

# RESEAUX

**FNCD**  
Fédération Nationale des Cadres Dirigeants  
Savoir réseaux garder

LA LETTRE D'INFORMATION

DES CADRES DIRIGEANTS

N° 1

OCTOBRE 2014

EDITORIAL

## Pour une représentativité des Cadres Dirigeants...



Guy SALZIGER

**P**our ce premier numéro de **RESEAUX** - la nouvelle lettre d'information de la **FNCD**, en totale adéquation avec sa devise ! - j'ai tenu à revenir sur les fondamentaux à l'origine de la création de notre belle Fédération... mais aussi sur l'essence même de notre combat : **la représentativité des Cadres Dirigeants**.

RESEAUX succède à GESTION et veut ainsi encore plus traduire sa volonté d'ouverture, de développement mais

aussi son ambition de voir enfin reconnaître le rôle incontournable et la voix des Cadres Dirigeants dans le dialogue social en France, voix oubliée dans la loi de 2008.

Directement issue de la Confédération Générale de l'Agriculture, créée en 1945, la **FNCD** regroupe, aujourd'hui, de très nombreuses organisations et associations issues de la plupart des secteurs économiques. Quelle évolution !

La **FNCD** a pour vocation d'être un lieu d'échanges, de réflexions et de propositions sur des sujets d'intérêts communs aux organisations membres : représentation, statuts, rémunération, conseils et défenses juridiques, retraite, épargne et actionnariat salarial etc... Elle est également représentée au sein de nombreux organismes.

### Qui d'autre que la FNCD peut être la voix des Cadres Dirigeants pour :

- refonder le dialogue social en élargissant le périmètre du paritarisme avec les actionnaires salariés comme c'est le cas dans les pays scandinaves inventeurs de la flexisécurité
- promouvoir un code de déontologie chez les partenaires sociaux, respectueux des personnes quels que soient leurs statuts ?

La FNCD a rédigé en 2009 une Charte de déontologie qui fédère l'ensemble des membres de ses réseaux par ses huit valeurs fortes et intemporelles : **la loyauté, le courage, l'exemplarité, l'engagement professionnel, le respect d'autrui, la promotion de qualité de vie au travail, l'adhésion à des règles de rémunération cohérentes**, lisibles et mesurables, **un comportement de citoyen responsable**. Ce sont ces valeurs « phare » qui guident et doivent guider leur action au quotidien en tant que Cadres Dirigeants.

Par cet acte symbolique, les Cadres Dirigeants ont ainsi réaffirmé les valeurs et les principes de comportement et d'actions auxquels ils sont profondément attachés et sur lesquels ils s'engagent.

Ce premier numéro de RESEAUX se veut offensif pour qu'enfin soit « prise en compte la voix des Cadres Dirigeants » dans le dialogue social. Ce combat n'est pas nouveau, il a été engagé depuis plusieurs années. S'il fallait le redire, la **FNCD** est convaincue du rôle fondamental des Cadres Dirigeants pour notre économie et à n'en pas douter, ils sont un atout fort pour la compétitivité de nos entreprises. Leurs voix doivent être entendues et leur représentativité reconnue.

En juin 2014, la FNCD a été reçue au Ministère du Travail, du dialogue Social et de la Formation professionnelle par une Conseillère du Ministre.

Nous attendons toujours le retour du Cabinet du Ministre quant à la faisabilité et la prise en compte de nos propositions très argumentées, simples ajustements visant à améliorer l'application de la loi du 20 août 2008, et non à en changer le principe. Les aménagements souhaités par la FNCD sont de nature à favoriser la promotion de la démocratie sociale. Ce point est essentiel. Il fait référence à un engagement fort pris par **Michel SAPIN** lors de la séance du 07 février 2014 à l'Assemblée Nationale (en réponse à l'amendement N° 75/ Article 17 déposé par le Député **Gérard CHERPION**).

Lors de cet entretien de juin 2014, la FNCD a manifesté son souhait, fort du soutien du Ministère, de participer à des instances ou à des groupes de travail autour de thèmes comme les risques psychosociaux, la transformation des entreprises et leur management... La **FNCD** a également demandé l'appui du Cabinet du Ministre afin d'être audité ou entendu par le Haut Conseil du dialogue social sur la base de notre contribution du 14 novembre 2013 au bilan de la loi du 20 août 2008 intitulée " *Mémoire pour une reconnaissance de la représentativité des Cadres Supérieurs et Dirigeants* ".

Gageons qu'à travers toutes ses actions, initiatives et propositions, la **FNCD** provoque une réelle prise de conscience et un sursaut salutaire de ceux qui nous gouvernent.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Guy SALZIGER  
Président de la FNCD

## 'COMMENT MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA VOIX DES CADRES DIRIGEANTS'

Cette étude a été réalisée en collaboration avec **Maître Franck MOREL**, avocat associé BARTHELEMY AVOCATS, spécialiste du droit social, ancien Directeur adjoint de cabinet de plusieurs ministres du Travail.

**Proposition n°1 : Organiser ou permettre d'organiser une mesure d'audience spécifique des syndicats de salariés auprès des « cadres dirigeants » privés de droits de vote aux élections professionnelles.**

Après l'adoption de la loi du 20 août 2008, il a été nécessaire de compléter la mesure d'audience issue des résultats des élections de comités d'entreprise par l'organisation d'un scrutin spécifique qui a eu lieu en novembre 2012 auprès des salariés des très petites entreprises de moins de 11 salariés dans lesquelles aucune élection n'est obligatoirement organisée.

C'était l'objet de la loi du 15 octobre 2010.

L'enjeu était constitutionnel puisque ne pas prendre en compte la voix de plusieurs millions de salariés employés dans les TPE, c'était méconnaître leur droit à participation à la vie de l'entreprise. Le Conseil d'Etat avait indiqué dans un avis du 29 avril 2010 que « Dès lors que le législateur a retenu le critère de l'audience pour apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés, il ne pouvait, sans méconnaître le principe de participation, faire application de ce critère ainsi que des règles de validité des accords en excluant de la mesure de cette audience les salariés des entreprises qui à raison de leur effectif ne sont pas tenues d'organiser des élections de délégués du personnel. »

On pourrait tenir le même type de raisonnement pour les cadres dirigeants non électeurs qui sont visés, à la différence par exemple des demandeurs d'emplois, par les conventions collectives de branche.

La proposition peut donc du coup prendre deux formes.

**Forme 1 : Il est tout d'abord possible de raisonner à l'échelle de l'ensemble des entreprises.**

Cela supposerait de modifier l'article L.2122-5 pour y ajouter la phrase suivante. « Cette mesure d'audience prend également en compte les suffrages exprimés au scrutin concernant les salariés appartenant aux catégories professionnelles qui, du fait de leurs fonctions, ne peuvent se voir appliquer les dispositions des articles L.2314-15 et L.2324-14. »

Une section IV ter du titre II du livre premier de la deuxième partie du code du travail intitulée « Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les salariés non électeurs aux élections des représentants du personnel dans les entreprises du fait de leurs fonctions. » serait créée. Elle regrouperait les articles organisant cette consultation.

Celle-ci serait effectuée à la suite immédiate de chaque élection de comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel ou à défaut de délégués du personnel dans chaque entreprise, sur la base de listes de syndicats candidats sur sigle au plan national et valable quatre ans pendant toute la durée d'un cycle de mesure de représentativité. Seraient électeurs tous les salariés non électeurs à l'élection en question, du fait de leurs fonctions, hormis le dirigeant de l'entreprise lui-même. Le vote électronique serait effectué sur un site dédié, à partir d'un code fourni par le ministère du travail à réception des procès-verbaux de résultats ou de carence et qui permettrait de compiler dans les quatre années les résultats qui seraient nationaux.

Les articles suivants composeraient la section IV ter du livre premier de la deuxième partie du code du travail.

« Art. 2122-10-12- Les salariés appartenant aux catégories professionnelles qui, du fait de leurs fonctions, ne peuvent se voir appliquer les dispositions des articles L.2314-15 et L.2324-14 figurent sur une liste électorale spécifique et peuvent voter à une consultation spécifique organisée par voie électronique durant quatre ans à compter d'une date et dans des conditions fixées par décret.

Art. 2122-10-13 - Sont électeurs, ceux parmi ces salariés qui remplissent les conditions d'âge, d'ancienneté ou relatives à leurs droits civiques fixées aux articles L.2314-15 et L.2324-14. Les dispositions des articles L.2314-25 et L.2324-23 sont applicables à la contestation de l'électorat.

Art. 2122-10-14 - Lors de la transmission du résultat des élections professionnelles à l'autorité administrative, la liste des électeurs visée à l'article L. 2122-10-13 est transmise.

L'autorité administrative leur délivre en retour les codes leur permettant de voter pendant une période de trois semaines sur un site internet dédié. »

A défaut d'organiser une consultation pour l'ensemble des cadres dirigeants, une solution de repli peut consister à en ouvrir la possibilité dans les branches qui le souhaiteraient. Cette seconde solution est dégradée car induit une différence de traitement en fonction du volontarisme ou non des branches mais peut permettre également de mieux coller à la réalité du besoin.

**Forme 2** : Il s'agirait dans ce cas de reprendre le texte de l'amendement n°75 déposé par **Gérard CHERPION** et plusieurs autres députés à l'Assemblée nationale durant les débats autour de la loi du 5 mars 2014.

Il faudrait créer des dispositions spécifiques.

Le chapitre II du titre II du livre premier de la deuxième partie du code du travail serait complété par une section VI ainsi rédigée :

Section VI : Dispositions particulières

« Art. L. 2122-14. - Un accord professionnel ou un accord de groupe qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée regroupant des salariés qui, du fait de leurs fonctions, ne peuvent se voir appliquer les dispositions des articles L. 2314-15 et L. 2324-14, peut prévoir les modalités selon lesquelles la mesure d'audience prévue aux articles L. 2121-1, L. 2122-4, L. 2122-5, L. 2232-6, L. 2232-7 et L. 2232-34 est organisée au travers d'une consultation électorale spécifique respectant les principes généraux du droit électoral. »

« Peuvent être représentatives au niveau de la branche ou du groupe aux fins de négocier un accord qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée regroupant des salariés qui, du fait de leurs fonctions, ne peuvent se voir appliquer les dispositions des articles L. 2314-15 et L. 2324-14, les organisations syndicales catégorielles auxquelles les règles statutaires donnent vocation à représenter cette catégorie professionnelle et qui remplissent dans ce cadre les critères visés aux articles L. 2121-1, L. 2122-4, L. 2122-5. Les dispositions des articles L. 2232-7 et L. 2232-13 sont appliquées à de tels accords en prenant en compte les résultats de la consultation visée à l'alinéa précédent. ».

Dans ce cas également cette consultation serait organisée sur sigle et par voie électronique mais c'est l'accord professionnel qui indiquerait les modalités d'organisation, le ministère du travail pouvant les faciliter également via un site dédié.

Lors des débats parlementaires à l'Assemblée nationale le 7 février 2014, le rapporteur **Jean-Patrick GILLES** avait tenu les propos suivants : « *Je pense qu'il y a là un vrai problème. J'avais rejeté votre amendement, qui est un peu complexe, mais j'invite le ministère à se pencher sérieusement sur la question, car il me revient tout à coup que j'avais moi-même posé des questions écrites sur cette question. J'appelle donc à rejeter votre amendement, mais j'invite instamment le ministère à se pencher sur le sujet.* ».

**Le ministre du travail Michel SAPIN** avait indiqué « *Je suis défavorable à cet amendement et j'invite M. CHERPION à le retirer. Il a posé un problème très important, mais qui n'est pas l'objet du projet de loi. Il propose notamment des ajustements visant à améliorer l'application de la loi du 20 août 2008, et non à en changer le principe. Or les mesures présentées ici ont fait l'objet d'une consultation approfondie dans le cadre du bilan de cette loi. Ceci ne m'empêchera pas, néanmoins, de me pencher sur la question.* ». Il s'était ensuite engagé à se pencher sur la question et le ministère avec.

L'avantage de ces formules réside dans le fait qu'elles demeurent assez simples et sans doute d'un coût modeste et permettent de prendre en compte de manière pragmatique la voie des cadres dirigeants. L'inconvénient de ces voies est qu'elles limitent les bénéficiaires quasiment aux seuls dirigeants délégués de mandats de négociation sociale : les présidents d'organismes CHSCT et Comité d'Entreprise ou délégués du pouvoir de recruter ou licencier.

C'est très peu en regard de la population des cadres supérieurs et dirigeants.

C'est la raison pour laquelle une seconde proposition vise à mieux prendre en compte la place des experts de haut niveau et cadres techniques supérieurs.

**Proposition n°2** : Permettre la création par accord collectif de branche étendu ou par décret d'un collège électoral spécifique à une catégorie particulière de salariés.

L'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise, hormis les trois cas spécifiquement visés par la loi, est requise pour créer un collège spécifique.

Or, même si dans une entreprise, cette possibilité existe, cela ne pourra être le cas dans toutes les entreprises de la branche, empêchant ainsi une mesure de représentativité prenant en compte les seuls suffrages exprimés au sein de ce collège si une convention collective couvrait uniquement la seule catégorie de salariés qu'il regrouperait.

Les pouvoirs publics auront des craintes et des réticences devant des projets qui risquent de fragiliser la construction conventionnelle de branche en « vidant » une partie de la substance de la convention collective de branche, au profit de conventions collectives catégorielles ou interprofessionnelles nouvelles..

C'est la raison pour laquelle cette création de collège électoral spécifique au niveau d'une branche toute entière, pour toutes les entreprises de la branche ne pourrait être effectuée que sous certaines conditions.

En premier lieu, ce collège ne pourrait être instauré que par un accord de branche étendu signé par l'ensemble des syndicats représentatifs dans la branche. Cette exigence d'unanimité serait sans doute exigée pour les mêmes raisons qu'au niveau de l'entreprise.

Ensuite, elle devrait être fondée sur la nécessité de prendre en compte les spécificités d'une catégorie particulière de salariés telles qu'elles peuvent notamment être prises en compte par une convention collective spécifique.

Les « dirigeants salariés » ou les « salariés bénéficiant d'une convention collective particulière » visés devraient être par exemple déjà soumis à un régime conventionnel explicite, distinct de celui des autres salariés, et bien connectés à la notion de « branche », même s'il a un caractère incomplet. Leurs salaires, leurs horaires de travail, leurs cotisations sociales ou leur système de retraite, se distingueraient de celui des autres salariés au terme de textes conventionnels.

Le cas de la branche issue de deux articles du Code Rural statuant sur l'existence des deux populations des Mutuelles sociales agricoles, les agents de direction d'une part et les praticiens-conseils d'autre part, peut ainsi par exemple être pris en compte. Ainsi, l'article 0.723-147 du Code Rural fait référence en effet à « une convention collective nationale » ou bien, à défaut, à un statut de droit privé qui serait fixé par décret :

« Les conditions d'emploi des praticiens-conseils et des médecins-conseils chefs de service sont fixées, sous réserve des dispositions du présent paragraphe, par une convention collective nationale. Cette convention n'entre en vigueur qu'après avoir reçu l'agrément du ministre chargé de l'agriculture.

À défaut de convention collective applicable, le statut de droit privé des praticiens est fixé par décret. »

Il faudrait dans ce cas insérer un second alinéa ainsi rédigé aux articles L.2314-10 et L.2324-12 du Code du travail.

« Une convention ou un accord de branche étendu signé par l'ensemble des syndicats représentatifs dans la branche peut imposer la création d'un collège électoral spécifique à une catégorie particulière de salariés lorsque la nature des problèmes qui leur sont particuliers, qui peut être attestée par l'existence d'une convention collective particulière, le justifie. ».

L'existence d'une convention collective régissant le contrat de travail des « dirigeants salariés », des « salariés bénéficiant d'une convention collective particulière » ou bien des cadres des fonctions équivalentes que nous visons, n'est pas non plus systématique, loin de là, dans les entreprises ou les branches.

On peut par ailleurs noter qu'un réflexe pourrait pousser les organisations syndicales en place à ne pas reconnaître la nécessité de mise en place de tels collèges dans des branches pour préserver des positions acquises.

Il pourrait donc être ouvert la possibilité, à défaut d'accord unanime au ministre d'imposer par arrêté dans une branche donnée la création de tels collèges si l'importance des problèmes et l'ancienneté de la nécessité de leur prise en compte le justifient, afin d'éviter des mises en place de circonstances mais de fonder celle-ci sur des situations bien établies et anciennes.

Un alinéa suivant, après le second nouvellement inséré et présenté précédemment, serait ainsi rédigé :

« A défaut d'existence d'un accord de branche étendu et en cas de désaccord entre les organisations syndicales représentatives de la branche, le ministre du travail peut imposer la création d'un tel collège si l'importance et l'ancienneté des problèmes particuliers le justifient ».

Pour autant, c'est véritablement par l'action et par l'exemple que la voix des cadres dirigeants sera le plus efficacement prise en compte car on en démontrera l'utilité.

### **Proposition n°3 : Exprimer via des chartes et dans les instances de gouvernance des entreprises la voix particulière des cadres dirigeants.**

Les nouvelles dispositions issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 sur la présence accrue des salariés dans les conseils d'administration des entreprises, la consultation obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et les échanges dans ce cadre avec les instances de gouvernance plaident pour un rôle moteur des cadres dirigeants vers tout ce qui peut faciliter la participation des salariés au développement de l'entreprise.

Ils auraient donc tout à gagner à prendre toute leur part en terme de propositions, d'actions à ce mouvement via notamment des chartes éthiques ou des prises de positions originales démontrant la pertinence et l'originalité de leur positionnement qui à la croisée des exigences économiques et sociales leur permettent une prise en compte adaptée de leurs besoins.

Un tel mouvement renforcera la légitimité d'une mesure spécifique de la représentativité et facilitera le développement de démarches communes des cadres dirigeants dans les entreprises, les groupes, les branches.

## ELOGE DE LA COMPLEXITÉ



La situation de notre pays après la période électorale que nous venons de vivre invite à prêter attention à la réalité du monde qui nous environne et la complexité qui le caractérise.

Ce qualificatif de complexe nous semble mériter d'être retenu en ce que le latin *complexus* dont il est issu signifie ce qui est tissé ensemble, et que bien des causes de l'état présent trouvent leur origine dans l'oubli par de nombreux dirigeants des réalités dont sont tissés les êtres ou les choses au gouvernement desquelles ils sont attelés, ou se voudraient être invités à s'atteler.

Est-il besoin de souligner l'importance des exigences du réel dans le gouvernement des hommes qui fait le quotidien des cadres dirigeants et les invite à prêter la plus grande attention au lien entre l'homme et le travail, l'homme et sa famille, l'homme et son environnement, donc à la relation entre l'entreprise et le client, et au sein de l'entreprise entre le capital et les hommes.

Mesurons à cet égard l'influence des technologies cybernétiques qui, avec internet notamment, entraînent une moindre attention à l'information elle-même qu'au chemin qui y mène, ce qui ouvre sur la chosification progressive et insidieuse qui, dans un contrat par exemple, tend à éliminer la conscience de sa réalité synallagmatique entre des personnes, au profit du seul identifiant numérique le caractérisant au sein du système de traitement de l'information.

Dans le domaine financier cela est particulièrement sensible au regard de la gestion de l'épargne des familles qui

se voient dépossédées de toute responsabilité directe au prétexte de leur protection et dans le cadre d'enveloppes organisées par le législateur au profit d'un nombre restreint d'institutions financières agissant en lien étroit de soumission aux directives de la puissance publique.

Il résulte de ce mouvement, particulièrement en France, que le profit détermine de plus en plus nettement la structure du management des grandes entreprises, ce qui contribue à éloigner les managers de la réalité du travail des employés ce qui a également pour conséquence l'éloignement de ceux qui sont chargés de diriger le travail de ceux qui produisent vraiment. De la sorte, ceux qui décident in fine ne sont plus nécessairement ceux qui savent où se trouve la valeur, ce qui conduit parfois à des prises de décisions totalement écartées du réel.

Osons exprimer l'idée qu'en grande partie l'incapacité à résoudre la lancinante question du chômage trouve en cela son origine principale, de même que la rupture résultant des récentes élections intervenant dans un contexte de mise en œuvre d'a priori au caractère dogmatique, relevant d'utopies, et de leur traduction en idéologies, adoptées au sein d'appareils politiques entre les mains d'oligarchies qui s'auto-recrutent et font hélas preuve d'un autisme total au regard des opinions publiques qui s'écartent des dogmes qu'ils promeuvent.

Retenons à preuve du fondement de cette affirmation le refus de suivre la décision de rejet par référendum d'une évolution statutaire de l'Union Européenne corrigée par l'adoption d'un nouveau Traité ratifié cette fois par le Parlement pour effacer une décision du peuple contrariant la poursuite du projet fédéraliste européen.

L'écoute attentive des opinions exprimées au sujet de l'Europe révèle moins le refus du dialogue et de la coopération entre pays que le rejet d'une certaine conception égalisatrice de l'Europe faisant fi de l'histoire et des valeurs dans lesquelles se reconnaissent les

populations, et qui déterminent l'âme de leur pays, le fondant comme leur patrie, ce qui légitime des différences d'appréciation et d'organisation entre chacun d'eux.

La diversité des nations et des peuples qui les constituent mérite d'être appréciée comme une richesse authentique, et non comme autant d'obstacles à renverser pour l'édification d'une société idéale aux contours si incertains que bien peu sont en mesure d'en définir la réalité perspective.

Notre expérience de professionnels nous amène à souligner l'attention qu'il convient de prêter aux hommes en permanence, et en particulier, dans des moments d'évolution technologique ou structurelle caractérisés, et à l'absolue nécessité d'être clairs sur les finalités poursuivies, afin de rendre aisément perceptible la place concrète que chacun se verra reconnue dans le nouvel être social envisagé. Telle est l'exigence de base à faire sienne pour conduire le changement, telle est l'exigence à laquelle les politiques négligent trop d'apporter des réponses cohérentes aux détails intelligibles par tout un chacun.

Notre qualité de professionnels nous invite par exemple à dénoncer les méfaits de la paralysie résultant d'exigences administratives liées au prétexte de sécurisation maximale qui parfois sous couvert d'éthique ou de préoccupations écologiques submergent les entreprises comme les individus de paperasses ou de demandes de compte rendus divers. Examinons comment et pourquoi nous en sommes arrivés là, et œuvrons en vue de retrouver le fil conducteur d'une véritable éthique au travail comme des relations avec les citoyens.

Dans notre quotidien l'attention à porter à la paperasse (y compris sa forme numérisée technologiquement adaptée) nous détourne insidieusement de celle due aux clients, aux fournisseurs, aux salariés ou aux actionnaires qui, ensemble concourent au fonctionnement

de l'entreprise et dans la vie privée, de l'envie d'offrir un complément de travail temporaire à ceux à qui ce serait opportun.

Si, dans notre pays la tradition administrative remonte fort loin dans le temps, les instances de l'Union Européenne déploient un cortège de directives ou de règlements que le législateur français doit transposer dans le droit interne parfois sans avoir le droit à la moindre adaptation aux us et coutumes nationaux.

Permettre que toutes les énergies de l'entreprise tendent à satisfaire le client qui en est le véritable patron constitue un impératif de l'heure qui doit mobiliser les énergies des dirigeants. Le reste viendra de surcroît : conquête de nouveaux marchés, clients, profits, investissements, amélioration des conditions de travail, des salaires, des dividendes, des délais de paiements des fournisseurs.

Osons affirmer que la sortie de crise passe par le retour au travail, par une

gestion qui revienne à la réalité du travail pour créer de la valeur, par des real politiques qui tournent résolument le dos aux utopies et à leurs traductions idéologiques pour restaurer une éminente attention par les administrations publiques diverses de la réalité dont est fait le tissu social et de ce qui fonde l'âme du pays dans une exacte considération des éléments et des ressorts de sa complexité. Ainsi en va-t-il du futur européen aussi ! Osons donc l'éloge de la complexité !

Marcel JAYR

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE



### VOIR LOIN ET AGIR PRÈS - ARISTÉE

Diriger une entreprise est l'aventure moderne ! Dans une période mouvante avec ces incertitudes techniques, politiques, sociales, économiques et environnementales, le dirigeant se doit d'avoir une vision à moyen et long termes tout en manageant ses collaborateurs au quotidien. La coopération agricole n'échappe pas à la règle et met en place des moyens pour « produire l'avenir ».

#### Une formation spécifique

L'entreprise coopérative agricole possède l'avantage d'une gouvernance équilibrée entre un conseil d'administration composé des seuls agriculteurs et une direction opérationnelle composée de cadres dirigeants spécialistes de l'entreprise.

Pour ces derniers, **DIRCA**, le mouvement des cadres de direction de la coopération agricole et agroalimentaire, et **COOP de FRANCE**, confédération des coopératives agricoles, ont conçu en étroite partenariat avec l'ESSEC un cycle de formation dotant les participants des outils nécessaires au pilotage de l'entreprise coopérative, **ARISTÉE**.

#### Une pédagogie d'excellence

Ce parcours de 43 jours répartis sur 20 mois autour de six thématiques et la réalisation d'un projet stratégique débouchent sur le diplôme « **Management Général ESSEC Executive Education** » (titre de niveau 1)

#### Les six thématiques :

- Management stratégique
- Animation et motivation des hommes
- Gouvernance coopérative
- Finance et contrôle de gestion
- Marketing et développement commercial
- Information et communication.

L'équipe pédagogique de l'ESSEC apporte l'excellence de ses professeurs complétée par les interventions d'intervenants extérieurs de haut niveau et les témoignages d'acteurs professionnels de tout horizon.

#### La création d'un réseau professionnel

L'atout supplémentaire de la formation est de créer au sein de la vingtaine de participants des liens et un réseau source d'enrichissement mutuel et pérenne.

Depuis 2003, année du lancement d'**ARISTÉE**, cinq promotions se sont déroulées au bénéfice d'une centaine de cadres dirigeants. La sixième promotion débute le **23 janvier 2015**, et les inscriptions vont déjà bon train ! Pour rejoindre ce groupe, contacter **Services COOP de FRANCE**.

#### Contacts

**DIRCA**  
Henri DURNERIN  
06 07 28 22 52  
dirca@dirca.fr

**ESSEC Executive Management**  
Hubert FAUCHER  
01 46 92 49 00  
faucher@essec.edu

**SERVICES COOP de FRANCE**  
Renaud LAPORTE  
01 44 17 57 00  
renaud.laporte@servicescoopdefrance.coop

## SAVE THE DATES

12 janvier 2015

Baromètre FNCD  
des Cadres Dirigeants



20 mars 2015

Palais  
du  
Luxembourg

7<sup>èmes</sup> ASSISES  
NATIONALES

de la FNCD

"Intelligence économique et éthique"

## ROME DU LIBÉRALISME AU SOCIALISME

Leçon antique pour notre temps

Philippe FABRY

Edition Jean-Cyrille GODEFROY



Les causes du déclin des grandes puissances dans l'Histoire, alimentent une source inépuisable de thèses plus ou moins savantes :

Du repli sur soi paradoxal, lié au Confucianisme, prêté à la Chine du XIVe siècle (alors qu'elle dominait en inventivité, prospérité et échange le reste du Monde), à la décadence des élites et des vertus civiques, en passant par

les invasions barbares ou les causes endogènes au système (voir l'effondrement de l'URSS.....).

En fait, ces déclin restent le plus souvent de grandes énigmes d'autant que pour beaucoup, il n'y a pas en la matière d'explication claire, s'agissant de processus accidentels voire cycliques, de causes innombrables.

Aussi au moment où le monde occidental et le capitalisme libéral sont en proie au doute et font face à un « futur sans avenir », la parution que propose **Philippe FABRY**, avec le regard croisé de l'historien, de l'économiste et du politologue apparaît comme une « leçon antique (et précieuse) pour notre temps ».

« .....Rome a en effet commencé son histoire comme l'Amérique, en hyper puissance mondiale et s'est effondré à la manière de l'URSS..... »

Mais ce qui fait l'intérêt particulier de ce brillant essai, c'est aussi la thèse originale et captivante que propose l'auteur sur ce déclin de « l'empire ».

L'auteur met en lumière parmi les multiples explications traditionnelles de la chute de Rome, « la cause des causes » suggérée par **MONTESQUIEU** : la liberté perdue.

A son sens, en effet, le passage d'une pratique libérale aux origines de la république romaine, à un socialisme totalitaire sous l'empire, a fait passer « l'Etat de droit » de la liberté individuelle à un « Etat de droit » politicien et clientéliste anéantissant progressivement « l'avantage concurrentiel » que ses choix originaux de la liberté individuelle avait fait accepter pour développer son hégémonie sur l'ensemble du monde antique.

L'auteur considère que la « redistribution socialiste » pratiquée par l'empire induisant inexorablement un poids croissant de l'administration et des fonctionnaires a étouffé l'initiative et l'esprit d'entreprise et fait naître un capitalisme de connivence.

Le socialisme serait donc né avec l'empire romain .....tant pis pour les marxistes !

Au-delà de l'intérêt que pourront trouver les lecteurs sur le pourquoi de l'Histoire, s'ajoutent des éléments de réponse sur l'évolution du monde contemporain et tout particulièrement sur celle, politique, économique et sociale, des Etats Unis.

Avec une interrogation saisissante sur le chemin que semble prendre les USA sur la même voie que la Rome antique.

La super puissance Américaine a d'ailleurs perdu de sa superbe faisant payer de plus en plus au passage, par une prédation sur ses vassaux occidentaux à travers l'hégémonie de sa monnaie, ses déficits et ses dettes, sa marche progressive vers le socialisme sans en payer le prix. Si le coût de la suprématie américaine à travers le privilège du dollar, a été compensé par l'action pacificatrice de gendarme du monde que jouèrent les USA, aujourd'hui on peut douter que les dépenses sociales de l'Etat fédéral profitent pleinement à ses alliés et au reste du Monde.....

Si à travers l'usage immodéré de sa planche à billets « l'Amérique devait tomber dans le socialisme, c'est le reste du Monde qui en paierait le coût, entraîné dans le même déclin ».

Toutefois l'auteur ne désespère pas qu'elle puisse se ressaisir comme elle le fit durant la période **REAGAN**.

L'Amérique saura-t-elle s'éviter par la tentation d'un peu plus de sécurité, promise par le Socialisme, une perte d'un peu plus de sa liberté individuelle en sachant que le risque comme le rappelait le fondateur **Benjamin FRANKLIN**, c'est de perdre les deux.

Un essai brillant et dérangeant.

Jean-Louis CHAMBON  
Président du Prix TURGOT



Le bon sens  
a de l'avenir.

S'engager pour ses clients, agir pour les régions, garder les pieds sur terre. [www.lebonsensadelavenir.fr](http://www.lebonsensadelavenir.fr)