératives, enseignement, éducation, santé, culture, mécénat.
- . Etablissements d'enseignement supérieur

Ses actions s'inscrivent dans les tendances majeures révélées par la crise :

- . Interpénétration croissante des trois domaines indiqués ci-dessus : partenariat public-privé, internationalisation d'activités, mécénat.
- . Rôle renforcé du politique tant au niveau territorial qu'au niveau global d'un monde plus complexe qui devient multipolaire
- . Impérative prise en compte de toutes les parties prenantes d'une entreprise ou d'une organisation socio-économique
- . Impact des (r)évolutions scientifiques et technologiques en particulier des TIC.

Pourquoi rejoindre ALEES ?

- Rencontrer des hommes ou femmes, responsables professionnels dans leur domaine économique et social
- Echanger sur les questionnements éthiques les plus cruciaux aujourd'hui.
- Contribuer à la formalisation des concepts, processus de décision et de mise en application dans les domaines d'intérêt et de responsabilité éthiques.
- Contribuer à une meilleure pédagogie et médiatisation auprès de tous les acteurs concernés.

Pour nous connaître et nous rejoindre consulter le site : [www.lyon-ethique.org](http://www.lyon-ethique.org).

**Yves LOIRE**

## Le cri du coeur

### "Réinventons la proximité!"

Le système économique mondial et son impératif de croissance effrénée, nous impose des aberrations ! Assez de ces produits qui traversent la terre dans tous les sens en brûlant l'énergie, alors qu'on trouve les mêmes localement ! Assez de ces stratégies marketing débiles qui poussent à vieillir artificiellement un produit pour qu'il soit sans cesse en obligation d'être renouvelé ! Si les 7 milliards d'être humains devaient gaspiller comme nous, pays riches, 5 planètes terre n'y suffiraient pas ! Nous devons changer de modèle, pour passer de la jouissance égoïste à la sobriété généreuse, seule à même d'apporter un sens à notre vie. Appliquons tout simplement le principe de subsidiarité cher à l'Union Européenne. Donnons au local la place qui lui est due. C'est possible ! Alors, n'attendons plus ! Favorisons, quand c'est possible, les fournisseurs locaux, la relation locale, qui constitue le vrai réseau social concret, générateur de contacts directs. La proximité n'est pas incompatible avec la mondialisation, elle en est une des composantes."

**Paul-Marc COLLIN**

## L'obligation « emploi des seniors » au 1<sup>er</sup> janvier 2010 !

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010\*, les entreprises de + de 50 salariés seront soumises à une pénalité de 1% des rémunérations sauf si :

- elles ont établi un plan d'action « emploi des seniors » de 3 ans
- elles ont conclu un accord d'entreprise « seniors » de 3 ans
- elles sont soumises à un accord de branche (moins de 300 p)

3 domaines d'action parmi 6 :

- recrutement de seniors dans l'entreprise
- anticipation de l'évolution des carrières
- conditions de travail et prévention
- compétences, qualifications et formation
- aménagement des fins de carrières
- transmission des savoirs, tutorat.

Pas de contraintes d'atteinte des objectifs chiffrés (recrutement de 50 ans et + ou maintien dans l'emploi de 55 et +) ni d'indicateurs coercitifs ou de contrôles de résultats, pour l'instant (sauf dépôt préalable à la Direction du Travail et contrôle Urssaf).

Beaucoup de liberté, donc, pour changer les mentalités\*\*... ! Raison de plus pour ne pas s'acquitter de cette contrainte en surface, sans saisir l'opportunité de choisir une solution concertée, cohérente avec l'intérêt de tous les salariés, y compris les jeunes, en s'inspirant des bonnes pratiques favorisant l'intergénérationnel, en France et à l'étranger et des guides disponibles !

Venez le 24 novembre (18h, Centre Jean Bosco, Lyon 5<sup>e</sup> Fourvière) pour participer à la restitution du [pétale intergénérationnel](#) !

\* cf [www.priorite-seniors.fr](http://www.priorite-seniors.fr) + décrets du 20/5/09, article 87 de la Loi de finance-ment de la SS du 17/12/08. Voir aussi l'accord interprofessionnel du 11.1.2008 sur la modernisation du marché du travail (flexisécurité) et celui du 13.10.2005.

\*\* Un seul regret : l'entreprise pourrait choisir de favoriser l'emploi des seniors en faisant appel à des consultants seniors via des missions ponctuelles de conseil (en indépendant, en portage salarial, en auto-entrepreneur ou tout autre forme d'emploi innovante...), mais cela n'entre pas dans le champ de cette mesure pour l'instant...

**Christine BISCH**