**Comment rémunérer le Capital et le Travail au XXI$^{e}$ siècle ?**

**Patrick Pouyanné**
**Total**

**Le contexte**

Par rapport à ses partenaires européens, au premier rang desquels l'Allemagne, la France souffre aujourd'hui de plusieurs handicaps que certaines mesures récentes, comme celles prévues par le Pacte de Responsabilité n'ont fait que commencer à atténuer.

– Un coût horaire du travail trop élevé (34,6€/h, 10% de plus qu'en Allemagne, 19% de plus que la moyenne de la zone Euro) dans lequel les charges pèsent très lourd (33,1% contre 22,3 en Allemagne et 26.1 dans la zone Euro).

– Une durée du travail insuffisante, à la fois par le nombre d'heures travaillées dans l'année (1 661h en France, 1 847 en Allemagne, 1 900 au Royaume-Uni) mais aussi par la durée de la vie active (âge effectif moyen de sortie du marché du travail : 60 ans en France contre 62 en Allemagne et 64 pour la moyenne OCDE).

– Un taux de chômage élevé (10,5% en France contre 6,3 en Allemagne) qui touche surtout les jeunes et les personnes non qualifiées (taux de 25% pour les 18-25 ans et de 15% pour les non qualifiées).

– Une fiscalité de l'épargne qui ne prédispose pas à la prise de risque et qui de ce fait limite le développement des entreprises et de l'emploi.

**Éléments de réponse**

**1. Certes, le sujet Rémunération du Capital v*s* Travail est important mais l'inégalité fondamentale entre ceux qui ont un travail et ceux qui n'en ont pas l'est encore plus. • Une priorité : le chômage des jeunes, l'engagement sur l'apprentissage et les voies de professionnalisation**

Avant de se poser la question du partage de la valeur ajoutée entre capital et travail et compte tenu de la gravité du problème du chômage, l'urgence est à mes yeux de prendre des mesures concrètes pour lutter contre ce fléau qu'est le chômage des jeunes, source de nombreux déséquilibres dans notre société. On parle beaucoup d'apprentissage ou de parcours de professionnalisation mais concrètement la formation par l'apprentissage dont le nombre de participants a baissé deux années de suite (2013 et 2014) de 8%, suite en particulier à la suppression dans un premier temps (en 2012 et en 2013) de plusieurs dispositifs d'aide. Face à ce constat, le gouvernement vient de prendre certaines mesures correctrices dans le but de parvenir à 500 000 apprentis en 2017.

– Les grandes entreprises doivent participer à ce mouvement et s'engager à prendre en apprentissage plus de jeunes qu'elles ne pourront en embaucher au final : elles auront ainsi contribué à leur donner une formation, à accroître leur employabilité, à leur permettre de rebondir avec un métier en poche auprès d'ETI ou de PME (Total : 1 200. Objectif : 2 000).
– Mais il faut aussi casser cette image tenace et injustifiée de formation de seconde zone. Une suggestion : que les Grandes écoles s'engagent à ce que 30% de leurs diplômés le soient après des parcours de professionnalisation/apprentissage.

**2. Travail contre Capital ou Travail avec Capital ?**

**a.** Sur la rémunération du capital et du travail chez Total
– Une évidence : qu'il s'agisse de la rémunération de nos salariés ou de celle de nos actionnaires, nous devons tenir compte du marché et de la concurrence internationale dans lesquels nous opérons.
– Pour attirer les talents et compétences nécessaires au bon développement de nos activités, nous devons offrir des rémunérations et des perspectives de carrière attractives.
– De même, si nous souhaitons conserver nos actionnaires et ne pas les laisser partir pour rejoindre nos concurrents du pétrole et du gaz ou d'autres activités, là encore nous devons leur proposer une politique de distribution de dividendes et une vision à moyen long termes qui les incitent à nous demeurer fidèles.
– En pratique, sur une période d'une dizaine d'années (2002-2013), on constate que la rémunération du personnel de ce que nous appelons chez Total « le socle Pétrole France » a progressé de 5,3%/an et celle des dividendes de 8%/an.
– Mais cette comparaison n'a guère de sens, le dividende servant à rémunérer un capital – fruit d'un travail qui a déjà été taxé dont la valeur n'est pas garantie : ainsi, un actionnaire qui aurait acheté une action à l'été 2007 (plus haut à 62,3€) se verrait aujourd'hui, en cumulant les dividendes versés depuis, simplement à la tête d'un patrimoine à peu près équivalent, compte tenu de l'évolution des marchés.

**b.** En ce qui concerne la question de la rémunération du travail et du capital, ne convient-il pas de rapprocher les intérêts des détenteurs de ces deux facteurs de production, qui sont tous deux indispensables au succès de l'entreprise et dont la distinction a de moins en moins de sens pour les acteurs de la nouvelle économie ? Plutôt que d'opposer les intérêts des salariés et des actionnaires, ne convient-il pas plutôt de développer tous les outils permettant de les faire converger ?
– Il faut encourager et développer l'actionnariat salarié dans les entreprises, par des mécanismes d'augmentation de capital qui leur sont réservées ou de distribution gratuite d'actions de performance ; il faut les intéresser davantage aux résultats de l'entreprise par le biais de parts variables, de primes d'intéressement ou de participation.
– Chez Total, les salariés détiennent près de 5% du capital, la dernière augmentation de capital – elles ont lieu tous les deux ans – a été suivie en France à plus de 56%.

– À compter de 2015, les distributions d'actions de performance concernent 10 000 personnes par an (hors dirigeants), avec un taux de renouvellement de 30% d'une année sur l'autre.
– Sur les trois dernières années, la moyenne de l'intéressement/participation versé au périmètre du socle Pétrole France a représenté environ 10% de la rémunération annuelle des salariés.
– Il faut par ailleurs fidéliser les actionnaires (droits de vote multiples en fonction de la durée de détention, versement d'actions gratuites…) afin qu'ils soient intéressés par le succès à long terme de l'entreprise, tout comme les salariés.
– Un autre bon moyen de rendre les salariés actionnaires serait d'introduire dans nos systèmes de retraite, dont on connait les difficultés aujourd'hui, une part de capitalisation : on ne peut à la fois regretter que la rémunération du capital progresse plus vite que celle du travail et s'opposer au développement d'un outil qui permettrait aux salariés de devenir eux aussi détenteurs de capitaux.