Partager la valeur créée dans l’entreprise : un moyen d’attirer de motiver et de fidéliser les talents

Publié le 14 novembre 2019

19 milliards d’euros, c’est le montant supplémentaire versé par les entreprises françaises en 2019. 19 milliards de rémunérations brutes en plus par rapport à 2018 donc. Signe, s’il en fallait, que les entreprises jouent bien le jeu du pouvoir d’achat. Pour en parler, Patrick Martin, président délégué du MEDEF.

>> Ecouter l'interview de Patrick MARTIN (Expression directe - France Inter - samedi 2 novembre 2019)

A quoi correspondent ces 19 milliards d’euros ?
Patrick MARTIN : *19 milliards d'euros c'est évidemment une somme considérable. Elle se décompose en trois postes. D'abord il y a les salaires versés aux 250.000 emplois qui ont été créés par les entreprises privées au cours de l'année écoulée. Ensuite ce sont 2,2 milliards versés au titre de la prime Macron, en réalité « la prime patrons », puisque cette somme sort bien de la poche des entreprises, avec 5,5 millions de bénéficiaires. Ce sont enfin les augmentations de salaires qui ont été attribuées aux salariés, sensiblement au-delà, d'ailleurs, de l’inflation, donc avec un gain net de pouvoir d'achat. Au total cela représente exactement 19,2 milliards d'euros.*

Un autre moyen de contribuer au pouvoir d'achat des salariés, c'est le partage de la valeur. Tout d'abord, qu'entend-on par partage de la valeur ?
Le MEDEF est très attaché à un juste partage de la valeur. C'est la répartition de la richesse entre, d'une part les salariés, d'autre part les actionnaires, et enfin ce qui reste dans la poche de l'entreprise pour investir et préparer son avenir. Quoi qu'on en pense, ce partage de la valeur reste équitable dans la durée, en France, il est plus favorable aux salariés que dans la plupart des autres pays développés. C’est un moyen de fidéliser, d'attirer les talents dans l'entreprise, c'est un moyen de motiver les salariés, et puis ce n'est que justice. Il y a des dispositifs d'épargne salariale, sous forme d'intéressement, de participation, d'actionnariat des salariés, de plan d'épargne entreprise, de plan d'épargne retraite. Au final ce sont près de 20 milliards d'euros qui ont été distribués en 2019 par les entreprises au titre de ces différents dispositifs.

Mettons-nous un instant dans la peau d'un chef d'entreprise. Mon entreprise compte 55 salariés, elle se développe plutôt bien, je souhaite partager la valeur créée avec mes collaborateurs, comment m'y retrouver dans cette palette et comment choisir ?
La solution la plus intéressante, la plus puissante, c'est l'accord d'intéressement. Ces accords d'intéressement sont encore insuffisamment mis en œuvre dans les entreprises françaises et singulièrement dans les petites et moyennes entreprises. Il faut bien avoir en tête que ces accords sont extrêmement motivants pour les salariés, que leur formalisme a été assouplie par la loi PACTE, et que, enfin, pour les entreprises de moins de 250 salariés, cette loi prévoit l'exonération du forfait social, c'est-à-dire une baisse de coût de 20 % pour les entreprises. Donc, c'est motivant, c'est simple, le MEDEF va s'employer à ce que nos entreprises mettent en place, là où ils n'existent pas, des accords d'intéressement.

Vous évoquiez tout à l'heure la prime exceptionnelle pour le pouvoir d’achat. Celle-ci devrait être renouvelée en 2020, à condition d'avoir conclu un accord d'intéressement pour une durée d'un an

avant fin juin 2020. Bonne ou mauvaise nouvelle pour le MEDEF ?
C’est plutôt une bonne nouvelle. Je rappelle qu’au titre de 2019 on a distribué 2,2 milliards d’euros, il y a eu 5,5 millions de salariés bénéficiaires, donc on se réjouit que le dispositif soit reconduit en 2020. Il ne sera probablement pas reconduit pour les années suivantes, il ne faut donc pas se priver de l'utiliser. Je rappelle par ailleurs que ce qui a été distribué en 2019 n’a pas été du tout au détriment des augmentations de salaires, qui ont été importantes sur l'année en cours. Le nouveau dispositif conditionne, pour 2020, le versement de cette prime à la signature d'un accord d'intéressement. Alors évidemment, ça introduit une lourdeur, mais ça n'enlève rien au fait que le MEDEF va encourager les entreprises, qui n'en ont pas déjà, à signer des accords d'intéressement. Au final, c'est une bonne mesure, et si les résultats des entreprises sont là, si la conjoncture ne se dégrade pas, nous assurerons de nouveau la promotion de ce dispositif de prime auprès de nos adhérents.

Concrètement, comment s’y prendre pour mettre en place mon accord d’intéressement ?
D’abord, il faut négocier cet accord d'intéressement. Ensuite, on doit fixer des critères objectifs, qui peuvent ne pas être que des critères financiers. On peut par exemple prendre en compte le respect de l'environnement, la mesure de la satisfaction client, la diminution des accidents du travail... Toutes sortes de critères qui sont à la main du chef d'entreprise, dans le cadre de la négociation avec ses salariés, et qui permettent de motiver l'ensemble du personnel autour des objectifs stratégiques de l'entreprise au service, bien sûr de l'entreprise elle-même et de ses salariés, mais également de son environnement.

Ce n’est pas toujours facile de partir d'une feuille blanche, est-ce qu’il existe des modèles dont les entreprises peuvent s’inspirer, ou vers qui peuvent-elles se tourner pour être accompagnées ?
Bien sûr, maintenant il faut passer à l'action sur ce dispositif qui, je le redis, est extrêmement intéressant pour tous. Donc le MEDEF, va faciliter la mise en relation des chefs d'entreprise motivés par ce projet, à travers un site Internet, interessement.medef.com, à travers le compte Messenger du MEDEF, pour que les entreprises motivées puissent être au contact d'interlocuteurs spécialisés. C'est vrai pour les 173.000 adhérents du MEDEF, c'est vrai pour toutes les autres entreprises, et ça se fera, aussi, par les 120 structures territoriales du MEDEF, ou les 84 fédérations professionnelles que nous représentons.