

Pour une péréquation de la valeur ajoutée

Un nouveau régime de répartition facile à mettre en œuvre

Benoît Borrits (benoit@borrits.fr)

Août 2014

Au moment où les reprises d'entreprises sous forme coopérative par les salariés se multiplient, il est nécessaire de trouver des solutions qui permettent de garantir le revenu des producteurs. La péréquation de la valeur ajoutée serait un régime obligatoire auquel toute entreprise sera affiliée. Elle permet d'extraire un pourcentage donné de la valeur ajoutée des entreprises et de le redistribuer en fonction du nombre de personnes en équivalent temps plein de chaque unité de production. Ainsi une partie du revenu de chaque travailleur est garanti quel que soit le comportement économique de son entreprise.

C'est un outil qui transfère donc en permanence des flux de trésorerie des entreprises riches vers celles à faible valeur ajoutée par salarié. Il permet d'accompagner une hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée sans fragiliser les petites entreprises tout en préfigurant une société en voie de démarchandisation, la rémunération des travailleurs commençant à être déconnectée de la valeur ajoutée de l'unité de production dans laquelle ils travaillent.

Les reprises d'entreprises par les salariés se multiplient dans le contexte de crise économique que nous connaissons depuis le début de la décennie. Face aux multinationales qui cherchent à délocaliser, la reprise en coopérative apparaît comme une alternative concrète qui permet aux salariés de contrôler leur propre production, se garantissant ainsi contre tout risque de transfert d'activité. Le mouvement des SCOP nous indique en effet que le taux de pérennité à 3 ans de ces entreprises est égal à 76 % contre 65 % pour l'ensemble des entreprises françaises (source INSEE).

Pour autant, la reprise d'une entreprise par les salariés n'est pas toujours simple, requiert le maintien des clients et des financements adéquats de façon à ce que les revenus soient au rendez-vous. Comme les salariés des SCOP s'approprient la totalité de la valeur ajoutée, c'est au final la valeur ajoutée par poste en équivalent temps plein qui sera déterminante de la rémunération des associés.

D'après les statistiques de l'INSEE¹, il apparaît qu'en France, les grandes entreprises réalisent une valeur ajoutée par salarié significativement supérieure à celle des petites entreprises. Si les salaires sont aussi plus importants dans les grandes entreprises, cette différence n'est pas aussi marquée, ce qui signifie que la marge² (valeur ajoutée moins coût salarial) grandit encore plus vite avec la taille de l'entreprise : La plupart des SCOP étant des petites entreprises (taille moyenne : 20 salariés), on conçoit que ces structures ont en général une valeur ajoutée par salarié assez faible, ce qui pèse à la baisse sur les rémunérations.

1 http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=ESANE033

2 On évalue celle-ci en appliquant un taux de cotisations sociales patronales de 37 % aux salaires bruts donnés par l'INSEE.

Grandes Entreprises	Petites et Moyennes entreprises	Taille Intermédiaire	Entreprises
Effectifs salariés	5000 et plus	de 250 à 5000	de 10 à 250
Valeur ajoutée par salarié (milliers €)	98,8	79,6	64,7
Coût salarial moyen	58,9	52,1	48,0
Taux de marge	67,7%	52,9%	34,9%

Déconnecter une partie de la rémunération du comportement économique de l'entreprise

Le principe de cette péréquation est d'extraire un pourcentage donné de la valeur ajoutée d'une économie (20 %, 30 %, 50 % ou plus) et de le redistribuer aux entreprises en fonction du nombre de personnes embauchées en équivalent temps plein. Ainsi toute entreprise se verra garantir un flux monétaire lui permettant de payer une partie de la rémunération des personnes participant à la production indépendamment de la valeur ajoutée qu'elle a réalisée.

Son fonctionnement est simple. Il s'agit d'un régime de répartition obligatoire à l'image de notre sécurité sociale. À la fin de chaque mois, chaque entreprise doit évaluer sa valeur ajoutée par différence entre ses flux de trésorerie entrants (encaissements de factures et de subventions) et ses flux sortants (paiement de factures, impôts...)

3 ainsi que le nombre de personnes en équivalent temps plein qu'elle a employées durant le mois.

Les statistiques sont capables d'anticiper la valeur ajoutée produite d'une économie ainsi que le nombre de personnes en activité qui la réaliseront. En décidant de redistribuer une partie de celle-ci (30 %, 50 % ou plus...), on est capable de déterminer un montant d'allocation à attribuer par personne employée. Tous les mois, chaque entreprise évalue donc ce qu'elle doit (le pourcentage de sa valeur ajoutée) et ce qu'elle a droit (une allocation par personne embauchée en équivalent temps plein). Si son solde est négatif (elle doit plus que les allocations auxquelles elle a droit), elle paye immédiatement cette différence. Si son solde est positif (les allocations auxquelles elle a droit sont supérieures à ce qu'elle doit), elle recevra son paiement dans les jours qui viendront, celui-ci étant rendu possible par les versements des entreprises contributrices. Au final, le régime doit s'équilibrer entre entreprises contributrices et bénéficiaires de ce système.

Un dispositif pour accompagner la hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée

La hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée a été interrompue depuis le début des années 1980. Il en a découlé un recul généralisé de la protection sociale et de l'emploi. Une hausse des cotisations sociales patronales est la seule solution réaliste qui permettrait de revenir sur les différentes contre-réformes des retraites qui se sont mises en place depuis 1994. De même, elle permettrait d'envisager une prise en charge à 100 % des frais de santé dont une part trop importante reste aujourd'hui à la charge des assurés. Une réduction généralisée du temps de travail permettrait de résorber le chômage massif qui existe depuis plus de quarante ans et qui s'aggrave encore aujourd'hui. Comme cette réduction du temps de travail s'entend sans perte de salaire mensuel, il s'ensuit qu'une telle mesure, tout comme la hausse des cotisations patronales, aurait pour effet d'augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée.

On objecte fréquemment à ces mesures le poids excessif qu'elles engendreraient sur des PME dont les marges sont déjà réduites. Tous les gouvernements libéraux préconisent un allègement des cotisations sociales sur les bas salaires pour répondre à ce besoin aggravant du coup le déficit des budgets publics. Avec la péréquation de la valeur ajoutée, ce seront les entreprises riches qui verront leurs profits ponctionnés pour financer les entreprises à plus faible valeur ajoutée par salarié et ce, sans avoir à aggraver le déficit des budgets publics.

3 Il ne s'agit pas ici à proprement parler d'une valeur ajoutée, mais d'une valeur très proche correspondant au flux de trésorerie net auxquels on ajoute la masse salariale. L'intérêt de cette approche est double : ce montant est facile à calculer tous les mois à l'image d'une déclaration de TVA sur les encaissements et cette modalité permet de favoriser le financement des investissements en traitant les achats de long terme comme des dépenses immédiates.

Un dispositif pour ne pas cantonner les reprises d'entreprises aux seules PME

Augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée n'est pas innocent : ce sont les profits des sociétés de capitaux qui sont directement remis en cause et donc leur existence même. Si nous n'avions pas accompagné par la péréquation cette hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, seules les petites entreprises auraient été concernées par leur transformation en structure autogérée de type SCOP épargnant ainsi les grandes entreprises. Se profilait alors une économie dominée par des grandes sociétés de capitaux donnant des ordres à une myriade de coopératives sous-traitantes à peine capable de payer des salaires minimums, reproduisant ainsi de nouveaux rapports d'exploitation.

Instaurer la péréquation de la valeur ajoutée simultanément à une hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée permet donc de poser la question du dépassement des sociétés de capitaux par des structures autogérées dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Un dispositif de démarchandisation progressive de l'économie

En mettant en place un tel régime de péréquation, c'est un pas en avant vers la démarchandisation de l'économie qui se profile. Il deviendra plus facile de démarrer une activité économique du fait qu'une partie de la rémunération est d'office garantie par la péréquation. La valeur ajoutée de chaque entreprise est ainsi corrigée pour tenir compte du nombre de personnes participant à la production. Une partie de la rémunération des individus échappe alors

à la logique marchande. Plus le pourcentage de péréquation sera important, plus la démarchandisation de l'économie sera importante. Un taux de 100 % signifierait que les travailleurs auraient alors une rémunération totalement déconnectée de la valeur ajoutée de leur unité de production. La discussion sur le taux de péréquation à appliquer devient alors une question éminemment politique.

Outil de transition permettant d'accompagner une hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée et la transformation des sociétés de capitaux en unités de production autogérées, la péréquation préfigure l'économie de demain, une économie où le régime marchand tendra s'estomper progressivement.