DOSSIER CFDT

« Gouvernance d'entreprise » :

Les salariés au cœur, la CFDT comme acteur.

Les parties prenantes de l'entreprise – c'est-à-dire ses propriétaires, ses dirigeants, ses salariés […] – ont des intérêts souvent divergents à défendre. Les choix opérés par les dirigeants en matière de fonctionnement, d'investissement… ont des conséquences importantes sur la vie des salariés, l'avenir de l'entreprise.

Qui décide de la direction à prendre ? Au nom de quels intérêts ? Comment sont choisis et contrôlés les dirigeants ? Quels contre pouvoirs permettent de réguler le système ?
Autant de questions sur lesquelles la CFDT veut agir.

Constat de la CFDT : des entreprises guidées par la finance.

Le seul objectif est de faire du profit.

La vision de l'entreprise a changé. Hier, l'entreprise était définie par la nature de ce qu'elle produisait comme bien ou comme service. Les intérêts des salariés se confrontaient aux intérêts du dirigeant de l'entreprise, qui en était aussi le propriétaire. Aujourd'hui, l'entreprise est devenue un terrain d'investissement dont le but ultime est de réaliser un profit maximum, l'objet social étant devenu secondaire.

« Les contraintes financières imposées aux dirigeants de l'entreprise et au management, par les actionnaires de l'entreprise, ont transformé de fait le fonctionnement et la finalité de l'entreprise ».

Faire monter la valeur des actions

La financiarisation des entreprises a eu des répercutions majeures sur la gouvernance :

- La place considérable du rendement financier de l'entreprise dans les choix de celle-ci,
- L'intéressement des dirigeants et des managers à la valeur boursière de leur entreprise.

Tout ceci conduit à une stratégie de court terme pour optimiser le profit des actionnaires parfois au détriment de la pérennité à long terme de l'entreprise. Les fonds d'investissements, détenteurs de capitaux, ont recherché, pour atteindre leurs objectifs, des alliances avec les dirigeants des entreprises dans lesquelles ils investissent.

Ces alliances ont de fait éloigné des lieux de décisions stratégiques la prise en compte des autres composantes intéressées à la marche de l'entreprise que sont notamment les salariés et les sous-traitants.

4 propositions de la CFDT pour une meilleure gouvernance:

1. **Rénover la négociation annuelle obligatoire:**
   - Elle doit devenir un lieu de négociation qui englobe à la fois l'emploi, la formation et les rémunérations de tous les salariés.
   - Elle doit favoriser une meilleure répartition de la valeur créée, notamment en vue d'améliorer les conditions de la production : organisation du travail, formation, qualification et rémunération des salaires, etc.
2. **Imposer la consultation des représentants des salariés sur la définition des critères de rémunération des dirigeants et du management :**
   - Les critères de rémunération des dirigeants doivent être transparents et porter sur des enjeux sociaux et environnementaux, afin d'inciter les dirigeants à prendre en compte les conséquences de leurs choix sur les salariés (emploi, condition de vie au travail…) et à inscrire leur stratégie d'entreprise sur le long terme.
3. **Elargir le périmètre de la négociation dans certains domaines** (conditions de travail, intéressement,…) afin de dépasser les frontières de l'entreprise et intégrer les sous-traitants qu'ils soient ou non dans l'entreprise.
4. **Faire évoluer l'information/consultation des IRP** :
   - Toute restructuration doit faire l'objet d'une concertation transparente, en amont des décisions stratégiques de l'entreprise.

Janvier 2010

Cfdt des choix, des actes PARKEON

Une gouvernance responsable, condition d'une entreprise responsable.

Faire progresser la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) nécessite de faire évoluer sa gouvernance (qui gouverne, qui contrôle, pour quels intérêts ?)
Il faut donc repenser la place de toutes les composantes de l'entreprise dans les processus de prise de décisions stratégiques pour que ces décisions prennent en compte les intérêts de tous, notamment ceux des salariés, et respectent l'environnement.

Aujourd'hui, plusieurs lieux de décisions, de concertations ou de confrontation concourent de façon plus ou moins importante à la définition de la stratégie de l'entreprise et à la prise en compte des intérêts des différentes composantes :

- Le conseil d'administration,
- Le comité exécutif de l'entreprise,
- L'assemblée générale des actionnaires,
- Les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, DP, CHSCT,…),
- La négociation annuelle obligatoire,
- Etc.

Une entreprise performante, ça ne peut pas être :

- D'un coté des dirigeants et des actionnaires qui décident de tout sans concertation,
- De l'autre des institutions (ou siège les représentants de salariés) dont la seule mission serait la gestion des conséquences de ces décisions.

La négociation sociale doit être un lieu de confrontation pour aboutir à des compromis qui **prennent en compte l'intérêt des salariés dans les choix de l'entreprise**. Le dialogue social doit permettre **d'agir en amont** des décisions que doit prendre le conseil d'administration ou l'assemblée générale des actionnaires.

Pour la CFDT, modifier la gouvernance, c'est :

- Développer la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration, mais surtout renforcer la place de la négociation collective et le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) sur la stratégie de l'entreprise, particulièrement sur l'emploi, les qualifications des salariés et les critères de rémunération des dirigeants (pour cela, la CFDT fait 4 propositions en direction du patronat) .
- Renforcer le poids du syndicalisme dans les choix d'investissement faits par les fonds issus de l'épargne salariale (intéressement, participation). Nous devons notamment agir pour que se développe la notation des entreprises sur la base de critères sociaux et environnementaux, et pas seulement financiers.

* * *

Les élus des entreprises sous LBO ne sont plus isolés dans leurs revendications. Outre la CFDT, le parlement européen aussi s'intéresse au capital investissement dont 2010 verra, peut être, une amélioration ...pour les entreprises et ses salariés?

En septembre 2008 le Parlement européen a adopté par 562 voix pour, 86 voix contre et 25 abstentions, une résolution contenant des recommandations à la Commission sur les fonds alternatifs et les fonds de capital-investissement (LBO).
Le rapporteur, Jean-Paul Gauzès, explique que les enjeux du projet de directive européenne viennent du fait qu'on tire aujourd'hui les leçons de la crise : dans le domaine financier il est nécessaire que tout soit régulé et supervisé.
Le rapport de Jean-Paul Gauzès sera débattu en commission en février 2010 et voté en séance plénière en juillet.

Les parlementaires demandent à la Commission de proposer des règles pour interdire aux investisseurs de "dépouiller" les entreprises ("dépouillement des actifs") et d'abuser ainsi de leur puissance financière d'une manière qui ne fait que désavantager sur le long terme l'entreprise acquise, sans avoir aucun impact positif sur les perspectives de cette entreprise ni sur la situation de ses salariés, de ses créanciers et de ses partenaires. Par conséquent, ils proposent des règles communes au niveau de l'UE pour garantir le maintien du capital des sociétés.

Cfdt des choix, des actes PARKEON