

Emploi : quelques lignes pour... Faire bouger les lignes

Par Rémi Guillet (le 14 janvier 2016)

Préambule

Dans le contexte des difficultés économiques et sociales (en France et ailleurs), notre réflexion menée depuis les années 90 nous a amenés à proposer un nouveau paradigme de gouvernance de l'entreprise fondé sur une négociation préalable relative à la répartition de la valeur ajoutée créée, cela entre tous ses partenaires internes et externes.

Selon ce modèle chaque rémunération est un mixte fait de revenus « propres » à chaque catégorie de partenaires et de compléments indexés sur les gains propres de chacun des autres partenaires.

Et selon notre analyse, la répartition de la valeur ajoutée est considérée comme idéale du point de vue de l'équité, de la solidarité, de l'emploi etc. (voir les ouvrages signalés en 1 et 2) lorsque le ratio des rémunérations des catégories de partenaires prises deux à deux respecte le ratio initialement

négoié entre ces deux mêmes catégories, et cela quels que soient les « résultats » de l'exercice sur la période examinée.
Ainsi on souligne, et à titre d'exemple, que la valeur de la masse salariale ne peut être confondue avec la rémunération des salariés) et qu'elle n'affecte pas la répartition de la valeur ajoutée qui restera idéale (mais affectera uniquement la part prédéterminée -ou *ante*- de ladite rémunération ; voir les ouvrages signalés en 1 et 2).

Exemple (l'écriture matricielle est ici pertinente à présenter)

Si on appelle :

R_a , la rémunération des actionnaires et D la valeur des dividendes « nominaux » (justifiant l'engagement des actionnaires)

R_s , la rémunération des salariés et S la masse salariale retenue (voire négociée selon la tradition du XXème siècle !)

R_g , la rémunération des managers et G la partie « propre » (selon les cas elle sera préalablement définie ou pas (*ante* ou *post*))

R_v = l'investissement, effectif *in fine* et V la partie « propre » (ou minimale souhaitable a priori)

Si maintenant la négociation entre «partenaires » a abouti à ce que :

$$R_a/R_s = 0,25$$

$$R_s/R_g = 5$$

$$R_g/R_v = 2$$

À noter que nécessairement le dernier ratio R_v/R_a est alors déterminé (ici =0,4) car mathématiquement $(R_v/R_a) \times (R_a/R_s) \times (R_s/R_g) \times (R_g/R_v) = 1$

Alors la matrice idéale assurant le passage des gains propres (revendiqués ou comptabilisés) aux rémunérations apparaît ci après :

$$\begin{bmatrix} Ra \\ Rs \\ Rg \\ Rv \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & 0.25 & 1.25 & 2.5 \\ 4 & 1 & 5 & 10 \\ 0.8 & 0.2 & 1 & 2 \\ 0.4 & 0.1 & 0.5 & 1 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} D \\ S \\ G \\ V \end{bmatrix}$$

$$\text{Soit, } Ra = D + 0.25xS + 1.25xG + 2.5xV$$

$$Rs = 4xD + S + 5xG + 10xV$$

$$Rg = 0.8xD + 0.2xS + G + 2xV$$

$$Rv = 0.4xD + 0.1xS + 0.5xG + V$$

Et quelles que soient les valeurs données à D , S , G , V on pourra vérifier que le « matrice 4x4 » est idéale puisque les ratios de rémunérations prises deux à deux respectent toujours les valeurs négociées qui ont permis d'établir la matrice de transfert idéale ! Et si d'autres (catégories de) partenaires sont à considérer on pourra s'inspirer de cet exemple pour « faire bouger radicalement les lignes » et aborder différemment l'ensemble des problématiques liées à la pénurie d'emploi (voir à nouveau la publication n°2 version 2015)

On comprendra aussi que le modèle de distribution de la valeur ajoutée préconisé laisse a priori intacte toute négociation sur la valeur de S (masse salariale), la valeur de S retenue jouant sur ce que nous avons eu l'occasion d'appeler la flexibilité interne à l'entreprise.

(1) « Pour plus de solidarité entre le capital et le travail ou de nouvelles chances pour l'emploi » par Rémi Guillet

(éd. l'Harmattan 2004 et 2009)

(2) « Pour une économie équitable par Rémi Guillet (éd. l'Harmattan 2012 et 2015