

Redonner toute sa place au capital humain

La question salariale s'est récemment invitée dans le débat politique, au moment où un grand nombre d'entreprises retrouvent une situation financière favorable.

Parmi les parties prenantes de l'entreprise, les créanciers ont plutôt bien traversé la crise Covid, aidés par la mise en place des Prêts Garantis par l'Etat ; les actionnaires ont des perspectives qui s'éclaircissent, le CAC40 a dépassé son point haut de 2007 pour s'approcher de son sommet de 2000. Les salariés sont eux aussi confrontés aux adaptations et à la flexibilité permanente qu'impose la mondialisation sans que nous ayons trouvé la bonne formule du « retour à meilleure fortune » dont ils pourraient bénéficier.

La question va au-delà du partage de la valeur. La taille croissante des organisations, les restructurations permanentes, la mobilité requise ébranlent la question du sens au travail. A l'ère des petits boulots, alors que le niveau de formation s'est accru sur longue période, les jeunes, qui aspirent à plus d'autonomie et d'engagement, ne veulent plus croire à l'entreprise. Il faut redonner du sens au travail et l'entreprise a besoin pour son succès de salariés engagés.

Le contexte actuel est porteur et doit nous conduire à une ambition plus large que la seule question des salaires.

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise et les thèmes de l'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) sont devenus des préoccupations croissantes chez les investisseurs et dans les entreprises. Même si leur traduction dans la pratique est encore modeste, elles ont le mérite de rappeler l'urgence de corriger les externalités négatives produites par le capitalisme, par ailleurs seul modèle économique que nous connaissons créateur de valeur, qu'il s'agisse des dommages environnementaux ou des inégalités. La loi Pacte, votée en 2019, a dans le nouvel article 1833 du Code Civil ouvert de nouvelles perspectives en prévoyant que « l'entreprise est gérée dans son intérêt social, en considération des enjeux sociaux et environnementaux de son activité » et a prévu un cadre fiscal favorable au transfert d'une partie de la valeur de l'entreprise en faveur des salariés lors d'une cession par ses actionnaires.

Donner au capital humain toute la place qui lui revient impose la mise en place d'un nouveau contrat social qui s'appuie sur un partage plus favorable aux salariés de la valeur et du pouvoir dans l'entreprise en les associant au capital et à la gouvernance.

Il ne s'agit pas d'un retour en arrière, aux lois de 1946 ou de 1969 sur la participation des salariés. Leur portée a finalement été limitée par rapport à leur ambition même si on doit reconnaître leur caractère précurseur. Il s'agit de prendre en compte la formidable transformation au cours des vingt dernières années, révélée avec la crise Covid, de la place de l'entreprise dans l'espace politique et social. L'entreprise est à l'aise dans la mondialisation, là où l'Etat est limité dans ses frontières. Elle devient très puissante et, si son premier objectif est sa rentabilité sans laquelle sa propre survie n'est pas assurée, elle se retrouve à élargir sa

responsabilité : Facebook veut créer sa propre monnaie, Twitter interdit son compte au Président des Etats Unis, Pfizer et Leclerc se reconnaissent une mission d'intérêt général pendant la crise Covid. L'Etat conserve un rôle important, non pas celui de tout prendre en charge car il n'en a plus les moyens budgétaires, mais celui de fixer les règles conformes à l'intérêt général et un cadre de régulation qui encourage l'innovation.

Dans ce contexte, faire participer les salariés aux conseils d'administration, et pas seulement dans les grandes entreprises, c'est les impliquer dans des sujets de plus en plus globaux auxquels l'entreprise est confrontée ; qu'ils deviennent actionnaires c'est aussi partager la richesse là où elle est créée plutôt que de favoriser toujours plus de redistribution.

Cette évolution suppose de faire le pari de l'intelligence et de la confiance. L'entreprise, les salariés et la société ont tout à y gagner. Dans l'entreprise « cohésive » les salariés comprendront mieux son fonctionnement dans sa globalité et entreront dans la logique d'ensemble de l'économie. Ils apporteront une connaissance utile du terrain et leur motivation sera renforcée. L'entreprise jouera collectif.

Aux salariés de s'approprier ces sujets, aux actionnaires d'y trouver leur propre intérêt, au politique maintenant ou jamais de favoriser cette évolution !

Philippe LATORRE

Décembre 2021

Philippe Latorre a publié « Le Nouveau Contrat Social » avec Christian Pierret, préface Pascal Lamy, mars 2021, Ed Bord de l'Eau