

Rémunérations hybrides et efficacité sociétale des entreprises : un vrai “New Look” pour les structures de type entrepreneurial

Par Rémi Guillet (août 2022)

INTRODUCTION

Le temps est venu où des réflexions nouvelles doivent être menées à propos des finalités de l'économie, sur le social, le sociétal, l'environnement. Tant de menaces pèsent sur le monde d'aujourd'hui...

Ne plus confondre les performances de deux entreprises comparables affichant la même valeur ajoutée, l'une ayant une masse salariale double de celle de l'autre...

De même pour deux entreprises, l'une investissant deux fois plus que l'autre !

Par ailleurs le fossé grandissant entre rémunération du capital et rémunération du travail nous amène à ré-envisager la distribution de la valeur ajoutée entre les partenaires...

UN MODELE DE REMUNERATION HYBRIDE

Commençons par le cas où deux types de partenaires entretenant un rapport structurellement conflictuel (salariés et actionnaires) sont amenés à envisager par le biais de l'hybridation de leur rémunération une vision positive de la masse salariale et de celle des profits ou dividendes, deux masses que nous appellerons respectivement S et D [2,3]. Une vision qui est implicitement de nature à ouvrir des perspectives nouvelles à la négociation entre partenaires ! (On rappelle que le Président De Gaulle a introduit partiellement le concept de la « participation » aux résultats pour les salariés, dispositif qui sera suivi de l'intéressement pour les salariés des entreprises de l'Etat.

Nous introduisons ici l'idée d'un concept symétrique pour ceux qui apportent leur capital !

Ce modèle de rémunération hybride nous amène donc et d'emblée à écrire que pour les actionnaires la rémunération est Ra (le coefficient d'indexation sur la masse salariale S étant α),

$$Ra = D + \alpha S \quad (a)$$

De façon symétrique, la rémunération R_s des salariés s'écrit, (le coefficient d'indexation sur les dividendes D étant β),

$$R_s = S + \beta .D \quad (b)$$

Selon une présentation matricielle cela devient,

$$\begin{bmatrix} Ra \\ R_s \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & \alpha \\ \beta & 1 \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} D \\ S \end{bmatrix}$$

Et le modèle est idéal quand le produit $\alpha.\beta = 1$ et le ratio Ra/R_s aura toujours la même valeur quelles que soient les valeurs prises par D et S [2,3].

Nous appellerons k_m cette valeur a priori venue de la négociation entre les deux partenaires.

Au bout du compte le modèle idéal s'obtient en incluant la valeur négociée k_m

$$\begin{bmatrix} Ra \\ R_s \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & k_m \\ 1/k_m & 1 \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} D \\ S \end{bmatrix}$$

Par exemple si la négociation aboutit à $k_m = 0.25$ ($Ra / R_b = 0,25$ ou $R_b / Ra = 4$), et le protocole idéal entraîne,

$$\begin{aligned} Ra &= D + 0.25.S \\ R_b &= 4.D + S \end{aligned}$$

Il est simple de vérifier que $Ra / R_b = 0,25$ quelles que soient les valeurs prises par D and S (exemple $D = 1, S = 5$ et $Ra / R_b = 2,25 / 9 = 0,25$ etc.). Bien sûr cela même si la valeur prédéterminée de S est amenée à évoluer en cours d'exercice !

Ainsi, chaque partenaires a une part flexible (dépendante des résultats de l'entreprise) et une part réputée fixe et prédéterminée dans sa rémunération. Mais le rapport Ra / R_b est lui, constant, indépendant des résultats de l'entreprise (même en cas de pertes !).

A noter que dans certains cas et selon une approche très simplifiée, la valeur ajoutée VA (différence entre recettes et dépenses de l'entreprise) est proche de la somme de la masse salariale et de celle des dividendes...

Selon le nouveau protocole la même VA devient $VA = (1 + \alpha). S + (1 + \beta). D$.

(Et le comptable disposant de la valeur VA peut vérifier que dans notre exemple numérique $1 + 0,25 \times 5 + 4 + 5 = 11,25$ et que, ici $D = 0,0899.VA$ et $S = 0,4444.VA$).

A noter aussi qu'en passant au nouveau protocole, toute modification du coefficient d'indexation α permet d'ajuster les charges salariales F [$F = (1 + \alpha). S$] et cela devient particulièrement important pour une entreprise en difficulté.

Par ailleurs on observe qu'avec le protocole idéal le regard sur la croissance est le même pour l'actionnaire et le salarié pour le manager... Soit $\Delta(Ra)/Ra = \Delta(Rs)/Rs = \Delta(VA)/VA...$ [2 (p.110)].

EXTENSION A "n" PARTENAIRES

Selon une démarche digne d'une « désintrinsication », ou encore voulant faire apparaître des postes financiers ayant une influence sur son bilan (les managers, l'Etat via les taxes, la planète et ses exigences de protection, le futur sont de ceux-là !), on peut identifier aisément d'autres « partenaires » donnant lieu à « rémunérations spécifiques » (et rémunérations suivant notre protocole) pour toute structure de type entrepreneurial...

Après deux partenaires, nous allons donc traiter le cas de "n" partenaires, la matrice carrée (de transfert) « T » faisant passer de la matrice colonne des rémunérations spécifiques à chacun de ces partenaires et notée par l'indice « s » [Rs] à la matrice colonne des rémunérations [R] ayant alors « n » dimensions et les coefficients d'indexation « a » étant les valeurs issues de la négociation entre partenaires pris deux à deux, cela pour en arriver de suite à la matrice de transfert idéale...

Soit,

$$[R]=[T].[Rs] \text{ avec,}$$

$$[T]= \begin{bmatrix} 1 & a_1^2 & a_1^3 & \dots & a_1^n \\ a_2^1 & 1 & a_2^2 & \dots & a_2^n \\ a_3^1 & a_3^2 & 1 & \dots & a_3^n \\ \dots & \dots & \dots & 1 & \dots \\ a_n^1 & a_n^2 & a_n^3 & \dots & 1 \end{bmatrix}$$

Où $a_i^j = k_{m,i/j}$

En aide à la construction de [T] idéal, on note que, par définition,

$k_{m,1/2} ./ \dots ./ . k_{m,(n-1)/n} . k_{m,n/1} = 1$ (et la négociation concerne “n-1” valeurs couple de partenaires k_m)

Pour chaque “i” and “j”, $k_{m,j/i} = 1/k_{m,i/j}$

Pour tout i,j et considérant l’indice w , on note que par rature, $k_{m,i/j} = k_{m,i/w} k_{m,w/j}$

Tandis que la valeur ajoutée VA vérifie,

$$VA = F+B= R_1 + \dots + R_n.$$

Par exemple, imaginant $n= 4$ types de partenaires (appelés A, B, C, D) soit 3 combinaisons prise deux à deux qui ont abouti à $Ra / Rb = 0.25$, $Ra / Rc = 1.25$, $Ra / Rd = 2.5$ (et qui impliquent que $Rb/Rc=5$, $Rb/Rd=10$ et $Rc/Rd=2$), la construction de [T] devient,

$$[T]= \begin{bmatrix} 1 & 0.25 & 1.25 & 2.5 \\ 4 & 1 & 5 & 10 \\ 0.8 & 0.2 & 1 & 2 \\ 0.4 & 0.1 & 0.5 & 1 \end{bmatrix}$$

Et ainsi de suite pour le calcul des R_s , le lien avec la valeur ajoutée VA etc...

Mais l’important à souligner ici est que les valeurs négociées entre partenaires pris deux à deux *ante* seront toujours respectés *post* quels que soient les résultats de l’exercice, ne dépendant que des coefficients d’indexation !

Et cela sera observé pour tout n jusqu’à n infini !

L’AFFICHAGE DES PERFORMANCES SOCIETALES ET ENVIRONNEMENTALES DE L’ENTREPRISE

Après avoir souligné la capacité de ce protocole de rémunération à bouleverser la nature des rapports sociaux entre partenaires dans l'entreprise il faut maintenant noter que la valeur du rapport Ra/Rb ou plus généralement ratio entre la rémunération du capital et celle du travail est une traduction de l'efficacité sociétale de l'entreprise (avec des répercussions envisageables sur la fiscalité dont elle fait l'objet !).

On a dit la possibilité du modèle à passer des caps difficiles en modifiant la valeur de α .

Mais on ne peut confondre plus longtemps deux entreprises présentant la même valeur ajoutée l'une ayant une masse salariale double de celle de l'autre et Ra/Rb devient alors un indicateur pertinent du point de vue social !

De même et comme autres exemples, le ratio entre Ra et la rémunération (ou taxe) pour la planète pourra traduire l'implication de l'entreprise dans la protection ou le respect de l'environnement, et le rapport entre Ra et l'investissement (à considérer comme le partenaire « futur ») pourra traduire l'importance accordée par l'entreprise à sa pérennité etc.

Et chaque ratio devient ainsi un indicateur utile au suivi des performances de la micro-économie qu'est l'entreprise au service de la macro-économie...

SYNTHESE DES AVANTAGES DU MODELE PROPOSE [2,3]

- Les négociations en entreprises sont introduites
- Ce qui est négocié *ante* est toujours vérifié *post*
- L'analyse de la croissance est partagée
- L'emploi sécurisé est encouragé grâce à la « flexibilité » des rémunérations
- Des indicateurs de performances sociétales et environnementales pertinents sont affichés (via Ra/Rb ou tout autre valeur $Ri/Rj...$)
- Avec ce nouveau protocole de rémunérations proposé, le conflit systémique entre le capital et le travail n'apparaît plus comme inéluctable...

REFERENCES (ou autres documents)

Braudel, (1988) « La dynamique du capitalisme » Champ/Flammarion édition
Stieglitz (2002) « Globalization and Its Discontents » (La Grande Désillusion)

[1] Rémi Guillet “Conditions du resserrement des liens entre actionnaires et salaires dans les sociétés anonymes” DEA Université Paris XIII, 2001

[2] Rémi Guillet “ Pour plus de solidarité entre le capital et le travail ” L’Harmattan ed.2004 and 2009 ; 160 p.

[3] Rémi Guillet “ Propositions pour une économie équitable” L’Harmattan ed 2012 and 2015; 120 p.

[4] Rémi Guillet "Towards a greater consideration of the human life and planet redevance in (micro) economics" by R. Guillet "SCIREA journal of economics" novembre 2019 (SCIERA Journals 2019)
