



# **LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS L'ENTREPRISE COMBATTRE LES INÉGALITÉS À LA SOURCE**

**DÉCEMBRE 2020**

*RETOUR SUR LE RAPPORT DE LA MISSION D'INFORMATION  
SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DES ENTREPRISES ET SES CONSÉQUENCES  
SUR LEUR GOUVERNANCE, LEUR COMPÉTITIVITÉ ET LA CONSOMMATION DES MÉNAGES*

---

**DOMINIQUE POTIER  
DÉPUTÉ DE MEURTHE-ET-MOSELLE**

## **Contact**

Gaëlle Masson, collaboratrice parlementaire

☐ 06 44 22 60 45

✉ [Dominique.Potier@assemblee-nationale.fr](mailto:Dominique.Potier@assemblee-nationale.fr)

☐ 126 Rue de l'Université, 75007 Paris

Retrouvez Dominique Potier sur son site internet [www.dominiquepotier.com](http://www.dominiquepotier.com)

---

## Avant-propos

**En rendant visible le caractère vital de métiers mal rémunérés, l'épisode pandémique a mis en évidence notre interdépendance planétaire mais également sociale. Il nous permet d'ouvrir à nouveau un débat largement méprisé ces dernières années : l'échelle des salaires comme un choix profondément politique qui traduit l'échelle de valeur d'une société.**

Cette mission d'information, menée avec la députée Graziella Melchior, a pour l'essentiel observé le cycle économique de la décennie qui suit la crise de 2008, elle peut ainsi d'autant plus éclairer nos choix pour celle ouverte en 2020 par la crise de la COVID.

À la pauvreté structurelle qui mine notre société s'ajoute aujourd'hui celle provoquée par la crise sanitaire : plus d'un million de personnes supplémentaires sous le seuil de pauvreté en novembre 2020.

Cette lutte contre la pauvreté est une question de justice avant d'être une question de charité. C'est celle contre les inégalités dans toutes leurs dimensions.

**Partager donc.** Si la justice sociale est un sommet politique à atteindre, nous pouvons dire que nous avons exploré depuis des décennies la "**face Nord**", celle de l'Etat providence. Non sans succès puisque les inégalités primaires sont réduites après redistribution de 8,4 à 3,9 entre les 20% des ménages les plus et les moins aisés.

L'objet de ce rapport est d'explorer "**la face Sud**", celle d'une réduction des inégalités à la source. Le déterminisme des héritages patrimoniaux et culturels comme fabrique massive des inégalités sociales en France est aujourd'hui bien documenté.

Notre mission s'est donc attachée à dresser un état des lieux d'un autre facteur, celui de la distribution des revenus primaires : la rémunération du capital et du travail au sein de l'entreprise.

**Face au cynisme d'acteurs qui génèrent l'injustice - y compris par l'évasion fiscale - tout en fustigeant l'État providence, la recherche d'un nouvel équilibre entre la répartition primaire et secondaire des richesses peut renouveler le contrat social en profondeur. Et si le juste partage de la valeur était la condition-même de sa création ?**

---

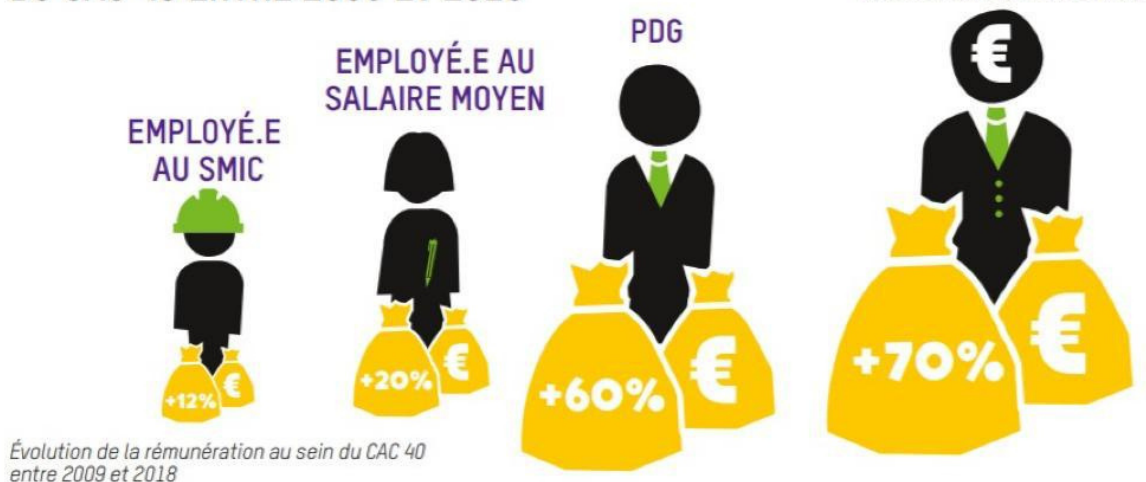
# ÉTAT DES LIEUX

## Trois leçons majeures de notre rapport

- **La permanence d'une France au revenu médian net de 1789 euros** avec 8 travailleurs sur 10 dont le salaire mensuel oscille entre le SMIC et 3000 euros.
- **Sur le long cours, la grande déformation entre revenu du capital et du travail.** Nous posons l'hypothèse qu'un certain capitalisme financier a non seulement capté une part exorbitante de la valeur ajoutée par les dividendes mais, *in fine*, a corrompu les règles de distribution des revenus au sein du monde du travail lui-même. En témoigne l'indécente augmentation des rémunérations des dirigeants dans les grandes entreprises, et la démesure des revenus dans certaines professions libérales.
- Au-delà de la dispersion des salaires dans les entreprises, **une cause majeure des inégalités est la dualité du marché du travail.** Nombreux sont les exclus des protections contractuelles : chômeurs et salariés en temps partiel subi, travailleurs pauvres et précaires dans un univers de travail fragmenté par la sous-traitance en cascade et l'uberisation.

### GROS ACTIONNAIRES ET PDG :

### GRANDS GAGNANTS DU PARTAGE DES RICHESSES DU CAC 40 ENTRE 2009 ET 2018



Source : Oxfam, 2020



# Le partage de la valeur en chiffres

## 6,8

Cela représente l'écart de rémunération entre le premier décile (moins de 1270€/mois) et le dernier centile français (plus de 8 680€/mois).

## 5,19 millions

C'est la rémunération annuelle moyenne d'un PDG du CAC 40 en 2018, soit 248 SMIC.

## 1%

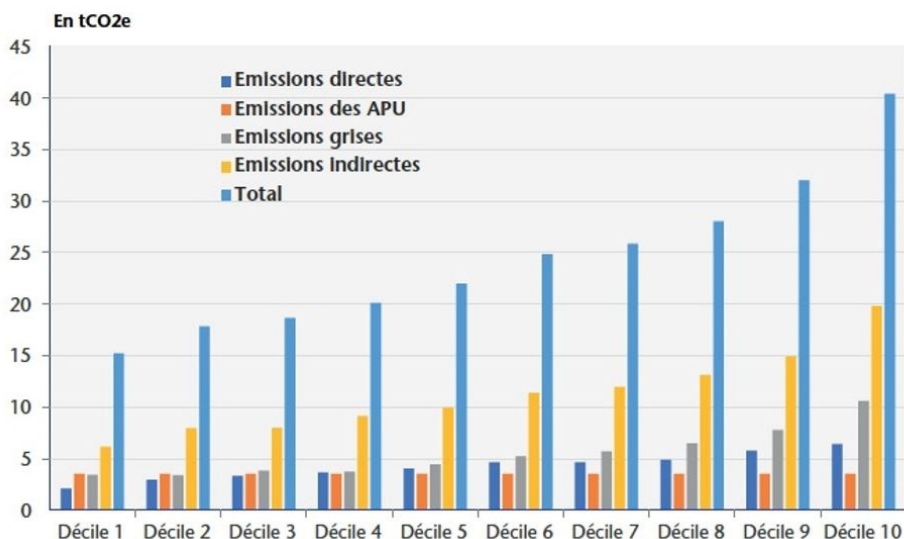
Les 1% les plus riches émettent deux fois plus de CO2 que la moitié la plus pauvre de l'humanité.

## Focus sur l'enjeu écologique

**Il faut en finir avec la fiction libérale de la théorie du ruissellement.** Inefficiente, cette vision d'une croissance mue par l'appât du gain est insoutenable dans un monde aux ressources finies. Les plus riches s'accaparent des biens communs au détriment de l'ensemble de la société, tandis que les plus pauvres ne sont pas en mesure de participer à la transition écologique.

➤ L'empreinte carbone d'un ménage français du décile de revenu le plus élevé équivaut à **3 fois** celle d'un ménage du décile le moins élevé.

### Montant des émissions de CO2 par décile de revenus



Source : ADEME, 2019

**« Apprendre à partager en réduisant nos écarts de salaire est le seul moyen de construire une société résiliente. »**

Gaël Giraud et Cécile Renouard, *Le facteur 12*

# 10 PROPOSITIONS

**1.**

**Limiter les écarts de rémunération à 12 fois les salaires les plus bas de l'entreprise** par un mécanisme fiscal : au-delà de ce facteur 12, le coût n'est plus déductible de l'impôt sur les sociétés. Fixer une rémunération maximale en valeur absolue égale à 20 fois le SMIC.

**2.**

**Accroître les obligations de transparence dans les grandes entreprises** : « top 10 » de l'entreprise et ratio d'équité des écarts de rémunération au sein de l'ensemble du groupe complété au décile (et au centile pour les sociétés de plus de 5000 salariés).

**3.**

**Lever le voile de la sous-traitance sur le territoire national et européen.** Ces informations ouvrent la voie à une clause contractuelle obligatoire garantissant l'égalité de traitement avec les salariés des entreprises sous-traitantes et la requalification des travailleurs ubérisés.

**4.**

**Limiter la part variable des rémunérations** : retraites chapeau et indemnités de départ, actions gratuites perçues par les mandataires sociaux. Parallèlement, conditionner la rémunération variable à des critères de RSE. Interdire l'augmentation de la rémunération des mandataires sociaux en cas de plan social.

**5.**

**Améliorer les outils d'analyse sur la question du partage de la valeur** pour une actualisation des données, en particulier sur la question des dividendes versés et des écarts de rémunération par secteurs d'activité, taille d'entreprise et bassin d'emploi.

---

**6.**

**Créer un indicateur du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise** qui, à l'instar de l'*Impact Score*, constituerait un des piliers de la RSE. Il ouvre la possibilité à terme de lier la croissance des dividendes à celle des salaires et de différencier les politiques sociales et fiscales de l'État. Et en faire une des conditionnalités des marchés publics.

**7.**

**Rééquilibrer et renouveler le dialogue social**, notamment au niveau des branches afin de réviser la classification des plus basses rémunérations pour les professions les plus dévalorisées.

**8.**

**Permettre à tous de bénéficier de la participation**, aujourd'hui réservée aux entreprises de plus de 50 salariés. Moderniser sa règle de calcul en substituant le bénéfice fiscal par le bénéfice comptable.

**9.**

**Encourager le développement des sociétés anonymes à participation ouvrière.** La SAPO est une forme d'entreprise hybride entre le modèle capitaliste et coopératif. Il permet aux salariés de détenir collectivement une fraction du capital, d'en tirer les dividendes, et d'être associés aux décisions.

**10.**

**Partager le pouvoir par une vraie codétermination à la française** : 2 administrateurs salariés dans le conseil d'administration des entreprises de moins de 500 salariés, un tiers dans celles de plus de 1 000 et la moitié dans celles de plus de 5 000. Favoriser l'actionnariat de long terme par un droit de vote triple.

## LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS L'ENTREPRISE

### COMBATTRE LES INÉGALITÉS À LA SOURCE

**De juillet à décembre 2020, j'ai co-conduit une mission d'information sur le partage de la valeur au sein des entreprises, demandée par le groupe Socialistes et apparentés, pour la Commission des Affaires économiques de l'Assemblée nationale. Après les auditions d'une trentaine d'experts (universitaires, *think tanks*, organisations syndicales et patronales, entreprises, administrations, etc.) et la publication officielle du rapport, voici une synthèse de nos travaux.**

Celle-ci s'inscrit plus largement dans un vaste chantier de refondation de l'entreprise inauguré dans le combat pour la loi sur devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et poursuivi dans la proposition de loi « Entreprise nouvelle et nouvelles gouvernances » débattu en janvier 2018.

Nous ouvrons alors la voie à un horizon de réformes en profondeur posant les 9 principes d'une nouvelle entreprise : redéfinition juridique, co-détermination à la française, transparence fiscale, certification publique des performances extra-financières de l'entreprise... Fruits d'un travail coopératif entre parlementaires et de nombreux responsables de la société civile, au sein de réseaux entrepreneuriaux, syndicaux, associatifs et universitaires, ces propositions sont autant de chemins vers une nouvelle prospérité économique, sociale et écologique de nos entreprises, qui dessinent une voie européenne dans la mondialisation.

