



Contribution de la CFE-CGC
au Grand débat national

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE ET GOUVERNANCE

Janvier 2019

LE CONSTAT

Mettre fin aux stratégies financières qui délaissent les grands équilibres de l'entreprise et le long terme, et pénalisent l'emploi et le pouvoir d'achat.

Aujourd'hui, le fonctionnement de notre économie s'avère fortement déterminé par le comportement des grands groupes qui sont au sommet de la « chaîne économique » et contraignent fortement les entreprises sous-traitantes (ETI puis PME et TPE). Cette pression se fait le plus souvent au profit exclusif des actionnaires par l'augmentation des cours de bourse. Cette stratégie se fait sans aucun bénéfice pour l'emploi, en dégradant le pouvoir d'achat et avec des conséquences néfastes en chaîne dans tout le tissu économique :

- Une pression économique forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes,
- Un niveau d'investissement insuffisant,
- Le recours croissant et excessif à l'activité dans des pays à coût de main d'œuvre inférieur au nôtre,
- Une compression des frais de personnel et de structure des établissements français.

LA RÉPONSE

Imposer une structure de gouvernance des grandes entreprises favorisant la prise en compte du long terme et engagée sur les enjeux sociaux et environnementaux.

Des évolutions législatives doivent être apportées rapidement en ce sens, elles doivent être incluses dans la loi PACTE en cours de discussion parlementaire.

Ces mesures sont une réponse structurelle forte et adaptée au sous-emploi et à la baisse de pouvoir d'achat frappant nombre de nos concitoyens.

Les propositions de la CFE-CGC

Une définition légale de l'entreprise est indispensable dans le code civil, spécifiant son intérêt propre. C'est un point d'ancrage indispensable pour que les administrateurs puissent porter une vision et des arguments de long terme afin de mettre fin aux comportements court termistes qui minent notre économie. Elle doit préciser que ses parties constituantes sont ses associés/actionnaires et ses salariés, et que l'entreprise doit être gérée dans l'intérêt équilibré de ses 2 parties constituantes.

Une délibération annuelle du Conseil d'administration doit préciser la compréhension et les déclinaisons de cet intérêt propre. De même, il faudrait prescrire une délibération annuelle obligatoire du conseil d'administration ou de surveillance sur le thème du partage de la valeur ajoutée.

Un comité RSE des parties prenantes doit permettre l'expression des attentes des parties externes auprès de la gouvernance (devront être représentés les salariés, les dirigeants, les actionnaires, mais aussi les acteurs locaux potentiellement impactés par les activités de l'entreprise).

Dans les sociétés employant plus de 1000 salariés (qu'elles soient SA, SAS ou mutualistes), la loi doit prescrire une proportion d'1/3 d'administrateurs salariés dans les conseils, avec 1 siège réservé aux cadres, dû à leur position particulière dans la chaîne de décision. Associé à la représentation de l'actionnariat salarié dont le développement doit être encouragé, les salariés, qui sont les plus soucieux du long terme de leur entreprise, représenteraient près de 50% de la gouvernance des grandes entreprises.

Une instance pluridisciplinaire doit être chargée de rédiger un Code de gouvernance d'entreprise prenant en compte « l'intérêt propre » tel que défini à l'article 1833 du Code civil.

Encadrer la rémunération des dirigeants qui doit être fonction de l'atteinte des objectifs de l'entreprise définis en conformité avec son intérêt social. Par exemple, la rémunération variable des dirigeants pourrait être basée pour 1/3 sur la performance économique, pour 1/3 sur des critères RSE et pour 1/3 sur des objectifs d'innovation.