Droit d'alerte n°16

La lettre d'information de CIDECOS

Novembre 2012

Economie

Lilian Brissaud

Critique de la notion de « coût du travail »

Ce dossier vient alimenter la réflexion sur une actualité brûlante avec la récente publication du rapport Gallois[1] et du *Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi* présenté par le Premier ministre le 6 novembre 2012[2].

Le présent dossier est complémentaire d'autres écrits, cités dans notre texte, et sur lesquels nous nous appuyons. Notre objectif est de démystifier un thème mis en avant par le patronat et les tenants et alliés de la vision libérale de la société et de prendre le recul critique nécessaire sur les notions de « coût du travail » et de « compétitivité » en particulier.

Le travail coûteux ? Pour qui ?

Le salaire doit-il être sacrifié sur l'autel de la compétitivité ?

Nous nous efforcerons de démontrer que les travailleurs ont raison de demander davantage de salaire malgré tous ceux qui expliquent aujourd'hui qu'ils coûtent trop cher.

Reproduction des articles vivement encouragée - avec mention des sources

1 - *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, Rapport au Premier ministre, 5 novembre 2012.

2 - Cf. sur le sujet de la mesure phare du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) notre Droit d'Alerte Flash de novembre 2012 (Lettre de CIDECOS).

Sommaire

I. Le « Coût du travail » est ce que représente le salaire pour l'entreprise 3

1.1. Coût du travail, coût salarial 3
1.2. Parler de coût du travail c'est se placer dans la logique de l'entreprise capitaliste et de son compte de résultat 3
1.3. Coût salarial et coût du capital 4
1.4. Compétitivité et… rentabilité 4
1.5. Le « rétablissement des marges » ou l'amélioration de la compétitivité mettent sous pression le salaire et l'emploi 6
1.6. L'idéologie de l'ajustement automatique du marché du travail en fonction du niveau du « coût salarial » 7

II. Le coût horaire du travail objet de comparaisons internationales 8

2.1. Des comparaisons à partir de données provenant de différentes sources 8
2.2. Coût du travail et productivité du travail 8
2.3. Peut-on établir un lien évident entre coût horaire du travail, taux de chômage, croissance du PIB et compétitivité des principaux pays d'Europe de l'Ouest ? (Petit test en Annexe) 9

III. « L'exemple allemand », le pire serait de le suivre ! 12

3.1. Quelques explications de la « réussite » allemande 12
3.2. Le modèle allemand s'appuie sur une intensification de l'exploitation du travail qui a d'importantes conséquences sociales dans le pays 13

IV. La France et l'Europe en manque de salaire 16

4.1. Une question de répartition 16
4.2. Nos économies développées doivent faire face à un problème de demande 17
4.3. La protection sociale n'est pas le fardeau du travail 19

V. Contre-feu, contre-pensée 21

ANNEXE : TEST 23

I. LE « COUT DU TRAVAIL » EST CE QUE REPRESENTE LE SALAIRE POUR L'ENTREPRISE

1.1. Coût du travail, coût salarial

Le coût du travail de l'entreprise est le salaire socialisé du travailleur.

90% des travailleurs de notre pays sont des **salariés**. **Le « coût du travail » est donc égal à leur salaire socialisé :** salaire direct, cotisations sociales salariales et cotisations sociales patronales[3] .

La logique « coût du travail » est de mesurer ce qui est à la charge de l'employeur lorsqu'il emploie un salarié. On identifie donc les flux monétaires qui vont de l'entreprise vers les salariés et qui constituent une « charge » dans les comptes de l'entreprise[4] . Pour les comparaisons internationales on va considérer l'ensemble des coûts de rémunération du travail salarié : salaires directs, les dépenses de cotisation ou d'assurance sociales payées par l'employeur et les éventuelles taxes liées au travail et payées par l'entreprise.

En France, la protection sociale est financée par le salaire. La protection sociale est donc considérée comme une « charge » pour l'entreprise. Si une partie du financement de la protection sociale bascule, la branche famille (au hasard !), du salaire vers la CSG ou la TVA dite sociale, alors le coût salarial diminue **pour l'entreprise**.

1.2. Parler de coût du travail c'est se placer dans la logique de l'entreprise capitaliste et de son compte de résultat

Dès qu'il s'agit de coût du travail, il est en réalité question d'une partie des coûts de production supportés par les entreprises.

La présentation simplifiée des comptes de l'entreprise le fait clairement apparaître

	Vente ou chiffre d'affaires
-	Achats ou consommations intermédiaires
=	Valeur Ajoutée
-	**Masse salariale (ensemble du salaire socialisé)**
=	Profit Brut ou Excédent Brut d'Exploitation

Les travailleurs recevant un salaire en contrepartie de la vente de leur force de travail apparaissent comme un coût de production.

Le système capitaliste fait coller à la peau du travail cette facette « coût », faisant même totalement oublier que c'est le travail et lui seul qui est à l'origine de la production de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

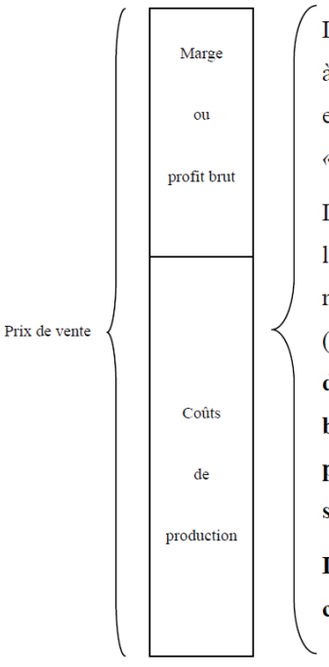
3 - Sur la notion fondamentale de salaire socialisée, nous renvoyons à la lecture de la publication CIDECOS, Le salaire socialisé est l'avenir de l'emploi, octobre 2007 ou au chapitre 3 très pédagogique de l'ouvrage de Bernard Friot, L'enjeu du salaire, La Dispute 2012.

4 - En comptabilité, un « produit » est une ressource interne correspondant à un enrichissement de l'entreprise (exemple : vente de marchandises). Une « charge » est un emploi définitif correspondant à un appauvrissement de l'entreprise. Elle correspond à une consommation réalisée par l'entreprise au cours de son cycle de production et conduit à diminuer la valeur patrimoniale de l'entreprise.

1.3. Coût salarial et coût du capital

Pour l'entreprise, ce qui va « *compter* » c'est le prix auquel elle va pouvoir vendre son produit moins son coût de production, ce qui va déterminer sa marge.

On a ainsi le schéma simplifié page suivante :



Les coûts de production regroupent ce que l'entreprise verse à ses fournisseurs (achats ou consommations intermédiaires) et à ses salariés (*« salaire socialisé »* pour les salariés, *« coût du travail »* pour les entreprises).

La marge de l'entreprise, le profit brut, couvre l'amortissement, les frais financiers, l'impôt sur les sociétés mais aussi la rémunération des propriétaires de l'entreprise (les dividendes pour l'actionnaire). **Le coût du capital est donc l'ensemble des flux financiers qui rémunèrent les banques et les actionnaires. Mais il est noyé dans le profit brut et dans le système capitaliste, une entreprise sera jugée performante si son profit brut est élevé.**

Le profit brut masque ainsi la réalité du coût social du capital.

Le coût du capital est l'ensemble des flux financiers qui rémunèrent les banques et les actionnaires. En particulier cela prend comme forme le versement des intérêts financiers, des dividendes et les rachats d'actions réalisés par l'entreprise[5] .

1.4. Compétitivité et… rentabilité

C'est à ce niveau que nous allons introduire la notion de **compétitivité**.

La compétitivité est l'aptitude pour une entreprise ou un secteur à faire face à la concurrence effective ou potentielle. On la mesure généralement par l'évolution des parts de marchés d'une entreprise (voir Annexe). La compétitivité est avant tout un concept d'entreprise œuvrant dans un environnement concurrentiel. Nous verrons dans le point 4 de ce dossier que la systématisation du concept de compétitivité à tout espace économique et social est très contestable.
Pour le moment restons au niveau de l'entreprise.

Comment une entreprise peut-elle améliorer sa compétitivité, c'est-à-dire prendre des parts de marchés ?

- Soit en étant moins chère que la concurrence à produit identique ou proche ;
- Soit en jouissant d'une position privilégiée construite ou héritée dans le paysage concurrentiel donné (prise de parts de marché sans devoir baisser les prix) : technologie discriminante, qualité particulière, image de marque, marketing agressif, premiers entrants sur un marché de niche, rapport de force géopolitique, etc.

Nous nous pencherons sur le premier cas exposé ci-dessus, pour lequel, la seule façon pour une entreprise de gagner des parts de marché, est de proposer un produit moins cher. Donc de baisser le prix de vente pour attirer le client.

5 - On peut aussi dire que le capital a un coût du fait de la mise sous tension de la société toute entière pour ses propres fins économiques. Ainsi, la focalisation de l'entreprise sur le cour de ses actions a un coût économique dans la mesure où, l'objectif à court terme est d'aller dans le sens de la satisfaction des attentes d'une minorité, pour lui permettre de s'enrichir au détriment du plus grand nombre. Cette logique actionnariale oriente les productions sur les créneaux à très fortes marges, au détriment d'une analyse des besoins. La stratégie des grands laboratoires pharmaceutiques en est, par exemple, une illustration : le médicament qui va être développé n'est pas forcément le plus efficace ou celui permettant de soigner le plus grand nombre, mais celui qui a le potentiel de rentabilité le plus important !

Plusieurs possibilités :

L'entreprise peut théoriquement baisser le niveau de ses marges, c'est-à-dire diminuer le coût du capital. Evidemment ce n'est pas la solution privilégiée dans un système capitaliste, l'objectif étant de faire du profit et de l'accumuler. Pour nous il s'agit pourtant bien d'une solution.

Mais l'entreprise va donc préférer diminuer ce qu'elle classe dans ses coûts de production. De quelle manière ?

La recherche d'une compétitivité par les prix se réalisera, en général, par une politique d'économies d'échelle ou visant à réaliser des gains de productivité. L'entreprise augmente en particulier la productivité et/ou intensifie le travail. C'est-à-dire qu'elle va produire plus de produits avec les mêmes coûts fixes de production. Dans ce cas, les coûts baissent de manière relative (par unité produite).

On parle aussi d'une compétitivité par les **coûts** lorsqu'il y a une diminution des coûts de production en valeur absolue (coût du travail/salaire, coût des consommations intermédiaires, des matières premières), mais aussi une baisse des impôts et même l'octroi de subventions publiques (crédit d'impôts comme le Crédit Impôt Recherche ou le futur Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi, le CICE présenté par le gouvernement). D'autres exemples peuvent être donnés : l'entreprise trouve un nouveau fournisseur de pièces détachées ou de matières premières moins chères (elle baisse son poste comptable « achats ») ou bien diminue son effectif salarié pour baisser le niveau de sa masse salariale ; ou encore l'entreprise délocalise dans un pays à « bas coûts », etc.

Evidemment les deux mécanismes peuvent être actionnés de manière concomitante : l'entreprise fait tout pour produire davantage (économie d'échelle et gains de productivité) et baisser ses coûts en valeur absolue.

L'objectif de marge (= profit) qui va être fixé dans l'entreprise va être déterminant. Très souvent, un certain flou est entretenu entre les notions de compétitivité et rentabilité. Si, comme nous l'avons définie, la compétitivité est l'aptitude pour une entreprise ou un secteur à faire face à la concurrence effective ou potentielle, **la rentabilité** est la capacité d'une entreprise à dégager des bénéfices à partir des moyens mis en œuvre. **En effet, la baisse absolue et/ou relative des coûts de production ne se traduit pas forcément par un gain automatique en termes de compétitivité « par les prix » si l'entreprise ne baisse pas ses prix de vente (ou très peu) afin d'accroître ses marges quand ses coûts diminuent. L'entreprise est plus rentable à court terme mais pas pour autant plus compétitive au niveau du prix.**

On pourra nous reprocher d'exposer ci-dessus un cas extrême et éloigné de la réalité surtout que la concurrence entre les entreprises les amène à baisser les prix de vente.

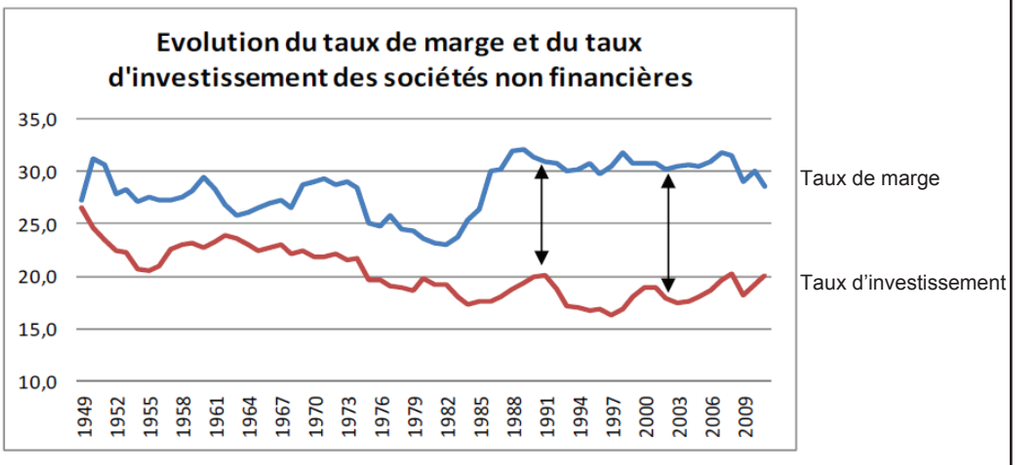
Cependant, deux points méritent d'être soulignés dans le contexte actuel :

- Les propriétaires du capital ont été habitués depuis les années 80 à des niveaux élevés de rentabilité de leurs placements et à une envolée de la distribution de dividendes provenant des entreprises ; le coût du capital pèse massivement sur les économies des pays de l'OCDE. Prenons le cas des dividendes versés qui représentent une partie du coût du capital (Cf. définition plus haut). A la fin des années 80, les dividendes nets versés par les entreprises représentaient moins de 4% de la valeur ajoutée produite dans l'économie. Les dividendes nets versés ont culminé à 10% de la valeur ajoutée produite en 2009 et 2010. Il y a une très forte résistance à baisser le coût du capital dans l'ensemble de l'économie !
- La situation de crise depuis 2008 provoque une baisse de la production et de la productivité. Comme les coûts de production restent au mieux constants, cette situation détériore mécaniquement le taux de marge des entreprises. La stratégie actuelle du patronat vise avant toute chose à remonter le niveau des marges et ce, surtout dans les entreprises des secteurs industriels. D'après les données INSEE, le taux de marge (Excédent Brut d'Exploitation sur Valeur ajoutée) des entreprises industrielles en France est passé de plus de 32% au début des années 2000 à moins de 27%. Pour autant, le taux de marge de l'ensemble des sociétés non-financières est resté élevé à plus de 30% jusqu'en 2009 avec de très bonnes performances pour les grands groupes. Cela traduit un positionnement en moyenne plus difficile de l'industrie et notamment de la petite et moyenne industrie dans le paysage économique. Ces entités sont sous la pression des grands groupes.

La diminution du coût du travail fait bien mécaniquement baisser les coûts de production de l'entreprise, toute chose égale par ailleurs. Théoriquement cela améliore la compétitivité « par les prix » des entreprises. Cependant, rien ne dit que la baisse du coût du travail est répercutée en totalité dans les prix. On peut même penser que le premier réflexe des entreprises dans le contexte actuel est de rétablir, d'augmenter les niveaux de profit brut (= marge). Le profit brut, rappelons-le, est constitué grosso-modo des investissements, des frais financiers, des impôts et du coût du capital. Et il serait de notre point de vue naïf de penser que l'amélioration des marges des entreprises va les amener à investir davantage.

Les statistiques sont claires à ce sujet : la part des investissements productifs dans l'économie est dé-corrélée du niveau des marges des entreprises.

La part des investissements productifs dans l'économie est dé-corrélée du niveau des marges des entreprises



A partir des données INSEE

Commentaire du graphique : le taux d'investissement des entreprises en proportion de la valeur ajoutée produite (courbe rouge, Formation Brute de Capital Fixe sur valeur ajoutée) n'est pas corrélé à l'évolution du taux de marge (courbe bleue, Excédent Brut d'Exploitation sur valeur ajoutée).

Un haut niveau de profit ne garantit absolument pas une dynamique d'investissements dans une économie.

On voit au travers du graphique ci-avant que c'est d'une certaine manière la **logique anglo-saxonne du Free-cash flow**, ou profit disponible après investissements, qui s'impose depuis les années 80 (écart entre profit brut et dépenses d'investissements ; Cf. flèches) ce qui implique d'avoir un taux de marge élevé et de limiter le plus possible les investissements à ceux considérés comme indispensables ou qui ont un retour certain et rapide.

1.5. Le « rétablissement des marges » ou l'amélioration de la compétitivité mettent sous pression le salaire et l'emploi

L'approche économique libérale explique que l'embauche dépend du coût du travail pour l'employeur. Le chômage serait donc le fait de salaires trop élevés et rigides. Surtout dans un contexte de crise, la société aurait donc à faire le choix entre salaire et emploi. Trop de salaire nuirait au niveau d'emploi. Pour Pierre Moscovici, Ministre de l'économie et des finances, le coût du travail n'est pas une « question taboue ». Et comme le dit Pierre Concialdi[6], le ministre lève le tabou non sur le coût du travail en tant que tel mais sur la question de le baisser.

Moins de salaire et une flexibilité accrue du marché du travail et des conditions d'emploi, le remède est amer et âpre mais il serait efficace. L'approche libérale continue de s'imposer dans le contexte de crise et au sein même du nouveau gouvernement.

Nous verrons plus loin qu'opposer emploi et salaire participe d'un discours d'idéologie dominante qui n'a pas de fondement chiffré. **Car le chômage peut aussi s'expliquer autrement. Simplement par une insuffisance d'emplois**. En effet, à productivité, temps de travail et volume d'activité donnés, le volume d'emplois d'une entreprise ne dépend que du processus de production. **Si par exemple dans une entreprise on a besoin de 10 personnes pour produire 10 000 unités d'un quelconque produit, l'entreprise ne va pas en employer 11 parce que le niveau des salaires est revu à la baisse ! Grâce à une baisse de salaire, elle augmentera simplement ses marges, mais ne va pas embaucher !**

6 - Pierre Concialdi, La baisse du coût du travail : sortir de l'impasse libérale, Alternatives Economiques n°317 – octobre 2012

Illustration 1 avec le cas d'un industriel de la chimie implantant une nouvelle unité dans un pays émergent [7]. Il va concevoir sa nouvelle unité sur la base des standards techniques et de productivité qu'il connaît et qu'il a déjà éprouvé sur ses unités occidentales. Il sait, par exemple, que l'unité peut être conduite avec une équipe de 5 personnes. Est-ce parce que les salaires dans les pays émergents sont plus bas que dans les pays de l'OCDE qu'il va mettre 10, 20 voire 30 personnes à la conduite de son unité ? Certainement pas. Il va appliquer les standards qu'il connaît afin d'améliorer très sensiblement son taux de marge. La seule chose qui peut amener l'employeur à ré-estimer le nombre nécessaire de personnes à la conduite de l'unité est le manque de technicité du personnel et le risque que cela fait prendre à son projet ou bien des contraintes légales particulières.

Illustration 2 en prenant le cas des sociétés non financières en France. En 2011, les 15,3 millions de travailleurs salariés des sociétés non financières ont produit sur le territoire français, 1 004 milliards d'Euros de valeur ajoutée. La productivité a été de 65 000 € de valeur ajoutée par salarié (1004 milliards d'Euros divisés par 15,3 millions de travailleurs salariés). Ces sociétés ont versé 680 milliards d'euros de salaire socialisé[8]. Le salaire socialisé moyen par salarié a été de 44 444 € (680 milliards d'Euros divisés par 15,3 millions de travailleurs salariés). Maintenant, si on baisse de 30 milliards d'euros le « coût du travail » (par un transfert de cotisations patronales vers la CSG par exemple), à valeur ajoutée produite et productivité constantes, on a toujours 65 000 € de valeur ajoutée par salarié mais un salaire socialisé moyen cette fois de 42 484 € (680 milliards moins 30 milliards divisé par 15,3 millions d'emplois) et la marge des sociétés qui s'apprécie de 30 milliards dans le cadre d'un pur transfert. Qu'est-ce qui pourrait pousser les entreprises à diminuer la productivité du travail qu'elles ont réussi à mettre en place pour recréer des emplois ? A part des contraintes légales ? Et même si elles le font, cela peut déboucher sur plus de salariés ayant un emploi mais moins payé. Admettons par exemple que la diminution de la productivité ait effectivement lieu on ne sait par quel mécanisme ni à quelle hauteur, on aurait davantage d'emplois salariés, certes, mais donnant lieu au versement d'un salaire socialisé par travailleur inférieur pour une masse salariale globale égale ou inférieure. **Le salariat et non le patronat aura alors « financé » les « créations d'emplois » moyennant un rabais sur le tarif de la force de travail.**

1.6. L'idéologie de l'ajustement automatique du marché du travail en fonction du niveau du « coût salarial »

Nous devons faire face à l'idéologie de l'ajustement automatique par le marché du travail de l'offre et de la demande d'emplois, à condition de laisser les salaires (coût du travail) s'ajuster à la baisse. **Si on baisse le coût du travail, les embauches seraient massives… C'est absolument faux et invérifié.** En particulier, il est indémontrable que les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires aient eu une contrepartie en termes d'embauches sur les trente dernières années.

Les entreprises ne se remettront à embaucher que si leur activité repart à la hausse… et donc si la demande croît de nouveau de manière significative et qu'elles ont des perspectives de ventes et de profit. De même, le taux d'investissement dans l'économie est haut quand la croissance de la demande est là !

Sinon, la seule manière d'accroître le volume d'emplois, et donc de baisser le chômage dans une économie en situation de croissance faible voire de stagnation, est de diminuer le temps de travail avec maintien des salaires, et même en augmentant le niveau des salaires à condition de diminuer les profits.

Ce petit rappel nous permet de conclure (provisoirement) que déjà, la recherche de la compétitivité n'est ni la panacée universelle, ni le critère « naturel » qu'on voudrait nous faire croire.

7 - A l'occasion d'expertises économiques, nous avons pu étudier de multiples projets qui allaient tous dans le sens de notre exposé.

8 - Source INSEE, compte des sociétés non financières 2011.

II. LE COUT HORAIRE DU TRAVAIL OBJET DE COMPARAISONS INTERNATIONALES

2.1. Des comparaisons à partir de données provenant de différentes sources

Le coût horaire du travail est le coût salarial horaire. Il s'agit de diviser le coût du travail par le nombre d'heures de travail: on sait ainsi combien coûte une heure de travail dans une entreprise, dans une industrie, dans l'ensemble de l'économie.

C'est généralement ce coût horaire du travail (coût horaire salarial en réalité) qui va faire l'objet de comparaisons internationales. Evidemment, ces comparaisons sont basées sur le traitement des données sur le coût du travail et ce qu'on y met dedans et les données de temps de travail (temps partiel, temps complet, durée légale, temps effectif au travail, etc.).

Les comparaisons internationales sont de fait sujettes à caution et il ne faut pas les prendre pour argent comptant. On doit faire avec plusieurs comparaisons statistiques selon que l'on se base sur les données INSEE, OCDE, Eurostat, du Bureau Of Labor Statistics américain, les estimations de consultants privés à partir des données publiques, etc.

Par exemple dans le titre qui suit nous reprenons les données consolidées du cabinet pro-patronal Coe-Rexecode basées elles-mêmes sur les estimations consolidées dans Eurostat.

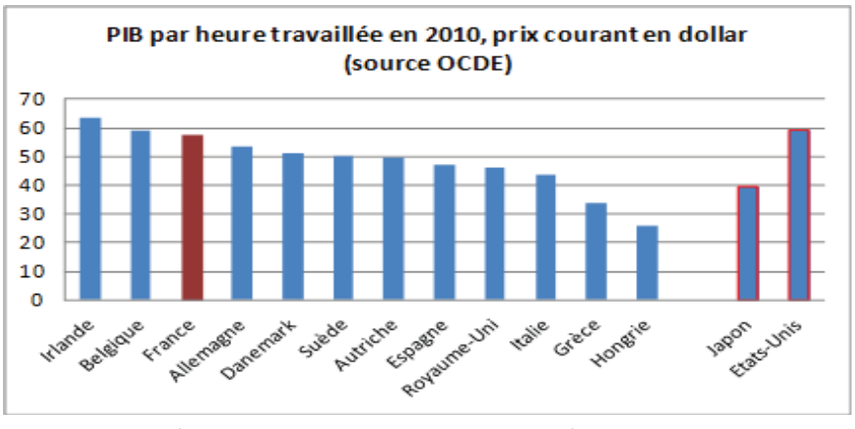
2.2. Coût du travail et productivité du travail

Que constate-t-on sur le plan des comparaisons entre pays européens ?

On peut considérer de préférence le secteur des biens manufacturiers qui représente l'essentiel (80%) du commerce extérieur d'un pays comme la France. Le coût de l'heure de travail dans ce secteur en France serait selon Coe-Rexecode[9] au deuxième trimestre 2012 de 36,84 € de l'heure contre 36,24 € de l'heure en Allemagne.

Ce coût horaire serait inférieur à celui de la Belgique (42,02 €/h), du Danemark (38,68 €/h), de la Norvège (47,84 €/h) ou encore de la Suède (42,68 €/h). Il serait sensiblement supérieur à celui d'autres pays d'Europe occidentale, Italie (27,19 €/h) et Espagne (22,43 €/h) par exemple. Nous revenons par la suite sur ces données.

Mais il est aussi important de tenir compte de la productivité du travail. Et sur ce plan l'heure de travail réalisée sur le territoire français est parmi les plus productives. Selon l'OCDE, la France est dans le trio de tête des pays européens avec la Belgique et l'Irlande.



Une heure travaillée en France équivaut à 57,7 $ de PIB.

En 2010, la moyenne des pays de l'OCDE était de 44 $.

« Ce qu'un employeur est prêt à payer pour un salarié est toujours en rapport avec ce qu'il espère en retirer (sa productivité en termes économiques) », souligne à juste titre Pierre Concialdi[10]. C'est le couple salaire/productivité qui importe à l'employeur.

9 - Partant de l'enquête 2008 prolongée par les indices du coût de la main d'œuvre d'Eurostat. Site Coe-Rexecode, publication du 17 septembre 2012.

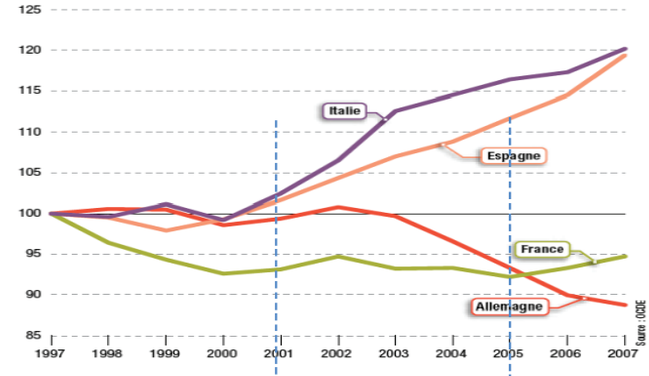
10 - Dans Alternatives Economiques n°317 octobre 2012.

Le coût salarial unitaire est le coût horaire de la main d'œuvre rapporté à la productivité horaire du travail. On calcule alors un indice de référence (base 100 à une certaine date) et on observe sa manière d'évoluer. Une baisse de l'indice signifie une amélioration du coût salariale unitaire, c'est-à-dire du coût du travail pour l'entreprise par unité produite.

Concernant le coût salarial unitaire dans l'ensemble de l'économie, l'institut Carnegie[11] analyse que la France a décroché de l'Allemagne pendant les années 2000. Le coût salarial par unité produite base 100 début 2002 serait de 105 pour l'Allemagne début 2011 alors qu'il serait de 120 pour la France.

Cependant, en élargissant la comparaison aux autres pays de l'OCDE on constate que l'indice de la France a évolué comme celui de la moyenne des pays de l'OCDE (Europe et autres zones). C'est donc l'Allemagne qui fait figure d'exception et non la France.

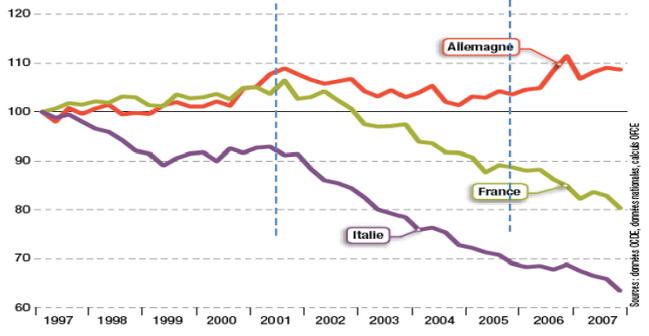
Le constat le plus intéressant est que sur la première partie de la décennie 2000, la France a concilié de bonnes performances en termes d'évolution de son coût salarial unitaire avec pourtant des baisses de part de marché[12] :



<= Evolution du coût salarial unitaire

Base 100 en 1997

Lecture : une baisse de l'indice représente une diminution du coût unitaire salarial c'est-à-dire du coût du travail par unité produite par rapport à l'année de référence (ici 1997). Et inversement si l'indice monte.



<= Evolution de l'indice des parts de marché mondiales

Base 100 en 1997

Lecture : une baisse de l'indice montre une tendance à la contraction des parts de marché du pays considéré par rapport à l'année de référence (ici 1997). Et inversement si l'indice monte.

La période allant de 2001 à 2005 (entre traits en pointillés bleus) se caractérise par de bonnes performances de la France en termes d'évolution du coût salarial unitaire et relativement aux principaux concurrents européens. Pourtant, à partir de 2001, la France perd des parts de marché au niveau mondial.

2.3. Peut-on établir un lien évident entre coût horaire du travail, taux de chômage, croissance du PIB et compétitivité des principaux pays d'Europe de l'Ouest ? (Petit test en Annexe)

Le discours ambiant fait souvent un lien direct entre coût du travail et emploi, entre coût du travail et compétitivité et entre coût du travail et dynamisme de l'économie. Baisser le coût du travail ou bien avoir un coût horaire du travail plus faible que ses partenaires (concurrents) commerciaux, donnerait un atout certain débouchant sur plus de prospérité économique. Nous nous proposons de pratiquer un petit test sur le sujet.

11 - Repris par Samuel Laurent dans le blog Les Décodeurs du journal Le Monde, Coût du travail, les exagérations du patron de PSA, 13 juillet 2012.

12 - Graphiques tirés de l'article, Le (bon) bilan des 35 heures, Eric Heyer, directeur adjoint au Département analyse et prévision de l'OFCE, Alternatives Economiques Hors-série n°092 – février 2012.

Pour ce faire, nous avons pris les principaux pays de la Communauté Européenne en termes de PIB, eux-mêmes forts contributeurs au commerce international[13] et intra-communautaire et nous avons croisé les données de coût du travail estimé par le cabinet pro-patronal Coe Rexcode avec un panel de statistiques macroéconomiques.

Plus précisément…

Nous croisons les données Coe Rexecode de coût de l'heure de travail dans l'industrie et les services marchands avec :

- Les données Eurostat sur le Taux de chômage : cela permet de voir s'il existe un lien flagrant **entre niveau du chômage et coût du travail.**

- Les données Eurostat sur le taux de croissance moyen du PIB de 2008 à 2011 : cela permet de voir s'il existe un lien manifeste **entre coût du travail et capacité de résistance d'un pays à la crise économique** (plus le taux de croissance moyen du PIB sur les 4 années est positif plus cela montre que le pays a résisté à la crise).

Nous croisons les données Coe Rexecode de coût de l'heure de travail dans l'industrie manufacturière, principale contributrice du commerce international et intra communautaire avec :

- Les données Eurostat d'excédent ou de déficit commercial : cela permet de voir s'il existe un lien clair **entre coût du travail et situation de la balance commerciale.**

- Les données sur les gains ou pertes de parts de marché dans le commerce intra-communautaire (source Hussonet n°51) : cela permet de voir s'il existe un lien **entre coût du travail** dans l'industrie manufacturière **et compétitivité** du pays dans le commerce intra-zone.

Ce petit test n'a pas pour ambition d'épuiser les questions qu'il aborde, mais de montrer que le lien qui est souvent annoncé « de bon sens » entre coût du travail et emploi, entre coût du travail et dynamisme économique et entre coût du travail et compétitivité ne l'est absolument pas ! L'exemple de l'Allemagne est souvent mis en avant : la compression de l'évolution du coût du travail expliquerait sa réussite actuelle. Cela n'est absolument pas certain lorsque l'on regarde le cas du Royaume-Uni qui a selon les estimations de Coe-Rexecode complètement bridé l'évolution du coût du travail et qui pourtant ne s'en sort pas bien du tout du point de vue des indicateurs macro-économiques de ce test (à l'exception d'un taux de chômage inférieur à la France).

De même, avec ce test on voit immédiatement qu'un bas niveau de coût horaire du travail par rapport à ses partenaires économiques ne permet pas à un pays de mieux s'en sortir. C'est même le contraire. Les cas de l'Italie, de l'Espagne ou du Portugal semblent le montrer. Les taux de chômage en pleine crise y sont élevés et ces pays perdent des parts de marché dans le commerce intra-communautaire (même si c'est de manière plus modéré que pour la France) alors que le coût horaire du travail est plutôt faible (Italie et Espagne) à très faible (Portugal). Et que dire des pays comme la Belgique, la Suède et le Danemark qui s'en tirent au global plutôt bien alors que le coût horaire du travail estimé par Coe-Rexecode fait partie des plus élevés d'Europe et donc du monde !

Le test nous amène à faire plusieurs constats :

- Le lien entre taux de chômage et coût du travail n'est donc pas celui avancé par le dogme libéral : un coût du travail bas ne garantit pas (même au contraire) un taux de chômage faible dans notre panel de pays.

- Avoir un coût horaire du travail bas ne garantit pas (bien au contraire) la croissance ou l'absence de récession.

- Il est très difficile d'établir un lien entre coût horaire du travail et gain ou perte de parts de marché. Un pays peut perdre des parts de marché avec un coût du travail plus faible que ses partenaires commerciaux et en gagner avec un coût du travail plutôt fort.

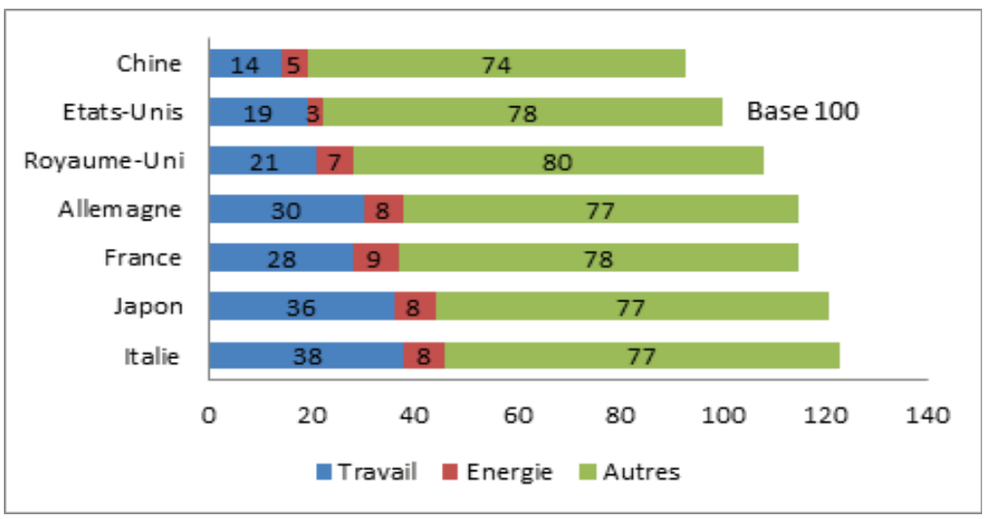
- Le Royaume-Uni qui a comprimé l'évolution du coût horaire du travail dans l'industrie manufacturière se retrouve pourtant être le pays du test avec le plus fort déficit de son commerce extérieur.

13 - Nous profitons de l'occasion pour rappeler que le déficit commercial de la France fait oublier que le territoire reste le 5ème exportateur mondial en 2011 et que ces exportations en valeurs ont augmenté de 20% entre 2002 et 2010. Le déficit s'explique par le fait que la France importe davantage avec un taux de croissance supérieur aux importations. Pour un aperçu complet du commerce extérieur de la France se reporter au site des douanes, www.douane.gouv.fr

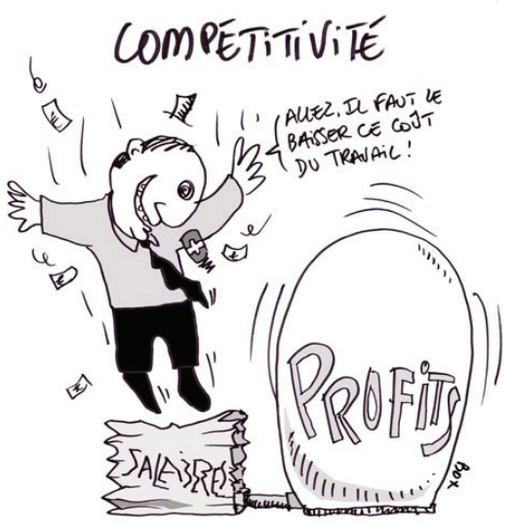
L'idée comme quoi on créera des emplois et on reviendra à une situation d'excédent commercial du simple fait de baisser le coût du travail pour les entreprises du secteur marchand et en particulier de l'industrie manufacturière paraît donc purement idéologique.

Pour voir les données détaillées du test, reportez-vous à l'Annexe.

Sur le plan du coût complet de production, incluant le travail mais aussi l'énergie et les autres facteurs (coût des biens intermédiaires et des biens d'équipement), une analyse du Boston Consulting Group[14] (BCG) comparant les coûts manufacturiers de différents pays à ceux des Etats-Unis (base 100) est troublante et tendrait à montrer que l'Allemagne et la France sont au même niveau (115) et que leurs coûts manufacturiers sont meilleurs par exemple que ceux du Japon (121) ou de l'Italie (123) mais plus élevés que ceux du Royaume-Uni (108), des Etats Unis et de la Chine (93). Selon le BCG, le coût du travail serait toujours relativement moins élevé en France qu'en Allemagne.



Sans valider ni les chiffres du BCG ni ceux de Coe-Rexecode dont nous avons déjà parlé, cela peut nous permettre de relativiser l'importance donnée au simple coût du travail.



14 - Etude reprise par le journal Les Echos du 26 septembre 2012, page 7.

III. « L'EXEMPLE ALLEMAND », LE PIRE SERAIT DE LE SUIVRE !

3.1. Quelques explications de la « réussite » allemande

« L'Allemagne a limité la hausse des salaires dans son économie, l'Allemagne s'en sort économiquement mieux que tout le monde… alors faisons comme l'Allemagne ». C'est en gros ce qui est conseillé par un grand nombre d'experts.

L'Allemagne bénéficie d'un avantage compétitif qui repose sur des éléments hors-prix : le pays s'est par exemple spécialisé de longue date dans les biens d'équipement pour l'industrie et bénéficie à plein du développement des pays émergents qui investissent massivement dans de nouvelles capacités de production et s'équipent auprès de fournisseurs allemands ; les constructeurs automobiles allemands sont positionnés sur le haut de gamme et bénéficient pleinement de la croissance des hauts revenus dans les pays développés et surtout dans les pays émergents ; mais on peut aussi rajouter que les dépenses de R&D de l'Allemagne (2,82% du PIB en 2009) sont supérieures à la France (2,21% du PIB en 2009) ou encore que le recours aux financements est facilité avec des liens étroits entre industrie, banques et Länder.

Comme on l'a vu en 2-2, page 8, les salaires allemands ont été bloqués à partir de 2000, contrairement aux autres pays de l'OCDE. Ceci a provoqué une baisse de la consommation intérieure allemande, qui n'a pu être compensée que par une augmentation des exportations. **Dans une économie mondialisée, le « modèle » d'un pays fortement exportateur n'est viable que s'il en existe d'autres qui sont importateurs ! Ce n'est en rien un « modèle », tous les pays ne pouvant être exportateurs nets.**

Il faut aussi souligner que les industriels allemands ont quasiment intégré à leur processus de fabrication des pays « satellites » comme la Pologne, la République Tchèque, la Slovaquie ou la Hongrie[15] tout en maintenant le plus gros de la valeur ajoutée produite sur leur territoire.

On observe que les gains en termes de parts de marché en Europe concernent en particulier le bloc de pays dont nous venons de parler. Mais l'Allemagne a su garder le bout de chaîne et la part significative de la valeur ajoutée qu'elle contient.

Le cas de l'industrie automobile :

Dans l'industrie automobile, par exemple, 41% des importations réalisées par le territoire allemand sont des pièces détachées contre 27% pour le territoire français. Inversement, 75% des exportations sont des véhicules assemblés contre seulement 63% pour la France. En d'autres termes, l'industrie automobile en France exporte proportionnellement plus de pièces détachées que l'industrie Allemande, qui elle exporte proportionnellement plus d'automobiles assemblées que le territoire français. C'est la raison pour laquelle les constructeurs automobiles allemands étaient vent debout contre le projet européen de soumettre le label « Made in.. » à un minimum de fabrication réalisé dans le pays mentionné. Cela aurait obligé par exemple le constructeur Porsche à labelliser ses véhicules « Made in Czech Republic », moins classe, et moins vendeur qu'un « Made in Germany ».

15 - Ces pays sont souvent regroupés sous la dénomination de PECO, Pays d'Europe Centrale et Orientale. On y retrouve aussi, la Bulgarie, la Croatie, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie, la Serbie, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine. Certains y ajoutent l'Ukraine. Seuls l'Estonie, la Slovénie et la Slovaquie font partie de la zone Euro.

L'Euro avantage l'Allemagne

La politique de l'Euro fort (contre le dollar américain en particulier) est avant tout celle de l'Allemagne et n'est sans doute pas pour rien dans les problèmes que connaissent les économies de la France mais aussi de l'Italie ou de l'Espagne. La France est sensible à la revalorisation de l'Euro. Pas l'Allemagne et ce pour deux principales raisons : (i) son positionnement haut de gamme avec des marchés peu sensibles au niveau des coûts de production ; (ii) l'externalisation d'unités de production dans les pays satellites d'Europe de l'Est tout en maintenant l'assemblage final sur le territoire allemand.

Il faut rappeler qu'en 2010 par exemple, 56% de l'excédent commercial de l'Allemagne avait été généré dans la zone Euro et près de 80% en Europe[16].

Ainsi peut-on suivre l'idée développée par le blogueur Olivier Berruyer[17] : « l'Allemagne « exploite » non seulement sa population, mais également ses partenaires de la zone euro, puisque ce système monétaire ne peut compenser les écarts de productivité générés, n'ayant plus de monnaies nationales qui pourraient alors diverger, voire être dévaluées, afin de rééquilibrer les échanges. C'est un vice profond de l'euro en tant que monnaie unique. En effet, si l'euro était resté une monnaie commune, comme avant 2002, le système pourrait se rééquilibrer simplement par des dévaluations de parités ».

Nous voilà devant les conséquences de l'échec de la construction européenne ou plutôt l'absence de véritable « Union ». Les pays évoluent dans un espace économique et y sont avant tout mis en concurrence. Tous les territoires cherchent à y être compétitifs… à tendre vers une situation d'excédent commercial vis-à-vis des autres… l'Euro rigide et l'absence de solidarité budgétaire véritable ne permettent aucun ajustement qui n'ait pas pour prix la régression sociale.

3.2. Le modèle allemand s'appuie sur une intensification de l'exploitation du travail qui a d'importantes conséquences sociales dans le pays

Il est indispensable de s'interroger sur les conséquences de la politique allemande de baisse du coût du travail et donc des salaires.

Il faut au préalable rappeler que la politique de restriction salariale en Allemagne a été couplée avec des réformes très importantes du marché du travail, les lois Hartz, mises en place entre 2003 et 2005.

Pour les décrire rapidement nous reprenons La Gazette de Berlin[18] :

- Loi Hartz I ; entrée en vigueur en janvier 2003: simplification des procédures d'embauche. Les conseillers de l'agence pour l'emploi proposent faute de mieux des missions intérimaires.
- Loi Hartz II ; janvier 2003 : création de contrat Minijob (salaire entre 400 et 800 euros par mois, précaire et à court terme) et incitation à la fondation d'entreprise.
- Loi Hartz III ; janvier 2004: restructuration des agences nationales et fédérales pour l'emploi.
- Loi Hartz IV ; entrée en vigueur le 1er janvier 2005 comprenant en particulier :
  - la réduction des indemnités versées aux chômeurs de longue durée qui refuseraient d'accepter des emplois en dessous de leur qualification ;
  - possibilité de réduire les allocations des chômeurs dont les familles ont des économies.

16 - ATTAC et Fondation Copernic, En finir avec la compétitivité, octobre 2012.

17 - www.les-crises.fr

18 - www.lagazettedeberlin.de

On peut relever des exemples[19] de la forte dégradation des conditions sociales et de la montée des inégalités en Allemagne :

- « Entre 2003 et 2010, le pouvoir d'achat des 40% des salariés les moins bien payés a baissé de 12% » ;
- « La proportion des bas salaires est passée de 18,7% en 2006 à 21% en 2010 » ;
- « En 2010, 23% des salariés gagnent moins de 9,15 euros de l'heure si bien que l'introduction d'un salaire minimum légal de 8,50 euros conduirait à une revalorisation de salaire de 25% des femmes et 15% des hommes » ;
- « Un quart des salariés occupent aujourd'hui un emploi atypique et cette proportion (la même désormais qu'aux Etats-Unis) monte à 40% chez les femmes » ;
- « La proportion de chômeurs indemnisés a chuté de 80% en 1995 à 35% en 2008 et toutes les personnes au chômage depuis plus d'un an ont basculé vers l'aide sociale ».

Vers des « lois Hartz » à la française ?

Il y a beaucoup à craindre des négociations engagées en France, appelées « sécurisation de l'emploi » suite à l'appel du Ministre du Travail, Michel Sapin, adressé aux partenaires sociaux pour qu'ils débouchent en négociant sur un « compromis historique », réformant en profondeur le marché du travail : doivent y être discutées les possibilités de pouvoir licencier plus facilement tout en assurant plus de « sécurité » aux salariés, ou l'accroissement de la flexibilité interne à l'entreprise avec un recours plus aisé au chômage partiel ou encore la possibilité d'abaisser le temps de travail et les salaires quand l'activité est faible. Le patronat a tiré le premier avec « un projet choc » comme le titrait le journal Les Echos[20] : assouplissement du CDI, réduction des possibilités de recours contre les licenciements, etc.

Le « modèle » allemand se caractérise…

- D'un côté par un excédent commercial très important et des entreprises dont les niveaux de marges sont élevés ;
- Et de l'autre côté, par un appauvrissement rapide d'une partie croissante de la population.

Rappelons, car c'est important, que ce « modèle » s'appuie aussi sur la quasi-intégration d'autres espaces économiques et de leurs travailleurs, ceux des PECO[21] où les salaires sont bas. Les entreprises allemandes ont externalisé la fabrication de biens intermédiaires dans ces pays ce qui participe à leur avantage compétitif. De plus, parmi les PECO, seuls quelques-uns (Slovénie, Slovaquie et Estonie) font partie de la zone euros, pour les autres, les entreprises allemandes peuvent ainsi bénéficier à plein de la force de l'euro par rapport aux autres devises lorsqu'elles achètent des biens intermédiaires fabriqués dans ces pays.

Il faut également noter que l'Allemagne est un pays vieillissant dont la population stagne actuellement autour de 81/82 millions d'habitants. Le pays pourrait voir sa courbe démographique fléchir dans les prochaines décennies. Cette évolution de la population a jusque là masqué le recul économique et social que connaît sa population. Par exemple lorsqu'on regarde un indicateur comme la dépense de consommation par habitant, celle-ci se maintien, voire s'apprécie légèrement mais justement du fait de l'effet démographique (érosion de la population).

Il semble que l'Allemagne se soit condamnée à dépendre des exportations pour assurer sa dynamique économique. Son excédent commercial est vital pour elle. En conséquence, seule l'existence de déficits commerciaux vis-à-vis d'elle chez ses « partenaires économiques » peut la maintenir hors de l'eau !

19 - Exemples tirés de *L'Allemagne, un anti-modèle*, dans En finir avec la compétitivité, ATTAC et Fondation Copernic, Octobre 2012.

20 - Les Echos, jeudi 15 novembre 2012, « Sécurisation de l'emploi : le projet choc du patronat ».

21 - Pays d'Europe continentale et orientale.

Le « modèle » allemand est opportuniste et jouit d'un contexte particulièrement favorable. Ce « modèle » n'est absolument pas reproductible et généralisable. Il est même absurde de vouloir le suivre sauf à accepter une course sans fin à la régression sociale partout en Europe.

L'Allemagne n'a pas d'autre choix que d'être en excédent commercial sinon son économie s'arrête !

Une prise de conscience pointe en Allemagne mais reste très insuffisante. En mai 2012, Wolfgang Schäuble déclarait :

***« Ce n'est pas un problème que les salaires augmentent actuellement chez nous davantage que dans les autres pays de l'Union européenne. Ces hausses de salaires contribuent à supprimer les déséquilibres à l'intérieur de l'Europe. Mais nous devons faire attention de ne pas exagérer »*[22].**

Forcément, la « réussite économique » que connaît l'Allemagne amène les salariés qui peuvent organiser un rapport de force dans les entreprises à revendiquer des hausses de salaires. Le réveil des luttes des salariés allemands génère de nouvelles tensions. Mais pas partout. En particulier, la précarisation organisée d'une part croissante des travailleurs limite l'effet positif de contagion.

Les travailleurs d'Europe, dont les allemands et les français, doivent prendre conscience très rapidement qu'ils sont dans la même seringue.

En Europe, l'Allemagne est aujourd'hui montrée en exemple pour sa politique salariale restrictive. La focalisation sur le « coût du travail » amène les différents pays d'Europe à actionner des politiques de contraction salariale qui nous conduisent directement dans le mur. Car si le salaire est un coût, vu de l'entreprise capitaliste, il est aussi le principal revenu des ménages européens : « l'application d'une politique d'austérité à l'allemande aurait un effet dépressif sur l'activité, non seulement en France, mais dans toute la zone euro »[23].

Sous la pression de la mondialisation financière et des entreprises soucieuses de relever leur taux de marge, la France et l'Europe appréhendent le salaire sous l'angle unique du « coût du travail » alors qu'il serait urgent de l'appréhender sous ses autres formes, sources d'une dynamique sociale et économique de croissance et de progrès :

- **salaire en tant que revenu des ménages ;**
- **salaire en tant que reconnaissance de la qualification du travailleur ;**
- **salaire en tant que mode de socialisation de la valeur ajoutée.**

Par le prisme salaire comme « coût du travail » vient la régression sociale et nous voilà plus que jamais en manque de salaire. Le pire des schémas s'est enclenché avec une fuite en avant de chaque pays pour doper son économie à coup de dumping social et fiscal.

Une politique du moins disant aux conséquences désastreuses !

22 - Wolfgang Schäuble est le ministre des finances allemand. Blog du journal Le Monde, 9 mai 2012, article de Frédéric Lemaître, correspondant à Berlin.

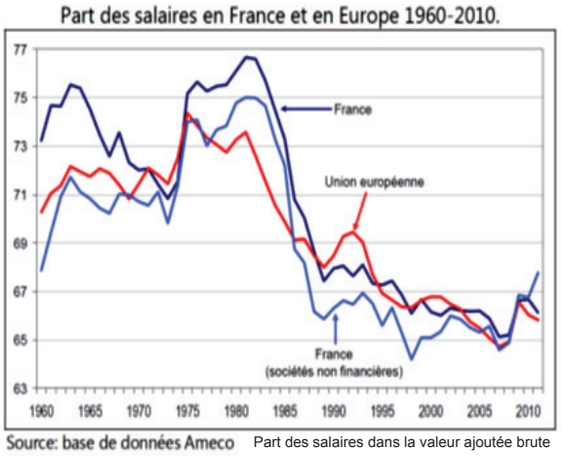
23 - Guillaume Duval, Le coût du travail est-il trop élevé en France ?, dans L'état de la France au travail, Santé et Travail hors série n°1 – novembre 2011

IV. LA FRANCE ET L'EUROPE EN MANQUE DE SALAIRE

4.1. Une question de répartition

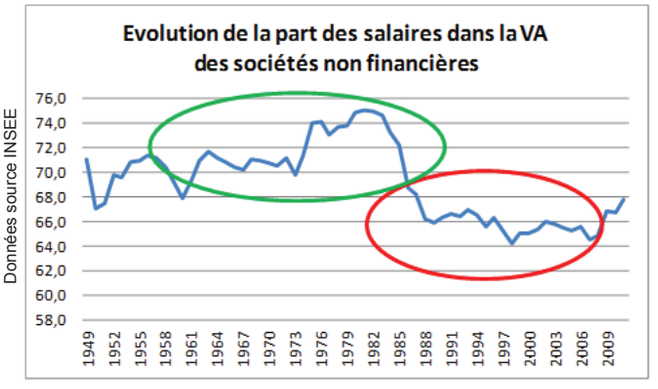
D'une manière générale, les pays d'Europe, dont la France, ont été marqués par la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée produite, concentrée sur la première partie de la décennie 80.

Part des salaires en France et en Europe 1960-2010.



Source: base de données Ameco Part des salaires dans la valeur ajoutée brute

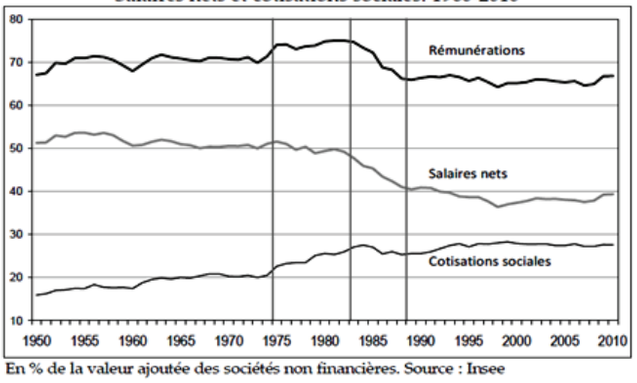
Si l'on zoom sur le partage de la valeur ajoutée au sein des sociétés non financières en France on a le graphique suivant :



Le cercle vert indique la période durant laquelle le partage de la valeur ajoutée a plutôt été en faveur du salaire. Le cercle rouge indique la période durant laquelle les entreprises non financières dans l'économie française ont très sensiblement relevé leur niveau de marge au détriment de la part des salaires dans la valeur ajoutée.

Depuis la crise économique de 2008, la période est à la crispation. Le ralentissement économique, et donc de la productivité du travail, pénalise le taux de marge. Pour le maintenir, le patronat vise à baisser la part de la valeur ajoutée qui revient aux travailleurs sous forme de salaire. En ligne de mire, la part indirecte du salaire qui en représente une part importante en France comme le montre le graphique ci-dessous[24].

Salaires nets et cotisations sociales. 1960-2010



En % de la valeur ajoutée des sociétés non financières. Source : Insee

Nous reprenons ci-dessous un passage qui accompagne le graphique de Michel Husson :

> Ce constat permet de comprendre pourquoi les « charges » sont devenues un enjeu central du débat économique. Du côté des salaire nets, en effet, la baisse ne peut aller beaucoup plus loin que le recul acquis au cours des années 1980, durant lesquelles ils sont passés de 50% à moins de 40% de la valeur ajoutée de entreprises. D'où les recommandations visant, soit à baisser le niveau de la protection sociale, soit à en reporter la charge sur les finances publiques. Les allégements de cotisations ou la TV A sociale correspondent à ce schéma. De même, les réformes successives des retraites ont toutes été menées en postulant que la part du revenu national allant aux retraités ne devrait plus jamais augmenter, quel que soit leur nombre.

24 - Tiré de Michel Husson, *Le partage de la valeur ajoutée*, 2012. Site hussonet.free.fr

4.2. Nos économies développées doivent faire face à un problème de demande

En Europe comme en France, d'un côté la relance de la demande passe par la hausse des salaires, mais de l'autre, l'enjeu de la répartition est source de fortes crispations : *« ... le taux de marge des entreprises a franchi un palier à la baisse, et les gains de productivité sont au plus bas. Un rebond des gains de productivité permettant de dégager du « grain à moudre » semble hors de portée. Dès lors, toute perspective de revalorisation des salaires et des statuts d'emploi se heurte aux modalités actuelles de répartition des revenus : le poids des dividendes dans la valeur ajoutée des entreprises et celui des très hauts salaires dans la masse salariale »*[25].

Pourtant, le bouclage du circuit économique[26] est plein de bon sens : il ne suffit pas d'avoir des capacités de production en place et de produire pour créer de la valeur économique, **il faut vendre ce qui est fabriqué**. Ainsi, l'échange d'un bien ou d'un service contre une somme de monnaie demeure l'instant où se révèle la valeur économique de la marchandise.

Au sens large, qui « consomme » dans le circuit économique ?

- Les ménages dont le revenu principal demeure le salaire même si pour les plus aisés, les revenus de la propriété et du capital ont pris une part importante depuis les années 80.

- Les entreprises lorsqu'elles achètent des biens intermédiaires et lorsqu'elles investissent.

- Les administrations et services publics pour leurs dépenses de fonctionnement et les investissements dans les infrastructures.

Nous pensons que le modèle néolibéral a, un moment, donné l'illusion que la croissance économique pouvait se passer, au moins en partie, du salaire. Certes, il fallait garder un matelas de consommation tiré par le salaire, mais d'autres ressources pouvaient s'y substituer, permettant le dynamisme économique sans dynamisme salarial.

Dans le tiré à part de notre revue Droit d'Alerte de février 2009[27], nous montrions le décrochage depuis 1982 qu'il y avait eu dans l'Union Européenne entre la consommation en pourcentage du PIB et la part des salaires dans la valeur ajoutée, cela étant rendu possible par un recours accru au crédit à la consommation et par une dépense soutenue de la part des ménages bénéficiant de la rente (les bénéficiaires du partage de la valeur ajoutée favorable au capital). Nous avions aussi montré comment ce second moteur de la consommation était aujourd'hui grippé et en particulier le crédit du fait d'un problème généralisé de solvabilité. **Le modèle néolibéral est source d'instabilités fortes et ne peut tenir dans la durée puisqu'il est basé sur une fuite en avant : la faiblesse des salaires est sensée être compensée par le recours des ménages au crédit mais qui lui-même est fortement limité en période de crise par la solvabilité des ménages basée sur le niveau même des salaires distribués ! La crise des subprimes aux Etats-Unis a été un cas d'école.**

Nous sommes face à un problème économique de « réalisation ». De fait, sans relance concertée des salaires au niveau européen le modèle bloque. A ce moment là, ni les administrations et services publics plombés eux-mêmes par le problème de la dette publique[28], ni les entreprises constatant la croissance atone ne les poussant pas à produire et à investir, ne sont en mesure de prendre le relai des ménages pour tirer l'économie. Seul l'export peut à ce moment servir de bouée de sauvetage à certaines entreprises ou à certains pays (comme vu ci-avant avec l'Allemagne), mais à condition que le ralentissement de la consommation ne rattrape pas tout le monde. Or, selon le dernier rapport du FMI sur les perspectives mondiales, « le cycle manufacturier mondial se trouve de nouveau en phase descendante. La production industrielle a ralenti fortement dans les pays avancés, ainsi que dans les pays émergents et les pays en développement, et il en a été de même pour le commerce mondial »[29].

Michel Husson[30] montre que les origines de la crise actuelle sont à rechercher dans la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Cette baisse a touché tous les pays de l'OCDE et en particulier les pays d'Europe. Elle rattrape maintenant tout le monde, jusqu'à l'Allemagne et la Chine, les deux principaux exportateurs de la planète.

25 - Baisse de régime – Les salaires en France depuis 60 ans, Michel Husson, Octobre 2012, à paraître dans la Revue de l'Ires.

26 - Pour ceux qui voudraient se familiariser avec la notion essentielle de circuit économique nous conseillons la lecture de l'ouvrage pédagogique de Jim Stanford, Petit cours d'autodéfense en économie – abc du capitalisme, illustrations de Charb, 2011.

27 - Droit d'Alerte, tiré à part février 2009, Explications et matériaux statistiques sur la crise.

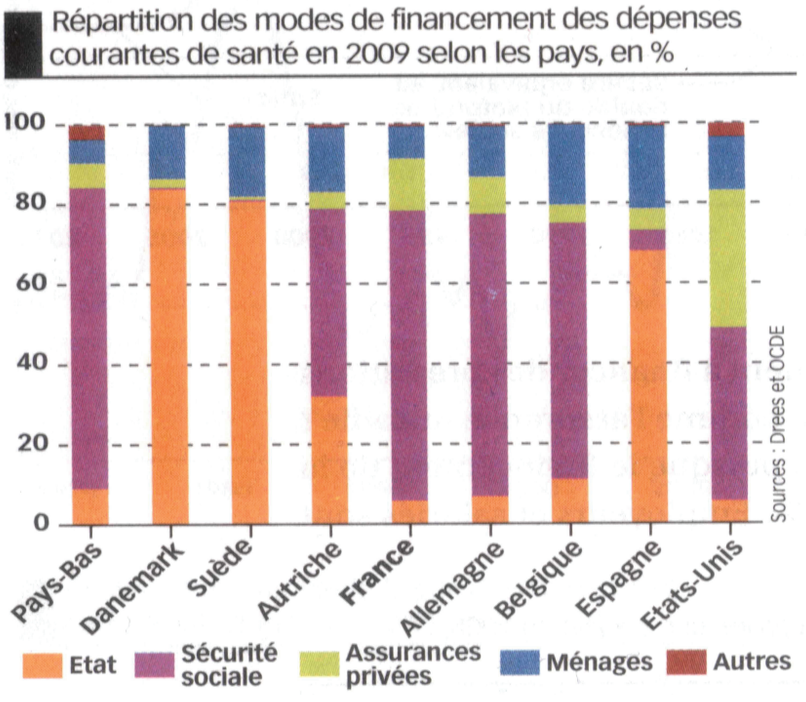
28 - Cf. Droit d'Alerte n°11, septembre 2010, Spécial Dette Publique et qui démonte la mécanique qui a conduit à la situation actuelle des Etats.

29 - *Etudes économiques et financières, distribution préliminaire, octobre 2012, Avant propos et résumé analytique des perspectives de l'économie mondiale, FMI.*

30 - Note hussonet n°50, 1er octobre 2012, « Les salaires et la crise en Europe ».

Il convient aussi de pointer un autre problème que pose la baisse des salaires dans la valeur ajoutée : <u>la production dans les pays d'Europe est de plus en plus orientée vers les marchés solvables et lucratifs, la consommation dite « premium », celle des couches sociales les plus favorisées et donc de moins en moins vers les besoins du plus grand nombre</u>. Le salaire est ce qui revient aux travailleurs pour reproduire la force de travail. Le salaire est le **prix** du travail, et non un coût. Il est un tarif, arbitraire par nature, qui est aussi l'expression monétaire de la qualification. Sa détermination est un objet de lutte et la question de ce qu'on va produire pour y répondre est aussi fondamentale. **Cette question de l'orientation de l'outil de production, du « que devons nous produire ? », n'est absolument pas secondaire… et le système nous en dépossède. Cette question ne se limite pas aux biens et services de consommation à produire et intègre aussi, la santé, la protection sociale en générale financée en majeure partie par le salaire socialisé en France jusqu'à aujourd'hui.**

<u>Par exemple, la production du service « santé » dans un pays dépend pour beaucoup de la manière dont il est financé</u>. En France, c'est principalement par le salaire. Avec cette assise socialisée, le service « santé » est produit dans une logique d'universalité d'accès aux soins et de qualité pour le plus grand nombre. Les attaques contre le salaire socialisé expliquent en grande partie la dégradation actuelle de ce service dans notre pays. Dans un pays comme les Etats-Unis, le financement sera beaucoup plus d'ordre privé, au travers d'assurances. Le degré de couverture d'un ménage est alors complètement lié à son niveau de revenus. Et au global, on a beaucoup plus de chance d'être bien soigné en France qu'au Etats-Unis. Et si la couverture est importante avec une qualité élevée, le système français est aussi plus « économique » : la France a consacré en 2010 11,6% de son PIB à la santé contre 17,6% pour les Etats-Unis d'après les données consolidées par l'OCDE.



Le graphique ci-dessus*, montre les différents modèles de financement des dépenses courantes de santé en 2009 dans différents pays dont la France et les Etats-Unis.

*Tiré de l'Etat de la France au travail Santé et Travail, hors-série, novembre 2011.

4.3. La protection sociale n'est pas le fardeau du travail

Dans un article du journal Les Echos[31] , on pouvait lire la phrase suivante : *« Du MEDEF à la CGT, il y a un consensus relatif sur ce constat : le financement de la sécurité sociale pèse trop exclusivement sur le travail [nous soulignons], se félicite-t-on au sein du gouvernement ».*

Voilà donc répété un discours ambiant déjà bien huilé. Une évidence aurait frappé tous les « partenaires sociaux » (du MEDEF à la CGT !) et cette prise de conscience partagée, même avec des nuances, serait des plus salutaires : si la protection sociale pèse trop exclusivement sur le dos du travail et donc des salariés, il faut alléger le fardeau.

Allons-nous faire partie, comme le pense la personne du gouvernement qui est citée dans Les Echos, des esprits enfin éveillés sur le sujet !

Incorrigiblement, non !

> **Il est nécessaire de revenir aux fondamentaux** : Pour produire un bien ou un service qui ait une valeur économique, il faut deux choses : des ressources naturelles et du travail. Notre production est devenue si complexe, elle utilise tellement d'étapes intermédiaires avant d'arriver au produit final qu'on ne le perçoit plus. Le travail est en réalité partout. La production d'un bien résulte de la combinaison d'une quantité de travail mort, ou cristallisée dans des machines (biens d'équipement), dans des consommations intermédiaires (biens de production) et d'une quantité de travail vivant mobilisé sur un territoire, ajoutant de la valeur aux éléments durant les différentes phases de la production.
> Ainsi, le bien produit en bout de chaîne a une valeur qui est directement liée à la quantité totale de travail mobilisé dans son process de production. Le travail apporte la valeur.

Si on considère un territoire donné, la France par exemple, que peut-on dire de son Produit Intérieur Brut (le fameux PIB) ?

Le PIB est la somme des valeurs ajoutées par le travail fourni par tous les travailleurs qui ont été à l'œuvre durant une année calendaire. Le PIB 2011 de la France, d'une valeur de 1 997 Milliards d'euros a été produit par les travailleurs sur le territoire français. Et plus de 90% de ces travailleurs sont des salariés.

Cependant les travailleurs salariés ne vont pas toucher en revenus (principalement donc en salaire) l'intégralité de la valeur ajoutée qu'ils ont produit. Sinon, nous n'appellerions pas le système économique actuel « capitalisme ». Ce système est basé sur la propriété privée des moyens de production et permet aux propriétaires des entreprises privées du secteur marchand d'avoir la main sur cette valeur produite. La valeur ajoutée appartient à l'entreprise, société de droit privé, elle-même propriété de ses actionnaires[32]. Il s'agit d'ailleurs d'un droit de vie ou de mort puisque les propriétaires peuvent aller jusqu'à casser l'outil de travail si c'est de leur intérêt et ce, même si ce n'est pas l'intérêt du territoire concerné : nous sommes dans la « libre entreprise » et de nombreuses entreprises sont appelés « groupes » et sont mondiales.

Ce n'est qu'ensuite, au sein des entreprises qui les emploient, que les travailleurs recevront en tant que salariés un revenu issu de la valeur produite. De ce fait, le salaire est bien un prélèvement sur la valeur ajoutée produite. Mais ce qui est vrai pour le salaire est aussi vrai pour le profit. Ce dernier revenu est lui aussi un prélèvement sur la valeur ajoutée produite.

Hâtivement, n'allons pas en déduire que salaire et profit sont de même nature. Salaire et profit sont certes des ponctions sur la valeur ajoutée. Cependant le statut des deux prélèvements est bien différent : le salaire revient à la population des travailleurs, force laborieuse à l'origine de la valeur ajoutée produite. Le profit est un revenu d'exploitation, au sens économique qui trouve son origine dans le système lui-même, et qui ne tire sa légitimité « que » du droit de propriété.

Le capital est un rapport social ne l'oublions pas ! Toute la production économique repose sur le travail. Il n'y a pas plusieurs facteurs de production. Il n'y en a qu'un seul.

A partir de là, dès qu'il s'agit de distribuer un revenu, forcément il est une ponction sur la valeur produite et donc, forcément, il résulte du travail qui a été fourni sur un territoire donné.

31 - Journal Les Echos, mercredi 26 septembre 2012, « Compétitivité et croissance s'invitent dans le débat sur le financement de la protection sociale ».

32 - Même si on peut discuter les termes et la forme, le système en revient bien à cela au final.

Revenons à notre point de départ, cette phrase citée par le journal Les Echos. On peut dire que le financement de la protection sociale pèse exclusivement sur le travail, si le verbe « pèse » devient synonyme de « provient de ». La protection sociale est financée par la valeur ajoutée produite par le travail, c'est évident !

Ce qui est en cause, c'est le moyen du financement : le salaire.

Mais il serait faux aussi de dire que le financement de la sécurité sociale pèse trop exclusivement sur le salaire, revenu du travail. En effet et nous l'avons maintes fois développé[33], **le financement de la protection sociale n'est pas une ponction sur le salaire mais il constitue une partie du salaire. La part indirecte du salaire socialisé. Le salaire est le salaire total dont les différents composants sont le salaire net et l'ensemble des cotisations, salariales et patronales. Alors que le système pèse exclusivement sur le travail, la cotisation sociale est pour ce dernier un moyen de résistance et d'émancipation, pas un fardeau !**

Sur quoi le financement de la protection sociale pèse-t-il en réalité ? Répondre à la question, c'est en réalité montrer que le problème n'est pas celui du travail mais celui de l'autre partie :
« le financement de la protection sociale pèse trop exclusivement sur le capital », aurait dû dire le membre cité du gouvernement en toute cohérence. Le salaire socialisé est une formidable solution de financement de la protection sociale qui échappe à la finance !

<u>La dénégation du caractère salarial de la cotisation sociale se retrouve selon nous dans les propositions de sa « modulation »</u>

Si le travailleur est convaincu que la cotisation dans son ensemble (salariale et patronale) est bien du salaire, alors il lui faut défendre le salaire total, sans distinction de la part directe et de la part indirecte. Par contre, celui qui reste convaincu que la cotisation n'a pas tout à fait le statut de salaire peut proposer d'instrumentaliser la cotisation, de l'utiliser comme une variable d'ajustement. Puisque ce n'est « pas vraiment » du salaire, alors on peut utiliser la cotisation comme un instrument de gestion sensé influencer le comportement des entreprises. Pense-t-on à proposer de moduler le salaire direct ? Non, en tout cas pas « à gauche ». Pourtant on le propose pour la cotisation. Et les arguments des tenants de la modulation comme quoi en modulant on favorise l'emploi, qu'ainsi le volume de cotisation récolté au final est plus important et que donc c'est bon pour le salaire, ne sont pas satisfaisants. Ce dernier présupposé est très fragile et aucun calcul économétrique ne peut le valider. Mais surtout, **la proposition de modulation des cotisations sociales est selon nous un abandon à l'idéologie dominante d'un présupposé « coût du travail ».**

La cotisation étant du salaire et non un « prélèvement » sur le salaire, c'est autant de profit en moins au moment du partage primaire de la valeur ajoutée produite. C'est un peu comme si la protection sociale, via la cotisation, via le salaire total, limitait le débit du profit alimentant les greniers à grain du capital !

Le patronat est à l'offensive pour assurer coûte que coûte le redressement du niveau des marges des entreprises et a la cotisation sociale patronale dans le collimateur. La proposition de modulation conforte ceux qui pensent que le système actuel (assiette salariale et proportionnalité de la cotisation par rapport au salaire direct) serait désormais obsolète, dépassé, voire injuste et « pervers » en son principe originel même, car il « pénaliserait » les secteurs de main d'œuvre et inciterait les entreprises à échapper à leurs « responsabilités »[34].

33 - Cf. tous nos écrits sur le salaire socialisé.

34 - Raphaël Thaller, lors d'une intervention publique en 2005. Sur la modulation des cotisations sociales voir l'article toujours d'actualité, Vive la cotisation sociale ! Faut-il moduler les cotisations sociales patronales ? La pensée n°340, octobre/décembre 2004.

V. CONTRE-FEU, CONTRE-PENSEE

Pour se représenter les enjeux au niveau nécessaire, nous vous engageons à faire l'exercice de remplacer dans les déclarations récentes d'un certain nombre de personnalités, l'expression « **coût du travail** » par « **salaire** » :

- François Chérèque : « Je le dis de façon claire : le **coût du travail** est aussi un facteur de perte de compétitivité. Il faut le baisser en transférant une partie des charges sur la CSG sans toucher le pouvoir d'achat. » (JDD, 1er septembre 2012)

- « Le Premier ministre Jean-Marc Ayrault a précisé que l'allègement du **coût du travail** prendrait la forme d'un crédit d'impôt aux entreprises et porterait sur les salaires allant de 1 à 2,5 fois le SMIC » (Dow Jones & Company, 6 novembre 2012)

- « Nous avons été entendus, se félicite Laurence Parisot. Le gouvernement s'attaque vraiment à la question du **coût du travail** » (Le Figaro économie, 7 novembre 2012)

La compétitivité est mythifiée, si bien que le salaire doit être sacrifié sur son autel. **Pourtant rien ne montre qu'en baissant le coût du travail une économie peut devenir compétitive. Et puis, quel serait le seuil à atteindre, puisqu'il y a toujours « moins cher ailleurs » et que les autres pays cherchent aussi à baisser leurs propres « coûts » ?**

Ne dit-on pas aux salariés de Dacia en Roumanie (usine de Pitesti) qu'ils sont maintenant trop chers payés à 850 € par mois par rapport aux salariés du Maroc (usine de Tanger) qui sont payés 250 € par mois[35] ?

Comme le fait remarquer Jean-Marie Harribey[36], ce qui a le plus augmenté durant ces trente dernières années c'est le coût du capital. Pourtant, le salaire est montré du doigt et en particulier, en France, la cotisation sociale sous la dénomination idéologique de « charges ». Mais malgré les dites « charges », le coût salarial en France est du même niveau qu'en Allemagne et que dans d'autres pays d'Europe. Même là, l'argumentation ne tient pas !

Il faut donc dénoncer avec raison, la généralisation d'un concept qui tourne à l'absurde. Il en est ainsi de la compétitivité puisqu'on *« transpose un raisonnement à l'échelle d'une entreprise au plan macroéconomique, ce qui n'a aucun sens, parce que la baisse du « coût salarial » signifie baisse des revenus et donc baisse de la demande de consommation et d'investissement. La baisse des coûts d'une entreprise peut améliorer sa compétitivité parce qu'elle n'handicape pas la demande globale, mais la baisse des coûts de toutes les entreprises tue l'économie globale ».*

Et il est important de rajouter que la compétitivité est un *« concept non coopératif : tous les pays ne peuvent avoir un commerce extérieur excédentaire, et si tous adoptent des politiques de baisse des coûts salariaux, la récession est pour tout le monde à la fois »*[37].

En 2011, L'Union Européenne à été grosso modo à l'origine du quart de la richesse économique produite, distribuée et consommée sur la planète et on nous explique que le travail avant toute autre chose y coûte trop cher[38] *!*

35 - Sachant qu'en plus Renault sera exonéré de « charges » et d'impôt sur les sociétés pendant 5 ans au Maroc. Site du journal Sud-Ouest, article du 9 février 2012, Pour ses Dacia, Renault ouvre une usine à Tanger au Maroc.

36 - Jean-Marie Harribey pour Alternatives Economiques, Compétitivité = travailleurs piégés, http://alternatives-economiques.fr/blogs/harribey/2012/11/06/competitivite-travailleurs-pieges/

37 - Harribey même source.

38 - Pourtant les salariés ne roulent pas sur l'or ! En 2010, le salaire mensuel brut moyen était de 2 748 € pour un temps plein. Mais pour les salariés employés il n'était que de 1 975 € et de 2 070 € pour les ouvriers ! Dans des conditions de temps plein, la moitié des salariés touche un salaire mensuel net inférieur à 1 675 € (1 527 € pour les femmes). Sans parler des précaires et des temps partiels. Source INSEE Première, n°1403, juin 2012.

Le prisme libéral du « coût salarial » s'est imposé. Comme un contre feu, il est donc urgent de fournir une contre-pensée. **Le niveau du salaire, la part qu'il prend dans la répartition des revenus, l'importance de sa part socialisée, les déterminants collectifs de sa fixation ne sont-ils pas en réalité l'expression du développement ? Loin d'être archaïque comme aiment à le dire ses détracteurs, le salaire socialisé est au contraire la piste à suivre en tant que moyen de socialisation de la valeur ajoutée produite. Quel seuil de vie décente de la population des travailleurs salariés faut-il imposer ?**

Or, déjà, un tiers des salariés souffre d'un déclassement salarial, c'est-à-dire entre la qualification et le salaire, en particulier les femmes[39]. Et le niveau même des salaires ne suit pas les prix[40]. Si sur le plan du pouvoir d'achat le compte n'y est pas, il n'y est pas non plus sur le plan de la reconnaissance du travail. Cette dernière passe par la remise en avant des qualifications, pas par des salaires encore davantage au rabais !

Le salaire socialisé est bien plus un tarif imposé par les luttes qu'un prix. C'est pour cela qu'il est combattu ! Partant du principe fondamental que le travail est à l'origine de la valeur, restons fermes sur l'idée que la valorisation du travail passe par le salaire et que les règles de sa fixation doivent être les plus antilibérales possibles.

39 - Intervention de Nasser Mansouri-Guilani, IHS CGT, 4 octobre 2012, « Le salaire, c'est quoi au juste ? ».

40 - Cf. le dossier L'indice INSEE, un indice pour les riches, La Voix des industries chimiques, n°498, octobre 2012, FNIC CGT. Sur les salaires, se référer à la page web du site de l'INSEE, Salaires et revenus d'activités.

ANNEXE : TEST

Dans ce petit test, nous croisons les données Coe Rexecode de coût de l'heure de travail dans l'industrie et les services marchands avec :

- Les données Eurostat sur le Taux de chômage : cela permet de voir s'il existe un lien flagrant entre niveau du chômage et coût du travail.

- Les données Eurostat sur le taux de croissance moyen du PIB de 2008 à 2011 : cela permet de voir s'il existe un lien manifeste entre coût du travail et capacité de résistance d'un pays à la crise économique (plus le taux de croissance moyen du PIB sur les 4 années est positif plus cela montre que le pays a résisté à la crise).

Nous croisons également les données Coe Rexecode de coût de l'heure de travail dans l'industrie manufacturière, principale contributrice du commerce international et intra communautaire avec :

- Les données Eurostat d'excédent ou de déficit commercial : cela permet de voir s'il existe un lien clair entre coût du travail et situation de la balance commerciale.

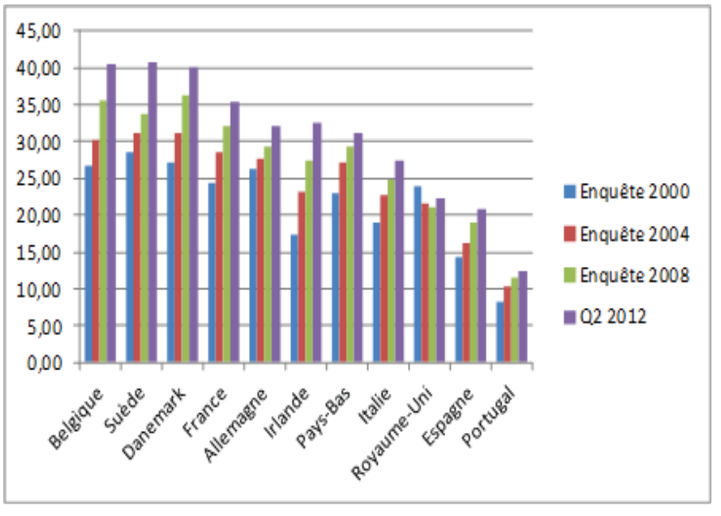
- Les données sur les gains ou pertes de parts de marchés dans le commerce intra-communautaire (source Hussonet n°51) : cela permet de voir s'il existe un lien entre coût du travail dans l'industrie manufacturière et compétitivité du pays dans le commerce intra-zone.

1- Coût salarial horaire dans l'économie marchande

Coût de l'heure de travail dans l'industrie et les services marchands

selon Coe-Rexecode

Pays de la CE	Enquête 2000	Enquête 2004	Enquête 2008	Q2 2012	Evolution du coût de l'heure 2008/ 2000	2012/ 2008	2012/ 2000
Belgique	26,68	30,33	35,70	40,56	*33,8%*	*13,6%*	*52,0%*
Suède	28,56	31,08	33,80	40,78	*18,3%*	*20,7%*	*42,8%*
Danemark	27,10	31,14	36,36	40,16	*34,2%*	*10,5%*	*48,2%*
France	24,42	28,67	32,19	35,28	*31,8%*	*9,6%*	*44,5%*
Allemagne	26,34	27,76	29,34	31,98	*11,4%*	*9,0%*	*21,4%*
Irlande	17,31	23,14	27,45	32,52	*58,6%*	*18,5%*	*87,9%*
Pays-Bas	22,99	27,23	29,23	31,07	*27,1%*	*6,3%*	*35,1%*
Italie	18,99	22,81	24,86	27,52	*30,9%*	*10,7%*	*44,9%*
Royaume-Uni	23,85	21,62	21,22	22,25	*-11,0%*	*4,9%*	*-6,7%*
Espagne	14,22	16,25	18,94	20,82	*33,2%*	*9,9%*	*46,4%*
Portugal	8,13	10,26	11,56	12,55	*42,2%*	*8,6%*	*54,4%*



Selon les données Coe-Rexecode : De 2000 à 2012, le coût horaire du travail dans l'industrie et les services marchands de la plupart des principaux pays d'Europe a augmenté entre 40 et 50% (Belgique, Suède, Danemark, France, Italie, Espagne et Portugal).

L'Irlande a connu une hausse plus forte du coût horaire du travail que les autres pays du test sur la période (+88%).

L'Allemagne a connu une hausse sensiblement plus modérée sur la période (+21,4%), les Pays-Bas également (+35%). Le coût du travail dans l'industrie et les services marchands aurait été complètement écrasé au Royaume-Uni (-6,7% sur la période).

Au global, la France fait partie des pays où le coût horaire est le plus élevé. Cependant, le Danemark, la Suède et la Belgique ont un coût horaire de 5€ supérieur.

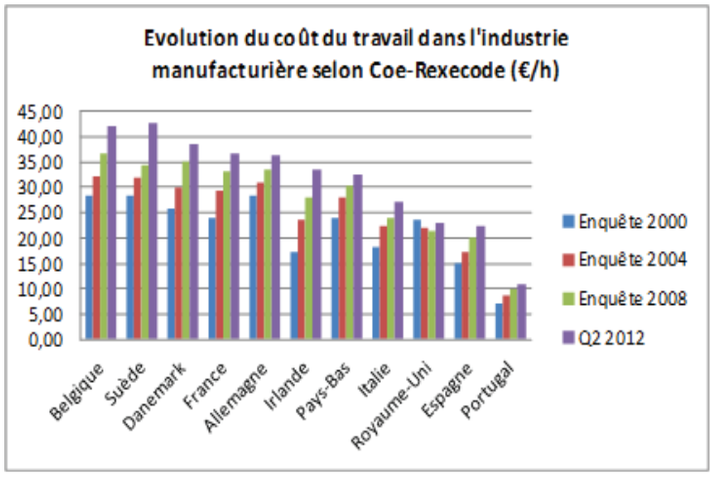
Remarques : les données sont toutes exprimées en € et donc, le coût des pays en dehors de la zone peuvent être influencés par l'évolution de la parité de la monnaie du pays avec l'Euro. Sont dans ce cas, la Suède, le Danemark et le Royaume-Uni.

2- Coût salarial horaire dans l'industrie

Coût de l'heure de travail dans l'industrie manufacturière

selon Coe-Rexecode — Evolution du coût de l'heure

Pays de la CE	Enquête 2000	Enquête 2004	Enquête 2008	Q2 2012	*2008/ 2000*	*2012/ 2008*	*2012/ 2000*
Belgique	28,48	32,32	36,70	42,02	*28,9%*	*14,5%*	*47,5%*
Suède	28,30	32,04	34,51	42,68	*21,9%*	*23,7%*	*50,8%*
Danemark	25,94	30,05	35,05	38,68	*35,1%*	*10,4%*	*49,1%*
France	**24,01**	**29,26**	**33,16**	**36,84**	***38,1%***	***11,1%***	***53,4%***
Allemagne	28,48	30,80	33,37	36,24	*17,2%*	*8,6%*	*27,2%*
Irlande	17,34	23,51	28,12	33,39	*62,2%*	*18,7%*	*92,6%*
Pays-Bas	24,11	28,08	30,26	32,50	*25,5%*	*7,4%*	*34,8%*
Italie	18,28	22,23	24,02	27,19	*31,4%*	*13,2%*	*48,7%*
Royaume-Uni	23,50	22,13	21,48	22,94	*-8,6%*	*6,8%*	*-2,4%*
Espagne	15,12	17,42	20,28	22,43	*34,1%*	*10,6%*	*48,3%*
Portugal	6,94	8,55	9,89	10,85	*42,5%*	*9,7%*	*56,3%*



Si on regarde maintenant les données Coe-Rexecode sur le coût de l'heure de travail dans l'industrie manufacturière (77% des exportations des pays de l'Union Européenne) on observe :

De 2000 à 2012, le coût horaire du travail dans l'industrie manufacturière de la plupart des principaux pays d'Europe a augmenté entre 48 et 56% (Belgique, Suède, Danemark, France, Italie, Espagne et Portugal).

L'Irlande a connu une hausse plus forte du coût horaire du travail que les autres pays du test sur la période (+92,6%).

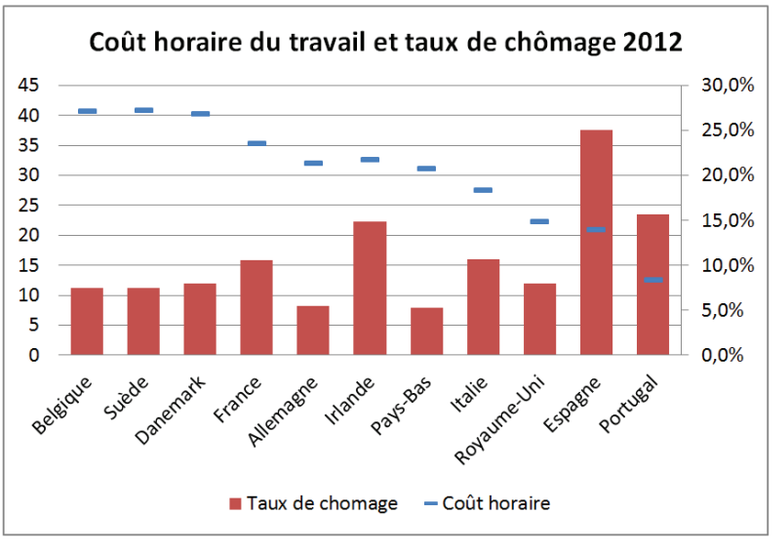
L'Allemagne a connu une hausse sensiblement plus modérée sur la période (+27,2%) comme les Pays-Bas (+35%). Le coût du travail dans l'industrie manufacturière a été « écrasé » au Royaume-Uni (-2,4% sur la période).

Au global, le coût du travail dans l'industrie manufacturière est plus élevé que dans l'ensemble de l'industrie et des services marchands (page précédente) mais évolue sensiblement au même rythme. Avec 36,84 €/h, la France est très proche de l'Allemagne et reste derrière le Danemark, la Suède et la Belgique.

3- Pas de corrélation entre coût du travail et taux de chômage

Coût du travail dans l'industrie et les services marchands et taux de chômage

	Coût horaire	Taux de chomage
Belgique	40,56	7,5%
Suède	40,78	7,5%
Danemark	40,16	8,0%
France	35,28	10,6%
Allemagne	31,98	5,5%
Irlande	32,52	14,9%
Pays-Bas	31,07	5,3%
Italie	27,52	10,7%
Royaume-Uni	22,25	8,0%
Espagne	20,82	25,0%
Portugal	12,55	15,7%



Lorsqu'on croise les données Coe-Rexecode de coût horaire du travail dans l'industrie et les services marchands en 2012 avec le taux de chômage des différents pays en juillet 2012, on s'aperçoit que les deux pays qui ont les taux de chômage les plus élevés sont l'Espagne et le Portugal. Pourtant le coût du travail y est beaucoup plus faible que dans les autres pays de notre test.

D'autre part, Belgique, Suède, Danemark allient des taux de chômage plutôt modérés en période de crise économique avec des niveaux élevés de coût horaire du travail.

Le lien entre taux de chômage et coût du travail n'est donc pas celui avancé par le dogme libéral : un coût du travail bas ne garantit pas (même au contraire) un taux de chômage faible dans notre panel de pays.

4- Pas de corrélation entre coût du travail et croissance du PIB

Coût du travail dans l'industrie et les services marchands et taux de croissance annuel moyen du PIB de 2008 à 2011

	Coût horaire	TCAM PIB 2008 à 2011
Belgique	40,56	0,60%
Suède	40,78	1,20%
Danemark	40,16	-1,12%
France	35,28	0,05%
Allemagne	31,98	0,80%
Irlande	32,52	-1,75%
Pays-Bas	31,07	0,17%
Italie	27,52	-0,90%
Royaume-Uni	22,25	-0,60%
Espagne	20,82	-0,70%
Portugal	12,55	-0,80%

Les pays qui semblent avoir jusqu'à présent le mieux résisté à la crise économique dans notre panel sont dans l'ordre, la Suède, l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas et la France dont le taux de croissance annuel moyen du PIB entre 2008 et 2011 est positif (proche de zéro pour la France). L'ensemble de ces pays à un coût horaire du travail relativement élevé compris entre 31 et 40 € de l'heure.

Le Danemark et l'Irlande sont en moyenne en récession sur la période. Comme l'Italie, le Royaume-Uni, l'Espagne et le Portugal, ces 4 derniers cités ayant un coût horaire du travail plutôt bas (de 27 à 12,5 € de l'heure) selon les données Coe-Rexecode.

Avoir un coût horaire du travail bas ne garantit pas (bien au contraire) la croissance ou l'absence de récession.

5- Pas de corrélation entre coût du travail et compétitivité

Coût du travail dans l'industrie manufacturière et compétitivité

Pays de la CE	Var° coût du travail indust. manufacturiere 2012/ 2000	Coût du travail indust. Manuf. Q2 2012	Gain ou perte de PdM dans les échanges intra communautaires
Belgique	47,5%	42,02	perte modérée
Suède	50,8%	42,68	gain modéré
Danemark	49,1%	38,68	perte modérée
France	53,4%	36,84	perte
Allemagne	27,2%	36,24	gain
Irlande	92,6%	33,39	perte
Pays-Bas	34,8%	32,50	gain
Italie	48,7%	27,19	perte modérée
Royaume-Uni	-2,4%	22,94	perte
Espagne	48,3%	22,43	perte modérée
Portugal	56,3%	10,85	stable

PdM = parts de marchés

Le tableau ci-dessus vise à croiser les données de coût du travail dans l'industrie manufacturière (évolution de ce coût depuis 2000 et valeur absolue en 2012) avec les gains ou pertes de parts de marché des pays du test dans le commerce intra-communautaire de 2002 à 2012 (Source hussonet n°51, données Ameco).

3 pays ont perdu des parts de marché : la France, l'Irlande et le Royaume-Uni. 4 pays ont modérément perdu des parts de marché : la Belgique, le Danemark, l'Italie et l'Espagne. La situation de la Suède et du Portugal a été plutôt stable. L'Allemagne et les Pays-Bas ont gagné des parts de marché dans les échanges intra-communautaires durant la période.

Il est très difficile d'établir un lien entre coût horaire du travail et gain ou perte de parts de marché. Un pays peut perdre des parts de marché avec un coût du travail plus faible que ses partenaires commerciaux et en gagner avec un coût du travail plutôt fort.

D'autre part, s'il semble que des pays comme l'Allemagne ou les Pays-Bas qui ont limité la hausse du coût du travail dans l'industrie manufacturière et ont gagné des parts de marché, le cas du Royaume-Uni montre que cela n'est pas systématique. De plus, des pays qui ont connu une hausse similaire à la France ont maintenu leur position, voire, l'ont légèrement améliorée.

6- Pas de corrélation entre coût du travail et balance commerciale

Coût du travail dans l'industrie manufacturière et solde de la balance commerciale

	Coût horaire	Bal. Commerciale
Belgique	42,02	11
Suède	42,68	8
Danemark	38,68	11,1
France	36,84	-69,5
Allemagne	36,24	157
Irlande	33,39	43,7
Pays-Bas	32,50	45,1
Italie	27,19	-24,6
Royaume-Uni	22,94	-117,4
Espagne	22,43	-47,2
Portugal	10,85	-15,3

Pour compléter le test, nous avons croisé le coût horaire du travail dans l'industrie manufacturière avec la situation du solde commercial 2011 des différents pays.

La France est le seul pays de notre test à allier déficit commercial et coût horaire de plus de 30€. Sinon, les pays de notre test qui ont un déficit commercial sont ceux qui ont les coûts horaires inférieurs à 30 €.

Le Royaume-Uni qui a comprimé l'évolution du coût horaire du travail dans l'industrie manufacturière se retrouve pourtant être le pays du test avec le plus fort déficit de son commerce extérieur.

Directeur de publication : Lilian Brissaud
Maquette & composition : Guy Pernin

Diffusion aux adhérents
Imprimé sur papier recyclé ISSN : 1956 - 7170

CIDECOS / 9, rue Puits Gaillot, BP 1116
69202 Lyon Cedex 01

Téléphone : 04 72 98 09 10 E-mail : guy.pernin@cidecos.com
Télécopie : 04 72 98 03 00 Web : www.cidecos.com