

GUIDE PRATIQUE



PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Tout savoir sur la
négociation du
partage de la valeur
ajoutée en entreprise



**Pour toute information complémentaire,
contactez le service économie et protection sociale
eps@cfecgc.fr**

Contacts

Raphaëlle Bertholon

Secrétaire nationale CFE-CGC
Économie, Industrie, Numérique et Logement
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 30

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Service Économie et Protection
sociale de la CFE-CGC
Anaïs Filsoofi

RELECTURE
Service communication
de la CFE-CGC

CONCEPTION
Service communication
de la CFE-CGC
Adrien Vinet

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : décembre 2022
ISBN : 978-2-38340-030-1

WWW.CFECGC.ORG



ÉDITO

Porteur de forts enjeux sociaux économiques, le partage de la valeur est un élément central de la doctrine économique CFE-CGC. L'entreprise ne peut créer de richesses sans le travail de ses salariés, le capital apporté par ses actionnaires ou sociétaires, ses propres investissements réalisés pour pérenniser son avenir, les infrastructures mises à disposition par l'État et les Collectivités, les financements consentis par les créanciers. Ensemble, ils contribuent à la création de valeur. Reste à en redistribuer les fruits de façon équitable.

Au fil des années, sous le poids d'une financiarisation accrue, l'équation s'est déséquilibrée. L'entreprise, productrice de valeur s'est transformée en « valeur marchande » en quête non plus de projets, mais surtout de profits, conjuguant gestion par les coûts avec réduction des investissements et optimisations fiscales. Des méthodes aux antipodes des idées novatrices qui ont prévalu à la fondation de la plupart de nos entreprises, lui faisant perdre son sens.

La CFE-CGC plaide pour une entreprise qui retrouve ses vraies valeurs, qui croit en sa longévité, c'est-à-dire qui investit dans les hommes et les femmes qui la compose, mais aussi dans ses outils de production. Bien connaître la répartition des richesses créées dans son entreprise, c'est déjà posséder une clé de lecture de sa stratégie et sa vision. Le sujet est complexe et mérite de la pédagogie. C'est ce à quoi nous nous sommes attachés à travers ce guide, pour vous aider à mieux appréhender le sujet, et à porter dans vos mandats, plus haut les valeurs de la CFE-CGC.



Raphaëlle Bertholon

Secrétaire nationale en charge
du secteur Économie, Industrie,
Numérique et Logement

Raphaëlle Bertholon

Secrétaire nationale
en charge du secteur
Économie, Industrie,
Numérique et Logement



LE CONTEXTE

9. Le partage de la valeur ajoutée
comme thème de négociation collective
 - Le message politique

DÉFINITION DE LA VALEUR AJOUTÉE

12. Partage de la valeur ajoutée : de quoi s'agit-il ?
12. Quel lien avec la rémunération des salariés ?

OÙ TROUVER LA VALEUR AJOUTÉE ET SES COMPOSANTES ?

18. Quels indicateurs chercher ?
19. La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
 - Le contenu de la BDESE
21. Les documents financiers de l'entreprise
 - Le solde intermédiaire de gestion
 - Compte de résultat
 - Le bilan

COMMENT PRÉPARER LA NÉGOCIATION ?

28. Entretenir des liens étroits avec les élus du CSE
 - Pourquoi ?
28. Négocier avec la direction l'accès aux informations nécessaires à vos analyses, avant le début des négociations
29. Se former
29. Prendre contact avec les administrateurs salariés

COMMENT INTERPRÉTER LES INFORMATIONS OBTENUES ?

32. Prendre en compte le contexte de l'entreprise

QUELLE ÉVOLUTION DU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE SUR LONGUE PÉRIODE EN FRANCE ?

36. Depuis 20 ans, une évolution au profit des actionnaires
43. Annexe : données Banque de France
47. Les positions de la CFE-CGC





LE CONTEXTE



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE COMME THÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi (dite « loi Rebsamen »), regroupe les négociations obligatoires sous trois grands blocs de négociations. Le 1^{er} bloc de négociation porte sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Bien qu'absent des thèmes obligatoires du bloc de négociation (voir ci-contre), le partage de la valeur ajoutée a fait son apparition dans le titre de la négociation.

Thèmes obligatoires du 1^{er} bloc de négociation :

- les salaires effectifs (cf. boîte à outils de la négociation salariale, consultable sur l'intranet CFE-CGC avec vos codes d'accès) ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (cf. le guide LASER consultable sur l'intranet CFE-CGC avec vos codes d'accès) ;
- le suivi de la mise en œuvre des mesures relatives à l'égalité professionnelle (guide en cours d'édition).

Le message politique

La valeur ajoutée créée par les entreprises est due en grande partie au travail et à l'investissement des salariés, ce qui justifie une répartition juste et équitable.

Pour la CFE-CGC, l'ajout du « partage de la valeur ajoutée » dans le titre du 1^{er} bloc de négociation représente une opportunité de discuter de la stratégie économique de l'entreprise, préalablement à la négociation sur les rémunérations.



À SAVOIR

La façon dont le partage de la valeur s'effectue dans une entreprise va dépendre de l'activité de l'entreprise (industrie nécessitant ou non de gros investissements ; service ayant recours à beaucoup de main d'œuvre, etc.). Aussi, plus que la répartition intrinsèque, c'est son évolution dans le temps, voire une comparaison avec les entreprises de secteurs comparables qu'il convient d'examiner.



57	1020004 51714	51951 59612
2385	1662572 518	24208 40302
9,0464	1458281 20	75480,16
344,9708	3288250 5175	1522,17
79076,6601	272705 4881	127498
23574,251	177485,0401	115028
178	315049,6312	2942
	671632,5582	70
	480751,8139	
	508065,4316	
	289,1668	
	2514	



DÉFINITION DE LA VALEUR AJOUTÉE

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit de la richesse créée par l'entreprise et ses salariés. Comptablement on la définit comme la différence entre la production de l'entreprise (dont le poste principal est le chiffre d'affaires) et les consommations intermédiaires nécessaires à sa production.

Par exemple : pour un boulanger, la valeur ajoutée est la différence entre le pain (qu'il produit) et la farine, l'eau et l'énergie qu'il utilise pour fabriquer le pain. Dans le secteur bancaire, la valeur ajoutée correspond au produit net bancaire.

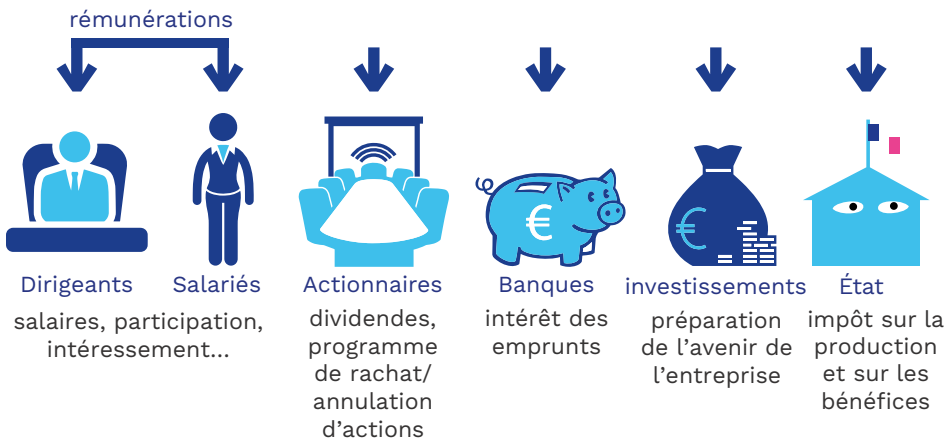


ATTENTION

Il ne faut pas confondre valeur ajoutée et profit. Après répartition de la valeur ajoutée entre les différents acteurs ayant contribué à sa production, le profit est ce qui reste à l'entreprise. Ainsi, par définition le profit appréhende négativement la rémunération du travail considéré comme une charge dans son calcul. Contrairement à la valeur ajoutée, pour laquelle la rémunération du travail est une composante positive, car essentielle à la production de richesse.

QUEL LIEN AVEC LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS ?

La valeur ajoutée se répartit entre :



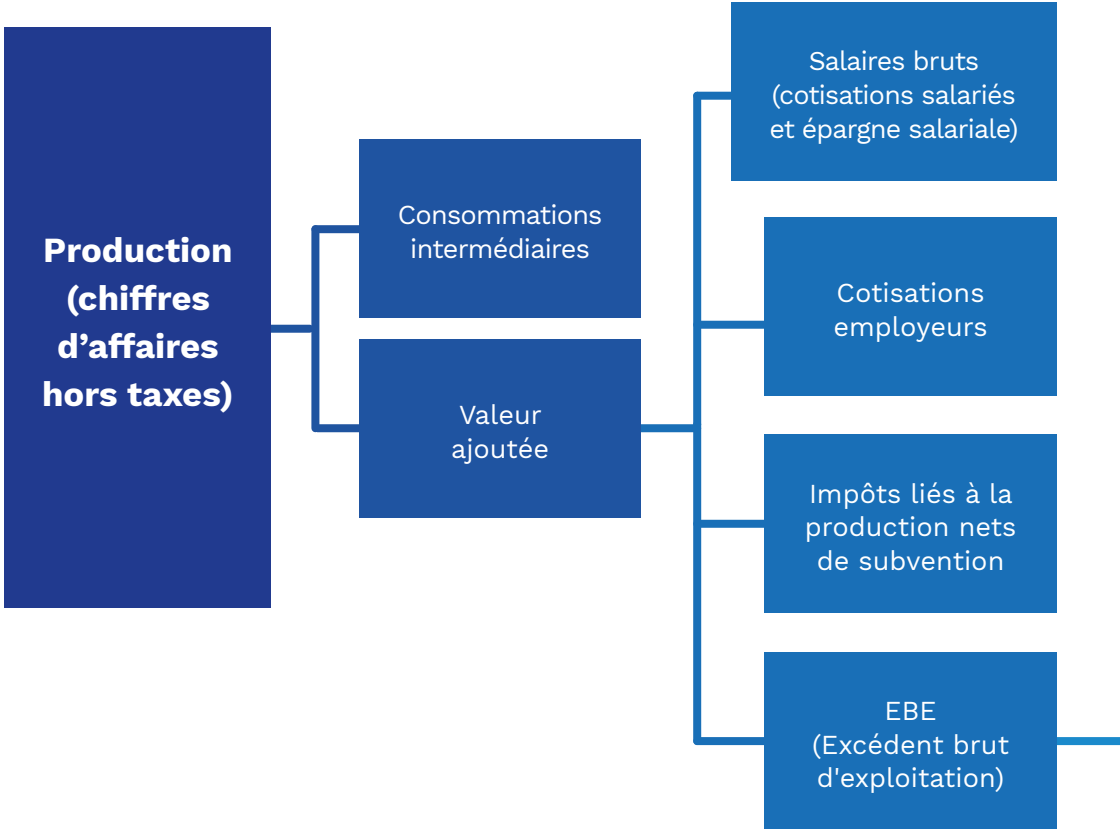


La valeur ajoutée est un agrégat très large, il faut savoir analyser son évolution dans le temps (sur plusieurs exercices comptables) : une baisse de la part relative de la valeur ajoutée dans la production peut traduire une évolution vers davantage de travaux sous-traités.

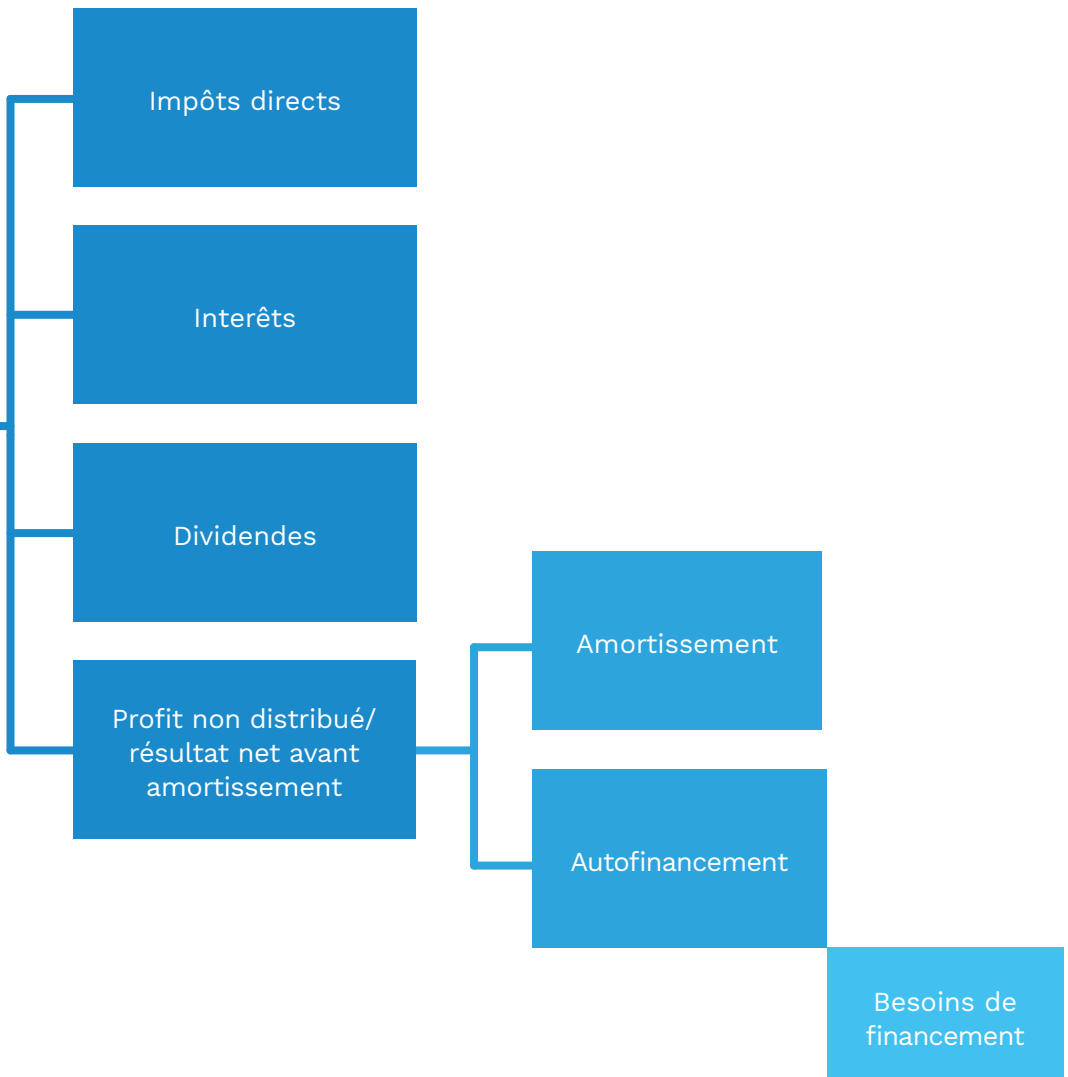
Il est donc important d'avoir en tête que la question de son partage ne se limite pas à des dispositifs d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié ; il s'agit également de parler des choix stratégiques de l'entreprise, concernant notamment la politique d'investissement et le versement de dividendes, et de mettre ainsi en perspective l'évolution de la rémunération des salariés avec l'évolution des autres postes du partage de la valeur ajoutée.

Mes notes

Plus précisément, la valeur ajoutée se répartit entre les



différents acteurs, de cette manière :







**OÙ TROUVER
LA VALEUR AJOUTÉE
ET SES COMPOSANTES ?**

QUELS INDICATEURS CHERCHER ?

Un des premiers leviers indispensables au bon rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée entre les différents acteurs de la création de cette valeur (salariés et dirigeants, entreprise (avec sa capacité d'auto-financement), État, actionnaires, et créanciers) est celui du bon diagnostic.

L'objectif est donc de chiffrer vos revendications sur les salaires, et de les comparer avec la richesse créée par l'entreprise d'une part et avec la rémunération des actionnaires d'autre part, en considérant le montant et la nature des investissements.

Il s'agit donc de mesurer :

- **La richesse créée par l'entreprise** : il est possible de calculer directement la valeur ajoutée, ou bien d'utiliser des indicateurs plus opérationnels comme l'EBE (qui équivaut à l'EBITDA (Earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization)).
- **La rémunération des actionnaires** : il s'agit bien sûr des dividendes, mais il faut aussi penser au rachat d'actions qui est largement utilisé aujourd'hui pour rémunérer les actionnaires (en augmentant le bénéfice par action et donc par effet induit le dividende). Il y a aussi les rémunérations indirectes tels que les frais de siège et les redevances de marque.
- **Les investissements de l'entreprise en montant et en nature** : dans le cas de sociétés avec des implantations internationales, il est intéressant d'avoir accès à la localisation géographique des investissements. Les investissements dans des infrastructures de long terme sont en effet un déterminant majeur de l'évolution future de la localisation de la valeur ajoutée.
- **La fiscalité de l'entreprise** : principalement de deux natures : l'impôt sur le résultat des sociétés et les impôts dits de production (assis sur l'activité). Les allègements de cotisations sociales dont bénéficie l'entreprise sont à prendre en considération, tel le CICE (Crédit impôt compétitivité emploi) qui a été transformé en allègement de cotisations. Pour les multinationales, l'entreprise peut utiliser des mécanismes de prix de transfert, qui consiste à « optimiser » sa fiscalité entre filiales de différents pays (cf. encadré plus loin).
- **Les intérêts versés aux créanciers** : pour sa gestion courante ou ses investissements, l'entreprise peut avoir recours aux crédits. Les taux d'intérêts peuvent être fixes ou variables (monter ou baisser selon les taux de marché).

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Le contenu de la BDESE

Les entreprises de plus de 50 salariés sont dans l'obligation de mettre à disposition une base de données économiques et sociales – qui doit être plus qu'une base de documents – qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Anciennement BDES devenu BDESE en 2021, cette base de données contient désormais un nouveau thème dédié aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

(cf. fiche « les moyens d'information, consultation du CSE (plus 50 salariés) » : consultable sur l'intranet CFE-CGC réservé à nos adhérents).

Si votre employeur respecte effectivement cette obligation, vous trouverez toutes les informations utiles à l'analyse du partage de la valeur ajoutée dans les dix thèmes obligatoires de la BDESE :

- l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- les fonds propres et l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers à destination de l'entreprise ;
- les partenariats ;
- les transferts commerciaux intragroupes ;
- l'environnement.



À SAVOIR

Depuis les ordonnances Macron, parues en 2017, il est possible de modifier le contenu, l'architecture et l'organisation de la BDESE par accord d'entreprise (avant, l'accord de branche ou d'entreprise pouvait seulement enrichir le contenu). Il est donc possible que toutes les informations nécessaires ne soient pas disponibles dans la base. En termes d'accès, en l'absence d'accord d'entreprise, la BDESE doit être accessible en permanence à la délégation du personnel et aux délégués syndicaux. Un accord d'entreprise peut cependant déterminer des conditions d'accès plus restrictives. Pour plus d'information sur la BDESE et les changements liés aux ordonnances Macron, se référer à la fiche « information/consultation » (consultable sur l'intranet CFE-CGC réservé à nos adhérents).



RÉFLEXE MILITANT

Si vous négociez un accord BDESE, il est conseillé de prévoir un accès permanent à la BDESE, ce qui est facilité par le format numérique plutôt que papier (limitant l'accès aux heures d'ouverture de votre entreprise).

N'oubliez pas non plus de négocier l'exportabilité des données de la BDESE, afin de les sauvegarder et de pouvoir effectuer ainsi des historiques sur plus de trois ans. Car discuter avec pertinence du partage de la valeur ajoutée nécessite de pouvoir évaluer son évolution au cours du temps.

LES DOCUMENTS FINANCIERS DE L'ENTREPRISE

Si vous n'avez pas accès à la BDESE de votre entreprise, ou si des informations sont manquantes, vous pouvez calculer la valeur ajoutée à l'aide des documents financiers de l'entreprise. Pour rappel, ces documents doivent être fournis lors de la consultation au CSE sur la stratégie économique et financière.

Le solde intermédiaire de gestion

Exemple :

Soldes intermédiaires de gestion (SIG)	Année N
Ventes de marchandises	...
- Coût d'achat des marchandises vendues	...
= Marge commerciale	...
Production vendue de biens	...
Production stockée	...
Production totale	...
- Consommations de matières premières	...
= Marge brute	...
- Autres achats, charges externes...	...
VALEUR AJOUTÉE	...
- Impôts et taxes sur la production	...
- Charges de personnel	...
= Excédent brut d'exploitation	...
...	...

Compte de résultat

Dans le cas contraire, la valeur ajoutée peut être calculée à partir de plusieurs éléments contenus dans le compte de résultat :

Exemple :

Compte de résultat		Année N
+	Ventes de marchandises	8 100
+	Production vendue	17 000
	Chiffre d'affaires	25 100
+	Production stockée	100
	Produits d'exploitation	25 200
-	Achats de marchandises	6 500
-	Achats de matières premières	7 000
-	Autres achats et charge externes	6 000
	Impôts et taxes sur la production	700
	Salaires et traitements	1 900
	Charges sociales	1 100
	Donations aux amortissements	500
	Donations aux provisions	100
	Charges d'exploitation	23 800
	Résultat d'exploitation	1 400

Dans notre exemple, la valeur ajoutée de l'entreprise est égale à : vente de marchandises + production vendue + production stockée – achats de marchandises – achats de matières premières – autres achats et charges externes.

Le poste « autres achats et charges externes » recouvre des notions différentes suivant les entreprises. On y retrouvera notamment l'intérim, les loyers et assurances, la publicité...

Le bilan

Le montant des investissements est disponible dans le bilan.

Exemple :

Bilan actif

		31/12/N		
		Brut	Amort. et provisions	Net
Actif immobilisé Emplois permanents	Capital souscrit non appelé (I)			
	Immobilisations incorporelles			
	Frais d'établissement Frais de recherche et de développement Concessions brevets droits similaires Fonds commercial Autres immobilisations incorporelles Avances et acomptes			
	Immobilisations corporelles			
	Terrains Constructions Installations techniques, mat et outillage inclus Autres immobilisations en cours Avances et acomptes			

Investissements



NAO :

**OBTENIR PLUS
DE POUVOIR D'ACHAT**

ET UN MEILLEUR

ÉQUILIBRE DE VIE



Le monde du travail et les attentes des salariés évoluent. Lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), les représentants du personnel ont l'opportunité de négocier des dispositifs complémentaires pour plus de pouvoir d'achat et un meilleur équilibre de vie.

- Pause déjeuner de qualité, avec UpDéjeuner®
- Politique sociale sur mesure et répondant aux besoins de tous les salariés, avec Chèque Domicile®
- Soutien et accompagnement des salariés aidants avec Prev&Care
- Soutien du pouvoir d'achat avec Klaro – Ex toutes mes aides
- Optimisation de la communication entre salariés et représentants du personnel avec MaViePro

Coopérative de salariés créée par des militants syndicaux et partenaire historique des organisations syndicales, Up vous accompagne pour négocier et avoir les moyens d'agir dans l'intérêt collectif.

Up déjeuner Up chèque domicile

klaro prev&care
ou Toutes mes aides

Retrouvez les solutions et l'accompagnement Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop ou par mail : infopartenariatsetcooperation@up.coop

Le groupe Up est partenaire de la



Ça fait du bien au quotidien

		31/12/N			
		Brut	Amort. et provisions	Net	
Actif immobilisé	Emplois permanents	Capital souscrit non appelé (I)			
		Immobilisations financières			
		Participations évaluées selon mise en équivalence			
		Autres participations			
		Créances rattachées à des participations			
		Autres titres immobilisés			
		Prêts			
		Autres immobilisations financières			
		TOTAL (II)			

Investissements

À partir du bilan, vous pouvez également calculer les dividendes distribués aux actionnaires au titre de l'année N-1 :

Résultat net (N-1) + Réserves (N-1) + report à nouveau (N-1) - réserves (N) - report à nouveau (N).





**COMMENT PRÉPARER
LA NÉGOCIATION ?**

ENTREtenir DES LIENS ÉTROITS AVEC LES ÉLUS DU CSE

La question du partage de la valeur ajoutée est abordée lors de la consultation du CSE sur la stratégie économique et financière. De ce fait, il est indispensable de travailler étroitement avec les membres du CSE.

Pourquoi ?

- Le CSE a accès aux documents financiers de l'entreprise.
- Il peut mandater un expert-comptable pour l'aider dans son analyse des comptes contrairement aux négociateurs. La CFE-CGC recommande de se faire accompagner d'un expert-comptable, car l'analyse des comptes demande une expertise financière et des connaissances fines du secteur. **À ce titre, il est recommandé de demander à l'expert un focus particulier sur le partage de la valeur ajoutée et son évolution.**
- Il rend un avis sur la situation de l'entreprise, et donc en particulier sur le partage de la valeur ajoutée, sur lequel les négociateurs peuvent éventuellement s'appuyer.

NÉGOCIER AVEC LA DIRECTION L'ACCÈS AUX INFORMATIONS NÉCESSAIRES À VOS ANALYSES, AVANT LE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS

Si l'employeur ne met pas à dispositions toutes les informations nécessaires, **il peut être utile d'aller consulter le site de l'Autorité des marchés financiers (AMF) dans le cas d'une société cotée : <https://bdif.amf-france.org/fr>**. En effet, ces dernières doivent s'acquitter de certaines obligations réglementaires de transparence auprès de

l'AMF, qui rend publiques les informations récoltées, via le document d'enregistrement universel, qui aborde également les sujets de stratégie, d'information extra-financière et les facteurs de risque.

SE FORMER

Le centre de formation syndicale (CFS) de la CFE-CGC dispense une formation spécifique sur le partage de la valeur ajoutée en entreprise, qui traite également de la problématique des prix de transfert.

Par ailleurs, la CFE-CGC encourage vivement les négociateurs à suivre une

formation économique pour acquérir ou renforcer leurs connaissances dans ce domaine. À ce titre, la formation lecture des comptes et analyse financière dispensée par le CFS peut répondre à vos besoins.

PRENDRE CONTACT AVEC LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Dans les grandes sociétés, il est obligatoire de réserver des sièges d'administrateurs aux salariés.

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a rendu obligatoire la participation, dans les conseils d'administration ou de surveillance, de représentants de salariés avec voix délibérative. Cette obligation s'applique aux sociétés employant :

- au moins 1 000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ;
- au moins 5 000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger.

La loi Pacte a défini que le nombre d'administrateurs dans ces sociétés doit être au moins égal à :

- deux lorsque le nombre d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance est supérieur à huit ;
- un s'il est égal ou inférieur à huit.

La gouvernance des entreprises est l'instance de décision des grandes orientations stratégiques.

Ainsi, le partage de la valeur est décidé par la gouvernance de l'entreprise, via les propositions faites par le conseil à l'assemblée générale sur la rémunération des actionnaires, et par les choix stratégiques et retenus, et les montants alloués à l'investissement.

Les administrateurs salariés étant au cœur de la stratégie de l'entreprise et des décisions prises par le conseil d'administration, ils peuvent à ce titre être des appuis précieux dans votre négociation.





COMMENT INTERPRÉTER LES INFORMATIONS OBTENUES ?

PRENDRE EN COMPTE LE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE

Afin d'interpréter les informations obtenues sur le partage de la valeur ajoutée, il faut analyser le contexte de votre entreprise :

- structure du capital (entreprise familiale, recours au marché, actionnariat stable etc.) ;
- historique (âge de l'entreprise, position sur le secteur, politique sociale etc.) ;
- secteur (forte intensité capitalistique, exposition à la concurrence internationale, marché en croissance, etc.) ;
- projets de l'entreprise (investissements lourds à venir, réorganisation de l'entreprise, conquête de nouveaux marchés, etc.).



RÉFLEXE MILITANT

La problématique des prix de transfert

Il s'agit des prix auxquels sont échangés, entre des sociétés d'un même groupe multinational, des biens et services de tous types (produits, prêts, garanties, services de stratégie ou RH, marques, brevets, etc.).

Les groupes fixent ces prix de façon à « optimiser » la fiscalité en fonction des taux d'imposition pratiqués par les filiales étrangères. Cela revient à déplacer les bénéficiaires vers ses sociétés installées dans des pays à faible taux d'imposition, au détriment des sociétés d'autres pays, qui sont alors artificiellement appauvries. L'ampleur de ce phénomène a conduit les gouvernants des principaux pays (le G20) à mettre en place un taux d'imposition minimale.



RÉFLEXE MILITANT

En pratiquant ce genre de logique, les entreprises minorent ainsi la participation, voire la suppriment complètement. Cette « optimisation du résultat » pose à plus long terme la question de la solidité financière de celle-ci et donc derrière de la pérennité des emplois.

Cette stratégie d'optimisation fiscale peut alors rendre la question du partage de la valeur ajoutée encore plus complexe qu'elle ne l'est déjà, en diminuant l'agrégat « valeur ajoutée » d'une société sans rapport avec l'évolution de la véritable richesse qui y a été créée.

Il faut donc savoir si l'entreprise a passé une convention avec l'administration fiscale, l'autorisant à pratiquer des prix de transfert. Dans ce cas, il convient avec l'aide de l'expert du CSE examinant les comptes de l'entreprises, de demander accès aux liasses fiscales et d'examiner les différents flux intra-groupe, afin de repérer des anomalies et négocier en conséquence sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée.



Mes notes



325,278.12

49

68



**QUELLE ÉVOLUTION DU
PARTAGE DE LA VALEUR
AJOUTÉE SUR LONGUE
PÉRIODE EN FRANCE ?**

DEPUIS 20 ANS, UNE ÉVOLUTION AU PROFIT DES ACTIONNAIRES

Il peut être utile de connaître le contexte macroéconomique autour du partage de la valeur ajoutée, pour bien comprendre les enjeux du partage à l'échelle d'une entreprise.

Les graphiques ci-dessous présentent une vue d'ensemble du partage de la valeur ajoutée nationale, pour les sociétés non financières.

Sur longue période, on observe (graphique 1) un net recul de la part de la valeur ajoutée allant à la rémunération des salariés, en faveur du profit (EBE), par rapport aux années 1970-80.

Cette inversion est le fruit de plusieurs forces sous-jacentes : désindexation des salaires par rapport aux prix, intensification de la mondialisation, évolution de l'emploi moins favorable que celle de l'activité économique (en particulier du fait de gains de productivité), évolutions structurelles de l'économie française.

Pour la période récente, la tendance à la hausse observée depuis la crise de 2007 s'est légèrement inversée entre 2014 et 2016 : les entreprises restaurant leurs marges d'avant-crise. Sur les trois dernières années, cette dynamique change avec de nouveau une hausse de la part des rémunérations dans la valeur ajoutée.

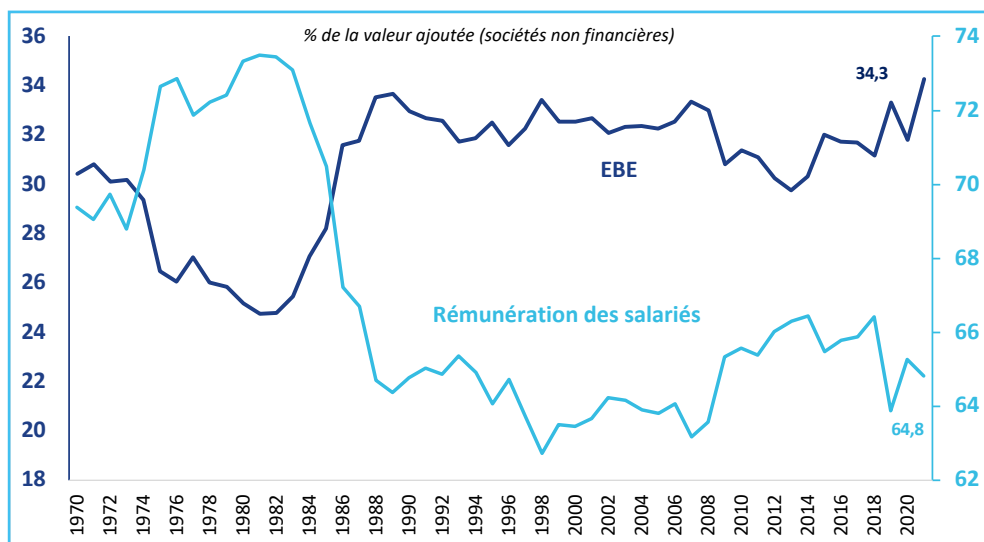
À SAVOIR

Il existe deux sources d'information pour calculer la répartition de la valeur ajoutée : l'INSEE la calcule au niveau macro-économique et la Banque de France dans le cadre de son analyse des bilans et comptes de résultats sur son fichier FIBEN (fichier bancaire des entreprises)¹.



¹ Le champ de ces deux sources diffère : les données issues de la comptabilité nationale (INSEE) couvrent l'ensemble des sociétés non financières (quelles que soit leur taille) en excluant les sociétés d'assurance ou de banque, tandis que les données de la Banque de France couvrent 80 % des entreprises françaises (grandes entreprises, ETI et PME) en ne prenant pas en compte les très petites entreprises.

Graphique 1 : évolution de la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée et du taux de marge des entreprises, au niveau national



Source : INSEE, compte nationaux base 2014

Au sein de l'EBE, on observe (graphique 2) une augmentation régulière des revenus versés aux actionnaires dans les sociétés non financières, et ce depuis la fin des années 1970. Il s'agit en partie d'une montée mécanique, liée à l'évolution de la structure de financement des entreprises (davantage par l'émission d'actions et moins par emprunt), mais cela traduit également un changement progressif dans les décisions stratégiques des entreprises, qui cherchent à offrir une rentabilité élevée à leurs actionnaires.

À partir de 2010 (année à partir de laquelle l'Insee a changé sa méthode de calcul), les chiffres semblent montrer une tendance vers une baisse relative pour le versement de dividendes. Cependant, les données sur ce sujet sont à prendre avec précaution à partir de 2010 : on observe une divergence significative entre les données INSEE et les données de la Banque de France sur la question des dividendes. Les premières indiquent une baisse du versement de dividendes à partir de 2010, tandis que les autres indiquent une hausse continue de ceux-ci.

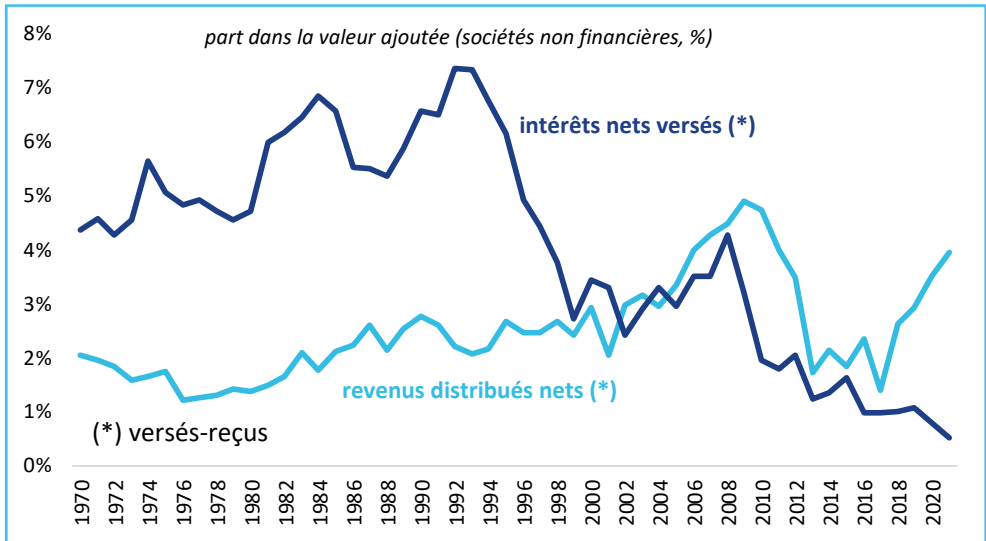
Le calcul des dividendes en net par l'INSEE (retirant les dividendes perçus par les filiales), alors que la Banque de France donne des chiffres en brut est une explication, qui pose la question de prise en compte des effets de prix de transfert qui échappe par construction à l'intégration des revenus transférés dans le montant de la valeur ajoutée. Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez consulter l'annexe 1. Une certitude cependant, est l'accroissement massif des dividendes reçus par les actionnaires du CAC40 après 2010. Pour illustration, les entreprises du CAC40 ont distribué 80 milliards d'euros en dividendes et rachats d'actions en 2021 (quasiment deux fois plus qu'en 2020). Un niveau record depuis la crise financière de 2008. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de gestion de l'entreprise qui se fait de plus en plus à travers une logique financière. En effet, les directions des grandes entreprises ayant une activité internationale (Direction générale avec approbation par le Conseil d'administration) ont quasiment toutes adopté le même modèle de gestion sous l'influence de l'évolution de leur actionnariat qui est aujourd'hui majoritairement composé de fonds d'investissement internationaux.

Il s'agit de maximiser la création de valeur à court-terme pour les actionnaires via une stratégie de valorisation du cours de bourse et une profitabilité accrue permettant le versement de dividendes importants.

Cette stratégie de maximisation des profits au bénéfice des actionnaires et des dirigeants conduit à réduire au maximum tous les coûts, avec pour principales conséquences :

- une pression économique forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes pour diminuer le prix des approvisionnements et activités sous-traitées ;
- un niveau d'investissement insuffisant lié à la capacité d'autofinancer des investissements souvent amputée par le niveau élevé des dividendes versés ;
- le recours croissant et excessif à l'activité dans des pays à bas coût de main d'œuvre ;
- une compression des frais de personnel et de structure des établissements français.

Graphique 2 : évolution de la part des dividendes et de celle des intérêts versés par les sociétés non financières



Source : INSEE, compte nationaux base 2014

Il est important de noter que le versement de dividendes, et la part de ceux-ci dans la valeur ajoutée dépendent largement du secteur d'activité de l'entreprise. Le tableau ci-dessous présente la part des dividendes dans le revenu global (agrégat proche de la valeur ajoutée) dans les différents secteurs pour l'année 2020, avec un maximum de 22,9 % pour les activités immobilières et un minimum

de 6,7 % pour l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale ainsi que pour le soutien aux entreprises. À savoir les données en 2020 sont pour certains secteurs en nette diminution en raison du contexte de crise sanitaire. Pour consulter les données pour les années antérieures, se rendre sur cette page : <https://webstat.banque-france.fr/fr/#/node/5385688>.

Part des dividendes dans le revenu global par secteur en 2020

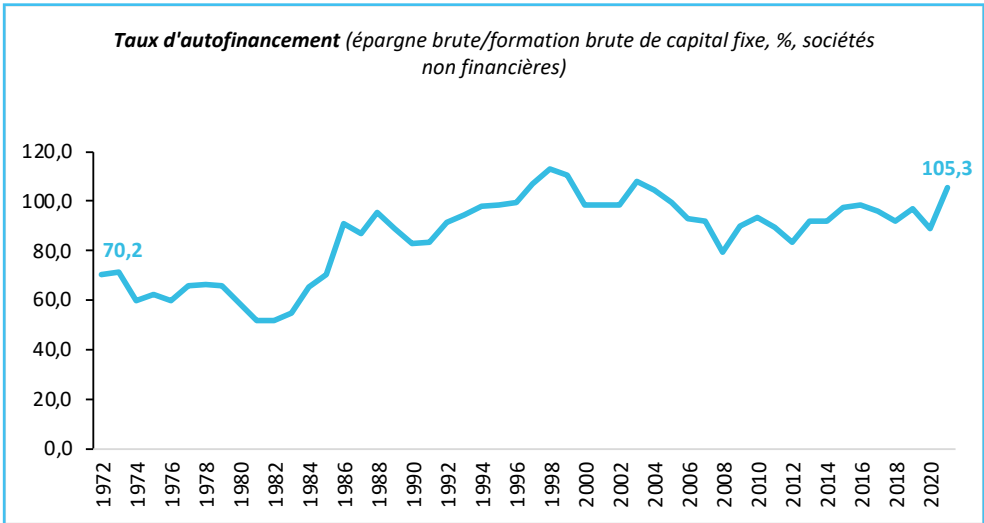
Secteur	Dividendes/revenu global (% moyen)
Agriculture, sylviculture et pêche	8,8
Commerce et réparation automobile	16,9
Construction	12,2
Enseignement, santé humaine et action sociale	6,7
Hébergement et restauration	12,6
Industrie manufacturière	18,2
Industries extractives, énergie, eau, déchets	8,4
Information et communication	8,6
Services aux ménages	8,3
Soutien aux entreprises	6,7
Transports et entreposage	8,5
Activités immobilières	22,9

Source : Banque de France

Concernant l'évolution de l'investissement, on observe (graphique 3) que la part de l'investissement des entreprises financée par autofinancement

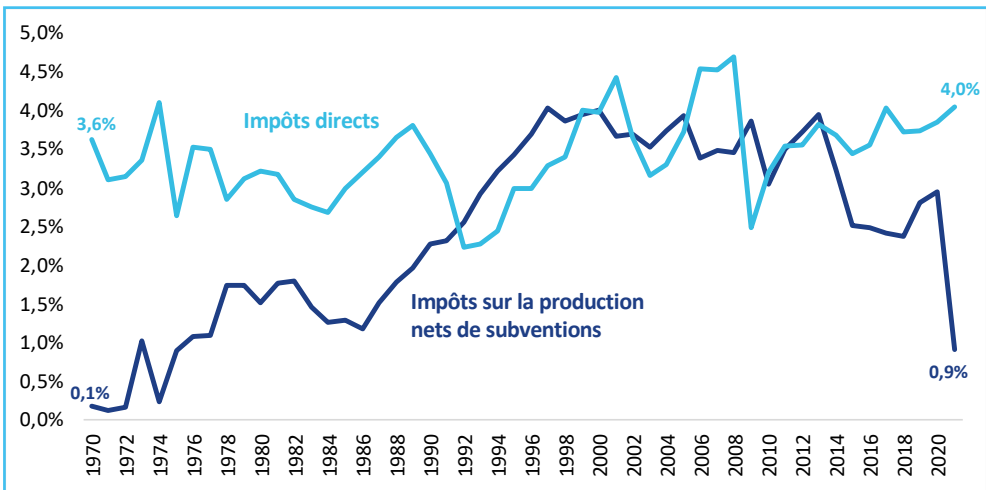
augmente significativement à partir du début des années 1980, et reste relativement stable en moyenne depuis, en cohérence avec l'évolution du taux de marge.

Graphique 3 : évolution du taux d'autofinancement de l'investissement par les entreprises



Source : INSEE, compte nationaux base 2014

Graphique 4 : évolution de la part des impôts directs et des impôts sur la production nets de subventions dans la valeur ajoutée



Source : INSEE, compte nationaux base 2014

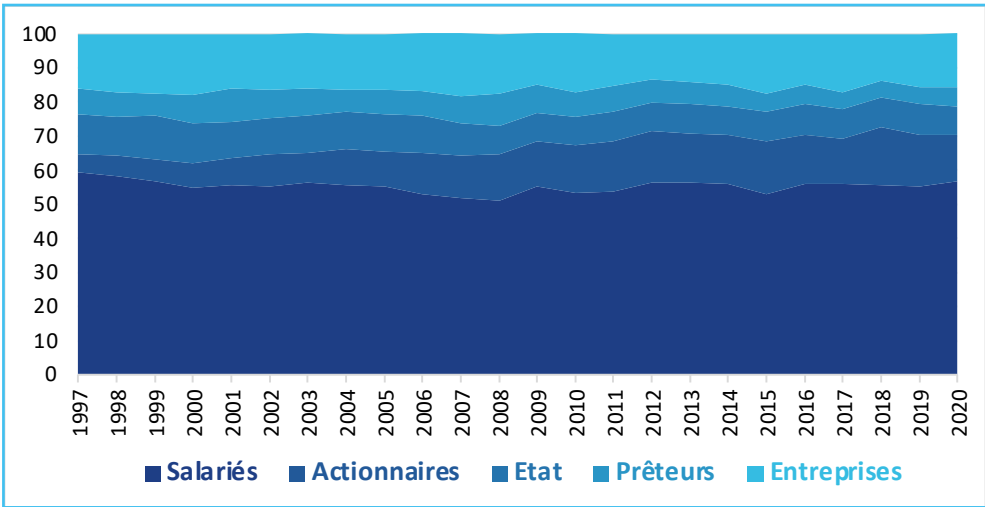
En comptabilité nationale, les impôts sur la production regroupent les impôts sur salaires et main d'œuvre (taxe sur les salaires, versement transport...) et impôts divers sur la production (CVAE, CFE...). La part des impôts sur la production (nets de subventions) dans la valeur ajoutée a considérablement augmenté depuis les années 70. Elle a atteint son plus haut niveau en 2000 à 4 %, pour ensuite s'inscrire dans une dynamique à la baisse pour atteindre 0,9 % en 2021, soit un niveau exceptionnellement bas en lien avec le contexte de crise sanitaire. Avec la suppression définitive de la cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE) prévue d'ici 2024, la part que représente les impôts sur la production dans la valeur ajoutée sera probablement en diminution par rapport aux années précédentes (en excluant 2021). Les impôts directs, c'est-à-dire ceux qui frappent les revenus, les bénéficiaires et les gains en capital (principalement l'impôt sur les sociétés) ont fluctué en fonction de l'évolution de l'activité, des marges, et de la politique fiscale avec notamment la baisse du taux de l'IS au début des années 1990. Pour un panorama plus complet de l'évolution du partage de la valeur ajoutée en France, vous pouvez consulter la note suivante sur l'intranet : « Partage de la valeur ajoutée – Synthèse de la position CFE-CGC ».



Mes notes

ANNEXE : DONNÉES BANQUE DE FRANCE

Graphique 5 : Évolution du partage de la VA sur longue période



Source : Banque de France, tous secteurs, toutes tailles d'entreprises

Les données de la Banque de France montrent clairement que la part revenant aux actionnaires a fortement augmenté au détriment de la part revenant aux salariés et à l'État. À savoir, que ces données prennent en compte des calculs effectués sur des dividendes bruts (et non nets comme c'est le cas pour les données INSEE). Vous pouvez accéder au détail des données dans le tableau situé ci-après.

D'après ces données, en un peu plus de 20 ans, seule la part revenant aux actionnaires a progressé (elle a presque triplé sur la période !). En revanche, la part revenant à la rémunération du travail ainsi que celle revenant à l'État (via les impôts et taxes) ont diminué. Celle affectée aux investissements s'est tout juste stabilisée.

Par conséquent, les salaires n'ont pas suivi l'augmentation des profits, et une part importante de la valeur ajoutée a progressivement été captée par les dividendes.

L'analyse par taille d'entreprises démontre une structure du partage de la Valeur Ajoutée hétérogène entre les tailles des entreprises : grandes entreprises (GE) ; entreprises de taille intermédiaire (ETI) et petites et moyennes entreprises (PME). L'évolution du partage de la valeur au profit des actionnaires et au détriment des salariés concerne principalement les Grandes Entreprises, et ceci, même au plus fort de la crise de 2008, avec une part des charges de personnel qui se comprime à 41,6 %, alors que la part du revenu des actionnaires ne cesse de croître, et voit sa part presque quintuplée en 20 ans.

Évolution du partage de la VA sur longue période et par taille d'entreprise

Données BDF	Part des actionnaires dans le revenu global			Poids des charges de personnel dans le rev. global		
	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME
Années	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME
1997	6,5	5,2	3,9	57	52,9	68,7
1998	7	6,5	3,9	57,5	51,2	68,2
1999	7,3	7,7	3,9	58,4	47,7	67,7
2000	7,5	8,4	4	56,3	46,4	66,4
2001	8,6	9,4	4,8	57,4	46,5	67,5
2002	8,6	12,4	5,2	58,4	45,7	67,8
2003	9,1	10,6	5,4	57,8	47,7	68,4
2004	9,7	14,3	5,6	56,9	46,5	68
2005	9,4	13,6	5,7	57,2	46,5	68,1
2006	11,2	16,1	6,1	55,6	43,1	67,1
2007	11,4	16,6	6,3	53,9	42,2	66
2008	12,4	17,5	7,1	53,8	41,5	65,9
2009	12,4	17,4	7,4	56,4	46,8	67,7
2010	11,7	19	6,9	56,5	43,8	68
2011	11,7	20,5	7,4	56,8	44,2	67,9
2012	11,9	21,4	7,5	58,7	47,6	69
2013	11,1	20,5	6,4	59,8	47,5	69,3
2014	10	21,6	6,2	59,4	46,8	69,1
2015	11,4	22,9	6,6	56,8	42,2	69
2016	11,7	21,1	6,7	57,7	47,2	69
2017	11,4	18,2	6,7	58	47,8	68,9
2018	15	23,4	7,5	57,7	47,3	68,8
2019	13,5	20,7	7,7	58,4	46	68,9
2020	11,5	19,5	7,9	58,6	47,2	68,3
2021	12,3	18,4	8,4	57,6	44,8	66
Taux croissance/an	2,6 %	5,2 %	3,1 %	0,0 %	-0,7 %	-0,2 %
	Actionnaires			Salariés		

PME : petites et moyennes entreprises (moins de 250 salariés) ;
 ETI : entreprises de taille Intermédiaire (entre 250 et 4 999 salariés) ;
 GE : grandes entreprises (au moins 5 000 salariés).

Taux d'épargne (autofinancement/ revenu global)			Part de l'État dans le revenu global			Part des prêteurs dans le revenu global		
ETI	GE	PME	ETI	GE	PME	ETI	GE	PME
17,5	18,4	12,4	12	12,9	10	7	10,6	5
16,6	20,8	12,9	12	12,3	10,4	6,9	9,3	4,6
16,2	21,6	13,6	11,4	15	10,5	6,7	7,9	4,2
15,9	21,2	14,5	10,9	13,4	10	9,3	10,6	5
14,9	18,8	13,5	10,1	11,9	9,7	9,1	13,4	4,6
14,8	19,1	13,3	9,9	11,7	9,2	8,3	11,1	4,5
15,6	18,4	12,9	9,6	12,3	9,3	7,8	10,9	4
16,5	18,6	13	10	12,4	9,6	6,9	8,2	3,8
17	18,3	13,1	10,1	11,9	9,7	6,3	9,7	3,4
15,8	20	13,3	10,3	11,8	9,9	7,1	9	3,6
16,5	22,5	13,9	9,8	8,9	9,9	8,5	9,9	3,9
15,6	21,2	13,4	9,3	7,7	9,2	9	12,1	4,5
13,8	17,3	11,7	9,1	7,8	8,7	8,3	10,7	4,5
16	20,1	12,9	8,6	8,2	8,3	7,2	8,9	3,9
15,4	16,9	12,4	8,6	8,7	8,3	7,5	9,7	4
13,5	14,6	11,4	8,9	7,8	8,2	7	8,6	3,8
13,5	14,7	13	9	9,2	7,9	6,6	8,1	3,5
14,9	15,6	13,8	9,5	7,8	7,6	6,3	8,2	3,3
17,5	19	13,9	8,8	8,8	7,3	5,6	7	3,1
15,9	15,2	14,1	9	9,6	7,4	5,6	6,9	2,9
16,8	18,6	14,4	8,3	9,4	7,3	5,5	6,1	2,7
13,5	13,3	13,9	8,5	9,9	7,2	5,3	6,2	2,6
13,9	17,1	13,8	8,8	10,1	7,1	5,4	6,2	2,4
15,4	17,3	14	8,5	9,2	7,3	6	6,7	2,5
16,9	21,3	16,1	8,1	9,5	7,2	5,1	6	2,4
-0,1 %	0,6 %	1,0 %	-1,6 %	-1,2 %	-1,3 %	-1,3 %	-2,3 %	-2,9 %
Investissement			État			Créanciers		

Source : Banque de France, tous secteurs, par taille d'entreprises

LES POSITIONS DE LA CFE-CGC

Partant d'un diagnostic établi de nombreux dysfonctionnements de notre système économique, à savoir la forte pression économique exercée par les grandes entreprises sur notre tissu d'entreprises sous-traitantes ; un niveau d'investissement insuffisant ; une compression des frais de personnel dans les établissements français, illustrée par les chiffres de la Banque de France, **la CFE-CGC appelle à une refondation de notre économie autour d'un meilleur partage de la valeur ajoutée, et porte les principales propositions suivantes :**

- doter la négociation en entreprise sur le partage de valeur ajoutée, d'une obligation de fournir des indicateurs, revêtant la forme d'un « Index partage de la valeur ajoutée » indiquant comment le partage s'effectue et évolue, et d'avoir une transparence d'information dans le cadre de la pratique de prix de transfert ;
- sécuriser les salaires par des minima fixés au niveau de la branche et de l'entreprise de façon à créer un pacte de progression salariale avec un minima cadre qui rémunère la prise de responsabilités ;
- encourager l'épargne salariale et l'actionnariat salarié en s'assurant de l'effectivité des droits de vote des salariés ;
- rénover la formule de la participation en l'adossant sur le bénéfice comptable ;
- accroître la place des salariés dans la gouvernance de nos entreprises à 1/3 et la moitié avec les représentants des salariés actionnaires ;
- favoriser l'investissement dans nos entreprises plutôt que le versement de dividendes et les rachats d'actions.



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

