

Pour une gouvernance plus démocratique des entreprises

La crise financière a mis en exergue la question de la rémunération des dirigeants des grandes entreprises. Beaucoup, la main sur le cœur, ont apporté leur obole à ce débat, en ciblant les parachutes dorés. Sincérité ou stratégie du chiffon rouge ? Sans doute les deux à la fois. Reste que cette crise financière qui se répercute sur l'économie réelle, mérite bien plus que des propositions limitées à la rémunération des PDG.

Car, faut-il rappeler la responsabilité première des organes de gouvernance de ces banques dans ces prises de risques insensées ? Faut-il rappeler que les décisions se prennent trop souvent en toute opacité, et trop souvent par une élite cooptée par permutation circulaire ? En effet, ce sont souvent les mêmes qui décident dans de multiples conseils d'administration. Par ailleurs, ils se constituent des comités de rémunération à leur image, pour définir entre eux la politique salariale qui s'applique à eux-mêmes. Si le débat autour du cumul des mandats en politique se pose, il existe donc aussi au niveau des administrateurs des grandes entreprises. Le néo-capitalisme international s'érige dans un cercle fermé !

Mais les dérives sont aussi la résultante de la mutation du capitalisme. Le rôle du dirigeant a changé, obéissant au dictat de nouveaux actionnaires plus soucieux de leurs propres intérêts de court terme que de la pérennité même de l'entreprise. L'émergence des fonds de pension, l'accélération des mouvements de capitaux et la mutation de grands groupes industriels en holdings, ont fait le reste. C'est bien là l'illustration du rapport de force désormais inégal entre la vocation financière, la vocation industrielle et la vocation sociale de l'entreprise. Les bons patrons ne sont plus ceux qui projettent leur entreprise dans l'avenir ! Ce sont ceux qui, au travers de normes comptables parfois permissives, se permettent d'afficher des résultats à la hauteur des attentes actionnariales de court terme. Aujourd'hui, la finance n'est plus au service des entreprises, ce sont les entreprises qui servent la finance !

Alors, que nous offre t-on pour sortir de cette spirale ? Le Medef, d'un côté, propose une charte pour moraliser la rémunération des dirigeants. Le Gouvernement, de l'autre, souhaite légiférer pour encadrer celles-ci. Ces propositions, certes intéressantes, n'aboutiront qu'à une moralisation de façade. Interdire les parachutes dorés est effectivement une solution qui lutte contre la prime à l'inefficacité. Mais, dès la promulgation de la loi, il faudra compter sur l'ingénierie de gouvernance actuelle, pour trouver les parades adéquates à cette nouvelle contrainte.

Enfin, ces propositions ne répondront pas au problème de fond. Seule une réflexion plus large et sans tabou devrait permettre d'équilibrer le rapport de force et redonner la vocation première à l'action entrepreneuriale. A travers le prisme de la moralisation du capitalisme, une des solutions réside aussi au sein de la gouvernance des entreprises. La question cruelle et cruciale de la composition des organes de gouvernance des entreprises, est donc clairement posée !

L'Allemagne et la Suède prévoient la représentation du personnel dans la gouvernance des grandes entreprises. En France, seules les entreprises publiques et celles qui ont été privatisées ont, par obligation ou conviction, des administrateurs salariés. D'autres ont introduit la représentation des salariés actionnaires.

L'apport de ces administrateurs est souvent reconnu et précieux. Par leurs connaissances précises de la réalité de l'entreprise, ils rééquilibrent les débats au sein des instances décisionnelles. Parfois, ils influent sur la décision. Mais la vertu première de cette ouverture

réside dans ce que les décisions stratégiques sortent du secret des cooptés. Devant cette transparence obligée, on ne peut plus faire n'importe quoi !

Face aux dérives constatées, les leçons de cette pratique de plus de 20 ans se doivent d'être partagées. Nous avons acquis une expérience concrète du fonctionnement des conseils de grandes entreprises et nous sommes témoins des effets positifs et ses limites de l'application des normes de gouvernance que les institutions financières et les rapports successifs de Viennot et de Bouton préconisent.

Il est effectivement grand temps d'étendre aux entreprises privées, faisant appel à l'épargne et souvent majors du CAC 40, cette révolution démocratique de la gouvernance. C'est de l'intérêt des entreprises de redonner du sens à cette collectivité faite de salariés, de dirigeants et d'actionnaires.

Car la réalité vient de démontrer que la simple consultation du Personnel au sein des comités d'entreprise, qui reste impérieuse, est insuffisante. De trop nombreuses décisions se prennent dans les alcôves des conseils d'administration, entre gens du même monde.

Bien formés, bénéficiant de moyens adaptés et avec une indépendance affirmée par la loi, l'apport des salariés à la gouvernance de leur entreprise, permettrait de rééquilibrer vers l'industriel et le social ce qui est aujourd'hui tourné vers la finance. Ainsi serait retrouvée la confiance que placent les investisseurs, les salariés et les citoyens auprès des entreprises qui ont vocation de produire la richesse qu'une société démocratique se doit de répartir équitablement.

Patrick LARRADET, administrateur salarié élu au Conseil de surveillance de RTE

Pierre ALANCHE, ancien administrateur salarié élu au CA de Renault

Michel FAURE, administrateur salarié élu au CA d'Air France

Jean-Claude BERTRAND, administrateur salarié élu au conseil de surveillance d'AREVA

Philippe PESTEIL, administrateur salarié élu au CA d'EDF