

Avis voté lors de l'Assemblée plénière du 28 mai

Performance et gouvernance de l'entreprise

Groupe des professions libérales

À l'heure de l'internationalisation du capital et de la globalisation financière, il faut tout faire pour éviter un divorce entre entreprises, salariés et actionnaires.

Nous sommes convaincus, comme la rapporteure, que la performance globale de l'entreprise passe par une gouvernance capable de conjuguer les intérêts de ses parties prenantes, dans une vision stratégique partagée. Pour ce faire, la confiance doit se trouver au cœur du management et il faut penser la vie de l'entreprise sur le long terme. Les déterminants essentiels de la performance de l'entreprise ne sont-ils pas à la fois le capital humain et le capital financier ?

Aujourd'hui, et on peut le regretter, la tendance est à la gouvernance actionnariale très centrée sur la rentabilité financière et la valeur de l'action. L'actionnaire montre souvent une absence totale d'*affectio societatis*, voire de compréhension intime de la marche de l'entreprise.

Elle constitue une triple menace pour l'entreprise : une focalisation sur le court terme, une individualisation des objectifs, une innovation « impatiente » alors que le long terme, comme le risque, sont par essence associés aux efforts de recherche et développement.

Dans notre pays, les PME/TPE constituent l'essentiel du tissu économique. Le terme de gouvernance ne s'applique guère à celles dont le capital est à dominante familiale et dont les relations avec les salariés ont un caractère direct et peu formalisé.

Pour nous, la performance économique, quelle que soit la taille de l'entreprise, dépend de sa capacité à créer une communauté d'intérêt. Elle est par ailleurs indissociable de la performance sociale.

L'avis préconise l'intéressement et la participation, véritables outils de compétitivité. Ils sont effectivement des leviers de la performance. Ils ne se résument pas à une modalité de répartition des fruits de la croissance. C'est d'abord un état d'esprit et une culture. L'entreprise ne peut espérer durer sans l'adhésion de ses salariés, par la participation aux résultats, aux performances avec les accords d'intéressement, au capital avec l'actionnariat salarié, toutes formules concourant au même objectif : être performant.

Cela constitue une stratégie gagnant-gagnant, mais elle est plus répandue dans les grandes que dans les très petites entreprises.

Des progrès considérables toutefois ont été accomplis, avec l'ouverture de différents dispositifs comme le plan d'épargne entreprise, l'intéressement et la participation pour les PME de moins de 250 salariés avec la création de plans d'épargne interentreprises, facilitant ainsi la diffusion de l'épargne salariale (ES) sous toutes ses formes dans les TPE.

En ce qui nous concerne, créé à l'initiative de l'UNAPL, le plan ES-PL a été mis en place dans les cabinets libéraux employant au moins un salarié (à temps partiel ou à plein temps). Il comprend un Plan d'épargne entreprise (PEE) à échéance 5 ans et un Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) à échéance retraite avec sortie en capital. Les abondements sont versés par l'entreprise en complément des versements de chaque adhérent.

Si la motivation est individuelle, la confiance et le résultat sont collectifs. Convaincu qu'une bonne gouvernance ne peut que s'appuyer sur le partage d'une ambition partagée, le groupe des professions libérales a voté l'avis.