

SESSION 2013

**CAPLP
CONCOURS EXTERNE
ET CAFEP**

Section : ÉCONOMIE ET GESTION

**Options : COMMUNICATION ET ORGANISATION
COMPTABILITÉ ET GESTION
COMMERCE ET VENTE**

ÉPREUVE D'ÉCONOMIE-DROIT

Durée : 5 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.

De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.

NB : La copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.

Tournez la page S.V.P.

A

Première partie – Note de synthèse (10 points)

Vous vous intéressez au partage de la valeur, tant dans ses aspects économiques que juridiques.

Au moyen de la documentation fournie en annexe, il vous est demandé de rédiger une note de synthèse d'environ 1 200 mots (à plus ou moins 10%, les signes de ponctuation n'étant pas considérés comme des mots) en tenant compte des indications suivantes :

- **caractérisez votre note de synthèse en lui donnant un titre,**
- **prenez appui exclusivement sur les documents fournis en annexe,**
- **ne formulez pas d'opinion personnelle dans la note.**

La qualité de la rédaction (structure, syntaxe, orthographe, etc.) et la restitution fidèle du contenu des documents annexés (en évitant la paraphrase) seront prises en compte dans la notation.

Liste des documents fournis en annexe :

DOCUMENT 1 - Partager les fruits de la croissance

Problèmes Économiques 30/09/2009 Éditorial

DOCUMENT 2 - Le rapport Cotis sur le partage des profits pointe la montée des inégalités salariales

Liaisons Sociales Quotidien, 15/05/2009

DOCUMENT 3 - Le partage de la croissance en France (Extrait : les dispositifs constitutifs d'une épargne salariale)

Rapport CAE 2009 G. Cette, J. Delpla, A. Sylvain

DOCUMENT 4 - Actionnariat salarié, à double tranchant

Agnès Lambert, Les Échos 23/05/2011

DOCUMENT 5 - Le partage de la valeur ajoutée

Philippe Askenazy, Gilbert Cette, Arnaud Sylvain, La Découverte - mars 2011

DOCUMENT 6 - Comment partager les profits d'une entreprise ?

Le Monde 23/05/2011 - Point de vue par Michel Bon, président de Fondact

DOCUMENT 7 - L'autofinancement et la croissance de nos entreprises plombés par 5 à 7 millions d'emplois marchands manquant

Nadia Bensaci, www.irdeme.org (Institut de recherche pour la démographie des entreprises), 22/03/2012

DOCUMENT 8 - Réunies au sein du Fondact, des grandes entreprises avancent aussi des propositions audacieuses

Véronique Le Billon, Les Échos 16/03/2011

DOCUMENT 9 - Le CAC 40 soigne ses actionnaires

Marina Alcaraz, Les Échos 05/01/2012

DOCUMENT 10 - Quand Michael Porter veut réinventer le capitalisme

Philippe Escande, Les Échos 16/02/2011

DOCUMENT 11 - Rodhia, les atouts de notre politique de RH

D'après Bertrand Leroux, DRH Groupe www.rhodia.com

DOCUMENT 12 - La prime sur les dividendes en vigueur pour trois ans

Daniel Rovira, L'Entreprise.com 31/10/2011

DOCUMENT 13 - Prime dividendes, 420 euros en moyenne

L'Entreprise.com 18/01/2012

DOCUMENT 14 - Partage de la richesse, le CAC 40 peut mieux faire

<http://lauer.blog.lemonde.fr/2012/01/05/partage-de-la-richeesse-le-cac-40-peut-mieux-faire/> (Stéphane LAUER, journaliste au Monde)

Deuxième partie – Réponses argumentées (10 points)

Vous répondrez, selon votre choix, à l'une (et à seulement une) des deux séries de questions suivantes :

Série 1 – Questions à caractère juridique

1. Définissez la notion de responsabilité civile et présentez les conditions de mise en œuvre de la responsabilité civile délictuelle.
2. Distinguez obligation de moyens et obligation de résultat. Précisez l'intérêt de cette distinction.
3. Identifiez les formes de ruptures du contrat de travail et précisez succinctement leurs conditions de mise en œuvre.
4. Dans une note d'une trentaine de lignes, vous exposerez la façon dont le droit prend en compte la notion de socialisation du risque.

Série 2 – Questions à caractère économique

1. Indiquez les caractéristiques d'un marché du point de vue économique.
2. Présentez les avantages et les inconvénients de la sous-traitance.
3. Exposez les enjeux du développement durable. Vous illustrerez vos propos par des exemples d'actions mises en place par les organisations.
4. En vous appuyant sur des approches théoriques répondez à la question suivante : en quoi les échanges internationaux favorisent-ils la croissance ? (répondre en une trentaine de lignes maximum)

ANNEXE - DOSSIER DOCUMENTAIRE

DOCUMENT 1 - Partager les fruits de la croissance

Au moment où la France, comme le reste du monde, traverse une crise économique d'une ampleur inédite, la question du partage de la valeur ajoutée produite est de nouveau posée. Elle est importante sur le plan économique car la part salariale détermine le revenu des ménages et, ainsi, la demande globale. Un déséquilibre en faveur des unes -les entreprises- ou des autres -les salariés- est toujours préjudiciable. Mais la théorie économique ne permet de définir précisément ni le partage optimal, ni le niveau souhaitable des richesses.

Stabilité du partage de la valeur ajoutée en France

[...] Il ressort du rapport Cotis que le partage des richesses se caractérise par une étonnante stabilité, la rémunération du travail représentant, depuis plus de trente ans, deux tiers de la valeur ajoutée. Cependant, la dynamique des salaires nets s'affaiblit et les inégalités salariales se creusent.

Ces évolutions reflètent essentiellement celle de la structure économique. Ainsi, la salarisation croissante des années 1970 s'est accompagnée dans les années 1980 de la désindustrialisation et de la tertiarisation de l'économie française. Le partage global des richesses est donc déterminé moins par la responsabilité des entreprises ou des actionnaires que par les mutations économiques et les faiblesses structurelles du pays, comme la faible part des créations d'emplois dans les secteurs à haute valeur ajoutée.

Bonus versus déclassement

Les entreprises portent toutefois une part de responsabilité, en particulier dans l'accroissement des inégalités salariales. Le déclassement social d'une frange de plus en plus importante de la société – on compte aujourd'hui près d'un quart de déclassés – est difficilement compatible avec le versement de bonus ou d'indemnités de départ jugés excessifs par l'opinion publique. Comme on peut le constater dans plusieurs pays, la crise actuelle a au moins le mérite de faire évoluer la réglementation en la matière.

Vers un capitalisme plus juste

Il est difficile de modifier le partage global de la valeur ajoutée. Néanmoins, plusieurs leviers d'action existent. Le débat doit d'abord porter sur les réformes efficaces pour améliorer le potentiel de production. Ensuite, il faut rendre le partage des fruits de la croissance plus équitable. Le principal outil est à ce titre la redistribution via l'impôt. Mais elle doit être accompagnée par davantage de transparence en particulier en ce qui concerne la rémunération des cadres dirigeants. Enfin, un rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée et des profits en faveur des salaires -comme ce fut le cas dans les années de l'après-guerre- est également une piste d'action qui ne doit pas être négligée.

Problèmes Économiques 30/09/2009 Éditorial

DOCUMENT 2 - Le rapport Cotis sur le partage des profits pointe la montée des inégalités salariales

[...] Le directeur général de l'Insee, Jean-Philippe Cotis, a remis, le 13 mai, son rapport sur le partage de la valeur ajoutée, le partage des profits et les écarts de rémunérations au chef de l'État. Nicolas Sarkozy a donné jusqu'au 15 juillet aux partenaires sociaux pour lui faire des propositions. [...] Sur la base de ces travaux et propositions, le président de la République et le gouvernement seront amenés à se prononcer. [...] Un autre rapport pourra alimenter la discussion des partenaires sociaux et la réflexion du gouvernement. Gilbert Cette, professeur d'économie associé à l'université de la Méditerranée, travaille en effet à la rédaction d'un rapport sur le même sujet pour le Conseil d'analyse économique, qui devrait être rendu public fin mai.

Deux tiers de la valeur ajoutée va aux salariés

La valeur ajoutée (valeur de la production diminuée de la consommation intermédiaire) sert à rémunérer les salariés (les rémunérations) et les apporteurs de capital (profits). Dans son rapport, Jean-Philippe Cotis

fait tout d'abord le constat « d'un partage de la valeur ajoutée assez stable au cours des 20 dernières années, avec un tiers destiné aux profits et deux tiers à la masse salariale » dans les entreprises non financières.

Néanmoins, ce partage de la valeur ajoutée varie fortement d'une entreprise à l'autre. Un quart des entreprises consacrent aux salaires plus de 89 % de leur VA. À l'autre extrême, un autre quart d'entre elles y consacrent moins de 44 %. Le degré d'exposition à la concurrence internationale, la position dans la chaîne de production de valeur, la taille et l'âge des entreprises expliquent ces différences. L'épargne salariale, que la comptabilité nationale intègre dans la rémunération du travail, ne représente que 1,5 point de la VA. Une part croissante depuis le début des années 1990, où elle n'en représentait que 0,5 %.

Cette « stabilité du partage s'accompagne d'un faible dynamisme des salaires nets », note le rapport. Une situation qui tient essentiellement à une croissance économique plus faible. En moyenne, depuis 1990, le surplus de productivité distribuable aux salariés a été de 0,7 point de PIB par an, alors qu'au cours des années 80 il atteignait plus de 2 points de PIB l'an. Les prélèvements sociaux, en augmentation, ont aussi pesé sur la croissance du salaire net. Au total, le salaire net de 2007 n'est supérieur que de 20 % à celui de 1983, soit moins de 1 % de croissance annuelle en termes réels. Enfin, troisième explication, la montée de l'emploi précaire.

Montée des inégalités salariales

Selon le rapport, les revenus salariaux ont connu d'« amples fluctuations d'une année sur l'autre ». La moitié des salariés présents en 2004 et 2005 ont bénéficié en un an d'un gain de revenu salarial supérieur ou égal à 400 euros, sur l'ensemble de l'année. Mais la perte a été supérieure à 540 euros pour 25 % d'entre eux. De fortes hausses de salaires ont été enregistrées pour les salaires les plus élevés. Pour les plus faibles salaires, les évolutions ont été légèrement plus dynamiques que la moyenne sous l'effet des hausses de salaire minimum, une progression minimale a eu lieu dans le milieu de l'échelle, et qui reste faible jusqu'à des niveaux de salaires assez élevés, et enfin une croissance rapide chez le 1 % les mieux rémunérés, surtout sur la période 1996-2001.

Les dividendes versés représentent un quart des profits

Du côté des profits, ceux-ci sont répartis entre les prêteurs (paiement des intérêts), les actionnaires (profits distribués) et le paiement de l'impôt sur les sociétés. Ce qui reste après l'ensemble de ces paiements peut soit alimenter la trésorerie, soit autofinancer les investissements nouveaux. Au début des années 80, suite aux chocs pétroliers, les entreprises voyant leurs marges se réduire se sont endettées pour continuer à investir. Sur la période récente, la capacité d'autofinancement s'est à nouveau contractée.

Ces évolutions trouvent leur origine dans la croissance des dividendes versés, liée à l'augmentation des fonds propres des entreprises (financement par les marchés financiers). La part des dividendes est actuellement de l'ordre de 25 % de l'excédent brut d'exploitation. Si l'on examine la répartition du profit brut (incluant l'épargne salariale, mais excluant les impôts, la charge de la dette et autres transferts), il apparaît « qu'environ 7 % des profits vont actuellement aux salariés – en sus de leur salaire –, avec une forte concentration sur les grandes entreprises, contre environ 36 % aux détenteurs du capital. Le reste va à l'autofinancement de l'investissement », conclut le rapport.

Liaisons Sociales Quotidien, 15/05/2009

DOCUMENT 3 - Le partage de la croissance en France (Extrait : les dispositifs constitutifs d'une épargne salariale)

L'intéressement et la participation aux bénéfices constituent deux mécanismes de partage du profit instaurés dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail conclu entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs ou avec le comité d'entreprise ou bien à la suite d'une ratification par le personnel (à la majorité des deux tiers de l'ensemble du personnel) sur proposition du chef d'entreprise. Bien qu'ils fassent partie intégrante de la rémunération, ces éléments ne sont pas du salaire, contrairement à des primes de résultat ordinaires. [...] Ces deux dispositifs comportent des caractéristiques distinctes qu'il convient de préciser. D'une part, créé par l'ordonnance de 1959, l'intéressement est un dispositif volontaire de partage du profit dont l'accord est conclu pour une durée de

trois ans et concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise, une condition minimale d'ancienneté n'excédant pas trois mois pouvant être requise. Il s'agit d'un dispositif collectif et aléatoire visant à distribuer aux salariés un complément de revenu directement lié à l'évolution économique de l'entreprise, en fonction des résultats dégagés et/ou des performances réalisées. L'intéressement doit donc constituer un élément de rémunération flexible et il ne devient acquis par le salarié qu'une fois le seuil de déclenchement fixé par l'accord atteint. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un PEE. D'autre part, la participation des salariés aux bénéfices a été mise en place en 1967 et traduit le droit reconnu par la législation de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Initialement obligatoire dans les entreprises d'au moins 100 salariés, la loi de 1990 a abaissé ce seuil à 50 salariés. La loi définit une « formule de droit commun » de distribution minimale de la réserve spéciale de participation (RSP). Soient B le bénéfice net de l'entreprise, C les capitaux propres, MS la masse des salaires bruts et VA la valeur ajoutée : $RSP = 0,5 (B - 5 \% C) \times (MS/VA)$.

Les dispositifs de partage du profit peuvent servir à alimenter des plans d'épargne entreprise, dans lesquels les sommes peuvent être complétées par des versements volontaires et sont bloquées pendant 5 ans dans des conditions fiscalement favorables (sauf cas de déblocage anticipé : mariage, accès à la propriété immobilière, décès du conjoint...). Les PEE peuvent être mis en place soit à l'initiative de l'entreprise (« PEE octroyés ») soit en vertu d'un accord conclu avec le personnel. L'adhésion du salarié au PEE peut en outre être encouragée par l'entreprise sous la forme d'une incitation financière (pour l'intéressement et les versements volontaires seulement), c'est-à-dire l'abondement, de manière à compenser les risques de variations du cours des actions. Aussi, la mise en place d'un PEE constitue-t-elle une voie vers l'actionnariat des salariés lorsqu'elle fait suite à une augmentation de capital réservée aux salariés.

Intéressement, participation et PEE sont cependant source d'inégalités entre les salariés. En effet, ces dispositifs sont surtout l'apanage des grandes entreprises (plus de 500 salariés) dans lesquelles 92 % des salariés y ont accès (contre 10,1 % dans les entreprises de moins de 10 salariés) du secteur industriel, de l'énergie et des activités financières (DARES, 2008). De nature collective, les accords de partage du profit peuvent en outre prévoir des modalités de répartition de l'enveloppe distribuée selon des critères divers, notamment le salaire. Ainsi, ils bénéficient surtout aux salariés occupant des postes hiérarchiques plus élevés : la prime moyenne d'épargne salariale reste toujours plus élevée pour les cadres (2 680 euros en moyenne en 2005) tandis que les ouvriers touchent en moyenne 1 000 euros (DARES, 2008).

Depuis 2003, les entreprises ont la possibilité de proposer des PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif). Il s'agit de fonds bloqués jusqu'au départ à la retraite des salariés avec sortie en rente ou en capital. Selon les derniers résultats de l'enquête PIPA, en 2006, les sommes versées dans les PERCO restent cependant faibles puisqu'elles représentent 372 millions d'euros au regard des 8 847 millions d'euros versés par les salariés dans les PEE (DARES, 2008).

Rapport CAE 2009 G. Cette, J. Delpla, A. Sylvain

DOCUMENT 4 - Actionnariat salarié, à double tranchant

Quelque 3 millions de salariés sont actionnaires de leur entreprise d'après la Fédération française des associations d'Actionnaires Salariés et anciens salariés (FAS). Un chiffre délicat à estimer, car il inclut à la fois les entreprises cotées et non cotées en Bourse. Les actifs des FCPE d'actionnariat salarié permettent d'affiner l'approche : ils s'élèvent à 32,9 milliards d'euros à fin juin 2010 d'après l'AFG, soit 39 % de l'encours total des FCPE. Cette proportion est en nette diminution depuis la crise, la chute des marchés ayant affecté la valeur des fonds d'actionnariat salarié, tandis que les FCPE diversifiés (investis en dehors de l'entreprise) ont mieux résisté.

La conjoncture difficile a aussi mis en lumière le risque, pour les salariés, d'une trop grande concentration de leur épargne. On comprend l'intérêt qu'ont les entreprises à les encourager à devenir actionnaires, à la fois dans un souci de cohésion sociale et de stabilité du capital. L'abondement des sociétés, favorisant souvent l'actionnariat salarié au détriment d'autres supports, est cependant à double tranchant. L'épargne

salariale est parfois la seule épargne financière du salarié. Sa concentration sur les seuls titres de l'entreprise va à l'encontre des préceptes de diversification du patrimoine.

Trouver la juste mesure

[...] « *L'abondement compense le risque supplémentaire pris par le salarié décidant d'investir en actions de sa société. De même, le salarié bénéficie souvent d'une décote sur le prix d'achat des actions. Ces mécanismes contribuent à limiter le risque lié à la volatilité de l'action* », analyse Michel Bon, président de la Fondact (association pour une gestion participative de l'épargne dans l'entreprise et de l'actionnariat salarié).

L'actionnariat salarié est cependant exclu du champ du Perco. « *Cela nous semble essentiel : l'épargne retraite doit impérativement être diversifiée* », explique Laure Delahousse, directrice de l'épargne salariale et de l'épargne retraite de l'AFG. Un avis partagé par la FAS, mais pas par Fondact : « *Il est regrettable que le Perco ne permette pas d'investir en actions de l'entreprise* », indique Michel Bon. Ce débat ancien fait écho à une question d'actualité : la prime exceptionnelle de 1.000 euros souhaitée par Bercy est scrutée de près par l'industrie de l'épargne salariale. On semble donc se diriger vers un versement en cash, mais rien n'empêchera, dans ce cas, les salariés d'en user pour alimenter leur épargne salariale, et pourquoi pas l'actionnariat salarié.

Agnès Lambert, Les Échos 23/05/2011

DOCUMENT 5 - Le partage de la valeur ajoutée

Une question ancienne au cœur de l'histoire de la théorie économique

La valeur ajoutée, en tant que mesure de la richesse créée au cours d'une période donnée, et son partage, ont depuis longtemps constitué un objet d'étude privilégié par les pères fondateurs de l'économie politique, depuis Adam Smith, David Ricardo, Karl Marx et John Maynard Keynes. Leurs travaux ont offert à la science économique moderne de puissants outils pour analyser le partage primaire des revenus, entre le capital et le travail. Ainsi David Ricardo a-t-il développé une théorie de la répartition entre les travailleurs rémunérés au salaire de subsistance, les capitalistes détenteurs du capital physique, et les propriétaires terriens, récipiendaires de la rente tirée de terres inégalement fertiles : dans le modèle ricardien, le profit est alors un résidu car il est égal à la valeur produite diminuée de la masse salariale et de l'ensemble des rentes. Avec la croissance démographique et les rendements décroissants dans l'agriculture, les profits déclinent et l'incitation à l'accumulation du capital faiblit, jusqu'à provoquer l'état stationnaire de l'économie. Le conflit central pour le partage du surplus oppose alors les propriétaires terriens et les capitalistes, puisque les travailleurs restent, tendanciellement, rémunérés au salaire de subsistance. Selon Karl Marx, le rapport salarial est au cœur du système capitaliste et le partage de la valeur ajoutée répond à une dynamique de long terme : si le rythme de l'accumulation du capital peut influencer le niveau des salaires, c'est la concurrence entre les travailleurs (contraints de louer leur force de travail) qui peut ramener les salaires à leur niveau de subsistance, sous l'effet de la substitution capital/travail et de la surpopulation relative (armée industrielle de réserve) qui en découle, prélude à une baisse tendancielle du taux de profit capitaliste puisque seul le travail est créateur de valeur. Dans le cadre marxiste, un affaiblissement des syndicats et du pouvoir de négociation des travailleurs peut entraîner une chute de la part des salaires dans la valeur ajoutée. [...]

Il n'existe toutefois pas pour l'heure de théorie macroéconomique satisfaisante du partage de la valeur ajoutée qui indiquerait une clef de répartition optimale entre facteur capital et facteur travail pour une époque donnée. On sait néanmoins qu'une pluralité de facteurs objectifs influent sur ce partage : le progrès technique (économies de travail), le coût du capital (niveau des taux d'intérêt), le pouvoir de négociation des salariés et le degré d'ouverture de l'économie (mobilité des facteurs). La crise de 2008

pourrait ainsi ouvrir de nouvelles voies de recherche en économie, en particulier autour de la question délicate de la détermination d'un partage assurant à la fois l'équilibre macroéconomique et la stabilité du système financier.

Philippe Askenazy, Gilbert Cette, Arnaud Sylvain, La Découverte - mars 2011

DOCUMENT 6 - Comment partager les profits d'une entreprise ?

La sortie de crise place les entreprises qui ont la chance de la vivre face à la question du partage des profits avec une force nouvelle. D'un côté, les dividendes remontent, après avoir beaucoup baissé, sans doute, mais leur hausse n'en est que plus spectaculaire. De l'autre côté, la concurrence internationale oblige les politiques salariales à la mesure et les hausses de salaire paraissent, en comparaison, bien décalées.

Le gouvernement, qui a justement pour rôle de détecter les questions qui pourraient diviser l'opinion et d'y trouver des solutions, s'est donc emparé du sujet, à raison. Mais, comme c'est malheureusement souvent le cas, une intuition juste ne suffit pas à inspirer une réglementation de qualité. Dans les projets dont on parle aujourd'hui, sans d'ailleurs en connaître les détails, trois points au moins font débat :

- L'un, de principe, est justement soulevé par le Medef : depuis la fin du contrôle des prix et des revenus, la rémunération est l'apanage exclusif des entreprises et du dialogue social, et le gouvernement n'a rien à y faire.
- Le second, plus technique, est qu'il est bien difficile de faire un lien entre reprise économique et croissance des dividendes. Dans beaucoup d'entreprises, en particulier chez celles qui ne sont pas cotées, c'est-à-dire 99 % d'entre elles, la distribution des dividendes obéit avant tout à des considérations patrimoniales ou familiales.
- Le troisième, politique celui-là, est que la mesure proposée [la prime sur les dividendes] touchera peu de monde. En faisant l'hypothèse, certainement optimiste, que l'évolution des dividendes de l'ensemble des entreprises est identique à celle du CAC 40, et en retenant comme périmètre d'application les entreprises qui distribuent de la participation, c'est-à-dire celles de plus de cinquante salariés, c'est à un salarié sur sept ou huit que s'adressera cette prime. Qu'en penseront les six ou sept autres, laissés pour compte ?

Comment en sortir ?

D'abord, en se tenant à l'idée politique de départ, celle de la sortie de crise. C'est une prime qui salue cet événement, et qui, de ce fait même, ne doit pas être récurrente. Son caractère exceptionnel enverrait aux entreprises un message rassurant, mais également aux salariés car il réduirait le risque de voir cette prime se substituer à des augmentations de salaire.

Ensuite, en s'en remettant à l'appréciation des chefs d'entreprise et en ne rendant pas cette prime obligatoire. Le chef d'entreprise est responsable de la répartition des richesses de l'entreprise, et doit faire en sorte qu'elle soit la plus dynamique possible. [...]

Sur ces questions, l'association qui réunit les entreprises qui croient aux vertus de la participation, Fondact*, a beaucoup de propositions à faire pour traiter dans la durée, qui est le temps du social, la question qui nous agite aujourd'hui dans la précipitation de l'instant.

* Association de promotion de l'épargne salariale

Le Monde 23/05/2011 - Point de vue par Michel Bon, président de Fondact

DOCUMENT 7 - L'autofinancement et la croissance de nos entreprises plombés par 5 à 7 millions d'emplois marchands manquants

La comptabilité nationale permet de comparer l'autofinancement des entreprises -hors secteur financier- et de découvrir que l'autofinancement français est environ moitié de l'anglais et de l'allemand, alors que l'autofinancement est essentiel à la croissance de nos entreprises et à l'emploi. Cette étude montre que la raison de ce handicap énorme se trouve dans les prélèvements supportés par les entreprises, eux-mêmes conséquence de l'insuffisance d'emplois marchands. Un cercle vicieux dans lequel est tombée l'économie française et dont elle ne peut se relever qu'en créant massivement des emplois. [...]

Cette différence d'autofinancement freine la croissance de nos entreprises et s'explique par l'excès de charges sociales et fiscales que la France leur fait supporter.

On sait que la croissance de nos entreprises est conditionnée par l'autofinancement dont elles disposent. L'autofinancement, ce sont les sommes disponibles pour investir sans avoir à faire appel au marché des capitaux ou à l'endettement extérieur. Il se mesure en additionnant les amortissements et les bénéfices après impôts et dividendes. [...]

A 55% du PIB si l'on considère les dépenses de l'État, des collectivités publiques et de santé, [...] les prélèvements obligatoires en France sont supérieurs de 8 points par rapport à l'Allemagne et l'Angleterre. [...]

L'écrasement de nos entreprises sous les charges sociales et fiscales explique ce que nous avons trouvé déjà il y a deux ans : des entreprises françaises dont le taux de croissance est la moitié de celui des entreprises anglaises et vraisemblablement allemandes ; et ceci aboutit à un parc d'entreprises vieilli et atteint de nanisme. [...]

Nadia Bensaci, www.irdeme.org (Institut de recherche pour la démographie des entreprises), 22/03/2012

DOCUMENT 8 - Réunies au sein du Fondact, des grandes entreprises avancent aussi des propositions audacieuses

Le Medef veut fusionner intéressement et participation. A l'instar de Xavier Bertrand, le Fondact propose de lier l'évolution de la participation à celle des dividendes.

Les polémiques sur le partage des profits se succèdent à un rythme assez élevé ces dernières années pour que le patronat ne parte pas d'une feuille blanche. Au printemps 2009, le Medef avait créé un groupe de travail sur l'intéressement et la participation, dont les travaux ont abouti à la présentation de dix propositions « *pour mieux associer les salariés à la performance collective de l'entreprise* ». Estimant que la loi de 2008, en autorisant le déblocage de la participation, a « *pratiquement effacé les différences entre participation et intéressement* », le Medef y propose de pousser la logique jusqu'au bout en autorisant les entreprises à fusionner les deux dispositifs en un accord d'« association à la performance collective ».

Cela reviendrait à supprimer la participation au profit de l'intéressement, un dispositif apprécié des dirigeants pour sa plus grande souplesse : contrairement à la participation, il peut s'appuyer sur des critères extra-financiers et constituer un levier de management plus fin. Pour assurer que les sommes versées ne reculeraient pas avec le nouveau dispositif, celui-ci prévoirait un plancher équivalant au montant de la participation théorique. Pour le reste, le Medef, opposé à de nouvelles obligations, préconise des mesures de simplification et d'incitation fiscale au développement des dispositifs d'épargne (PEE, Perco, etc.). Il a relancé son groupe de travail pour actualiser ses recommandations.

Le Fondact, association de promotion de l'épargne salariale qui regroupe une centaine de grandes entreprises, se montre plus audacieux. A l'instar de Xavier Bertrand, son président, Michel Bon (ex-PDG de France Telecom), propose de « *lier, dans les entreprises cotées, l'évolution de la participation à celle des dividendes* », à partir d'un montant de départ en année zéro fixé par accord. Ce lien supplanterait la formule actuelle de calcul de la participation.

La CGPME opposée à la fusion

Même souci de « *grande simplicité* » pour encourager, mais non contraindre, les PME de moins de 50 salariés à distribuer de l'épargne salariale : le Fondact propose de laisser aux dirigeants une latitude totale pour bâtir un mécanisme d'intéressement-participation qui serait ensuite soumis par référendum aux salariés. Les sommes distribuées seraient automatiquement bloquées cinq ans sur un « *livret E* », « *rémunéré à un taux légèrement supérieur au livret A et sous le contrôle de l'entreprise, qui renforcerait ainsi ses fonds propres.* »

La CGPME, de son côté, martèle sa farouche opposition à toute mesure visant à rendre obligatoire la participation ou l'intéressement dans les PME de moins de 50 salariés. Elle est opposée à la fusion de l'intéressement et de la participation et demande -souhait récurrent des entreprises- une simplification de la formule de calcul de la participation, illisible pour les salariés.

Véronique Le Billon, Les Échos 16/03/2011

DOCUMENT 9 - Le CAC 40 soigne ses actionnaires

Malgré la crise, les grandes entreprises vont tenter de préserver leurs actionnaires. Les dividendes qui seront versés cette année par les ténors du CAC 40 (au titre des résultats de l'exercice 2011) devraient en effet atteindre 37,4 milliards d'euros, selon les estimations des analystes du consensus FactSet, retraitées par PrimeView. Le rendement du CAC 40 -dividende par action rapporté aux cours de Bourse- apparaît ainsi très attractif, à 4,45 %. « *Les sociétés cherchent à maintenir leurs coupons afin d'éviter de donner un signal négatif au marché* », explique Pascal Quiry, coauteur du Vernimmen. Dans le détail, 20 entreprises de l'indice vedette devraient faire progresser leur dividende et 11 le stabiliser, d'après Markit Dividend.

Si les champions français peuvent se permettre de soigner leurs actionnaires, c'est d'abord parce que leurs résultats ont bien résisté en 2011. Les analystes prévoient des bénéfices récurrents agrégés autour de 86 milliards d'euros, quasiment stables (- 0,2 %) d'une année à l'autre. « *La dégradation de la conjoncture a été assez tardive dans l'année et les entreprises regorgent de cash* », souligne Pierre Sabatier, stratégeste chez PrimeView. Total restera le plus gros contributeur en volume, avec un dividende attendu à 5,3 milliards d'euros. Il est suivi par France Télécom et Sanofi. [...]

« *Il est frappant de constater que des sociétés affichant des rendements mirobolants largement au-dessus des obligations d'Etat -tel France Télécom, à plus de 11% - ne sont pas récompensées en Bourse, note Pierre Sabatier. Cela témoigne du manque de confiance des investisseurs sur la pérennité du dividende à long terme et reflète plus globalement le contexte d'incertitudes.* » Alors que la plupart des économistes prévoient une récession en zone euro cette année et que les profits 2012 sont prévus au mieux stables, au pire en nette baisse, les dividendes qui seront distribués en 2013 pourraient accuser le coup, selon Pierre Sabatier.

Marina Alcaraz, Les Échos 05/01/2012

DOCUMENT 10 - Quand Michael Porter veut réinventer le capitalisme

Les entreprises ont perdu leur légitimité. Elles prospèrent désormais aux dépens de la société qui les entoure et les a vues naître. Ce n'est pas moi qui l'affirme, mais le plus célèbre des penseurs de la stratégie d'entreprise, Michael Porter. Il vient de publier dans la prestigieuse « *Harvard Business Review* » un article qui fera date (1) et qui fait déjà beaucoup jaser dans les cercles économiques. Selon lui, il faut d'urgence réconcilier l'entreprise avec la société, si l'on veut sauver le capitalisme. Aller plus loin que la « *responsabilité sociale d'entreprise* », démarche devenue classique dans toutes les grandes multinationales, et reconsidérer l'objectif stratégique de l'entreprise : ce n'est plus de créer de la valeur pour l'actionnaire, mais pour la société tout entière. En se posant finalement quatre questions : ce que je fais va-t-il accroître le bien-être des consommateurs ? Prend-il en compte la raréfaction des ressources naturelles ? Est-il bénéfique à mes fournisseurs ? Améliore-t-il le sort de la communauté à laquelle appartiennent mes sites

de production et de vente ?

Tout cela a un petit air de déjà-vu, mais Porter l'articule dans un nouveau concept, la valeur partagée («shared value»). Son idée centrale est qu'en plaçant au cœur de son action les préoccupations sociales et environnementales, l'entreprise en retirera des bénéfices sonnants et trébuchants. Autrement dit, ce qui est bon pour la société est bon pour l'entreprise. Il ne s'agit plus ici de soutenir des actions humanitaires ou sociales pour améliorer son image et se donner bonne conscience, mais d'en faire l'axe principal de son développement, moteur d'innovations nouvelles et d'amélioration de la productivité.

Apôtre de la compétition et théoricien du positionnement des entreprises (« Les Echos » du 20 février 2008), Michael Porter élargit d'un coup le champ de vision de l'entreprise, au besoin en écornant des convictions bien établies (y compris par lui-même) sur les bienfaits de l'externalisation et de la délocalisation des activités. Pour lui, les entreprises restent prisonnières d'une conception étroite de la création de valeur qui « *optimise la performance financière de court terme en passant à côté des besoins les plus importants des consommateurs et en ignorant ce qui influe largement sur la viabilité à long terme de ces entreprises* ». [...]

Ce cercle vertueux de l'entreprise, qui développe sa communauté qui en retour consomme ses produits, à la manière de la révolution fordienne du début du XX^e siècle, peut-il s'enclencher ou n'est-il qu'un feu de paille qui s'éteindra à la moindre reprise de l'emploi aux Etats-Unis ? Il y a probablement des deux. S'il est certain que même Michael Porter ne transformera pas des loups en agneaux (Nestlé, Wal-Mart ou GE étant plutôt du côté des loups), les entreprises confrontées à la stagnation de leurs marchés domestiques, à la nécessité de répondre au défi des pays émergents et à la raréfaction des ressources naturelles doivent élargir leur champ de vision et retrouver l'ambition du long terme. Tout simplement parce qu'elles y ont intérêt.

(1) « The Big Idea : Creating Shared Value », Michael Porter et Mark Kramer, « Harvard Business Review », janvier-février 2011.

Philippe Escande, Les Échos 16/02/2011

DOCUMENT 11 - RODHIA, les atouts de notre politique de RH

Valoriser l'engagement de chacun

[...] La volonté de Rhodia est d'aligner la rémunération de ses collaborateurs à la réalité de ses activités et de reconnaître la performance de ses collaborateurs sur le long terme. La rémunération variable prend ainsi en compte la contribution de chacun au développement des activités du Groupe, au travers de systèmes simples et transparents qui s'inscrivent dans une logique de partage de la valeur créée année après année. [...] L'engagement de nos collaborateurs est un facteur clé de succès pour le Groupe.

Notre politique de rémunération mondiale constitue un levier de motivation et de reconnaissance.

La rémunération des cadres comporte une part variable liée à des critères de performance collective et individuelle. Rhodia propose de nombreux avantages en matière de santé, épargne, prévoyance et retraite, et en cas d'incapacité de travail, invalidité ou décès. Il est également possible de se constituer un plan d'Épargne Salariale avec les primes d'intéressement ou de participation que le Groupe verse, ou avec des versements volontaires.

La rémunération de nos collaborateurs est liée à la performance de nos activités.

Nos politiques de rémunération sont alignées avec nos objectifs business, et reconnaissent l'engagement de nos employés dans la performance durable. Notre priorité est de garantir des programmes de rémunération clairs et simples, communiqués à tous les employés de Rhodia. Les « règles du jeu » sont clairement communiquées pour garantir une complète transparence sur l'équité interne entre nos employés et la compétitivité avec les pratiques du marché. Les salaires de base sont positionnés dans la médiane marché, et prennent en compte le niveau de responsabilité des employés dans l'organisation,

régulièrement ré-évalués au travers de process précis. Notre programme d'avantages sociaux est aligné avec les pratiques du marché afin de garantir la sécurité de tous nos employés et des membres de leur famille. La rémunération variable représente une part significative du package global de rémunération, qu'elle augmente de façon significative dans un contexte de grande performance. Afin de porter les priorités et objectifs de Rhodia de croissance durable et de création de valeurs, nous avons mis en place des programmes de rémunération qui reconnaissent à la fois la performance et la manière dont les résultats ont été obtenus. [...]

Notre politique d'actionnariat salarié se base sur 3 priorités : associer plus étroitement les salariés aux performances du Groupe, permettre aux salariés de se constituer une épargne à des conditions préférentielles, augmenter la part du capital de Rhodia détenue par les salariés.

Nous avons mis en place plusieurs programmes pour accompagner le développement de cet actionnariat salarié : un fonds investi en actions Rhodia au sein du Plan d'Épargne Groupe bénéficiant de l'abondement, un plan mondial d'attribution gratuite d'actions, et des augmentations de capital [...] auxquelles près de la moitié des employés du Groupe ont souscrit, voire plus dans les zones de croissance. Ce taux de participation exceptionnel témoigne de la confiance des salariés du monde entier dans la stratégie de Rhodia et ses perspectives de croissance. Aujourd'hui, 6.5 % du capital de Rhodia est détenu par les salariés.

Cela confirme la pertinence d'une politique des ressources humaines privilégiant la transparence, l'ouverture et la responsabilisation de chacun.

D'après Bertrand Leroux, DRH Groupe www.rhodia.com

DOCUMENT 12 - La prime sur les dividendes en vigueur pour trois ans

Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ont versé des dividendes en hausse, la prime de partage des profits s'applique jusqu'en 2013. Et devait être négociée avant le 31 octobre 2011. A l'heure où les discussions dans les entreprises prennent fin, la déception est de mise chez les salariés. En cause : le montant minimal de la prime.

[...] La prime de partage des profits, dite "prime 1 000 euros" ou "prime dividendes", a finalement été définitivement adoptée par le Parlement le 13 juillet. [...] Le nouveau dispositif contraint désormais les entreprises qui remplissent les critères d'attribution - augmentation du dividende versé en 2011 - à négocier dès cette année, sachant que le dispositif s'appliquera chaque année jusqu'en 2013. Le point sur la mise en œuvre de cette nouvelle obligation légale.

Entreprises concernées

L'obligation de négocier une prime concerne les entreprises privées employant habituellement plus de 50 salariés et qui, depuis le 1er janvier, ont versé des dividendes en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents. Peuvent échapper à cette obligation les entreprises qui ont attribué au titre de l'année en cours, par accord d'entreprise, un avantage pécuniaire non obligatoire en contrepartie de l'augmentation des dividendes sous forme par exemple de supplément d'intéressement ou de participation, ou encore une attribution d'actions gratuites.

Assujettissement volontaire

Bien qu'elles ne soient pas visées par la loi sur la prime dividendes, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent toutefois s'y soumettre à titre volontaire si les dividendes qu'elles versent sont en augmentation. Dans cette hypothèse, elles bénéficient des exonérations de charges prévues par la loi. [...].

Mise en place du dispositif

Les entreprises remplissant, chaque année, les critères prévus par la loi, sont obligées de négocier, chaque année, sur le montant de la prime comme elles le font en matière de participation ou d'intéressement. Elles doivent signer un accord collectif avec les organisations syndicales ou le CE, ou faire ratifier un projet d'accord à la majorité des deux tiers du personnel. En cas d'échec des négociations, un procès-

verbal de désaccord est établi et le montant et les modalités de la prime sont décidés unilatéralement par l'employeur.

[...] **Bénéficiaires et montant de la prime**

La prime doit concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, mais l'accord instituant la prime peut introduire une condition d'ancienneté dans l'entreprise au plus égale à trois mois. De même, le montant peut être identique pour tous les salariés ou modulé en fonction du salaire ou de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise pendant l'exercice. Bien que la prime ait été baptisée "prime 1 000 euros", il est important de signaler que, si la loi institue une obligation de négociation, elle ne fixe aucun montant minimum ou maximum pour la prime. Son niveau sera donc librement fixé par l'accord ou par l'employeur.

Intéressement : une opportunité pour les PME

Lors de l'examen du texte, l'Assemblée a adopté un amendement permettant aux PME de moins de 50 salariés de conclure un accord d'intéressement pour une durée d'un an (au lieu de trois) sans prendre le risque d'un engagement à moyen terme. [...]. Le dispositif est intéressant car il permet aux PME qui envisageaient de distribuer une prime exceptionnelle (soumise à charges) en fin d'année de passer par le système de l'intéressement et d'optimiser la prime en bénéficiant d'exonérations de charges tant patronales que salariales.

Exonérations de charges

Si la loi laisse toute liberté pour définir le montant de la prime, elle fixe en revanche un plafond de 1 200 euros pour bénéficier des exonérations de charges sociales tant patronales que salariales. Concrètement, les primes inférieures à 1 200 euros sont uniquement soumises à la CSG-CRDS (salarié) et au forfait social de 6% (employeur) et la fraction des primes dépassant ce plafond ne bénéficie d'aucune exonération.

Chiffres clés :

En 2011, seules **25 entreprises du CAC 40** sont concernées par l'obligation de verser la prime, cela représente environ 730 000 salariés, soit moins de la moitié des salariés employés par les groupes du CAC 40.

2,5 millions de salariés employés par les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernés par la prime sur les dividendes.

Daniel Rovira, L'Entreprise.com 31/10/2011

DOCUMENT N° 13 - Prime dividendes, 420 euros en moyenne

La prime de partage des profits (ou prime dividendes) distribuée par les entreprises ayant augmenté leur dividendes s'est élevée à 420 euros en moyenne par salarié, selon le ministère du travail, qui présentera un bilan plus complet mi-2012. [...] Selon les informations recueillies par l'AFP, les écarts sont importants, avec des primes allant de 8 euros chez Securitas France, à 1 200 euros chez certains salariés de Michelin. [...].

Entreprises ayant versé en 2011 des dividendes en hausse à leurs actionnaires	Montant de la prime de partage des profits versée aux salariés
Michelin	de 500 à 1 200 euros
Rhodia, Sanofi, LVMH	600 euros
Gap	de 50 à 150 euros

L'Entreprise.com, 18/01/2012

DOCUMENT 14 - Partage de la richesse, le CAC 40 peut mieux faire

Intéressante étude publiée, jeudi 5 janvier, sur le partage de la valeur dans les entreprises du CAC 40. L'agence de communication Euro RSCG s'est livrée à une radiographie des résultats des grandes entreprises françaises de 2006 à 2011, qui donne de précieux enseignements sur la façon dont les énormes profits générés par ces fleurons du capitalisme ont été répartis entre actionnaires, salariés, patrons et investissements.

D'abord, pour qu'il y ait partage, il faut qu'il y ait richesse. Ce constat tautologique ne va pourtant pas de soi, lorsqu'on prend la période considérée, qui couvre la plus grave crise depuis la dépression des années 1930. Malgré tout, le CAC 40 a continué à créer de la richesse. Ainsi, le cash flow (flux de trésorerie d'exploitation) progresse de 22%, la rentabilité opérationnelle de 13% et les bénéfices nets de 10% en moyenne sur les cinq dernières années.

La part redistribuée aux actionnaires a augmenté de 31% de 2006 à 2011, grâce à un maintien des dividendes et à des rachats d'actions réalisés par les entreprises, qui ont permis de réduire le nombre de titres en circulation et donc d'en augmenter la valeur unitaire. Pour autant, tout n'est pas rose pour l'actionnaire. Les cours se sont effondrés de 30%. In fine, les actionnaires ont donc perdu 18% de leur mise en cinq ans.

En revanche, pour les patrons, tout va bien. Leur rémunération a progressé de 34% depuis 2006. Pourquoi plus vite que les bénéfices ? Mystère. Bref, le code Afep-Medef, qui a tenté d'apporter un peu de transparence dans ce domaine, a encore beaucoup d'efforts à faire pour obliger les entreprises à plus de pédagogie afin de mieux traquer les aberrations. D'ailleurs, Euro-RSCG appelle dans son étude les entreprises à mieux justifier les évolutions et surtout demande que celles-ci soient non seulement étroitement liées à celle des bénéfices, mais aussi à des critères plus sociétaux (satisfaction clients, mixité des effectifs, effort en faveur de l'environnement).

Concernant les salariés, les augmentations ont suivi le rythme de l'évolution des marges opérationnelles avec une progression de 13%. Les salariés des entreprises de moindre taille ne peuvent pas en dire autant. Même constat pour l'emploi, les effectifs ont augmenté de 10%, ce qui représente *in fine* une progression de 25% de la masse salariale. Deux bémols toutefois à ce constat plutôt positif et qui, encore une fois, constitue une exception par rapport à l'immense majorité des entreprises françaises. D'abord, la plupart des emplois ont été créés à l'étranger. Ensuite, il existe une progression inquiétante de la précarité. Plus d'un tiers des emplois du CAC 40 sont « précaires » : c'est-à-dire qu'il s'agit de contrats à durée déterminée, de temps partiels subis, de stages ou d'emplois en-dessous du niveau de qualification.

Quant aux investissements, ils se sont écroulés de 24%. Un chiffre à mettre sur l'effet cyclique de la crise. Une crise qui a conduit les grandes entreprises à réduire drastiquement leur endettement (25 des 40 groupes de l'indice parisien ont réduit leur dette depuis 2009)

Enfin, dernier item abordé par l'étude : la fiscalité, qui augmente de 21%. Euro RSCG conclut un peu trop vite de ce chiffre qu'« *il n'y a pas eu de délocalisation fiscale* ». Mais ce n'est pas parce que l'impôt augmente (ce qui est normal vu l'évolution des bénéfices), que les entreprises ne font pas parallèlement de l'optimisation fiscale. [...].

<http://lauer.blog.lemonde.fr/2012/01/05/partage-de-la-richeesse-le-cac-40-peut-mieux-faire/> (Stéphane Lauer, journaliste au Monde)