

QUELQUES CONSIDERATIONS SUR LES  
ENTREPRISES PERUVIENNES D'AUTOGESTION :  
ORGANISATION, FINANCEMENT,  
REPARTITION DU SURPLUS ET REMUNERATION

par

Alfred Steinherr et Jacques Gouverneur \*

Working Paper N° 7410

\* Nous remercions le Professeur Jaroslav Vanek pour ses nombreuses suggestions, qui ont grandement contribué à l'élaboration de ce texte.

DEPARTEMENT TRAVAIL  
INSTITUT DES SCIENCES ECONOMIQUES  
121 Parkstraat, B-3000 LOUVAIN (Belgium)

## I. INTRODUCTION

La nouvelle loi péruvienne créant un "secteur de propriété sociale" peut être considérée comme une étape importante dans la recherche d'une formule économique et sociale s'écartant, selon la volonté du régime au pouvoir, aussi bien du capitalisme traditionnel que du dirigisme bureaucratique. La loi définit le cadre qui régira la création et le développement d'entreprises autogérées. Celles-ci constituent un nouveau type d'entreprise (un nouveau "secteur" selon les termes de la loi), qui prend place aux côtés des trois types ("secteurs") existants, à savoir : l'entreprise publique, l'entreprise capitaliste "réformée par la communauté industrielle"<sup>1</sup>, et la petite entreprise privée traditionnelle.

La mise en oeuvre d'un puissant système d'entreprises autogérées sera sans doute d'une importance considérable pour le développement futur du Pérou. Comme le système imaginé peut en outre servir de "modèle" à divers pays du Tiers Monde en quête de voies originales, la portée de la loi péruvienne ne peut être sous-estimée.

L'objectif de ce texte est d'exposer les traits saillants de cette loi et d'en discuter quelques implications socio-économiques<sup>2</sup>. Pour ce faire, nous avons articulé notre exposé autour de trois grands thèmes :

1. L'organisation des entreprises et du secteur de propriété sociale.

2. La création et le financement des entreprises de propriété sociale.
3. Le surplus des entreprises et la rémunération des travailleurs.

## II. L'ORGANISATION DES ENTREPRISES ET DU SECTEUR DE PROPRIÉTÉ SOCIALE

---

L'idée essentielle de l'autogestion, c'est que les pouvoirs de décision appartiennent aux travailleurs, et qu'ils reviennent à l'ensemble des travailleurs sur un pied d'égalité. En pratique, il est évident que l'exercice concret de ces pouvoirs de décision suppose diverses délégations. Il importe donc de voir si les structures mises en place favorisent ou non la participation effective du plus grand nombre à la prise de décision.

Ce problème doit être examiné non seulement au niveau de l'entreprise autogérée, mais aussi au niveau de l'ensemble du secteur de propriété sociale. En effet, l'entreprise autogérée n'est pas souveraine et ne peut l'être : son financement doit en principe dépendre d'un "Fonds National" créé à cet effet ; son action doit être coordonnée à celle des autres et viser - plutôt que l'intérêt particulier d'un groupe de travailleurs - le développement d'ensemble du secteur. Toutes ces décisions (financement extérieur, coordination du secteur, etc.) étant prises en dehors de l'entreprise, il convient de voir dans quelle mesure, au moins indirectement, les travailleurs participent à ces décisions fondamentales.

a) La structure des entreprises de propriété sociale

Les entreprises de propriété sociale comportent les organes essentiels suivants :

- L'Assemblée Générale. Elle est ouverte à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise (ou à un certain nombre de délégués - tirés au sort - dans les cas où l'entreprise compte plus de 100 travailleurs ou plus d'un centre de travail). Les travailleurs temporaires, au même titre que les travailleurs permanents, sont membres de l'entreprise et y jouissent des mêmes droits<sup>3</sup> ; l'importance de cette disposition, en matière d'emploi et de revenu, sera relevée plus loin<sup>4</sup>. Tous les membres ont égal droit de vote.

Entre autres attributions, l'Assemblée Générale approuve et modifie les statuts, autorise tous les engagements à long terme de l'entreprise (émission de titres, emprunts), fixe l'échelle de rémunérations des travailleurs (échelle applicable aux rémunérations payées en cours d'exercice) et décide comment affecter le surplus d'exercice revenant aux travailleurs (paiement en espèces, services communs).

- Le Comité de Direction et les gérants. Le Comité de Direction compte de 3 à 6 membres, élus par l'ensemble des travailleurs pour une période de 3 ans (et rééligibles après une période intermédiaire). Le Comité de Direction désigne à son tour un gérant général (sous réserve de l'approbation de l'Assemblée) et des gérants et sous-gérants (conformément

aux statuts de l'entreprise). Toutes les charges de gérance ont une durée indéfinie. Seule l'Assemblée Générale peut destituer le gérant général et les gérants, qui gardent néanmoins un droit de recours auprès d'un organisme régional et d'un organisme national<sup>5</sup>.

Il convient de signaler que les membres du Comité de Direction n'ont droit à aucune rémunération spéciale pour leur fonction, que la loi considère comme un honneur ; ils touchent uniquement la rémunération correspondant à leurs fonctions ordinaires dans l'entreprise, fonctions qu'ils doivent d'ailleurs continuer à exercer simultanément.

Plutôt que le caractère gratuit de la fonction, c'est l'exercice de cette dernière à titre "accessoire" qui est sujet à caution. Les divers gérants - les seuls à se consacrer à temps plein à la direction de l'entreprise - ne vont-ils pas disposer d'un pouvoir de fait difficilement contrôlable ? Le problème est d'autant plus réel que les membres du Comité de Direction sont nommés pour une période limitée, alors que les gérants le sont pour une durée indéfinie. Le même problème se pose d'ailleurs en ce qui concerne les Comités spécialisés<sup>6</sup>.

- Les Comités spécialisés, groupes ouvriers collaborant chacun avec un gérant, constituent une création originale de la loi péruvienne. La fonction de chaque Comité est de "conseiller le gérant" (avec lequel il doit se réunir au moins une fois par mois), ainsi que de "permettre au travailleur une connaissance et une participation directes à

la marche de l'entreprise". Les membres de chaque Comité, tirés au sort parmi les travailleurs du département concerné de l'entreprise, exercent leurs fonctions pendant 1 an seulement.

- Le Comité d'honneur. Il comporte de 3 à 5 membres, élus par l'ensemble des travailleurs pour une période de 2 ans (et rééligibles après une période intermédiaire). Ses fonctions consistent, d'une part, à résoudre les conflits entre les travailleurs et les organes de l'entreprise et, d'autre part, à se prononcer sur l'entrée de nouveaux travailleurs dans l'entreprise (et sur la révocation éventuelle de travailleurs "fautifs").

#### b) La structure du secteur de propriété sociale

Les entreprises de propriété sociale constituent ce que la loi appelle les "unités de base" du secteur de propriété sociale. Au-dessus de ces "unités de base" apparaissent les structures régionales ou nationales suivantes :

- Les Unités Régionales. Les Unités Régionales rassemblent les entreprises de propriété sociale d'une même région. Chaque Unité Régionale comporte une Assemblée Générale (composée de 3 délégués par entreprise, lesquels sont élus par les travailleurs de chaque entreprise pour une période de trois ans) et un Conseil de Direction comportant au maximum 6 membres (désignés par et parmi les membres de l'Assemblée Générale de l'Unité Régionale). Les Unités

Régionales ont essentiellement pour fonction de coordonner l'action des diverses entreprises de propriété sociale qu'elles rassemblent. Cette fonction se concrétise de diverses manières. C'est ainsi que les Unités Régionales doivent approuver certaines décisions importantes des entreprises (modifications de statuts, engagements à long terme, etc.) ; sur base des informations obligatoirement fournies par celles-ci, elles doivent élaborer des programmes de développement à moyen et long terme, programmes qui sont transmis au Fonds National de Propriété Sociale (ainsi qu'à l'Institut National de Planification) ; les Unités Régionales doivent aussi veiller à l'échange des informations (notamment technologiques) entre les entreprises de propriété sociale relevant d'une même branche.

- Le Fonds National de Propriété Sociale (FNPS) est constitué par un compte spécial au sein de COFIDE (la Société financière de développement, qui est le principal organisme financier de l'Etat). Le FNPS est destiné à fournir une partie essentielle du financement des entreprises de propriété sociale, surtout le financement initial des entreprises nouvelles. Il est administré par un Conseil d'Administration comprenant 6 membres : 1 membre représente COFIDE, 2 membres représentent la Commission Nationale de Propriété Sociale (dont question ci-dessous), et 3 membres sont des travailleurs désignés au sort (pour une période de 3 ans) parmi tous les membres des Assemblées des Unités Régionales. C'est parmi ces 3 représentants des travailleurs que le Conseil d'Administration du FNPS doit élire son président.

- Enfin, une Commission Nationale de Propriété Sociale, composée exclusivement de 6 délégués de ministères ou autres instances publiques<sup>7</sup>, est essentiellement chargée de coordonner toutes les actions de l'Etat en faveur des entreprises de propriété sociale et de décider en dernière instance sur différentes questions (révocation de travailleurs, de gérants, liquidation d'entreprises) qui lui sont soumises après être passées par l'Unité Régionale compétente.

Cette structure d'ensemble présente des mérites incontestables. On songe en particulier au rôle de concertation des Unités Régionales, ainsi qu'à la présence des travailleurs au sein même du Conseil d'Administration du FNPS.

Mais les limites au pouvoir de décision des travailleurs apparaissent tout aussi clairement, et notamment sur les deux plans suivants. Tout d'abord, la rotation obligatoire des représentants des travailleurs au FNPS (alors que les délégués de l'Etat peuvent être permanents) et leur désignation par le sort (alors que les délégués de l'Etat seront choisis en fonction de leur compétence), placent de fait les représentants des travailleurs dans une position d'infériorité<sup>8</sup>. En second lieu, la représentation des travailleurs est nulle à la Commission Nationale de Propriété Sociale, de même qu'à l'Institut National de Planification. C'est dire qu'une bonne partie des décisions stratégiques essentielles concernant l'avenir du secteur autogéré échappe pour l'instant aux travailleurs.

Une autre lacune de la présente loi nous paraît être l'absence d'institutions destinées à promouvoir la réflexion, la critique et la défense des intérêts de la classe ouvrière dans son ensemble. La loi attribue certaines de ces fonctions aux Unités Régionales, mais ceci paraît insuffisant. D'abord, ce n'est pas l'économie tout entière qui est intégrée dans le secteur de propriété sociale. Ensuite, même dans une économie entièrement basée sur la propriété sociale, il subsiste des groupes aux intérêts divergents (dirigeants politiques, travailleurs, nouvelle classe de "managers", etc.). Les travailleurs ont donc intérêt à être regroupés dans des organisations nationales, telles que des syndicats, qui pourraient participer à l'élaboration des valeurs sociales, à la réflexion générale et au choix des priorités sociales, politiques et économiques.

Certes, la loi n'interdit pas la création ou le développement d'organisations syndicales au niveau des entreprises autogérées, au niveau du secteur de propriété sociale, ou du pays tout entier. Mais le mutisme du législateur à ce sujet, de même que les limites signalées ci-dessus, reflètent sans doute de manière significative les limites actuelles de la "révolution péruvienne" : limites "objectives", dans la mesure où il est impossible de créer du jour au lendemain toute une économie fondée sur une participation véritable des travailleurs ; et limites "subjectives", dans la mesure où le régime militaire entend strictement guider et contrôler cette participation des travailleurs.

### III. CREATION ET FINANCEMENT DES ENTREPRISES DE PROPRIETE SOCIALE

---

Dans un système d'autogestion "idéal", le financement des entreprises est intégralement assuré par un "Fonds National d'Autogestion". Celui-ci fournit aux entreprises autogérées les ressources financières dont elles ont besoin; il exige d'elles en contrepartie des intérêts plus ou moins élevés, lesquels permettent au Fonds National de continuer à financer le développement de l'ensemble des entreprises autogérées. Celles-ci ont l'usufruit des ressources mises à leur disposition, mais non un droit de propriété.

Les avantages d'un tel système, ainsi que les inconvénients du système opposé reposant sur l'autofinancement libre par des travailleurs-propriétaires, ont été soulignés à diverses reprises par Jaroslav Vanek<sup>9</sup>. Contenons-nous de rappeler quelques-uns des arguments invoqués.

1. Si les travailleurs doivent compter sur leurs fonds propres pour lancer une entreprise autogérée, celle-ci risque de ne jamais voir le jour, ou d'être sous-capitalisée dès le départ. Le lancement d'une entreprise autogérée est au contraire considérablement facilité dans la mesure où les travailleurs peuvent compter (si le projet est estimé valable) sur le financement du Fonds National.

2. S'ils sont propriétaires de leur entreprise, les travailleurs peuvent éventuellement trouver avantage à liquider l'entreprise, à déposer le produit de la vente dans un

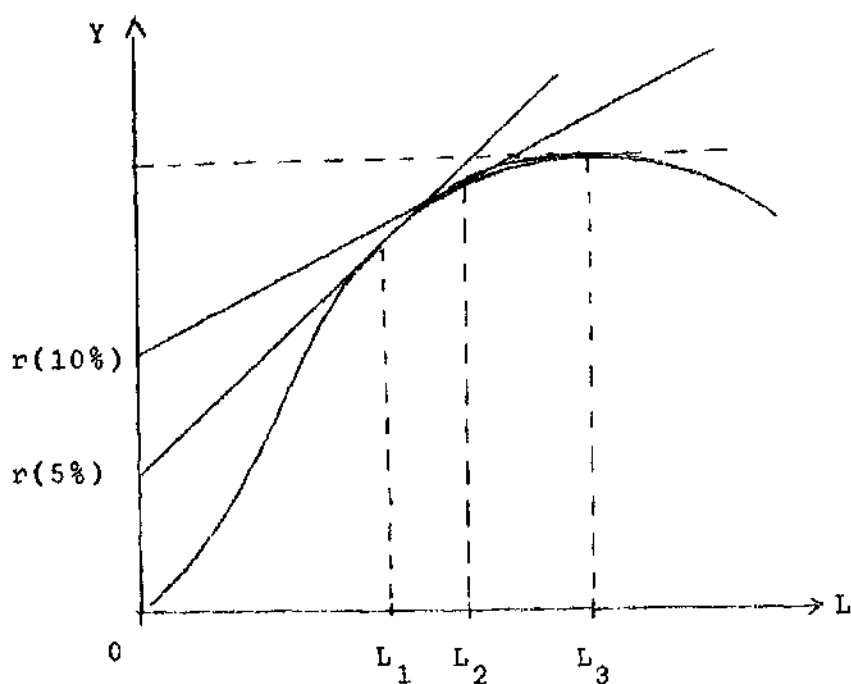
organisme financier et à se transformer en rentiers. Si les travailleurs sont simplement usufruitiers de l'entreprise, vivant sur fonds extérieurs, le produit de la liquidation reviendrait à l'organisme ayant avancé les fonds : ils n'ont donc pas avantage à abandonner le travail pour se convertir en rentiers.

3. D'autres dangers existent si l'entreprise autogérée est libre de grandir par autofinancement (sans donc avoir à payer de coût pour son capital) : la croissance de l'entreprise risque d'être démesurée, et le rapport capital/travail sera excessif en regard des proportions de facteurs existant dans l'économie<sup>10</sup>. Dans la mesure où le financement dépend d'un Fonds National pouvant examiner les projets d'investissement des entreprises et leur imposer un taux d'intérêt plus ou moins élevé, les deux dangers précités peuvent être strictement contrôlés<sup>11</sup>.

L'existence d'un coût fixe à payer sur le capital emprunté a d'ailleurs un effet directement favorable sur l'emploi, comme l'illustre le graphique 1. Ce graphique représente le produit ( $Y$ ) en fonction du nombre d'ouvriers ( $L$ ) pour un stock de capital constant. Si le taux d'intérêt est de 5 %, le nombre de travailleurs qui maximise le revenu par tête est donné par  $L_1$  ; pour un taux d'intérêt de 10 %, il est égal à  $L_2$ . On voit donc que, les ressources en capital étant données, le nombre d'emplois créés augmente avec le taux d'intérêt. Deux facteurs limitent pourtant le relèvement des taux d'intérêt. Le graphique 1 montre que le revenu moyen pour  $L_2$  est plus bas que pour  $L_1$ . Le salaire minimum qu'on veut assurer aux travailleurs est donc un premier

facteur restrictif. Le second facteur est de nature technique : on voit, par exemple, qu'il est absolument impossible d'aller au-delà de  $L_3$ .

Graphique 1



4. La retraite des travailleurs pose un problème particulier aux entreprises reposant sur l'autofinancement. Ou bien l'on permet au travailleur de retirer sa mise, et l'on retombe dans un système capitaliste dégénéré. Ou bien l'on exclut le retrait des apports, et l'incitation à réinvestir est d'autant plus faible que l'âge moyen des travailleurs est

élevé. Un exemple peut éclairer ce dernier argument. Un travailleur qui ne peut retirer de l'entreprise le capital qu'il y a investi, mais seulement le revenu de ce capital, se trouvera devant le choix suivant. Il acceptera une réduction de son revenu actuel au profit d'un projet d'investissement, si et seulement si, la valeur actuelle des rendements futurs de cet investissement, pendant les années que l'ouvrier compte encore rester dans l'entreprise, excède la diminution du revenu actuel. Par exemple, pour un ouvrier qui se trouve à un an de la retraite, il faudrait que l'investissement rapporte en un an plus que la somme investie pour que l'ouvrier ait intérêt à investir. Ainsi donc, la décision d'investissement d'une entreprise auto-gérée reposant sur l'autofinancement dépendrait de la structure d'âge des travailleurs.

En regard de ces considérations théoriques, quelle est la situation prévue par la loi péruvienne ? En principe, l'essentiel et même la totalité du financement des entreprises de propriété sociale peut consister en un financement extérieur assuré par le Fonds National de Propriété Sociale (FNPS) ; mais il ne s'agit que d'une possibilité : la loi péruvienne s'écarte du schéma théorique en ce sens qu'elle incite les entreprises à ne pas compter exclusivement sur les ressources du FNPS. Voyons tout ceci de plus près.

La création d'une entreprise de propriété sociale ne requiert, fondamentalement, que l'accord d'un groupe de travailleurs sur un projet d'exploitation assorti d'une étude de factibilité. L'ensemble du financement nécessaire au démarrage du projet (études de factibilité, frais de

constitution, actifs fixes et liquides) peut être trouvé auprès du FNPS<sup>12</sup> sous forme d'"apports provisoires". De tels "apports provisoires" peuvent en outre être obtenus pour l'agrandissement, la diversification ou la modernisation d'une entreprise de propriété sociale.

Les modalités de remboursement des apports provisoires sont déterminées par accord entre l'entreprise et le FNPS. Cet accord peut envisager le paiement d'un intérêt sur le financement reçu, mais il peut tout aussi bien ne prévoir que le remboursement du principal. Cette souplesse devrait permettre d'alléger les difficultés d'entreprises plus exposées aux aléas de la période de démarrage. Mais en règle générale (surtout dans les cas où les "apports provisoires" financent le développement d'une entreprise de propriété sociale), il conviendrait, pour les raisons exposées plus haut, que le FNPS assortisse ses prêts du paiement d'un intérêt.

La loi péruvienne prévoit - et encourage indirectement - deux autres modalités de financement : la première consiste en l'émission de valeurs originales dénommées "actions-bons" ; la deuxième est l'autofinancement des entreprises.

Les "actions-bons" sont des valeurs nominatives procurant (comme des actions) un revenu variable à leurs possesseurs. Mais ces valeurs ne peuvent être acquises que par des intermédiaires financiers, et elles ne donnent droit à aucune participation à la direction de l'entreprise. La loi oblige les intermédiaires financiers à constituer des porte-

feuilles d'investissements spéciaux comprenant les "actions-bons" émis par les entreprises de propriété sociale, ainsi que des valeurs d'Etat. En contrepartie de ce portefeuille, elles émettent des valeurs au porteur inscrites en bourse, dénommées "certificats de participation". L'idée est de permettre ainsi au petit et moyen épargnant de canaliser son épargne vers le secteur de propriété sociale ; des mesures sont prévues d'ailleurs pour faciliter la négociabilité des certificats de participation et leur assurer un rendement intéressant<sup>13</sup>.

Le recours à l'émission d'"actions-bons" est peut-être moins lourd de contraintes que le recours aux "apports provisoires" du FNPS. En effet, une fois terminé le remboursement des apports transitoires, les entreprises de propriété sociale sont obligées de prélever indéfiniment sur leur surplus un montant égal au remboursement annuel des apports (principal + intérêts) et d'investir cette partie du surplus (soit dans l'entreprise, soit en titres du FNPS) ; au contraire, dans le cas des "actions-bons", l'obligation des entreprises se limite à verser annuellement les dividendes correspondants aux intermédiaires financiers.

D'autre part, la loi autorise l'autofinancement des entreprises de propriété sociale. Elle l'encourage même, en exemptant de tout impôt la totalité du surplus que l'entreprise consacre à des investissements internes nouveaux. Et pour éviter que l'incitation à l'autofinancement ne diminue à mesure qu'augmente l'âge moyen des travailleurs, la loi crée un ingénieux système de "certificats de retraite".

Le travailleur qui prend sa retraite après 20 années de service (ou plus) a droit à des "certificats de retraite" représentant son apport personnel à la formation du capital social de l'entreprise où il a travaillé. Le procédé est le suivant. L'apport du travailleur est égal à une certaine proportion de l'accroissement du fonds social de l'entreprise, proportion déterminée par la quote-part de travail qu'il a fournie chaque année à son entreprise. Supposons que le montant de cet apport soit égal à X. Quand le travailleur prend sa retraite, l'entreprise transforme une partie de son capital social, égale à X, en "actions-bons". Ceux-ci sont remis à COFIDE, qui les incorpore dans un "portefeuille de retraite" et remet en échange au travailleur, pour un montant équivalent, des "certificats de retraite". Ces derniers procurent au travailleur une annuité variable, qui est fonction du rendement moyen de tous les "actions-bons" constituant le "portefeuille de retraite" de COFIDE, et qui est donc fonction, en définitive, de la rentabilité moyenne du secteur de propriété sociale. Les "certificats de retraite" ne peuvent être transférés, si ce n'est pour cause de décès et uniquement au conjoint survivant ou aux enfants du travailleur. A la mort de ces ayant-droit, les certificats de retraite sont annulés, et l'entreprise récupère sous forme de prêt du FNPS ("apport transitoire") l'équivalent des "actions-bons" émis au moment où le travailleur a pris sa retraite.

Le recours aux "actions-bons" et à l'autofinancement constituent deux exceptions par rapport au principe selon lequel toutes les ressources nécessaires à des entreprises autogérées doivent provenir d'un Fonds extérieur unique.

Ces exceptions, comme nous l'avons dit, ne sont que "potentielles" : l'entreprise péruvienne de propriété sociale garde le droit de recourir intégralement aux avances du FNPS. La question est de savoir si les stimulants indirectement offerts aux deux autres sources de financement décideront ou non les entreprises à y recourir effectivement, et dans quelle mesure. Dans la mesure où elles y recourront effectivement, le critère de la rentabilité individuelle des investissements (rentabilité appréciée par les intermédiaires financiers ou par l'entreprise elle-même) tendra à primer sur celui de la "rentabilité sociale" (que devrait apprécier le FNPS). A la limite, le caractère social de l'accumulation et de l'investissement dans l'ensemble du secteur de "propriété sociale" risque d'être gravement compromis.

#### IV. LE SURPLUS DE L'ENTREPRISE ET LA REMUNERATION DES TRAVAILLEURS

---

Dans un système d'autogestion "idéal", le surplus brut de l'entreprise se définit simplement comme la différence entre les recettes totales et les coûts matériels (amortissements, matières,...). Ce surplus brut fait l'objet de deux déductions : le paiement du capital emprunté, et le paiement d'un impôt<sup>14</sup>. Ces deux déductions faites, l'ensemble du surplus net constitue la rémunération des travailleurs : aucune déduction n'est à prévoir pour les investissements, puisqu'en principe tout le financement est fourni

par un "Fonds National d'Autogestion". Le surplus net est donc intégralement distribué aux travailleurs, soit sous forme de services collectifs, soit sous forme de paiements en monnaie. Dans ce dernier cas, les revenus doivent être répartis entre les travailleurs selon une échelle de revenus préalablement établie de manière démocratique, par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise<sup>15</sup>.

On devine que le système péruvien différera sensiblement de ce modèle "idéal", ne fût-ce qu'en raison du fait - évoqué au paragraphe précédent - que le développement des entreprises de propriété sociale peut reposer en partie sur l'autofinancement.

Aux yeux de la loi, le surplus ou "excédent économique" est égal à l'ensemble des recettes de l'entreprise moins l'ensemble des coûts supportés pendant l'exercice (et moins les pertes accumulées, le cas échéant). Parmi les coûts de l'entreprise figurent les rémunérations effectivement payées aux travailleurs en cours d'exercice.

La loi prévoyant de taxer les entreprises de propriété sociale, non pas sur une grandeur "objective" (tel le montant du capital investi), mais sur le surplus d'exercice, les travailleurs n'ont-ils pas intérêt à s'attribuer des rémunérations généreuses pour réduire à zéro le surplus imposable ? Pour parer à ce danger, la loi inclut dans le surplus imposable la différence entre la masse salariale effectivement payée en cours d'exercice et une masse salariale "standard" définie comme étant égale au nombre de travailleurs multiplié par le double du salaire minimum de la région.

Si nous représentons par R l'ensemble des recettes de l'entreprise, par C l'ensemble de ses dépenses (y compris les salaires payés en cours d'exercice), par W les dépenses de salaires (la masse salariale payée en cours d'exercice) et par M la masse salariale "standard", nous pouvons donc distinguer entre un surplus "apparent" (S) et un surplus "légal" ( $S^+$ )

$$S = R - C$$

$$S^+ = R - C + (W - M)$$

Le surplus de l'entreprise va faire l'objet de trois types de prélèvements obligatoires :

1. L'entreprise est tout d'abord obligée de rembourser sur son surplus les "apports transitoires" qui lui ont été fournis par le FNPS. En outre, la loi prévoit que, une fois terminés ces remboursements, l'entreprise devra continuer à déduire de son surplus un montant au moins égal à la moyenne des remboursements annuels. Ce montant doit en principe être réinvesti dans l'entreprise ; s'il n'est pas indiqué de réinvestir dans l'entreprise, la même somme devra servir à l'achat de titres du FNPS. Représentons par A ce premier prélèvement.

2. Un deuxième prélèvement - que nous représenterons par F - consiste en un transfert obligatoire de 10 % du surplus "légal" ( $S^+$ ) au FNPS. Celui-ci trouve par ce biais une source permanente de ressources, qu'il peut utiliser pour financer le développement de l'ensemble du secteur de propriété sociale.

3. Enfin, l'entreprise doit payer un impôt sur le revenu (T). Le taux de cet impôt, précise la loi, sera établi de manière telle que la charge fiscale grevant l'entreprise de propriété sociale ne soit pas supérieur à celle que doit supporter une entreprise capitaliste correspondante (avec sa "communauté industrielle"). Quant à la base imposable, elle est égale au surplus "légal" diminué des deux prélèvements indiqués et de quelques autres déductions autorisées par la loi. Parmi ces déductions, la plus importante est celle qui concerne les investissements nouveaux effectués par l'entreprise de propriété sociale : toute la partie du surplus affectée à des investissements nouveaux est exempte de l'impôt sur le revenu de l'entreprise.

En simplifiant quelque peu, nous pouvons assimiler les déductions autorisées par la loi (autres que A et F) aux investissements nouveaux décidés par l'entreprise et les représenter par le symbole I. Le surplus distribuable peut alors être précisé de la manière suivante :

$$S' = S - (A + F + I + T)$$

Si l'entreprise de propriété sociale a émis des "actions-bons", une partie proportionnelle du surplus distribuable servira au paiement des intermédiaires financiers ayant acquis ces "actions-bons". Si ceux-ci représentent, par exemple, 20 % du patrimoine net de l'entreprise, 20 % de S' seront distribués aux possesseurs des "actions-bons".

Le reste du surplus distribuable revient à l'ensemble des travailleurs. Il appartient à l'Assemblée Générale de décider dans quelles proportions ce surplus leur reviendra

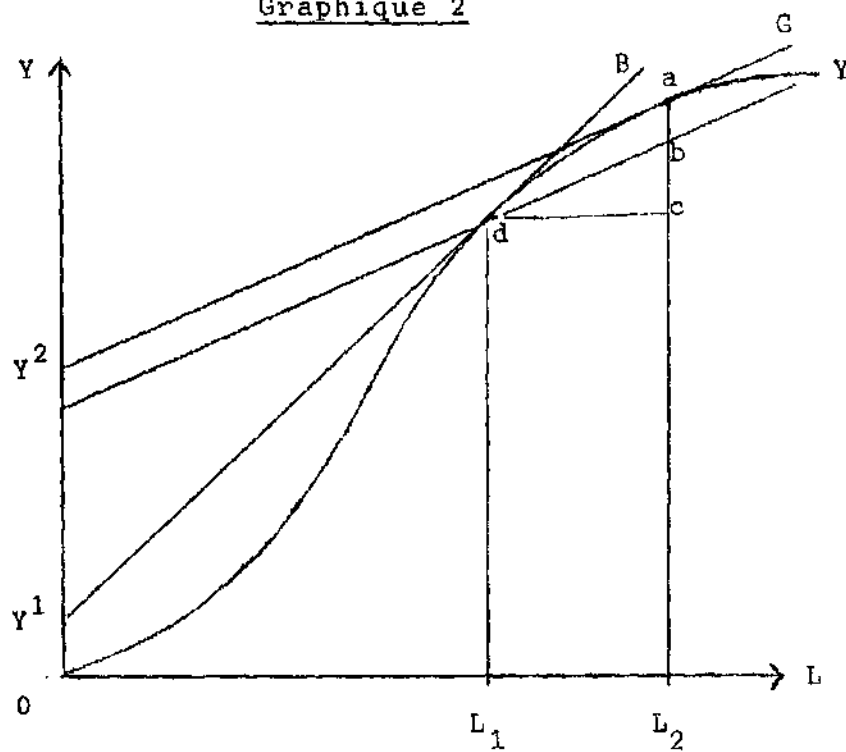
sous forme de services communs en nature ou sous forme de revenus monétaires<sup>16</sup>.

Comme nous le voyons, les revenus des travailleurs se décomposent donc en deux parties : d'une part, les rémunérations payées en cours d'exercice, d'autre part, une partie du surplus distribuable (après paiement du revenu des "actions-bons"). La loi prévoit expressément que le surplus distribuable doit être réparti de manière égale entre tous les membres de l'entreprise, en fonction du nombre de jours de travail prestés pendant l'exercice écoulé. Par contre, les rémunérations payées en cours d'exercice le sont en fonction d'une échelle de revenus préétablie<sup>17</sup>. Il en résulte que les travailleurs situés en bas de l'échelle des revenus ont intérêt à ce que soient réduits au minimum les paiements de salaires en cours d'exercice, de manière à maximiser le surplus distribuable qui se partage de manière égalitaire. Cet intérêt à minimiser les paiements de salaires risque évidemment de n'être que théorique, dans tous les cas où les travailleurs situés en bas de l'échelle sont rémunérés à un niveau proche du minimum vital.

Nous avons signalé précédemment (p. 3) que les travailleurs temporaires sont membres de l'entreprise de propriété sociale au même titre que les travailleurs permanents. Cette disposition, qui vise à éviter l'existence d'une catégorie de travailleurs "de deuxième classe", revêt une portée particulière en matière d'emploi et de salaires. L'expérience coopérative - et notamment l'expérience récente des coopératives sucrières de la côte péruvienne - a en effet montré que si le revenu par travailleur (dans l'entreprise)

est plus élevé que le salaire de marché, les coopérateurs ont tendance à ne plus admettre de nouveaux membres mais à engager, au salaire de marché, des ouvriers extérieurs. Cette tendance peut être expliquée à l'aide du graphique 2, où le coût fixe du capital est supposé être égal à  $OY_1$ .

Graphique 2



En l'absence de salariés extérieurs, le revenu par tête des coopérateurs (mesuré par la pente de  $Y_1B$ ) atteint son maximum lorsque  $Y_1B$  est tangent à la courbe  $Y$ . Le nombre optimal de membres coopérateurs est dans ce cas égal à  $L_1$ .

Supposons maintenant que le salaire de marché (mesuré par la pente de  $db$  ou de  $Y_2G$ ) est moindre que le revenu moyen des coopérateurs. Ceux-ci auront alors intérêt, pour maximiser leur revenu, à engager  $(L_2 - L_1)$  salariés "de deuxième catégorie". La distance  $ab$  correspond au supplément de revenu que les coopérateurs s'approprient du fait du travail de ces ouvriers de seconde catégorie ; elle correspond, en d'autres termes, à une "plus-value" que les premiers extorquent aux seconds.

Il est intéressant de signaler que le même niveau d'emploi total  $OL_2$  peut être atteint sans qu'il faille recourir à l'engagement de salariés extérieurs. Il suffit pour cela que le coût du capital soit porté de  $OY_1$  à  $OY_2$ . Ce procédé réduit, certes, le revenu moyen des coopérateurs. Mais il présente un double avantage par rapport à la solution précédente : d'une part, on évite la coexistence de deux catégories de travailleurs ; d'autre part, la "plus-value" qui était accaparée par les coopérateurs revient ici - sous forme d'intérêts accrus - à l'organisme prêteur, qui dispose de fonds plus considérables pour le développement du secteur d'autogestion.

## V. REMARQUES FINALES

Le régime militaire péruvien a toujours insisté sur sa volonté de créer un système socio-économique nouveau, radicalement différent du capitalisme traditionnel et du dirigisme bureaucratique, système qu'il a défini comme une "démocratie sociale de pleine participation". Il ne fait pas de doute que le développement d'un puissant secteur de "propriété sociale" constitue une pièce maîtresse dans l'élaboration de cette société nouvelle.

Encore faut-il, si l'on veut assurer la crédibilité du projet ainsi défini, que le secteur autogéré se convertisse rapidement en un secteur dominant au sein de l'économie. La loi prévoit à cet effet toute une série de mesures de promotion : la demande de biens et services de l'Etat s'adressera prioritairement aux entreprises de propriété sociale, les institutions financières publiques devront accorder à celles-ci des conditions préférentielles, etc. Il n'en reste pas moins que le point délicat est le démarrage du secteur, surtout dans un pays où les ressources en capital et en main-d'oeuvre qualifiée sont rares. Pour assurer ce démarrage rapide, il paraîtrait opportun de faire passer au secteur de propriété sociale, dans un délai assez rapproché, une partie importante des entreprises privées existantes.

Une telle transformation est d'ailleurs revendiquée avec force par un nombre croissant de "communautés industrielles". En vertu de la loi qui les a créées, les "commu-

nautés industrielles" (regroupant l'ensemble des travailleurs dans chaque entreprise capitaliste) doivent progressivement acquérir la moitié du capital et de la direction de l'entreprise ; les calculs théoriques et l'expérience des premières années suggèrent que bon nombre de communautés industrielles atteindront ce cap de la cogestion d'ici 10-12 ans. Mais les travailleurs péruviens les plus avancés ne se satisfont ni de ce délai, ni du principe de la cogestion. Ils font remarquer - avec raison - que cette dernière formule n'est de toute façon pas viable à long terme.

Si l'on considère les inévitables difficultés de lancement du secteur autogéré, si l'on considère d'autre part les revendications et pressions des "communautés industrielles", il n'est pas douteux qu'une conversion rapide d'un nombre substantiel d'entreprises capitalistes "réformées" en entreprises autogérées revêtirait une importance décisive tant en matière économique et sociale que sur le plan proprement politique.

# NOTES

<sup>1</sup>Voir à ce sujet J. Gouverneur, "La réforme de l'entreprise au Pérou", Cultures et Développement, vol. IV, 1972, p.707-729

<sup>2</sup>Au moment où nous terminons la rédaction de cet article (mars 1974) la loi en question n'a pas encore fait l'objet d'une promulgation officielle. Le seul document officiel existant, et sur lequel repose notre analyse, est un projet de loi longuement mûri et publié fin 1973. La promulgation de la loi proprement dite devrait intervenir incessamment.

<sup>3</sup>A cette exception près que les travailleurs temporaires ne peuvent être élus à des fonctions de direction.

<sup>4</sup>Voir p.14-16.

<sup>5</sup>Il s'agit respectivement de l'Unité Régionale et de la Commission Nationale de Propriété Sociale, dont question ci-dessous.

<sup>6</sup>La nomination pour une période limitée au Comité de Direction et aux Comités spécialisés stimule la rotation des charges. Ceci tend, d'une part, à étendre le caractère "éducatif" de l'autogestion (un plus grand nombre profitant du "learning by doing" en matière de gestion) et, d'autre part, à décourager la formation d'une "caste dirigeante". Cependant, le renouvellement rapide des membres du Comité de Direction et des Comités spécialisés contribue à accroître considérablement le pouvoir de fait des gérants nommés, eux, pour une période indéfinie.

<sup>7</sup>Ces 6 délégués proviennent respectivement de la Présidence, du Ministère de l'Industrie, de l'Institut National de Planification, du Ministère d'Economie et Finances, de COFIDE (Société financière de développement) et de SINAMOS (Système national d'appui à la mobilisation sociale).

<sup>8</sup>L'exercice de la présidence du Conseil d'Administration du FNPS par un représentant des travailleurs est à cet égard relativement accessoire.

- <sup>9</sup>Voir en particulier J. Vanek, "Some Fundamental Considerations on Financing and the Form of Ownership under Labor Management", in, Economic Structure and Development, Amsterdam, North-Holland Publishing Company, 1973, pp. 139-152.
- <sup>10</sup>La croissance démesurée de certaines firmes yougoslaves et le recours à des techniques "capital-intensive" (avec le chômage et l'émigration qui en résultent) peuvent s'expliquer par le fait que la plupart des prêts accordés par l'Etat sont exempts d'intérêt.
- <sup>11</sup>Sur le plan théorique, J. Vanek a par ailleurs démontré que dans un système d'autogestion, la taille des entreprises tend à être plus petite et le nombre d'entreprises plus élevé que dans un système capitaliste (les entreprises autogérées n'ayant pas intérêt à dépasser la dimension techniquement optimale). Voir The General Theory of Labor Managed Market Economies, Cornell University Press, 1970.
- <sup>12</sup>Ou auprès de COFIDE.
- <sup>13</sup>Le rendement des "certificats de participation" varie en fonction du rendement moyen des portefeuilles d'investissements spéciaux constitués par chaque intermédiaire financier. S'il s'agit de réorienter l'épargne vers le secteur de propriété sociale, il devra être supérieur au rendement offert par les institutions (telles les caisses hypothécaires) où se dirige spontanément l'épargne disponible.
- <sup>14</sup>Cet impôt doit être calculé sur une grandeur "objective" tel que le montant du capital investi, ou la valeur ajoutée. Un impôt sur le "profit" n'a pas de sens, puisque le "profit" comptable peut être réduit à zéro par une augmentation des "salaires". Il n'a de sens que si la loi détermine arbitrairement un niveau de salaires "standard" et considère l'excédent comme étant le surplus "légal". C'est ainsi que procède, comme nous allons voir, la loi péruvienne.
- <sup>15</sup>Une fois déterminée l'échelle des revenus, l'objectif pécuniaire de l'entreprise (la maximisation du revenu par tête) coïncide avec l'objectif pécuniaire de chaque travailleur individuellement. Il va de soi, bien entendu, que la maximisation du revenu monétaire ne constitue pas l'objectif unique ni primordial d'une entreprise autogérée.

<sup>16</sup>L'Assemblée Générale peut aussi décider qu'une partie du surplus revenant aux travailleurs sera destinée à constituer des réserves de libre disposition en leur faveur.

<sup>17</sup>L'échelle de revenus est décidée lors de la constitution de l'entreprise et inscrite dans ses statuts. Elle doit être revue périodiquement par l'Assemblée Générale de l'entreprise, et toute modification doit être approuvée par l'Unité Régionale.