Les dossiers
d'*Économie et Politique*

Entreprise, le retour des critères de gestion

Présenté en Conseil des ministres le 23 mai, le projet de loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) a pour ambition déclarée de « donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois ».

Pour cela, il s'appuie tout particulièrement sur le rapport N. Notat/J.-D. Sénard et sur certains travaux universitaires, qui développent une idée phare : l'entreprise est en crise de légitimité, elle ne peut plus être incarnée par la seule défense des intérêts des actionnaires et la recherche du profit ; elle doit pouvoir être conçue comme « un objet d'intérêt collectif » et se vivre comme une « communauté d'acteurs dans un projet commun ».

Reformulation modernisée d'une visée intégratrice des salariés conforme aux objectifs capitalistes, ce projet de loi remet ainsi sur le métier une vieille idée patronale : éteindre l'opposition de classes dans l'entreprise et mobiliser les travailleurs pour faire croître les résultats de l'entreprise, en mobilisant cette fois le principe d'une « raison d'être » de l'entreprise qui définirait son but collectif, mais en développant dans le même temps la financiarisation du rapport salarial par l'élargissement de l'intéressement et de la participation. Ce qui ne manquera pas de renforcer l'emprise des marchés financiers sur les gestions d'entreprise.

Reste que le constat de départ ouvre une perspective politique nouvelle. La mobilisation sociale le confirme, l'entreprise est effectivement en crise de légitimité. Mais c'est clairement celle de l'autorité du capital et de sa logique qui est la cible des travailleurs.



Dès lors, si le principe de « codétermination » ou de « cogestion » développé par le projet de loi reste une illusion pour sortir de la crise de l'entreprise tant qu'il ne remet pas en cause le critère du taux de profit comme régulateur de l'entreprise, il pose aussi la question du pouvoir des salariés sur les objectifs et les moyens de gestion de l'entreprise. Et par extension, l'enjeu d'une redéfinition des critères de gestion de l'entreprise visant à faire émerger un nouveau type de croissance de la productivité fondé sur le développement des capacités humaines et l'économie sur la ressource naturelle prend toute sa dimension.

La question des pouvoirs d'intervention des salariés et des critères de gestion de l'entreprise est donc bien au cœur du projet de loi.

Le projet de loi sur l'entreprise (PACTE) : « réparer le lien » entre la « culture du profit » et les Français ?

Denis Durand

« Je souhaite que l'année prochaine, on ouvre une vraie discussion sur ce qu'est l'entreprise, avait déclaré Emmanuel Macron en octobre 2017 [1]. L'entreprise, ça ne peut pas être simplement le rassemblement des actionnaires ; notre Code civil la définit comme ça. L'entreprise est un lieu où des femmes et des hommes sont engagés. Certains apportent du capital, d'autres du travail. Je veux qu'on réforme la philosophie qui est la nôtre de ce qu'est l'entreprise. » Ces propos faisaient suite à certains aspects de son action à Bercy au cours du quinquennat précédent. Ils se sont traduits par la préparation d'un projet de loi baptisé PACTE (« plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises »), dont la présentation au Conseil des ministres, annoncée de longue date pour le 18 avril, a été reportée au mois de mai [2]. Faut-il voir là un des signes d'hésitation montrés par le gouvernement face à la puissance des mobilisations sociales ?

La préparation de la loi s'est voulue « participative ». Elle a commencé par une consultation dans six ateliers thématiques dont chacun était animé par un parlementaire et un chef d'entreprise. Les six thèmes étaient les suivants : « Création, croissance, transmission et rebond », « Partage de la valeur et engagement sociétal des entreprises », « Financement », « Numérisation et innovation », « Simplification », « Conquête de l'international ».

Le projet de loi a été également préparé par un rapport présenté par Nicole Notat, présidente de l'agence VIGOE-EIRIS après avoir dirigé la CFDT, et Jean-Dominique Sénard, président du groupe Michelin[3]. Les références – théorie des « parties prenantes », « codétermination » – qui nourrissent ce rapport se présentent comme critiques des conceptions néolibérales qui se sont imposées avec la mondialisation financière.

La « crise de l'entreprise », un enjeu politique

L'idée qu'une entreprise n'existe pas seulement pour les propriétaires de son capital mais aussi pour d'autres acteurs économiques et sociaux, dont les intérêts devraient être conciliés avec ceux des actionnaires, est presque aussi ancienne que le capitalisme. On peut rechercher ses origines dans les premiers courants socialistes ou dans le catholicisme social d'un Lamennais. Sans remonter si loin, on en trouve l'inspiration en 1912 dans ce propos d'Aristide Briand : « les conditions mêmes d'une concurrence commerciale intensifiée rendent chaque jour plus évident l'avantage [que les travailleurs] trouveraient à ce que les ouvriers cessent d'être désintéressés du sort et des résultats de l'entreprise, et soient au contraire incités à donner à leur travail son maximum de rendement, en quantité et en qualité » [4].

Depuis un horizon idéologique diamétralement opposé, le général de Gaulle lui fait écho dans son discours aux mineurs de 1948 : « l'association, qu'est-ce à dire ? D'abord, ceci que, dans un même groupe d'entreprises, tous ceux qui en font partie, les chefs, les cadres, les ouvriers, fixeraient ensemble, entre égaux, avec arbitrage organisé, les conditions de leur travail, notamment les rémunérations. Et ils les fixeraient de telle sorte que tous, depuis le patron ou le directeur, jusqu'au manœuvre inclus, recevraient, de par la loi et suivant l'échelle hiérarchique, une rémunération proportionnée au rendement global de l'entreprise. C'est alors que les éléments d'ordre moral qui font l'honneur d'un métier ; autorité pour ceux qui dirigent, goût du travail bien fait pour les ouvriers, capacité professionnelle pour tous, prendraient toute leur importance, puisqu'ils commanderaient le rendement, c'est-à-dire le bénéfice commun. C'est alors qu'on verrait naître, à l'intérieur des professions, une

1. Emmanuel Macron, interview sur *TF1*, le 15 octobre 2017.

2. Audrey Tonnelier, « La loi Pacte portée par Bruno Le Maire peine à s'imposer à l'agenda politique », *Le Monde*, 6 avril 2018.

3. Nicole Notat et Jean-Dominique Sénard, « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », rapport aux ministres de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Économie et des Finances et du Travail, 9 mars 2018.

4. A. Briand, préface à l'ouvrage d'Antonelli, *Les actions de travail dans les sociétés anonymes à participation ouvrière*, Paris, 1912, cité par Jean Lojkine, *Le tabou de la gestion*, Éditions de l'Atelier, Paris, 1996.

autre psychologie que celle de l'exploitation des uns par les autres ou bien celle de la lutte des classes »[5]. Ces conceptions inspireront les projets de « participation » des salariés au capital, aux bénéfices (ordonnances de 1959 et de 1967) et aux « responsabilités » que la Ve République tentera de traduire dans l'ordre législatif jusqu'à l'échec du référendum de 1969, puis à l'enterrement du rapport Sudreau en 1975.

Ce qu'il y a de nouveau, dans le débat actuel, c'est la conception de l'entreprise comme une communauté dont les membres sont réunis par un même but. La théorie des « parties prenantes » dont Emmanuel Macron s'inspire après Nicole Notat, Jean-Dominique Sénard et de nombreux travaux juridiques, sociologiques, économiques dont les plus importants, en France, ont été menés dans le cadre du collège des Bernardins, répond à ce qui est diagnostiqué comme une véritable « crise de l'entreprise ». Concevoir l'entreprise, de façon néolibérale, comme un simple « nœud de contrats » entre des individus que seul l'intérêt matériel réunit, ne permet pas de répondre aux exigences « sociétales » et écologiques qui font la substance de ce qu'on appelle la responsabilité sociale des entreprises. Cela ne permet pas davantage de prendre efficacement en compte les aspirations à l'autonomie, à un travail émancipé du lien de subordination constitutif du salariat, qui montent avec la révolution informationnelle et auxquelles l'efficacité économique commanderait pourtant de répondre.

Une partie importante du grand patronat est très sensible à la dimension politique de cette crise des entreprises. Jean-Dominique Sénard a pu dire à un colloque organisé par le collège des Bernardins, le 17 mars, que la perte de confiance de l'opinion envers les entreprises était porteuse d'un danger pour la démocratie… Cette façon d'identifier « ce qui est bon pour la France » à « ce qui est bon pour Michelin » recouvre également une angoisse non feinte sur l'avenir du capital européen dans une mondialisation où le succès semble plutôt sourire à l'ultralibéralisme anglo-saxon ou à un capitalisme étatique

La solution avancée pour répondre à la crise de l'entreprise est la « codétermination », traduction littérale du terme allemand *Mitbestimmung*, qu'on traduisait plutôt, jusque-là, par « cogestion », et qui recouvre concrètement une présence accrue des salariés dans les conseils d'administration.

Un appel en faveur d'une codétermination à la française a été lancé en octobre 2017 par Christophe Clerc, avocat chez Descartes Legal, Olivier Favereau, professeur d'économie à Paris Nanterre et co-directeur du département Économie et Société du Collège des Bernardins, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, François Hommeril, président de la CFE-CGC, Joseph Thouvenel, vice-président de la CFTC et quatre-vingt-dix personnalités du monde syndical, politique et universitaire.

Ce que proposent Nicole Notat et Jean-Dominique Sénard

Le rapport Notat-Sénard se situe dans ce courant. Il formule quatorze recommandations exprimant trois idées principales :

1. Renforcer les dispositions qui contribuent à rendre crédible l'exercice par les entreprises de leur responsabilité sociale et environnementale

Le rapport préconise d'introduire une mention des « enjeux sociaux et environnementaux » dans l'article 1833 du Code civil, qui se contente, depuis 1804, de stipuler que « toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés ». Il suggère d'intégrer des critères de RSE dans la rémunération des dirigeants, et de faire juger les performances de l'entreprise en matière de RSE par un « comité des parties prenantes » indépendant du conseil d'administration.

2. Introduire la notion de « raison d'être » d'une entreprise, matérialisant l'engagement collectif des différentes parties prenantes en faveur d'un but commun

Selon Nicole Notat et Jean-Dominique Sénard, « chaque entreprise a […] une raison d'être non réductible au profit. C'est d'ailleurs souvent lorsqu'elle la perd que les soucis financiers surviennent. De même que la lettre schématise l'esprit, le chiffre comptable n'est qu'un révélateur d'une vitalité de l'entreprise qui se joue ailleurs. La raison d'être se définit comme ce qui est indispensable pour remplir l'objet social, c'est-à-dire le champ des activités de l'entreprise. Elle est à l'entreprise ce que l'affectio societatis, bien connu (*sic*) des juristes, est aux associés : une volonté réelle et partagée. » Du point de vue de la bataille idéologique, on peut voir là une trouvaille particulièrement ingénieuse : la « raison d'être » peut passer pour une référence sincère à la responsabilité sociétale de l'entreprise mais sous une forme tellement vague et peu contraignante qu'elle ne portera guère ombrage au *business as usual* de la rentabilisation du capital !

Le rapport propose donc d'introduire la notion de « raison d'être » dans l'article L225-35 du Code du commerce qui définit les prérogatives du conseil d'administration, et de prévoir dans l'article 1835 du Code civil la possibilité pour une entreprise – mais non l'obligation : le MEDEF a clairement signifié que ce serait inacceptable pour le patronat – de « préciser sa raison d'être » dans ses statuts.

> « L'idée qu'une entreprise n'existe pas seulement pour les propriétaires de son capital mais aussi pour d'autres acteurs économiques et sociaux, dont les intérêts devraient être conciliés avec ceux des actionnaires, est presque aussi ancienne que le capitalisme. »

5. Charles de Gaulle, discours aux mineurs de Saint-Étienne, 4 janvier 1948.

Cette disposition permettrait de reconnaître dans la loi l'« entreprise à mission » ayant inscrit sa « raison d'être » dans ses statuts, sur le modèle des *benefit corporations* américaines. Ces intentions ont inquiété le milieu de l'économie sociale et solidaire, qui y voit le risque d'une atteinte à la spécificité de l'ESS[6]. La crainte existe aussi que des « entreprises à mission » ne servent de cheval de Troie des intérêts privés [7] dans des domaines qui devraient relever du service public exercé par des entreprises publiques. Le ministre de l'Économie et des Finances a toutefois indiqué que l'intention du gouvernement n'était pas de créer une nouvelle catégorie d'entreprise.

3. Ouvrir la voie à une « codétermination » des choix de l'entreprise associant les salariés

Le rapport propose d'augmenter très modérément le nombre de représentants salariés dans les conseils d'administration, et de généraliser le principe de cette présence, en particulier dans les sociétés anonymes simplifiées de plus de 5 000 salariés.

Enfin, le rapport Notat-Sénard préconise d'engager « une étude concertée sur les conditions auxquelles les normes comptables doivent répondre pour servir l'intérêt général et la considération des enjeux sociaux et environnementaux ».

La mise en lumière de ces travaux par le gouvernement donne une « tonalité RSE » au projet de loi mais ce qu'on sait de son contenu, dans son état actuel, est aussi une collection de mesures réactionnaires de libéralisation et d'intégration des salariés en faveur de la rentabilisation du capital privé.

Le projet du gouvernement : derrière le drapeau de la RSE, entraîner encore plus l'entreprise dans la financiarisation

On se fonde dans les paragraphes qui suivent sur des informations parues dans la presse [8], à un stade d'élaboration du projet de loi dont le gouvernement a souligné qu'il n'était pas définitif.

Le ministre de l'Économie et des Finances Bruno Lemaire a confirmé que certaines des préconisations les plus significatives du rapport Notat-Sénard seraient prises en compte dans le projet de loi : « Nous avons suivi les recommandations de Jean-Dominique Senard et Nicole Notat qui ont fait un travail remarquable. L'objectif est de mettre en adéquation notre droit avec la réalité des entreprises en France et leur donner toute la place qui leur revient. L'entreprise ne se limite pas à la recherche du profit mais elle a aussi un rôle social et environnemental. Cette nouvelle place repose sur un élément clef : la raison d'être de l'entreprise. L'article 1833 du Code civil sera modifié en ce sens. Quant à l'article 1835, il précisera que les statuts de l'entreprise peuvent définir une raison d'être dont la société entend se doter pour décrire son activité. Ce ne sera pas une contrainte. Cette définition se déclinera dans le Code du commerce par une modification des articles concernant les compétences du conseil d'administration et du directoire (L. 225-35 et L. 225-64). » [9] Il faut souligner que cette disposition n'aurait rien de contraignant ; il y a là, conformément aux recommandations du rapport Notat-Sénard, de quoi rassurer le patronat si besoin était. « Cette réécriture du Code civil s'inscrit dans notre volonté de faire du capitalisme européen un des modèles de développement économique de la planète », insiste le ministre.

Le ministre a également confirmé que la loi porterait à deux le nombre de représentants salariés dans les conseils d'administration comptant huit à douze membres : pas de quoi révolutionner la gestion des entreprises.

D'autres dispositions, moins mises en avant dans l'opinion publique que le rapport Notat-Sénard, n'en sont pas moins significatives des objectifs réels visés par le projet de loi.

Certaines de ces dispositions se réclament de l'« allégement des contraintes administratives et fiscales pesant sur les chefs d'entreprises » : « faciliter la création d'entreprise en substituant aux différents réseaux des Centres de formalité des entreprises (CFE) un guichet unique électronique », simplifier la procédure de dépôt des brevets.

Sous prétexte de faciliter la transmission des entreprises lors de la retraite de leurs dirigeants, un souci traditionnel dans le milieu des PME, le gouvernement envisage d'assouplir le pacte Dutreil, du nom de l'ancien secrétaire d'État aux PME de Jacques Chirac, qui permet depuis 2003 aux dirigeants actionnaires d'une entreprise familiale de la transmettre à leurs enfants avec, pour le calcul des droits de mutation, un abattement de 75 % sur la valeur des titres. « Il est proposé de substituer le critère de maintien des fonctions de direction au sein de l'entreprise éligible au pacte Dutreil par un autre critère tel qu'un engagement de conservation des titres et de développement de l'entreprise »,

> « Ces mesures s'inscrivent clairement dans la politique de baisse du coût du travail qui a inspiré les attaques contre le droit du travail et la Sécurité sociale. Elles visent tout autant à augmenter la dépendance de l'économie française envers la Bourse et les marchés financiers. »

6. Voir *Coopératif*, <ess-pcf.fr> bulletin bimestriel réalisé par le groupe de travail ESS du PCF, mars-avril 2018, et la prise de position d'Hugues Sibille, président du Labo de l'ESS, le 9 février 2018 : <http://www.lelabo-ess.org/l-entreprise-l-ess-et-l-interet-general.html>.

7. Bertrand Valiorgue et Xavier Hollandts, « Le jour où Bayer-Monsanto deviendra une entreprise à mission », *La Tribune*, 29 mars 2018.

8. Grégoire Normand, « Loi Pacte : quels sont les leviers pour faire grandir nos entreprises ? », *La Tribune*, 27 mars 2018, <https://www.latribune.fr/economie/france/loi-pacte-quels-sont-les-leviers-pour-faire-grandir-nos-entreprises-773098.html> et *Information Europe 1*, « Loi Pacte : le plan du gouvernement pour booster les entreprises », 5 avril 2018, <http://www.europe1.fr/economie/information-europe-1-loi-pacte-le-plan-du-gouvernement-pour-booster-les-entreprises-3618809>.

spécifie le document issu de la consultation publique.

Simultanément, les dispositifs visant à faciliter la reprise d'une entreprise par les salariés seraient rendus encore plus attractifs.

Au nom de la compétitivité, de l'exportation et de l'innovation, le Premier ministre a confirmé au mois de février la création de guichets communs à Business France et aux Chambres de commerce et d'industrie, sous l'autorité des régions.

Édouard Philippe avait précisé au mois de février que le gouvernement allait demander « aux investisseurs étrangers de solliciter une autorisation lorsqu'ils souhaitent investir dans une entreprise d'un secteur d'avenir : intelligence artificielle, spatial, stockage de données… », au-delà des secteurs stratégiques déjà placés sous semblable protection par les décrets Montebourg.

Bercy propose également de simplifier « l'implication des chercheurs dans une activité économique liée à leurs travaux de recherche ». Cela pourrait passer par « un assouplissement de certaines exigences actuelles […] dans le respect des règles de déontologie ».

Relèvement des seuils sociaux et fiscaux : une nouvelle attaque contre les droits des salariés ?

On ne sait pas ce qu'en pensent Nicole Notat et Jean-Dominique Sénard… mais une des dispositions les plus inquiétantes du projet de loi PACTE devrait consister en un assouplissement des seuils à partir desquels les entreprises sont assujetties à des obligations sociales et fiscales. Une voie envisagée serait de maintenir pendant cinq ans les exonérations dont bénéficie l'entreprise lorsque le seuil de 20 salariés est franchi, afin, dit-on, de faciliter la croissance des « entreprises de taille intermédiaire » (ETI).

Le gouvernement pourrait répondre qu'il se préoccupe des salariés… puisqu'il prévoit de simplifier et d'élargir l'intéressement et la participation. Le but, dit-on à Bercy, serait d'améliorer « le partage de la valeur ajoutée » !

La consultation organisée préalablement à la loi débouche ainsi sur la proposition « d'unifier les produits d'épargne retraite en deux produits de placement, un compte avenir individuel et un compte avenir d'entreprise, avec la possibilité de transférer du capital de l'un à l'autre ». Bruno Le Maire a confirmé « une transformation en profondeur de l'épargne retraite » avec :

– une portabilité et une transférabilité totales des produits au cours de la vie professionnelle ;

– un rapprochement des règles d'abondement et de la fiscalité des produits d'épargne retraite, dans le respect des spécificités des produits existants ;

– une souplesse accrue sur le retrait des sommes épargnées à l'âge de la retraite, pour mieux tenir compte du souhait de nombreux épargnants de disposer d'un capital au moment où ils partent à la retraite ;

– une capacité accrue à changer de prestataire tout au long de la vie du contrat, pour assurer plus de concurrence entre les prestataires. » [10]

Emmanuel Macron a enfin annoncé, sur *TF1* le 12 avril, la suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés qui ont un accord d'intéressement ou de participation. La suppression de cette taxe, dont le taux est actuellement de 20 %, réduirait de 200 millions les recettes de l'État.

Benjamin Coriat résume la situation en ces termes : « le projet Pacte introduit aussi une nouvelle avancée de la financiarisation du rapport salarial. Il veut accroître les composantes financières aléatoires (partage des bénéfices, actionnariat salarié…), qui dépendent des performances de l'entreprise, en substitution du salaire (fixe, garanti), qui donne lieu, grâce aux prélèvements sociaux, à des droits futurs comme la retraite. Pour le salarié, cela peut paraître une aubaine, car il apparaît peu fiscalisé, mais à long terme ça peut être un désastre parce que ses droits diminuent. » [11]

Ces mesures s'inscrivent clairement dans la politique de baisse du coût du travail qui a inspiré les attaques contre le droit du travail et la Sécurité sociale. Elles visent tout autant à augmenter la dépendance de l'économie française envers la Bourse et les marchés financiers.

L'entreprise en action (s)

« Au cœur de PACTE, comme de cet événement, une intuition centrale : nos entreprises ont besoin de développer leurs fonds propres », « colonne vertébrale du développement économique de l'entreprise ». Ainsi Bruno Lemaire a-t-il conclu, le 28 mars, le forum « l'entreprise en action (s) », en regrettant que 7 % seulement des Français détiennent des actions aujourd'hui alors qu'ils étaient 14 % en 2008. Le message est clair : pour avoir des fonds propres, il faut de la rentabilité, soit pour les accroître en les accumulant des profits, soit pour attirer de nouveaux actionnaires. Si l'on ne sait pas ce qu'est la « raison d'être » des entreprises, voilà au moins qui nous éclaire sur la « raison d'être » de la politique gouvernementale : elle est à chercher à la Bourse plutôt que dans la responsabilité sociétale des entreprises.

Le ministre annonce ainsi, outre les mesures relatives à l'épargne salariale signalées plus haut, le renouvellement du fonds Eurocroissance destiné à attirer l'épargne de l'assurance-vie vers des contrats plus risqués, et des mesures visant à faciliter la cotation des PME et des ETI.

De façon parfaitement cohérente, le fonds de 10 milliards d'euros en capital pour encourager l'« innovation de rupture », dont Bruno Le Maire a annoncé au début du mois de janvier la création, doit être en partie financée par de nombreuses cessions d'actifs et privatisations telles celles de la Française des jeux ou du groupe ADP (ex-Aéroports de Paris).

Enfin, Bruno Le Maire « souhaite que les investisseurs institutionnels publics donnent l'exemple et mobilisent davantage leurs capacités d'investissement en direction des entreprises ». Les financements apportés par BPI France resteront « pleinement additionnels aux interventions du marché » : pas question d'un pôle financier public qui vienne contester la dictature des marchés sur le financement des entreprises ! Et « le projet de loi PACTE présentera une réforme modernisant la gouvernance de la Caisse des dépôts et consigna-

9. Bruno Le Maire, « L'entreprise a aussi un rôle social et environne-mental », interview aux *Échos* du 9 avril 2018.

10. Bruno Le Maire, discours de clôture du forum « L'entreprise en action (s) », 28 mars 2018.

11. Benjamin Coriat, « L'objet social de l'entreprise sous domination de la finance », entretien réalisé par Kareen Janselme, *l'Humanité*, 28 février 2018.

tions » qui sera pour la première fois placé sous la surveillance de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), une mesure très symbolique de la banalisation voulue du rôle de cette institution publique, placée depuis 1816 sous la surveillance du Parlement.

Les prises de position politiques et syndicales

Les représentants de LREM s'expriment avec prudence en attendant les arbitrages qui seront rendus à l'Élysée. La droite aura du mal à critiquer un projet aussi favorable aux intérêts du capital.

Le MEDEF, en effet, n'a pas trop de raisons de se plaindre de ce qu'on sait des intentions du gouvernement. Pierre Gattaz n'en continue pas moins de mettre en garde contre toute tentation d'« ouvrir la boîte de Pandore » en modifiant le Code civil : « quels comportements veut-on faire changer, quels sont les problèmes ? Les TPE, les PME et les ETI sont souvent patrimoniales et ne sont pas guidées par des logiques financières court-termistes. Quant aux sociétés cotées, elles respectent déjà les engagements du code AFEP-MEDEF dont tout le monde a salué l'ambition et l'efficacité. On veut modifier la loi sans avoir identifié le problème et son ampleur. » [12] Pourtant, il ne fait pas de doute que les négociations vont bon train dans les antichambres ministérielles.

À gauche, le groupe Nouvelle gauche (socialiste) a déposé une proposition de loi qui reprend de façon très fidèle les thèmes de la théorie des « parties prenantes », tels qu'ils ont pu être formulés au collège des Bernardins ou dans une note récente de la fondation Terra Nova[13].

Dans le monde syndical, la CFDT est engagée à fond dans le soutien au rapport Notat-Sénard. La CGC est plus critique. Elle met en évidence que la participation des salariés à la gestion doit s'accompagner de changements dans les choix et les critères de gestion des entreprises. La CGT a fait le choix de ne pas entrer dans le jeu du gouvernement. Elle a publié sa propre vision de « l'entreprise autrement », qui insiste sur la prise en compte de la « dimension travail ». Elle met aussi en avant les revendications figurant dans la *Charte* de ses administrateurs salariés[14]. L'année dernière, l'UGICT-CGT avait publié un *manifeste pour la définanciarisation de l'entreprise*[15].

Sortir de la crise de l'entreprise ? Oui, avec de nouveaux pouvoirs sur l'argent pour viser de nouveaux objectifs sociaux

Le projet PACTE vise avec prudence, mais avec beaucoup d'ambitions, à intégrer les salariés et leurs représentants dans la gestion capitaliste des entreprises en agitant le drapeau de la RSE, *et en même temps* à renforcer encore l'emprise des marchés financiers sur ces gestions.

Le mouvement social en cours peut bousculer ces ambitions. La mobilisation des salariés à la SNCF ou chez Carrefour, y compris celle des cadres, confirme que la « crise de l'entreprise » est une crise de légitimité de l'autorité du capital. Le Parti communiste dispose d'atouts considérables pour apporter une contribution utile à la bataille d'idées et aux luttes concrètes, de la rue au Parlement lorsque le projet de loi viendra en discussion, pour imposer une autre conception de l'entreprise, au-delà des limites de la théorie des parties prenantes et des illusions sur la « codétermination ».

Les mesures de régression sociale contenues dans le projet de loi doivent bien sûr être combattues sans faiblesse mais l'ensemble des dispositions annoncées méritent attention.

En premier lieu, c'est le moment d'imposer à nouveau dans le débat public et dans les luttes au sein des entreprises la bataille pour de nouveaux critères de gestion, s'opposant à la rentabilité capitaliste dans une confrontation visant à faire prédominer les objectifs sociaux et la régulation publique de l'économie.

Les différentes théories des « parties prenantes » et de la codétermination, qu'elles se placent ouvertement dans l'optique d'une intégration des salariés aux gestions capitalistes, ou qu'elles se veuillent plus radicales, ont en commun de reconnaître, dans les faits, le taux de profit comme critère central de l'efficacité économique. Or la richesse créée dans les entreprises, ce n'est pas le profit qui la mesure, c'est la valeur ajoutée ! La prise en compte de cette réalité peut donner leur efficacité aux luttes pour changer l'entreprise au bénéfice des salariés et pour prendre le pouvoir en son sein.

Les travaux amorcés par Paul Boccara depuis la fin des années 1970 ont montré comment un critère d'efficacité sociale, le ratio valeur ajoutée/capital matériel et financier, peut matérialiser l'émergence d'un nouveau type de croissance de la productivité fondé sur le développement des capacités humaines et sur l'économie de ressources naturelles et de moyens financiers.

À partir de ces gains d'efficacité, de nouveaux critères peuvent alors inciter à augmenter la valeur ajoutée disponible pour les salariés, la protection sociale et les services publics, en faisant croître la valeur ajoutée et diminuer, en son sein, la part qui revient aux profits.

Ces critères conduisent eux-mêmes à faire croître, au-delà des normes salariales, sociales et fiscales en vigueur, la valeur ajoutée disponible pour les salariés (augmentation des salaires) et pour la population au sein de laquelle l'entreprise agit.

L'usage de ces critères dans les luttes sociales est aujourd'hui encore plus pertinent qu'il ne l'était au moment où ils ont été pour la première fois conçus.

Jouir de la propriété des moyens de production, c'est exercer le pouvoir de décider de l'utilisation de l'argent des entreprises.

L'autre point aveugle des théories conciliatrices de l'antagonisme entre travail et capital réside dans l'occultation de cette réalité : jouir de la propriété des moyens de production, c'est exercer le pouvoir de décider à quoi sera utilisé l'argent mis à la disposition de l'entreprise par les actionnaires, les banques, les marchés financiers et les pouvoirs publics.

On doit être particulièrement attentif aux annonces du ministre sur « l'orientation de l'épargne des Français vers les entreprises ». Non seulement il y a là un risque pour la sécurité de l'épargne déposée en assurance-vie mais les intentions gouvernementales vont dans le sens de demandes de la profes-

12. Marie Bellan, « Le MEDEF s'oppose à la redéfinition de l'objet social de l'entreprise », *Les Echos*, 10 avril 2018.

13. Martin Richer, *L'entreprise contributive, 21 propositions pour une gouvernance responsable*, Terra Nova.

14. « Une charte pour les administrateurs salariés : propositions de la CGT », *Note économique*, n° 145, <http://www.cgt.fr/Note-economique-no-145-Une-charte.html>.

15. UGICT-CGT, *Manifeste pour définanciariser l'entreprise et restaurer le rôle contributif de l'encadrement*, <http://ugict.cgt.fr/entreprise/>.

sion bancaire et des milieux de la finance pour accroître encore l'emprise des marchés sur les entreprises.

Face à ce programme réactionnaire, le PCF a un rôle irremplaçable à jouer pour aider le mouvement social à s'emparer de la proposition d'une nouvelle orientation du crédit aux entreprises. Nous pouvons nous appuyer sur l'avis de Frédéric Boccara sur le financement des PME-TPE voté à une très large majorité au CESE, sur la revendication d'un droit des entreprises au crédit avancée par la CGT Banque de France (voir dans ce numéro l'article de Philippe Lac), ou encore sur la proposition de loi d'expérimentation « entreprise et territoire » mise en débat par le groupe de travail animé par Sylvie Mayer, Hervé Defalvard et Denis Durand, que nous reproduisons dans ce dossier.

De la crise de l'entreprise aux nouveaux critères de gestion : tour d'horizon des propositions en présence

Denis Durand

« La responsabilité sociale de l'entreprise consiste à accroître ses profits »[1] : cette sentence de Milton Friedman, l'inspirateur sans doute le plus influent des politiques néolibérales, continue de ressembler à une provocation, un demi-siècle après avoir été énoncée.

Elle pousse à l'extrême la conception libérale[2] de l'entreprise : dans une vision du monde où « la société, ça n'existe pas », selon l'expression de Margaret Thatcher, et où une entreprise ne peut donc être qu'un « nœud de contrats » entre individus ne visant que leur propre intérêt. La « théorie de l'agence » [3] décrit alors les conditions dans lesquelles un *principal* (ici, les actionnaires) peut imposer à un *agent* (ici, les dirigeants de l'entreprise) de se conformer à la « responsabilité sociale de l'entreprise » au sens où Friedman l'entend, c'est-à-dire à la recherche du profit maximum, à partir du principe que ces dirigeants peuvent toujours être soupçonnés de poursuivre des intérêts différents de ceux des actionnaires.

Le postulat de Friedman exprime, à sa façon, une caractéristique fondamentale du système économique capitaliste dans lequel nous vivons : sa régulation par le taux de profit. Marx a montré comment cette régulation, quelque puissante qu'elle soit, comporte une contradiction radicale. Elle pousse à l'accumulation de capital matériel en vue d'augmenter la part revenant au capital dans les richesses créées par les salariés. Elle fait naître, par-là, une tendance à la suraccumulation de capital au regard du profit qui peut être retiré du travail humain. C'est l'origine des crises récurrentes qui caractérisent l'histoire économique depuis deux siècles, et tout particulièrement de la crise particulièrement profonde et durable que nous connaissons depuis cinquante ans. C'est donc aussi l'origine des critiques et des contestations qui ont été opposées à la conception de l'entreprise exprimées par Milton Friedman.

Après avoir caractérisé plus précisément le rôle central du taux de profit dans la régulation du système économique capitaliste, cet article cherche à mettre en perspective les différentes propositions, plus ou moins radicales, qui ont été formulées pour contester la conception néolibérale de l'entreprise.

Une première contestation peut consister à souligner que d'autres « parties prenantes » que les détenteurs du capital sont fondées à revendiquer une reconnaissance de leur place dans l'entreprise. C'est ce point de vue qui a inspiré différents travaux dont le gouvernement Macron se réclame dans l'élaboration de son projet de loi PACTE [voir dans ce dossier l'article de D. Durand, Loi entreprise : Réparer le lien entre la culture du profit et les français ?]. Ils ont en commun de ne pas remettre en

1. Milton Friedman, « The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits », *The New York Times Magazine*, 13 septembre 1970.

2. Ce terme est pris ici dans le sens précis emprunté à Paul Boccara (P. Boccara, *Neuf leçons sur l'anthroponomie systémique*, Delga, Paris, 2017) : la civilisation contemporaine peut être décrite comme formée du système anthroponomique libéral et du système économique capitaliste.

3. M. C. Jensen et W. H. Meckling, « Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure », *Journal of Financial Economics*, 3 (4), 1976.

cause le taux de profit comme critère d'efficacité économique.

Des contestations plus radicales peuvent alors faire valoir que ce n'est pas le profit mais la valeur ajoutée qui mesure la création de richesses dans l'entreprise. Le seul usage de la valeur ajoutée ne suffit toutefois pas à définir des critères de gestion répondant à des objectifs sociaux et écologiques ; cet usage, étendu à l'ensemble d'une économie sous la forme du PIB, a fait l'objet d'une série de critiques revendiquant la prise en compte d'« autres indicateurs de richesse ».

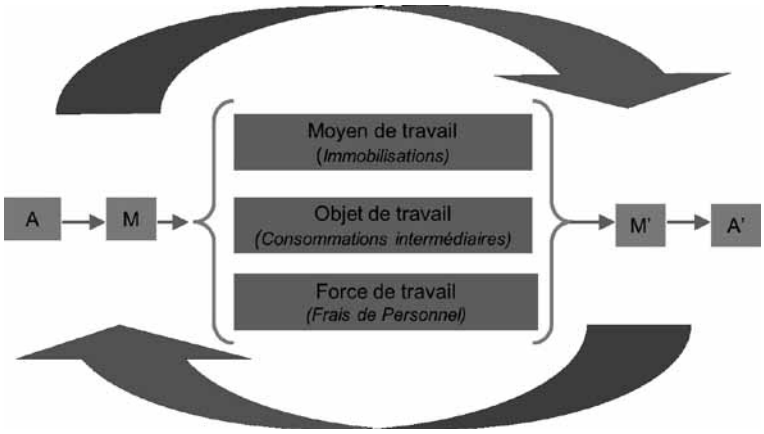
Le tour d'horizon proposé dans cet article aboutit à la synthèse proposée par Paul Boccara autour de nouveaux critères de gestion visant, à partir des données concrètes qui servent aux gestions d'entreprises actuelles, à nourrir les luttes pour une prise de pouvoir sur l'utilisation de l'argent des entreprises et des banques afin que la création de richesses contribue à la réalisation de nouveaux objectifs sociaux.

Le taux de profit, régulateur central du système économique capitaliste

Adopter un critère de gestion comporte au moins deux étapes. La première consiste à définir les indicateurs, chiffrés ou non, qui donneront une information sur l'état de l'entreprise et sur son fonctionnement. La seconde est de déterminer comment ces indicateurs doivent être combinés pour guider la prise de décisions : celles-ci consistent à faire des choix entre différents objectifs pouvant être assignés à l'entreprise et entre différents moyens de les atteindre.

Un point fort du capitalisme, en comparaison de modes de production qui l'ont précédé, est précisément sa capacité à fonder ses décisions sur un calcul économique, rendu possible par la généralisation des échanges de marchandises contre des sommes d'argent, qui peuvent être comparées et mises en relation entre elles.

Un examen des pratiques de gestion en vigueur montre qu'elles sont universellement inspirées par un critère fondamental : la rentabilité des capitaux avancés à l'origine de toute décision relative à la production, aux investissements ou aux placements financiers, c'est-à-dire le taux de profit. On peut se guider ici sur ce que Marx a appelé la « formule générale du capital » *A-M-P-M'-A'* où le point de départ de la production *P* est la mise à disposition d'une somme d'argent *A* et le but à atteindre la vente de marchandises *M'* pour une somme d'argent *A'* supérieure à la valeur des marchandises *M.* engagées dans le processus de production. L'usage de *A* sera d'autant plus profitable qu'il conduira à rendre plus élevé le rapport du profit au capital avancé (A'-A)/A. Philippe Benollet et Claude Laridan[4] transcrivent cette formule dans les termes de la comptabilité d'entreprise sous la forme du schéma ci-dessus.



Auri sacra fames… *de quoi parle-t-on au juste ?*

S'il est bien vrai, comme l'écrit Friedman, que le but de l'activité économique en régime capitaliste est le profit, il convient de définir plus précisément comment ce principe se traduit en termes de critères de gestion.

Observons en premier lieu que la part du profit versée aux actionnaires ne se limite pas aux dividendes. « Un élément central de la rémunération de l'actionnaire est le versement de dividendes mais […] ce n'est pas le seul élément. S'y ajoutent, en cas de cession des titres par son détenteur, l'évolution de leur valorisation et, occasionnellement, les rachats d'actions », note le rapport sur le coût du capital présenté en 2015 par un groupe de travail du CNIS[5] [6].

Ensuite, les actionnaires ne sont pas les seuls à apporter des capitaux à l'entreprise et à en retirer une part de profit. Les fonds prêtés par les créanciers sont aussi du capital qui attendent une rémunération sous forme d'intérêts. Les créanciers ne sont pas seulement les banques mais aussi, pour les grandes entreprises, les différents acteurs qui placent leur argent sur les marchés obligataires ou monétaires : compagnies d'assurance, fonds de placement, fond de pension, groupes multinationaux disposant d'une trésorerie à gérer, banques centrales acheteuses de titres privés dans le cadre de « politiques monétaires non conventionnelles »…

Enfin, lorsqu'il s'agit de prendre des décisions en matière de productions, d'investissements ou de placements financiers. c'est, non pas le montant absolu du profit attendu mais le rapport de ce montant à la mise initiale d'argent avancée par les détenteurs du capital qui sert alors de critère[7]. En situation de choisir entre deux utilisations possibles de l'argent mis à la disposition de l'entreprise, ses dirigeants opteront pour celle qui rapportera le profit le plus élevé au regard du capital avancé par ses actionnaires et ses créanciers.

Le taux de profit est donc un rapport entre deux grandeurs : la quantité d'argent consacrée à un investissement matériel, immatériel ou financier, et les revenus futurs (à un horizon qui peut être très court ou infiniment éloigné selon la nature de l'investissement) que les propriétaires de cet argent attendent de cet investissement. C'est en fonction de ce critère – et sous la surveillance attentive des actionnaires, des créanciers et des concurrents – que les dirigeants d'une entreprise industrielle, par exemple, décideront, soit d'étendre leur production avec les embauches et les actions corrélatives de formation de la main-d'œuvre, soit d'investir dans des technologies qui conduiront à des suppressions d'emplois, soit… de ne pas investir du tout et de

4. Philippe Benollet et Claude Laridan, *Pour une gestion radicalement nouvelle*, Éditions Notre Temps, Paris, 2013.

5. Olivier Garnier, Ronan Mahieu Jean-Pierre Villetelle, *Coût du capital*, rapport du groupe de travail du Conseil national de l'Information Statistique (CNIS), juillet 2015.

6. Renaud Du Tertre, Université Paris Diderot *La Rentabilité économique et financière des grands groupes non financiers cotés en France, de 1992 à 2010*, présentation au groupe de travail du CNIS sur le coût du capital, 10 septembre 2014, <https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/DC_2014_GT_K_Du_Tertre.pdf>.

7. « Quant au capitaliste individuel, il est bien évident que la seule chose qui l'intéresse, c'est le rapport de la plus-value, ou de l'excédent de valeur qu'il obtient en vendant sa marchandise, au capital total qu'il a avancé pour

placer la même somme en titres financiers.

C'est en cela que le taux de profit est une composante fondamentale du système économique capitaliste. Il régule les opérations par lesquelles ce système transforme des ressources naturelles en produits destinés à satisfaire des besoins humains[8]. C'est aussi en cela que la recherche de critères de gestion autres que le taux de profit constitue une réponse révolutionnaire aux contradictions du capitalisme.

Le taux d'intérêt comme norme de profit. Le taux d'actualisation

Cette régulation se manifeste dans chaque décision individuelle concrète. Elle s'objective, si on considère l'ensemble de l'économie, dans la formation d'un « taux de profit général » que la concurrence entre capitaux individuels tend à aligner sur le taux de profit moyen, c'est-à-dire sur le rapport entre le total des profits réalisés dans l'économie et le total du capital avancé par les différents capitalistes[9].

C'est sous cet angle qu'on peut comprendre la référence souvent faite, dans les études préalables aux décisions d'investissement, à la notion de *taux d'actualisation* : il s'agit de comparer la rentabilité attendue d'un projet avec la rentabilité d'un placement financier de même montant. « Investir dans une entreprise représente un risque qui ne sera couvert que sous réserve d'une rentabilité suffisante. En ce sens, le coût des fonds propres est un coût d'opportunité non-observable, estimé par la rémunération à laquelle les actionnaires renoncent lorsqu'ils apportent des fonds dans l'entreprise ou lorsqu'ils acceptent le maintien dans l'entreprise d'une fraction du résultat », expliquent ainsi les rapporteurs du groupe de travail du CNIS sur le coût du capital[10]. Le taux d'intérêt, exprimant ici le rapport entre les revenus futurs attendus d'un placement considéré comme « sans risque » et le montant de la mise de fonds initiale, est pris comme norme indiquant la rentabilité minimum en-dessous de laquelle aucun projet ne peut satisfaire les critères de gestion capitalistes[11].

L'usage du taux de rentabilité comme critère de gestion s'observe dès les premières entreprises commerciales privées de l'Antiquité mais c'est l'épanouissement du capitalisme – un régime économique qui peut être défini précisément par une accumulation infinie de propriétés en argent, guidée par la recherche du taux de profit maximum – qui en a fait le régulateur d'ensemble de toute la vie économique.

La comptabilité d'entreprise, outil pratique du calcul du taux de profit

Pour exercer dans les faits sa fonction de régulation, le taux de profit doit pouvoir trouver une traduction opérationnelle dans des calculs concrets. On peut ainsi distinguer trois niveaux d'analyse : celui auquel nous nous sommes situés jusqu'à présent, faisant référence à l'analyse de l'accumulation du capital dans son expression théorique abstraite, comme « valeur se mettant en valeur » ; celui qui se manifeste dans les échanges de marchandises, où leur *valeur* abstraite se manifeste sous forme de *valeur d'échange*, le prix exprimant la valeur d'échange entre une marchandise donnée et la monnaie ; et celui des indicateurs concrets tirés de la comptabilité des entreprises qui donnent une image plus ou moins fidèle des phénomènes concrets intervenant dans la production et la circulation des marchandises.

De fait, le système de la comptabilité dit « en partie double », conçu à l'aube du capitalisme moderne[12], est consubstantiel à son développement du XIII^e^ siècle à nos jours.

Ces techniques donnent lieu à des raffinements infinis dans les méthodes de gestion caractéristiques du capitalisme financiarisé contemporain. Il n'en reste pas moins que l'exercice se ramène toujours à rapporter un indicateur de profit, réalisé ou attendu, à un indicateur du montant de capital investi pour obtenir ce profit.

L'expression comptable du capital est classiquement le montant des engagements envers les détenteurs de titres leur donnant accès à une part future de profits : associés, actionnaires des sociétés anonymes. Comme on l'a indiqué plus haut, il ne s'agit cependant que d'une partie du capital avancé, qui comprend également les fonds apportés par différents types de créanciers. Le calcul de rentabilité peut donc, selon le point de vue adopté, rapporter le profit soit au capital apporté par les actionnaires (*ROE* ou *Return on Equity*) soit à une définition pouvant être aussi large que le total du bilan de l'entreprise (*ROA* ou *Return on Assets*).

L'expression du flux de profit enregistré au cours d'un exercice comptable peut également varier selon le point de vue adopté. Si l'on considère par exemple le bénéfice net après impôt, sur lequel les dividendes versés aux actionnaires sont directement prélevés, l'analyse est centrée sur l'entreprise en tant que lieu de production de valeur. La part des profits qui sert à maintenir la valeur du capital productif (mesurée en comptabilité par les dotations nécessaires aux amortissements) n'est pas considérée comme devant faire partie des bénéfices susceptibles d'être distribués aux actionnaires. Cette conception est aujourd'hui supplantée par une autre, inspirée par la mondialisation financière, qui consiste à considérer l'entreprise dans son ensemble comme un patrimoine à valoriser[13].

C'est cette vision financière de l'entreprise qui inspire les importants changements apportés depuis 2005 dans les normes comptables internationales. Les groupes européens qui exercent une activité sur les marchés internationaux sont désormais tenus de présenter leurs comptes de la façon qui convient aux opérateurs des marchés financiers, c'est-à-dire selon les normes IFRS (*International Financial Reporting Standards*), établies par un organisme privé installé à Londres, l'IASB (*International Accounting Standards Board*).

Dans cette représentation de l'entreprise, on s'intéresse essentiellement aux variations de valeur de son actif net, quelle qu'en soit l'origine : excédent brut d'exploitation, solde des ventes et achats d'actifs, et même plus ou moins-values virtuelles résultant de l'évaluation des actifs à leur cours de marché (comptabilisation *mark to market*). La mesure des profits privilégie alors des notions larges des flux de trésorerie baptisées *cash flow*, *EBITDA* ou capacité d'autofinancement.

la production de celle-ci » (Karl Marx, *Le capital*, livre III, chapitre II, Éditions Sociales, 1976).

8. Paul Boccara, Le Capital *de Marx, son apport, son dépassement,* Le Temps des Cerises, Paris, 2012.

9. Karl Marx, *Le Capital,* livre III, chapitre IX, Éditions Sociales, 1976.

10. Olivier Garnier, Ronan Mahieu Jean-Pierre Villetelle, *op. cit.*

11. *Cf.* Laurent Cordonnier, Thomas Dallery, Vincent Duwicquet, Jordan Melmiès, Franck Vandevelde *Le Coût du capital et son surcoût. Sens de la notion, mesure et évolution, conséquences économiques*, CLERSÉ, Université Lille 1, 2013. Les auteurs montrent que la montée des rendements des titres financiers depuis le début des années quatre-vingt a instauré une norme de rentabilité écartant des investissements qui auraient pu être économiquement efficaces.

12. Jacques Richard, *Refonder l'entreprise, la société anonyme et l'intérêt social par la comptabilité environnementale*,

Les gestions sous l'emprise de la mondialisation financière

L'évolution concrète des pratiques de gestion des entreprises traduit ainsi la prise de pouvoir des marchés financiers sur l'économie, organisée depuis le tournant des années soixante-dix et quatre-vingt en réponse à la crise durable de l'accumulation capitaliste dont les premiers signes s'étaient fait sentir dans la deuxième moitié des années soixante. La puissance de la finance de marché a eu pour objet d'éliminer de la gestion des entreprises et des politiques publiques tout ce qui, dans la période d'essor de l'après-guerre, avait pu partiellement déroger au critère de rentabilité du capital : faibles taux d'intérêt, marge d'initiative laissée aux managers pour viser des objectifs de croissance de la production…

Les buts ainsi visés ont été en partie atteints : les choix de gestion des entreprises ont privilégié les investissements économisant la main-d'œuvre, la précarisation de l'emploi, les placements financiers. Ils ont permis, dans tous les pays développés, une montée de la part des profits dans la valeur ajoutée, favorable à une restauration de la rentabilité des capitaux, mais au prix de coûts sociaux (chômage de masse, précarité, montée des inégalités) et écologiques élevés. Le prix à payer a aussi consisté en une instabilité financière chronique matérialisée par les krachs financiers de 1987, 1997 et 2007, et finalement en une perte d'efficacité économique mise en évidence par la « grande récession » de 2008-2009, et plus structurellement par des tendances déflationnistes qui ont remis au goût du jour la théorie d'une « stagnation séculaire » de l'économie capitaliste.

Cette situation – et ses effets sur l'état des opinions publiques – a nourri un regain de critiques axées sur l'idée qu'il existe une responsabilité sociale de l'entreprise distincte de celle qu'elle assume vis-à-vis de ses actionnaires.

La responsabilité sociale de l'entreprise confiée à ses parties prenantes ?

Au XXI[e] siècle, plusieurs facteurs viennent renforcer l'urgence d'une redéfinition du rôle de l'entreprise. La révolution écologique donne une nouvelle actualité à la prise en compte du rôle de la nature comme « mère des richesses » dont le travail humain est le « père ». La révolution informationnelle met en évidence les limites du type de croissance de productivité caractéristique du capitalisme, fondé sur la recherche du degré le plus élevé d'exploitation de la main-d'œuvre, et fait entrevoir la possibilité concrète d'un autre type de croissance de la productivité, fondé sur le développement des capacités humaines, l'autonomie et la capacité d'initiative des travailleurs et sur l'émergence d'un principe de partage des informations, des pouvoirs et des richesses. La difficulté durable des gestions capitalistes à prendre en compte ces nouvelles réalités fait naître un sentiment d'urgence jusque dans les milieux dirigeants du monde économique.

La « théorie des parties prenantes »

La façon contemporaine de traduire ce point de vue emprunte son vocabulaire à R. Edward Freeman, professeur à la Wharton School puis à l'université de Virginie[14]. Elle consiste à opposer, à la conception néolibérale de l'entreprise vouée aux intérêts des seuls actionnaires (*shareholders*), celle d'une prise en compte des différentes « parties prenantes » (*stakeholders*) que sont les salariés, les clients, les fournisseurs, les habitants des territoires où l'entreprise est implantée[15].

Ce point de vue part d'une contestation de la conception néolibérale de l'entreprise conçue comme un « nœud de contrats ». Il met en lumière une différence fondamentale entre la société commerciale, sujet de droit créé par décision des associés, ou actionnaires[16], et l'entreprise, définie comme un dispositif de « création collective ». Il aboutit à une contestation de la financiarisation de l'économie qui traite l'entreprise comme un actif financier. Il va jusqu'à affirmer que la focalisation sur la maximisation de la « valeur actionnariale » sous la pression d'actionnaires organisés (investisseurs institutionnels tels que fonds de pension, fonds de placement, compagnies d'assurance) conduit la gestion des entreprises à s'écarter de l'intérêt général tel qu'il pourrait se formuler en termes de responsabilité sociale et écologique, et qu'elle conduit à une « crise des entreprises et de leur place dans la plupart des pays développés » [17].

En France, les travaux menés dans cette optique, en particulier depuis neuf ans au collège des Bernardins, aboutissent à préconiser la « codétermination » – traduction littérale du terme allemand *Mitbestimmung* – comme solution à ces problèmes. Olivier Favereau, professeur à l'université de Paris-Nanterre, définit la codétermination par la présence de salariés dans les conseils d'administration à égalité de prérogatives avec les représentants des actionnaires. Elle a pour corollaire la reconnaissance d'un rôle spécial à deux des « parties prenantes » de l'entreprise qui sont alors qualifiées de « parties constituantes » : les actionnaires et les salariés (les dirigeants de l'entreprise pouvant être, ou non, considérés comme une troisième « partie constituante »).

La RSE, un critère de gestion ?

Si l'on cherche les changements dans la gestion des entreprises que devrait apporter la codétermination, une source d'inspiration qui vient naturellement à l'esprit est l'ensemble des principes définissant ce qu'il est convenu d'appeler la responsabilité « sociétale » des entreprises. Les entreprises françaises sont tenues depuis la loi « Grenelle II » de 2010 de présenter leurs résultats en la matière à l'appui de leur rapport annuel, dans un document qui porte désormais le nom de « déclaration de performance extra-financière » [18]. Les principes de la RSE ont été codifiés dans la norme internationale ISO 26 000 adoptée en 2010 dans 71 pays (mais pas par les États-Unis) [19]. La responsabilité sociétale y est définie comme « la responsabilité de l'organisation vis-à-vis des impacts causés par ses décisions et ses activités sur la société et l'environnement ». Cette définition est cohérente avec la définition micro-économique classique des « parties prenantes » comme étant les agents économiques susceptibles de subir un tort du fait des décisions prises par l'entreprise. Il est toutefois précisé que cette norme « n'est pas une norme de système de management. Elle n'est pas destinée ni appropriée à des fins de certification ou à une utilisation

article CFDC, 2015, <http://www.alliance-respons.net/bdf_fiche-document-247_fr.html>.

13. « *Fair value*, le troisième stade du capitalisme comptable ? le cas de la France », in *Analyses et documents économiques*, n° 95, p. 7561 et n° 96, p. 43-47, 2004, cahiers du centre confédéral d'études économiques et sociales de la CGT.

14. Robert Edward Freeman, *Strategic Management : A Stakeholder Approach*.

15. Daniel Bachet, *Les Fondements de l'entreprise*, éditions de l'Atelier, Paris, 2007.

16. Jean-Philippe Robé, *L'entreprise et le droit*, Collection « Que-Sais-Je », PUF, Paris, 1999.

17. Blanche Segrestin, « Gouvernement, Participation et Mission de l'entreprise », synthèse du colloque organisé les 16 et 17 mars 2018 au collège des Bernardins.

18. Transposition par l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 de la directive européenne du 22 octobre

réglementaire ou contractuelle ». Elle n'impose pas de certification ni de procédure. Les principes qu'elle énonce ne comportent pas d'obligation, et ils ne sont jamais présentés comme une alternative au critère de rentabilité[20].

De fait, en général la théorie des parties prenantes critique la recherche de la rentabilité financière du point de vue de ses effets sociaux et écologiques mais ne la conteste pas radicalement comme critère d'efficacité économique.

Traiter la nature et les êtres humains comme du capital ?

La mise en avant d'un rôle symétrique des salariés et des apporteurs de capital renvoie à la description néoclassique de l'économie où la production résulte automatiquement de la mise en présence de deux facteurs de production, le travail et le capital.

Cette description prend dans les modèles néoclassiques la forme d'une *fonction de production* : $Y = f(K, L)$ justifiant que K (le capital) ait droit à sa part de Y (le revenu tiré de la production) au même titre que L (« le travail ») en fonction de la productivité marginale de chacun de ces « facteurs de production ». La « fonction de production » ainsi écrite laisse entièrement dans l'ombre le processus qui fait apparaître la création d'une valeur supplémentaire, susceptible d'être distribuée sous forme de revenu, comme si cette création résultait de la seule mise en présence des facteurs de production (ou à la rigueur du talent du dirigeant qui les met en présence). Ce qui est ainsi occulté, c'est la nature tout à fait spéciale de la force de travail humaine, capable d'accroître la valeur des marchandises au-delà de la valeur à laquelle elle est achetée aux salariés, à la différence du « travail mort » incorporé dans les moyens de production.

Mettre ainsi sur le même plan le rôle des « parties constituantes » de l'entreprise conduit ainsi à concevoir la reconnaissance de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises sous la forme d'une prise en compte des intérêts des salariés au titre d'un « capital humain » et des impératifs écologiques au titre d'un « capital naturel ». C'est le parti adopté dans le rapport remis en 2009 à Nicolas Sarkozy par la « commission sur la mesure de la performance économique et du progrès social » animée par Joseph Stiglitz, Amartya Sen et Jean-Paul Fitoussi.

Le rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi raisonne au niveau d'une économie nationale, voire de l'économie mondiale. Mais le problème peut se traduire en termes de critères de gestion si on mène le même raisonnement au niveau d'une entreprise. Il s'agit alors d'étendre aux « parties prenantes » le traitement réservé aux moyens de production matériels par le capital financier, à travers une évaluation en monnaie d'un « stock de richesses » humaines et d'un « stock de richesses » naturelles. La mesure de la performance économique porte alors sur la capacité à maintenir, voire à améliorer ces différents stocks, ou plutôt le total de ces différents stocks puisqu'exprimés en termes monétaires ils sont considérés comme interchangeables entre eux.

C'est ce qu'exprime la notion d'« épargne nette ajustée » conçue par la Banque mondiale et préconisée par le rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi. On peut ainsi imaginer qu'une augmentation très forte de la richesse matérielle sera jugée efficace si elle compense une dégradation corrélative du « capital humain » et du « capital naturel »… Tout à l'opposé d'une mise en cause du critère de rentabilité du capital, ce calcul conduit à soumettre artificiellement à une logique de marché les êtres humains et la nature. C'est la critique qui a été opposée aux conclusions du rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi.

Le modèle CARE (Comptabilité Adaptée au Renouvellement de l'Environnement) conçu par Jacques Richard et Alexandre Rambaud[21] propose une façon d'échapper à cette critique, tout en s'appuyant sur la reconnaissance des capacités humaines et de la nature comme de nouvelles formes de « capital ». À la performance centrale de l'entreprise, mesurant la capacité à faire face à ses obligations que sont les passifs financiers, c'est-à-dire sa solvabilité financière, s'ajouteraient une solvabilité sociale et une solvabilité écologique consistant à maintenir, respectivement, la valeur du capital humain et du capital matériel. Les critères de gestion implicitement proposés visent à éviter les dangers présentés par la notion d'épargne nette ajustée : seraient condamnés, et qualifiés de surprofits, les profits qui seraient obtenus au prix d'une diminution de valeur de l'une ou de l'autre catégorie de capital.

Une difficulté dans l'application de ce modèle réside dans la mesure, en termes monétaires, de la valeur du capital humain et du capital matériel. Les auteurs proposent d'utiliser à cet effet le coût de remplacement. Par exemple, la valeur du capital humain serait mesurée par les dépenses nécessaires pour garantir un niveau de vie « décent » aux salariés de l'entreprise. On observera surtout qu'un modèle ainsi conçu est compatible avec une gestion fondamentalement inspirée par la recherche de la rentabilité maximale du capital financier, la préservation du capital naturel et du capital humain ne constituant qu'une limite aux excès possibles

> « Si l'on cherche les changements dans la gestion des entreprises que devrait apporter la codétermination, une source d'inspiration qui vient naturellement à l'esprit est l'ensemble des principes définissant ce qu'il est convenu d'appeler la responsabilité « sociétale » des entreprises. »

2014 relative à la publication d'informations non financières.

19. Hervé Defalvard et Julien Deniard, *L'expérimentation d'une ISO 26000 de territoire dans le Gâtinais Val de Loing*, rapport de recherche, Université Paris-Est Marne-la-Vallée, chaire d'économie sociale et solidaire, octobre 2014.

20. Frédéric Boccara, « Économie et écologie : pour une vraie alternative », *La Pensée*, n° 365, janvier-mars 2011.

21. Alexandre Rambaud et Jacques Richard, *La prise en compte d'éléments environnementaux dans la mesure de la performance*, 6es états généraux de la recherche comptable, 12 décembre 2016 ; Jacques Richard, « Refonder l'entreprise, La société anonyme et l'intérêt social par la comptabilité environnementale », Centre français de droit comparé, tome 19, 2016.

d'une telle gestion. La méthode n'apparaît donc pas fondamentalement hétérodoxe par rapport aux tentatives de conciliation entre le capital (au sens habituel du terme) et les autres parties prenantes.

De fait, les auteurs décrivent diverses dispositions institutionnelles visant à mettre à égalité de pouvoir, dans les organes de direction de l'entreprise, les représentants des « trois capitaux ». Jacques Richard souligne que « le courant progressiste du droit des sociétés est à la recherche d'une justice qui tient compte d'un « équilibre » ou d'une « balance » voire d'une « communauté » des « intérêts » en présence. Cet équilibre est respecté dans la méthode CARE à plusieurs égards »[22].

R. Edward Freeman est quant à lui tout à fait catégorique. Il affirme avec beaucoup d'insistance, dans ses controverses avec ses contradicteurs néolibéraux [23], que la théorie des parties prenantes n'est pas contraire à l'efficacité économique mesurée par le taux de profits, et qu'elle lui est même favorable : les perspectives de rentabilité (mesurée par le taux de profit) d'une entreprise seront d'autant plus favorables qu'elle sera attentive à sa responsabilité sociale et écologique. Philippe Varin, PDG d'Areva après avoir dirigé PSA, lui fait écho au Collège des Bernardins en mars 2018 : « des salariés dans le conseil d'administration ne posent pas de problème ; il n'y a pas de projets différents, la différence est entre court terme et long terme ».

C'est au fond un point de convergence entre les différentes préconisations tendant à « reconnaître comptablement la contribution à la création de valeur des êtres humains et de la nature » [23] au même titre que celle qu'on attribue au capital, sans qu'un rôle particulier soit reconnu au travail dans la création de valeur.

Une critique plus radicale suppose de remettre en cause le taux de profit, non seulement du point de vue de ses dégâts, sociaux ou écologiques mais aussi dans sa légitimité à servir d'indicateur d'efficacité économique.

Rôle clé de la valeur ajoutée

Un point de départ simple peut consister à observer que ce n'est pas le profit qui mesure la valeur créée dans l'entreprise, c'est la valeur ajoutée, source de tous les revenus distribués par l'entreprise, non seulement aux actionnaires et aux créanciers mais aussi aux salariés, et à la collectivité sous forme d'impôts et de cotisations sociales.

La notion de valeur ajoutée n'est pas absente de la comptabilité privée mais elle n'y est pas nécessairement mise en avant. Ainsi, elle est occultée dans la présentation des comptes préconisée par les normes IFRS. En revanche, elle est indispensable en comptabilité nationale. Si l'on veut calculer la production totale d'une nation, on ne peut pas, sous peine de doubles comptes, se contenter d'additionner les chiffres d'affaires de toutes les entreprises. Il faut en déduire, pour chaque entreprise, les dépenses occasionnées par l'achat des marchandises entrant dans le processus de production : matières premières, énergie, produits divers dont la valeur est incorporée à celle du produit final vendu.

La valeur ajoutée, expression comptable de la valeur en économie marchande capitaliste

Cette définition fait de la valeur ajoutée l'expression comptable d'une notion assez proche de la notion marxiste de valeur puisqu'elle reflète l'augmentation de la valeur des marchandises apportée par le travail humain. Elle emporte en effet une conception de la production tout à fait différente de celle qu'affichent les fonctions de production néoclassiques. Dans cette vision de l'économie, s'il est vrai que les ressources naturelles et le travail humain sont nécessaires pour produire des richesses, le travail est par définition la seule source de valeur, c'est-à-dire de ce qui rend les différentes marchandises comparables entre elles et règle, en moyenne, leurs valeurs d'échange observables sur les marchés.

En termes de critères de gestion, la prise en compte de la valeur ajoutée ouvre la possibilité de définir un autre objectif à l'entreprise que de rendre maximum le taux de profit : l'efficacité économique sera mesurée par la quantité de valeur ajoutée obtenue à partir des ressources mises en œuvre dans la production. Rien n'oblige à ne considérer que la seule part qui revient aux apporteurs de capitaux (actionnaires et créanciers).

Une conception non marxiste de la valeur ajoutée : la « valeur ajoutée directe » de Paul-Louis Brodier [25]

Paul-Louis Brodier critique les gestions inspirées par la maximisation du profit pour les actionnaires. Il insiste sur l'importance de la valeur ajoutée comme lien entre la gestion des entreprises et la comptabilité nationale.

L'originalité de son propos est d'introduire une distinction, au sein des consommations intermédiaires, entre les achats « incorporés » dans les biens et services vendus (par exemple, la farine qui compose le pain) et les achats « détruits » par le fonctionnement de l'entreprise (par exemple, le fioul servant à chauffer le four où le pain est cuit).

Son concept central pour la gestion des entreprises est alors ce qu'il appelle la « valeur ajoutée directe ». La valeur ajoutée d'une entreprise est la somme des « valeurs ajoutées directes » apportées par les biens et les services vendus, diminuée de la « consommation de fonctionnement ».

Il en déduit divers critères de gestion concrets : un « indicateur de la santé économique de l'entreprise », Le *Taux d'équilibre économique* ou *TEE*, rapport entre la valeur ajoutée directe des ventes et le coût de structure, et un critère indiquant quels produits doivent être produits en priorité, le ratio « valeur ajoutée directe/besoin en fonds de roulement direct », le BFR direct étant le besoin de fonds de roulement lié à chaque produit identifié.

La logique de la distinction entre valeur ajoutée et valeur ajoutée directe est de pouvoir affecter à chaque unité de produit les quantités de matière qu'elle incorpore. C'est donc une logique physique et non économique.

On voit mal, en revanche, la pertinence de cette distinction dans l'analyse économique de la création de la valeur au cours du processus de production. Pour s'en tenir à cet exemple, les matières premières comme l'énergie pos-

22. Jacques Richard, *op. cit.*

23. R. Edward Freeman, Andrew C. Wicks, Bidhan Parmar, « Stakeholder Theory and "The Corporate Objective Revisited" », *Organization Science* 15 (3) : 364-369, 2004,. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0066>.

24. Jacques Richard, *op. cit.*

25. Paul-Louis Brodier, « La logique de la valeur ajoutée, une autre façon de compter », *L'Expansion Management Review* 2013/1 (n° 148).

sèdent une valeur marchande issue de l'exercice d'un travail humain pour les produire. Cette valeur est transmise au produit final, quel que soit le sort physique réservé à ces différentes consommations intermédiaires. En revanche, toutes ces marchandises se distinguent de la force de travail humaine par sa capacité à transmettre au produit plus de valeur qu'elle n'en incorpore elle-même.

> « À partir de ces gains d'efficacité, de nouveaux critères peuvent alors inciter à augmenter la valeur ajoutée disponible pour les salariés, la protection sociale et les services publics, en faisant croître la valeur ajoutée et diminuer, en son sein, la part qui revient aux profits. »

Les critiques de la valeur ajoutée à travers la critique du PIB

On a signalé plus haut que la révolution écologique et la révolution informationnelle faisaient naître le besoin d'un renouvellement des indicateurs économiques, au-delà de ceux qui avaient été construits dans un monde où la préoccupation première était de mesurer l'activité productive des entreprises industrielles.

La réflexion sur les gestions d'entreprises ne peut pas ignorer ces interrogations, d'autant qu'elles prennent la forme d'une critique du PIB qui est la somme des valeurs ajoutées.

On peut résumer les arguments qui alimentent cette critique en remarquant qu'une augmentation de la valeur ajoutée ne traduit pas nécessairement un accroissement du bien-être individuel ou collectif :

– la mesure du PIB ne rend pas compte des inégalités économiques et sociales ;

– le PIB (et la valeur ajoutée) ne donnent pas d'indication sur l'adéquation des biens et services produits aux besoins des consommateurs, ni sur leurs conséquences écologiques ;

– le PIB (et la valeur ajoutée) sont des flux qui ne tiennent pas compte du patrimoine.

Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice[26], fondateurs du Forum pour d'autres indicateurs de richesses (FAIR), recherchent ainsi des indicateurs intégrant, au-delà de la dimension économique mesurée par la valeur ajoutée, des dimensions environnementales, sociales ou sociétales. Parmi les plus connus il faut citer l'indice de développement humain du PNUD qui intègre PIB par habitant, espérance de vie et niveau d'éducation, ou encore le BIP40 qui est une moyenne pondérée de 40 indicateurs sociaux. Leurs recherches ont inspiré des travaux remarqués sur l'élaboration d'indicateurs de richesses territoriaux, tels que l'« indicateur de santé sociale » des régions françaises expérimenté à partir de recherches menées dans le Nord-Pas-de-Calais[27].

Il s'agit bien là d'indicateurs statistiques et non de critères de gestion. Mais on peut considérer que les critiques adressées au PIB s'adressent de ce fait à la valeur ajoutée, jusque dans son utilisation dans la définition de critères de gestion : faire croître la valeur ajoutée ne peut donc pas suffire à fonder une alternative aux gestions inspirées par la recherche du taux de profit.

Une synthèse : les nouveaux critères de gestion élaborés par Paul Boccara

La force de la conception néolibérale de l'entreprise exprimée par Milton Friedman ne réside pas tant dans sa fidélité à la réalité – les preuves que l'entreprise est tout autre chose qu'un « nœud de contrats » abondent dans l'expérience quotidienne comme dans l'analyse économique – que dans sa cohérence. La multitude de décisions inspirées du critère de rentabilité à chaque instant et en tout point du marché mondial donne sa force au pouvoir du capital. Le monde n'en va pas mieux pour autant ; mais l'absence d'une cohérence équivalente affaiblit les contestations de ce pouvoir, qui restent dispersées.

On peut cependant trouver dans ce qui précède les éléments d'une cohérence radicalement opposée à celle des gestions capitalistes. Trois conditions sont à réunir pour cela

– donner à l'entreprise d'autres buts, sociaux et écologiques, que l'accroissement du capital apporté par les actionnaires et les créanciers ;

– rendre une telle responsabilité sociale des entreprises possible en mobilisant efficacement les moyens d'une production répondant à ces objectifs. Il s'agit au fond de faire prévaloir un nouveau type de croissance de la productivité, fondé sur le développement des capacités humaines plutôt que sur l'accumulation de capital matériel et financier ;

– s'appuyer sur cette cohérence pour conquérir, dans l'entreprise et partout où des choix économiques et sociaux se décident, le pouvoir d'intervenir dans ces décisions.

Il est alors nécessaire, pour combattre les gestions capitalistes à armes comptables égales, de disposer d'outils permettant de traduire pratiquement, dans les luttes sociales, des notions aussi abstraites que la valeur des marchandises et l'efficacité du capital.

Les nouveaux critères de gestion proposés par Paul Boccara : un chemin concret pour dépasser le capitalisme jusqu'à son abolition

Les travaux amorcés par Paul Boccara depuis la fin des années 1970 ont montré comment un critère d'efficacité sociale, le ratio valeur ajoutée/capital matériel et financier, peut matérialiser l'émergence d'un nouveau type de croissance de la productivité fondé sur le développement des capacités humaines et sur l'économie de

26. Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice, *Les Nouveaux indicateurs de richesse*, collection Repères, La Découverte, Paris, Édition 2012.

27. Florence Jany-Catrice, Grégory Marlier, « Évaluer la santé sociale des régions françaises : entre enjeux économiques, épistémologiques et politiques », *Revue d'Économie Régionale & Urbaine* 2013/4 (octobre).

28. Paul Boccara, *Transformations et crise du capitalisme mondialisé, quelle alternative ?* Le Temps des Cerises, Paris, 2009.

ressources naturelles et de moyens financiers.

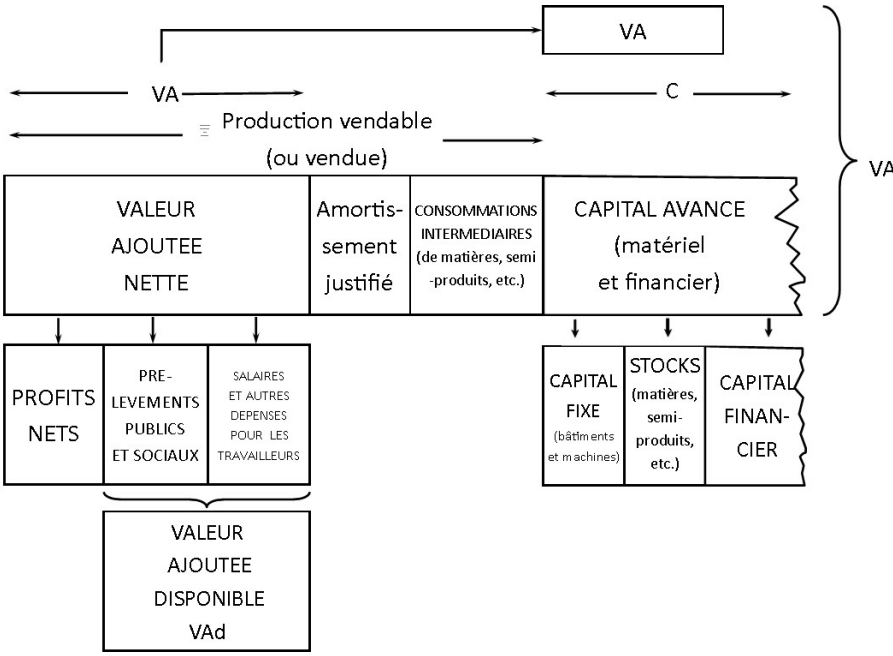
À partir de ces gains d'efficacité, de nouveaux critères peuvent alors inciter à augmenter la valeur ajoutée disponible pour les salariés, la protection sociale et les services publics, en faisant croître la valeur ajoutée et diminuer, en son sein, la part qui revient aux profits.

Ces critères conduisent eux-mêmes à faire croître, au-delà des normes salariales, sociales et fiscales en vigueur, la valeur ajoutée disponible pour les salariés (augmentation des salaires) et pour la population au sein de laquelle l'entreprise agit.

La stratégie qui en découle consiste alors à utiliser ces critères, dans les luttes sociales concrètes mais aussi dans les programmes politiques, pour contester les décisions inspirées par la recherche du taux de profit maximum et créer les rapports de forces capables de faire prévaloir, au contraire, des objectifs sociaux assis sur une utilisation économiquement et écologiquement efficace des moyens de production. Il s'agit d'instaurer, dans le fonctionnement des entreprises et dans la société, une mixité conflictuelle, au sein de laquelle des étapes et des ruptures successives imposeraient une prédominance publique et sociale à la place de la domination de la rentabilité privée. Dans ce processus conflictuel, l'usage de nouveaux critères de gestion et leur appropriation créative par les travailleurs et leurs représentants syndicaux serait de nature à donner leur vraie portée révolutionnaire aux nationalisations, bien au-delà du transfert à l'État de la propriété juridique du capital.

Avec le développement de nouveaux services publics, exercés dans des entreprises publiques, l'usage des nouveaux critères de gestion donnerait un contenu concret au dépassement du marché des produits, l'un des quatre grands marchés qui constituent le système économique capitaliste, en cohérence avec le dépassement du marché du travail par la sécurisation de l'emploi et de la formation, avec le dépassement du marché de l'argent à partir d'un nouveau crédit bancaire, et avec le dépassement du marché mondial par une nouvelle mondialisation[28].

Capital avancé, valeur ajoutée, VA/C et VAd



Source : Extrait de Boccara (P), *Intervenir dans les gestions avec de nouveaux critères*, 1985, Éditions Sociales, Paris.

Des outils disponibles dans la pratique

La source la plus complète d'inspiration sur l'usage de nouveaux critères de gestion réside, encore aujourd'hui, dans les travaux fondateurs de Paul Bocccara[29]. On se contente ici d'en rappeler brièvement les principaux éléments.

Il s'agit d'abord, dans chaque entreprise, d'opposer à la rentabilité capitaliste (profit rapporté au capital) un critère d'efficacité des capitaux, résumé dans le ratio VA/CMF, valeur ajoutée rapportée au capital matériel et financier : il s'agit d'économiser les moyens financiers et matériels (par exemple en profitant des nouvelles techniques qui réduisent fortement le coût des équipements ainsi que les dépenses en matières premières et en énergie) pour une création de richesses donnée.

Mais le but est bien de faire croître, sur cette base, les richesses disponibles pour les êtres humains et leur développement ; aussi doit-on disposer d'un critère d'efficacité sociale, mesuré par la valeur ajoutée disponible pour les salariés et la population (Vad) : c'est la part de la valeur ajoutée qui n'est pas accumulée sous la forme de profits par les dirigeants et les propriétaires de l'entreprise. C'est donc la somme des salaires et des cotisations sociales, des dépenses de formation et de recherche, des impôts (qui contribuent à financer l'éducation, la recherche, la protection sociale).

Le schéma ci-dessus montre comment ces calculs peuvent être menés à partir des données de la comptabilité d'entreprise.

Il ne s'agit pas, cependant, d'augmenter aveuglément les salaires, sans se préoccuper de l'efficacité des dépenses, y compris des dépenses pour les êtres humains : les gains ainsi procurés aux salariés seraient bien vite perdus faute d'une production de richesses réelles suffisante. Il convient donc de distinguer, au sein de la VAd, une partie « nécessaire » (VAdn), correspondant aux normes en vigueur en matière de salaire à une date donnée, et une partie « supplémentaire » (VAds), qui peut être définie comme la partie des bénéfices (fruits de la productivité de tous les facteurs) qui ne se transforme pas en profits. Faire croître la VAds par une efficacité plus grande de la production permet de financer, par exemple, des augmentations de salaires qui ne

29. Paul Boccara, *Intervenir dans les gestions avec de nouveaux critères*, Messidor/Éditions sociales, Paris, 1985. Pour une première approche, voir la conférence du même auteur, « Éléments sur de nouveaux critères de gestion d'efficacité sociale des entreprises », rééditée dans *Économie et politique*, n° 756-757, juillet-août 2017.

soient pas illusoires. Cela incite à une forme d'amélioration de la productivité très différente de celle qu'inspire la recherche de la rentabilité capitaliste.

Enfin, ces nouveaux critères de gestion obéissent à une logique sociale, et non corporatiste. La croissance de la productivité ne doit pas bénéficier seulement aux salariés qui travaillent dans l'entreprise : fondamentalement, elle doit servir à l'ensemble de la population. Aussi la gestion de l'entreprise est-elle appelée à se guider sur ce qu'elle peut apporter au potentiel d'augmentation de la valeur ajoutée disponible dans une zone géographique donnée (un bassin d'emploi, une région, une nation, une région du monde et, le cas échéant, le monde entier), rapportée à la population qui vit dans cette zone géographique. Concrètement, ce critère trouve sa traduction dans la croissance de l'emploi, de la formation, des ressources disponibles pour le développement des services publics et des institutions sociales, et pour disposer de ces biens communs que sont la préservation du climat, la salubrité de l'air et de l'eau, la biodiversité.

Un rôle crucial de ces critères serait alors de favoriser une mise en cohérence des choix décentralisés issus de l'intervention des travailleurs dans l'entreprise, des citoyens dans la gestion des collectivités publiques, prenant la forme de ce qu'on pourrait appeler une planification démocratique décentralisée et souple.

Des prolongements à développer

L'usage de nouveaux critères de gestion s'étend de façon assez naturelle aux critères de financement. L'allocation des crédits bancaires dérive aujourd'hui du critère de rentabilité capitaliste : les entreprises accéderont plus facilement aux crédits bancaires si elles annoncent une rentabilité élevée de leurs investissements, ou si elles sont capables de gager leurs emprunts par des garanties résultant d'une accumulation antérieure de capital : biens matériels, propriétés foncières, etc. La pression des marchés financiers (et des politiques monétaires à leur service) sur le fonctionnement du système bancaire (favorisée par la privatisation des banques commerciales) durcit encore cette sélectivité du crédit, à laquelle la prégnance universelle des critères de rentabilité capitalistes donne l'apparence d'un comportement spontané des banques.

L'existence de critères de gestion alternatifs permet pourtant d'imaginer une autre sélectivité du crédit. Elle favoriserait les projets tendant à faire croître la valeur ajoutée supplémentaire des entreprises, sur la base d'économies sur les dépenses en capital matériel et financier.

En effet, le crédit contribuerait ainsi à améliorer l'offre, en considérant la formation et la recherche comme des investissements à financer. Du même mouvement, la croissance de la valeur ajoutée supplémentaire pourrait servir à augmenter et à sécuriser les salaires, stimulant à la fois la consommation – la demande – et l'épargne.

Les risques auxquels les banques se trouvent par nature confrontées seraient ainsi diminués, à la fois par la réduction de l'incertitude sur les débouchés et sur la solvabilité des entreprises et par la consolidation des dépôts des salariés, permettant d'équilibrer la croissance des crédits par des ressources meilleur marché et moins aléatoires que celles que les établissements de crédit ont aujourd'hui tendance à aller chercher sur les marchés monétaires et financiers. Le métier de banquier deviendrait ainsi moins dangereux et exigerait donc moins de fonds propres, c'est-à-dire moins de rentabilité…

On reconnaît là une manifestation de la cohérence que de nouveaux critères de gestion et de financement peuvent opposer à la cohérence perverse du capitalisme financiarisé et à ses cercles vicieux.

Sur cette base, le but n'est pas de faire mieux fonctionner le capitalisme, mais de le dépasser radicalement à la faveur d'un dépassement de l'économie de marché. C'est pourquoi un autre prolongement naturel des nouveaux critères d'efficacité exprimés dans les termes monétaires de la comptabilité d'entreprise consiste à envisager le développement de critères non marchands tendant à remplacer les calculs monétaires par des calculs d'efficacité ou, pour commencer, à les compléter. Services publics et entreprises publiques seraient des lieux privilégiés pour expérimenter ce dépassement de l'économie de marché. « De nouvelles mesures de productivité et d'efficacité pourraient rapporter ainsi le travail dépensé non plus seulement à un produit physique utile donné (ni *a fortiori* à des agrégats de produits additionnés par leurs prix) mais à des fonctions utiles sociales des produits et des services permettant des équivalences entre produits ou services concrets différents mais répondant à *une même utilité* » […] À travers l'insistance nouvelle et grandissante éventuelle sur les valeurs d'usage, la *satisfaisabilité* des produits et des services et, encore plus, la satisfaction des travaux et de toutes les activités de la vie, à travers l'importance nouvelle des services, c'est toute une régulation d'ensemble de type non marchand qui est concernée et qui peut se développer graduellement […] . Dans l'économie non marchande, de façon corrélative, les comptabilités en temps seraient fondamentales », écrit Paul Boccara, esquissant les caractères d'une nouvelle civilisation autrement riche que l'anthroponomie totalitaire d'un Milton Friedman ramenant les comportements individuels à ceux de *l'homo œconomicus*.

“Enfin, ces nouveaux critères de gestion obéissent à une logique sociale, et non corporatiste. La croissance de la productivité ne doit pas bénéficier seulement aux salariés qui travaillent dans l'entreprise : fondamentalement, elle doit servir à l'ensemble de la population.”

Sécurité d'emploi et de formation : la construire dans les territoires*

* Proposition élaborée par le groupe de travail animé par S. Mayer, H. Defalvard, D. Durand, et présentée lors d'une rencontre au Sénat le 29 mai 2018 en présence de P. Laurent, secrétaire national du PCF.

La proposition de loi pour une sécurité de l'emploi et de la formation, déposée le 25 janvier 2017 par André Chassaigne et ses collègues députés du Front de gauche, comporte en ses articles 14, 15 et 16 une série de dispositions instaurant de nouveaux pouvoirs des salariés et de leurs représentants pour opposer des contre-propositions aux plans de licenciements et pour intervenir dans la gestion de leurs entreprises. Ces pouvoirs vont jusqu'à la mobilisation de crédits bancaires pour le financement des projets de développement des entreprises ainsi élaborés. La conquête de pouvoirs par les salariés et la population dans les territoires est un aspect important de ces dispositions (voir ci-joint). Dans le prolongement des travaux qui ont abouti au dépôt de la proposition de loi, les échanges sur « les territoires dans la transition post-capitaliste » engagés au sein d'un groupe de travail animé par Sylvie Mayer (secteur Économie sociale et solidaire du PCF), Hervé Defalvard (professeur à l'université Paris Est – Marne-la-Vallée) et Denis Durand, codirecteur d'*Économie et politique*, ont abouti à proposer une loi d'expérimentation dont nous publions dans ce numéro le contenu et l'exposé des motifs.

Loi d'expérimentation entreprises de territoires et nouvelle régulation démocratique

Préambule
Une nouvelle donne locale pour la sécurisation des activités et des emplois

Depuis vingt ans, la France perd 70 000 emplois industriels par an selon un rapport de la DG Trésor[1]. Si les raisons en sont multiples, deux nous paraissent essentielles : la domination de la mondialisation financière aux effets délétères sur l'entreprise et le travail (Favereau, 2016) [2] et ce qui apparaît comme une incapacité de l'État, dans ce contexte, à mener une politique industrielle, si ce n'est celle qui consiste à « baisser le coût du travail ». Si le mal est grand, il n'y a pas de fatalité en la matière comme le montrent des exemples de réindustrialisation sur les territoires comme ceux des *Jeans 1083* dans l'Isère, des *Jeannettes* en Normandie ou des *Fralib* dans la région de Marseille. Dans ces exemples comme dans beaucoup d'autres, nous retrouvons des initiatives, de type *bottom up*, qui s'ancrent sur les territoires en y développant une logique de coopération entre acteurs autour d'intérêts communs. Certaines relèvent de l'économie sociale et solidaire d'autres non. La plupart par contre font coopérer des acteurs de divers statuts, privé ESS, privé hors ESS ou public, comme dans les pôles territoriaux de coopération économique. Notre projet de loi d'expérimentation s'inspire de ces initiatives pour offrir aux acteurs sur les territoires des ressources et de nouvelles régulations pour que ces initiatives ne restent pas des cas isolés mais nourrissent l'émergence d'un nouveau mode de développement ancré sur les territoires et non plus soumis aux impératifs des marchés financiers.

Notre projet de loi d'expérimentation s'inscrit dans le prolongement de la proposition de loi pour la sécurisation de l'emploi et de la formation déposée en janvier 2017 par André Chassaigne, qui comporte des dispositions reconnaissant des pouvoirs nouveaux aux salariés et aux acteurs des territoires.

Ce projet propose donc que les territoires deviennent un nouvel espace de la valorisation économique, sociale et environnementale des entreprises en se plaçant dans le cas précis et concret des entreprises qui se trouvent abandonnées ou menacées. Les enjeux du nouveau statut d'entreprises de territoire qu'il institue ainsi que des régulations qui l'accompagnent sont multiples. Sans ordre de priorité, ils se situent au niveau des savoirs, des savoir-faire et des compétences dont il est urgent d'assurer la pérennité et la disponibilité sur les territoires ainsi que leur dynamisation par l'innovation. Cet enjeu est étroitement lié à ceux de la qualité des emplois, de leur sécurisation et de celle des parcours professionnels appuyée sur le développement de la formation tout au long de la vie. Un autre enjeu des nouvelles régulations des entreprises de territoire concerne leur financement avec une territorialisation des décisions par ses acteurs aussi bien privés que publics et qui incluent les

1. Demmou L. 2010, *La désindustrialisation en France*, Document de travail de la DG Trésor, n° 01.

2. « L'impact de la mondialisation financière sur les entreprises et plus particulièrement sur les relations de travail avril 2016 », rapport BIT.

nouveaux acteurs du financement participatif. Il s'agit en particulier de mettre à la disposition des territoires des outils pour responsabiliser les banques dont on connaît la réticence à prendre en compte l'apport des PME et TPE au développement des territoires[3]. Ces enjeux se situent aussi et surtout dans la prise en compte de l'utilité sociale et environnementale des activités qui sont développées sur les territoires. Enfin, notre projet de loi d'expérimentation porte un enjeu de démocratie lié à la participation des parties prenantes du territoire à la régulation de son développement.

Notre proposition exprime une nouvelle vision de la valeur des activités développées par les entreprises, qui ne la mesure plus par le profit généré pour les actionnaires mais par sa valeur ajoutée pour le territoire et ses parties prenantes. Elle exprime une autre vision de l'efficacité économique et sociale, rapportant cette valeur ajoutée à la mise de fonds en capitaux avancés.

Pour les entreprises abandonnées et menacées, il s'agit bien d'un nouveau paradigme qui concerne aussi bien leurs relations internes que leurs relations externes avec leur environnement. En effet, le statut d'entreprises de territoire confère un nouveau droit aux instances représentatives du personnel (conseil social et économique dans le régime instauré par les ordonnances de 2017) qui est un droit d'usage de l'établissement et de ses actifs par les salariés. Celui-ci fait de l'établissement un commun de travail. Il ne renie pas le droit de propriété attaché à la détention des capitaux (parts sociales ou actions) mais en limite les prérogatives par l'obligation de laisser l'usage des actifs et de l'établissement aux salariés dès lors que le conseil social et économique souhaite se saisir de ce droit. L'entreprise de territoires devient une organisation polycentrique qui articule trois niveaux : celui du conseil social et économique avec un droit d'usage des actifs et non plus seulement d'information et consultatif, celui de la direction de l'entreprise (le conseil d'administration par exemple) occupée par les détenteurs des parts sociales ou actions ou leurs représentants et celui, enfin, de la commission territoriale pour la responsabilité sociale et environnementale instituée par la collectivité territoriale et composée des parties prenantes du territoire. Il ne s'agit pas d'ignorer la conflictualité inhérente aux relations entre les différents acteurs de l'entreprise et du territoire mais de construire un cadre dans lequel la logique portée par les salariés et la population du territoire peut être effectivement prise en compte. Si, dans ce nouveau paradigme, le territoire devient l'espace social dans lequel se construit la valeur sociale, environnementale et économique des entreprises, cet espace n'est pas autarcique mais relié à d'autres échelles extra-locales jusqu'à celle de la planète toute entière, ne serait-ce que parce que la valeur écologique a comme référentiel la planète.

Rappel sur la loi d'expérimentation

L'expérimentation législative locale est l'autorisation donnée par une loi à une collectivité territoriale d'appliquer une politique publique ne faisant pas partie de ses attributions légales, pour une période donnée.

Elle a été introduite dans la Constitution par la loi constitutionnelle du 28 mars 2003 avec deux dispositions nouvelles (art. 37-1 et 72 al. 4).

La loi organique du 1er août 2003 calque le cadre de l'expérimentation ouverte aux collectivités territoriales dans le domaine réglementaire sur celui de l'expérimentation dans le domaine législatif (art. LO1113-1 à LO1113-7 CGCT).

L'expérimentation est ainsi une faculté laissée aux collectivités territoriales, mais très encadrée par le législateur. La loi autorisant une expérimentation doit en effet préciser :

– l'objet de l'expérimentation ;

– sa durée (cinq années maximum) ;

– les caractéristiques des collectivités susceptibles d'expérimenter ;

– les dispositions auxquelles il pourra être dérogé.

Ensuite, les collectivités manifestent leur intention par l'adoption d'une délibération motivée. Puis le gouvernement fixe, par décret, la liste des collectivités admises pour l'expérimentation.

Avant la fin prévue de l'expérimentation, le gouvernement transmet un rapport, notamment d'évaluation, au Parlement qui détermine alors si l'expérimentation est soit prolongée, ou modifiée, pour trois ans maximum, soit maintenue et généralisée, soit abandonnée.

L'expérimentation est encore assez peu utilisée. La loi du 13 août 2004 avait autorisé, sur le fondement de l'article 37-1 de la Constitution, l'expérimentation en matière de gestion des fonds structurels européens, de lutte contre l'habitat.

Loi d'expérimentation entreprises de territoires et nouvelle régulation démocratique

À titre expérimental, pour une durée de cinq ans, les collectivités territoriales éligibles et volontaires peuvent reconnaître à des entreprises abandonnées ou menacées le statut d'entreprise de territoire. Elles mettent en place à cet effet une commission pour la responsabilité sociale territoriale et un Fonds territorial pour l'emploi et la formation.

Article 1. Entreprise de territoire

Toute collectivité territoriale a le pouvoir de reconnaître le statut d'entreprise de territoire à des entreprises ou établissements abandonnés ou menacés et de les accompagner dans la mise en place d'une solution leur permettant de poursuivre leur activité dans des conditions garantissant la durabilité des ressources matérielles et immatérielles et l'accès à ces ressources sur le territoire. L'assemblée délibérante de la collectivité prend la décision de reconnaître le statut d'entreprise de territoire sur la base d'une étude réalisée par une commission pour la responsabilité territoriale qui peut être saisie préalablement par l'entreprise elle-même ou par les représentants des parties prenantes de son activité sur le territoire.

Le statut d'entreprise de territoire est accordé pour une durée maximale de trois ans au terme de laquelle l'entreprise sera soit dissoute soit continuée avec le statut définitif d'entreprise de territoire. Au cours de cette période de trois ans, l'entreprise de territoire bénéficie d'un soutien juridique

3. Voir en particulier « Les PME/TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité », avis du Conseil économique, social et environnemental présenté par Frédéric Boccara et adopté le 15 mars 2017, <http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2017/2017_07_PME_TPE.pdf>.

> « Le statut d'entreprise de territoire a pour condition l'adoption, par l'entreprise, d'objectifs répondant aux nécessités du développement du territoire et des capacités de ses habitants, et d'une gestion donnant la priorité à des critères économiques, sociaux et écologiques. »

et technique de la commission pour la responsabilité territoriale. Elle peut bénéficier d'un soutien financier de la collectivité territoriale, à travers l'intervention d'un fonds territorial pour l'emploi et la formation.

Le statut d'entreprise de territoire a pour condition l'adoption, par l'entreprise, d'objectifs répondant aux nécessités du développement du territoire et des capacités de ses habitants, et d'une gestion donnant la priorité à des critères économiques (création de valeur ajoutée sur le territoire), sociaux (emploi, formation) et écologiques (préservation des ressources naturelles). Cette gestion s'appuie sur des financements faisant appel à la responsabilité sociale du système bancaire et à la mobilisation des acteurs locaux.

Article 2. Entreprises abandonnées ou menacées

Toute entreprise abandonnée ou menacée portant un projet d'activité et d'emploi sur le territoire pourra, dans le cadre de la loi d'expérimentation, se voir reconnaître le statut d'entreprise de territoire.

Une entreprise est considérée comme abandonnée lorsqu'elle est dépourvue de personnalité ou d'organe dirigeant susceptible de mener à bien un projet de développement de son activité.

Une entreprise est menacée lorsqu'un fait ou une situation (absence de succession du dirigeant d'une entreprise individuelle, perte de marché, perte de compétences résultant de suppressions d'emplois, absence d'investissement, choix d'investissement erronés, ou tout autre événement) porte atteinte à sa capacité à créer de la valeur ajoutée et à contribuer au développement du territoire où elle est implantée.

Un décret précisera les critères d'éligibilité au statut d'entreprise de territoire qui seront de deux ordres: statutaire en ce sens qu'il faudra que le collectif porteur du projet de développement de l'entreprise soit institué avec de nouveaux droits, et territorial en ce sens que le projet d'activité doit valoriser des ressources du territoire (savoir-faire, emploi, environnement, épargne…) en prenant soin de leur durabilité dans le sens d'un intérêt général du territoire.

Article 3. Commission pour la responsabilité sociale territoriale

Dans le cadre de la loi d'expérimentation, toute collectivité territoriale peut décider la création d'une commission pour la responsabilité sociale territoriale. Les attributions de cette commission consistent:

– à instruire les demandes de reconnaissance du statut d'entreprise territoriale qui lui sont présentées;

– à exercer une médiation dans le cas où elle est saisie par les représentants des salariés d'une entreprise menacée (comité d'entreprise, comité d'établissement ou délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés) porteurs d'un projet alternatif à la stratégie de la direction;

– à saisir, le cas échéant, l'administration et la Banque de France en vue de donner aux entreprises de territoires les moyens juridiques et financiers de réaliser leurs projets.

Article 4. Composition de la commission sociale territoriale

La commission pour la responsabilité sociale territoriale est composée comme suit:

– des membres de l'assemblée délibérante élue du territoire, dont le président de la commission;

– des représentants des organisations syndicales de salariés;

– des représentants des organisations patronales;

– des représentants salariés des organismes publics de la formation professionnelle avec voix consultative;

– des représentants des organismes de recherche;

– des représentants de la DREAL avec voix consultative;

– des représentants de l'Éducation nationale, de Pôle emploi et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi avec voix consultative.

Article 5. Saisine de la commission pour la responsabilité sociale territoriale

La commission pour la responsabilité sociale territoriale peut être saisie par un ou plusieurs élus du territoire, par un chef d'entreprise ou par les représentants des salariés de l'entreprise lorsque l'une ou l'autre de ces parties prenantes considère que l'entreprise est abandonnée ou menacée, ou par un collectif représentatif des acteurs du territoire et reconnue comme tel par la collectivité territoriale.

À l'issue de l'examen de la demande, la commission peut recommander à la collectivité qui l'a constituée de conférer à l'entreprise le statut d'entreprise territoriale. La décision est prise par l'assemblée délibérante élue du territoire.

Article 6. Médiation

Lorsque la demande d'accès au statut d'entreprise de territoire émane des représentants des salariés de l'entreprise, les propositions des salariés sont transmises à la commission pour la responsabilité sociale territoriale. La commission entend l'employeur qui doit donner un avis motivé sur les propositions des salariés. Elle prend alors toutes dispositions utiles afin de contribuer à la construction d'une solution viable.

Article 7. Les dispositions auxquelles il pourra être dérogé

Dans le cas d'une entreprise abandonnée, les dispositifs de liqui-

dation de l'établissement ou de l'entreprise seront suspendus pendant une durée de trois ans.

Dans le cas d'une entreprise menacée, les dispositifs limitant les pouvoirs du comité d'entreprise à un ordre consultatif seront révisés par un nouvel accord d'entreprise.

Article 8. De nouvelles régulations pour l'entreprise

Pour l'entreprise abandonnée, un nouveau conseil d'entreprise sera créé avec un droit d'usage sur les actifs relevant du territoire, une continuité des rémunérations et des règles encadrant la négociation avec la commission pour la responsabilité territoriale afin de valider ou non, dans un délai de trois ans, les nouvelles orientations de l'entreprise de territoire. À l'issue de ce délai, l'entreprise est soit reprise par un repreneur (avec maintien des prérogatives de l'instance de représentation des salariés), soit transformée en Scop ou Scic par exemple.

Article 9. Sécurisation des salariés en cas de fermeture de l'entreprise

Si, à l'issue du délai de trois ans, les efforts des acteurs et des élus du territoire, appuyés sur la commission pour la responsabilité sociale territoriale et son fonds territorial pour l'emploi et la formation, n'aboutissent pas à une solution permettant la poursuite et le développement de l'activité de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est supprimé bénéficient d'une protection (reclassement, accès à des formations) dont le financement est assuré par des ressources mutualisées aux niveaux local, régional et national.

Article 10. Fonds territorial pour l'emploi et la formation

Une entreprise de territoire peut bénéficier du soutien de la collectivité territoriale où elle est implantée pour financer les investissements matériels et immatériels nécessaires à la réalisation de son projet de développement. Les dépenses de fonctionnement, en particulier les salaires versés pendant la période de trois ans qui suit la reconnaissance du statut d'entreprise de territoire, font partie des investissements pris en compte dans le plan de financement de l'entreprise.

Les moyens consacrés par la collectivité territoriale au soutien financier du projet de l'entreprise sont réunis dans un fonds territorial pour l'emploi et la formation mis en place par la collectivité territoriale. Le fonds est géré par la commission pour la responsabilité sociale territoriale.

Le fonds territorial est doté de ressources apportées par le budget de la collectivité territoriale. Ces ressources peuvent être abondées par l'État ou la région.

Les interventions du fonds peuvent prendre la forme de subventions ou de dotations en fonds propres. Cependant, l'ampleur limitée des ressources budgétaires dont disposent les collectivités territoriales conduit à privilégier les instruments destinés à favoriser le financement des investissements des entreprises par des crédits bancaires : bonifications d'intérêts, garanties d'emprunts, ou une combinaison de ces deux instruments. Pour le même objet, le fonds noue des partenariats avec BPI-France, avec les réseaux bancaires mutualistes implantés sur le territoire avec la Banque Postale, et, si elles acceptent les critères de gestion et de financement adoptés par l'entreprise de territoire, avec les autres banques commerciales implantées sur le territoire.

La commission pour la responsabilité sociale territoriale favorise également la mobilisation de l'épargne locale, notamment sous la forme de financements participatifs.

Article 11. Responsabilité sociale et territoriale des établissements de crédit

Lorsque le développement d'une entreprise de territoire nécessite des investissements financés par voie d'emprunt, la commission pour la responsabilité sociale territoriale peut demander au directeur départemental de la Banque de France d'organiser une rencontre entre la direction de l'entreprise, le comité d'entreprise, les membres de la profession bancaire, le directeur régional de BPI-France, et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, le président de la commission pour la responsabilité sociale et un élu territorial en vue d'examiner la participation des établissements de crédit au financement de ces investissements. À l'issue de la procédure de médiation, la collectivité territoriale peut demander au directeur départemental de la Banque de France de désigner un ou plusieurs établissements de crédit chargés de mettre en place les crédits nécessaires.

Ces crédits bancaires sont éligibles au refinancement de l'Eurosystème dans le cadre des procédures définies par le conseil des gouverneurs de la Banque centrale européenne.

Article 12. Commission d'évaluation, contrôle et sanctions

La collectivité territoriale met en place une commission indépendante d'évaluation et de contrôle. La commission présente deux fois par an devant la commission pour la responsabilité sociale territoriale un rapport sur la situation de chaque entreprise de territoire, sur sa contribution au développement du territoire et sur son respect des conditions et critères attachés à son statut d'entreprise territoriale. L'évaluation porte également sur la pertinence et les modalités d'élaboration et de calcul des nouveaux critères mis en place.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la commission d'évaluation et de contrôle peut proposer le retrait du statut d'entreprise de territoire. La sanction est décidée par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale.

La commission d'évaluation peut être saisie par les représentants des salariés, via leur comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou par la collectivité territoriale elle-même.

Article 13. Les collectivités engagées

Les collectivités engagées sont celles qui ont des compétences économiques comme les Régions et les intercommunalités.

Pour un Droit au Crédit,

Philippe Lac

Les établissements de crédit, ultra majoritairement dans le secteur privé, ont une mission de service public. En effet ils ont le pouvoir de création monétaire permettant ainsi aux entreprises de faire les investissements nécessaires en amont de la production et ainsi de faciliter la création de richesses.

Grâce aux crédits qu'elles accordent à leurs clients, les banques commerciales vont permettre à une grande partie de projets de se matérialiser. Elles jouent un rôle de prestataire de service financier pour les particuliers et les entreprises qui les situent au cœur du financement de l'économie et en font un acteur majeur de celui-ci.

Le crédit n'étant pas un droit, les entreprises sont soumises au bon vouloir de ces intermédiaires financiers, leur donnant ainsi un pouvoir exorbitant qui peut mettre en péril l'existence même de certaines entreprises.

La Médiation du Crédit a été mise en place en 2008 pour tenter d'atténuer ce phénomène. Elle repose sur le réseau de la Banque de France. Elle a permis de contribuer à sauver des centaines de milliers d'emplois. Cependant le médiateur n'a pas de moyen de coercition vis-à-vis du banquier pour éventuellement l'obliger à octroyer un crédit vital à une entreprise.

Dans le même ordre d'idée, la Banque de France a créé, en septembre 2016, un Correspondant TPE, dans chaque succursale chargée d'aiguiller leurs dirigeants vers les interlocuteurs les plus à même de résoudre leurs difficultés. Mais toujours pas de possibilité d'obliger une banque à financer une entreprise.

Le crédit n'est pas un droit mais il est le moteur de tout projet économique permettant à une entreprise d'investir pour produire. La banque ne se détermine pas toujours par rapport à la pertinence du projet de l'entreprise, mais aussi et surtout en fonction de la bonne santé financière de l'entreprise lui permettant ainsi de récupérer sa mise facilement et d'engranger des profits grâce aux intérêts at autres commissions.

Il s'agirait ici de créer un droit au crédit, dans certains cas, où la pérennité de l'entreprise est en jeu, à l'image du droit au compte qui fait déjà partie des missions de la Banque de France. Cela sa ferait dans le cadre de la Médiation du Crédit, donc assuré par la Banque de France, institution indépendante, qui aurait toute légitimité à faire appliquer ce nouveau droit de façon impartiale.

La revendication du droit au crédit a été adoptée au congrès du syndicat CGT Banque de France d'octobre 2017.

La Banque de France doit devenir le gardien du maintien des biens communs. Ce nouveau droit se rajoute à toutes nos propositions permettant de réorienter l'économie vers la satisfaction des moyens humains.

Pour mener à bien ces mesures, elles doivent être menées par une institution indépendante des pouvoirs financiers et pour cela le statut du personnel est primordial. Au moment où le statut des cheminots est attaqué nous réaffirmons qu'un statut du personnel protecteur est garant de la continuité du service public, à l'abri des coups de boutoirs des financiers toujours prompts à le détruire pour augmenter leurs profits.

Nous défendons le service public de la monnaie mais plus largement les services publics seuls à même de permettre à tous les citoyens de satisfaire leurs besoins essentiels quelle que soit leur situation financière.

Ces derniers mois, la CGT Banque de France a mené une âpre lutte contre la fermeture de caisses, contre les attaques contre le statut des salariés, contre le démantèlement de l'institution par le biais du plan Ambitions 2020 dont le seul objectif est la réduction massive des effectifs. ■■■