

Des salaires aux dividendes : la France depuis 1970

Denis Clerc, *L'économie politique* n°41, février 2009

Oui ou non, la part des salaires dans la valeur ajoutée - c'est-à-dire dans la richesse produite par l'ensemble des travailleurs au sein de l'économie nationale - est-elle orientée à la baisse ?

Répondre sans ambiguïté à cette question est doublement important. D'abord, en termes de justice sociale : si le travail salarié, qui représente aujourd'hui les neuf dixièmes des personnes en emploi dans la société française, voit sa part diminuer, cela signifie qu'une partie importante de la population ne perçoit pas la totalité de ce à quoi elle aspire légitimement, et qu'il faut donc trouver le moyen de réduire, voire de supprimer cette injustice. Ensuite, en termes d'efficacité macroéconomique: si la demande de biens et services de consommation issue du monde salarié est comprimée, c'est la dynamique du système économique elle-même qui est freinée, à la fois directement, parce que cette consommation en est le principal moteur, et indirectement, parce que c'est sur la masse salariale qu'est financé l'essentiel de la protection sociale: tout ralentissement relatif de cette masse salariale implique à terme soit un déficit accru de la protection sociale, soit une compression. Au niveau national, on joue tout de suite sur des chiffres importants: 1 point de valeur ajoutée approprié par le capital au détriment du travail salarié, ce sont 16 milliards d'euros qui basculent, se répartissant en 9 milliards de salaires nets et 7 milliards de cotisations sociales (CSG et CRDS incluses). Il ne s'agit donc pas de queues de cerises.

Dans un travail récent, Michel Husson (1) conclut à une "*baisse tendancielle de la part salariale*" et estime que son analyse "*repose sur des bases statistiques solides*". Effectivement, il s'appuie sur la Comptabilité nationale française, sur des données du Fonds monétaire international (FMI) et sur la base de données de la Commission européenne (Ameco). Toutefois, un certain nombre de problèmes méthodologiques sont soit ignorés, soit traités de façon contestable, si bien que, même si les "bases statistiques" de cette étude sont solides, la conclusion l'est moins. Quatre points posent problème, qui font l'objet des quatre parties qui suivent : le premier concerne la mesure de la part des salaires dans l'ensemble de l'économie, les trois autres discutent de la pertinence du concept de valeur ajoutée brute dans le cas des sociétés non financières (2). Une comparaison européenne est proposée, ainsi qu'une conclusion d'ensemble dont on verra que, si elle diffère de celles de Michel Husson pour la France, elle les rejoint pour la plupart des autres pays de l'Union européenne.

La mesure de la part des salaires dans l'ensemble de l'économie

Mesurer la part des salaires dans la valeur ajoutée produite par l'ensemble des acteurs (ou "secteurs institutionnels", pour reprendre le jargon de la Comptabilité nationale) devrait permettre de jouer les juges de paix. Le problème est que ce n'est pas si simple, car le salariat ne représente pas - surtout sur le long terme - une masse constante et homogène. Ce n'est d'abord pas une masse constante: sans remonter à l'immédiat après-guerre (3) en 1960, au coeur des Trente Glorieuses, 70% des emplois étaient salariés (4) alors qu'on en compte actuellement 89%. Cette "salarisation" croissante tend donc à faire monter la part des salaires dans la valeur ajoutée, mais sans que cela signifie forcément que les salariés dans leur ensemble soient proportionnellement mieux traités. Il faut donc corriger cette salarisation croissante, de manière à évaluer la part des salaires "toutes choses égales par ailleurs".

Pour y parvenir, deux méthodes sont concevables, mais aucune n'est satisfaisante. La première consiste à attribuer aux non-salariés un salaire égal au salaire moyen, à additionner cette pseudo-masse salariale à celle des salariés authentiques, et à rapporter le tout à la valeur ajoutée de l'ensemble des secteurs institutionnels. Cette première méthode n'est pas satisfaisante parce que la majorité des indépendants sont amenés à travailler beaucoup soit pour assurer la pérennité de leur entreprise, soit pour avoir un niveau de vie conforme à leurs attentes. La valeur ajoutée créée par le travail est donc sous-estimée, puisque tous les revenus qui excèdent le salaire moyen sont considérés comme provenant du capital. La deuxième méthode n'est pas moins critiquable. Elle consiste à appliquer au patrimoine professionnel des indépendants le même taux de rémunération que celui constaté dans le reste de l'économie pour les apports en capital utilisé dans la production (actions, obligations d'entreprise, loyers de la terre et des locaux professionnels, etc.). Le solde du revenu des indépendants, ainsi purgé de ce que rapporterait leur capital immobilisé dans l'activité productive s'ils décidaient de le placer ou de le louer, est considéré comme rémunérant leur travail, donc analogue à un salaire.

Le trait commun à ces deux approches est qu'elles s'efforcent de distinguer dans le revenu total ce qui relève du travail et ce qui relève du capital, alors que, dans la réalité, le revenu obtenu est le résultat indissoluble des deux. C'est d'ailleurs pourquoi la Comptabilité nationale l'appelle "revenu mixte". La première approche tend à sous-estimer le revenu du travail et à surestimer la part du capital; la seconde s'expose au risque inverse, ne serait-ce que parce que, comme la Comptabilité nationale, elle ignore la notion de plus-value (5).

Faut-il alors baisser les bras et renoncer à mesurer la part des salaires? Pas du tout: il suffit d'observer ce qu'il en est dans les sociétés non financières, cet ensemble d'entreprises non individuelles au sein desquelles est produite la majorité de la valeur ajoutée française (56%) et qui emploie la majorité des salariés du pays (55%). Car, dans ce secteur, la part de l'emploi non salarié est infime: quelques dizaines de milliers de gérants majoritaires de SARL et, parfois, un membre de leur famille (comme aide familial). Ce secteur institutionnel, de par son importance, est donc représentatif: les salaires qui y sont pratiqués, par niveau de qualification ou selon l'ancienneté, tendent à devenir la norme, notamment par le biais des conventions collectives. En outre, il n'est pas nécessaire de procéder à quelque correction que ce soit pour tenir compte de la "salarisation croissante". A défaut de nous dire quelle est la part des salaires dans la valeur ajoutée d'ensemble, la mesure nous indiquera sans contestation possible si la part des salaires dans la valeur ajoutée tend ou non à diminuer.

Se mettre d'accord sur les termes

Puisqu'il s'agit de mesurer la part des salaires dans la valeur ajoutée, encore faut-il s'entendre sur les termes.

Les salaires

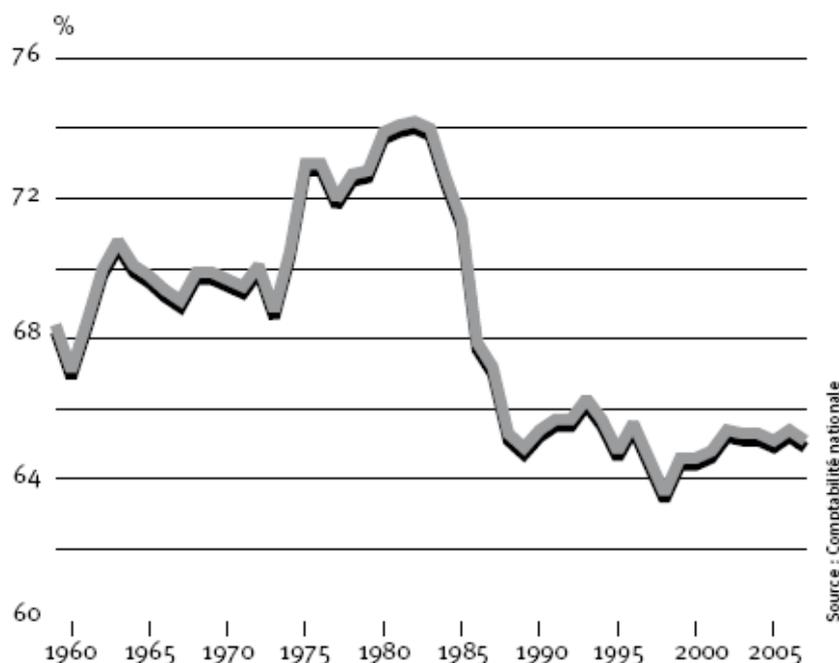
Il s'agit, bien sûr, de ce que les salariés perçoivent (le salaire net), primes mensuelles ou annuelles incluses, ainsi que les heures supplémentaires, les rémunérations en nature (logement ou voiture de fonction par exemple) et la participation (qui, juridiquement, n'est pas un salaire, mais qui, économiquement, est traitée comme tel). Mais il s'agit aussi des cotisations sociales, qu'elles soient salariales ou patronales, obligatoires ou facultatives (comme la part de l'entreprise à la mutuelle, aux titres-restaurants ou au chèque emploi service universel), qui rémunèrent le travail salarié sous forme de revenus de remplacement (retraite, indemnités de chômage, indemnités journalières maladie ou accident du travail) ou sous forme d'accès à des droits sociaux (formation, assurance maladie, 1% logement...). Les stock-options, dont bénéficient quelques dizaines de milliers de salariés, sous forme de plus-values attachées à des actions qui leur sont cédées à prix cassé, ne sont pas prises en compte par la Comptabilité nationale, pas plus qu'aucun des autres revenus issus de plus-values. S'agissant moins de revenus du travail que de partage du profit, leur omission dans l'analyse de la part des salaires n'est pas critiquable.

La valeur ajoutée

La "valeur ajoutée brute" d'une entreprise désigne ce que les travailleurs de cette entreprise ont "ajouté" aux biens et services achetés par l'entreprise à d'autres entités juridiques (même s'il s'agit de filiales). Elle se mesure en faisant la différence entre ce qu'a produit l'entreprise et les biens et services qu'elle a achetés pour effectuer cette production: son montant sert à payer les salaires, les intérêts dus sur emprunts, les impôts sur les bénéfices (ainsi que, dans certains cas, des impôts spécifiques liés à l'activité de l'entreprise: taxes sur le tabac, les alcools...). Le solde appartient aux propriétaires. La valeur ajoutée est dite brute parce qu'elle intègre ce que la Comptabilité nationale nomme "consommation de capital fixe", c'est-à-dire l'usure ou l'obsolescence des équipements et bâtiments utilisés par l'entreprise. La valeur ajoutée brute est mesurée pour chaque secteur institutionnel. On peut sans difficulté additionner la valeur ajoutée des différentes entreprises: il n'y a aucun risque de "doublon", puisqu'elle ne mesure que l'activité propre à chacune. C'est ce que fait la Comptabilité nationale, notamment au sein du secteur des "sociétés non financières" (SNF), qui regroupe les entreprises non individuelles dont l'activité principale ne relève pas de la finance.

Selon ces définitions, la part des salaires dans la valeur ajoutée est représentée par le graphique 1 ci-dessous. Outre le gonflement aisément repérable entre 1974 et 1986, on peut constater que, depuis cette dernière date, la part des salaires s'est inscrite durablement 4 à 5 points en dessous de ce qu'elle était dans les années 1960-1973.

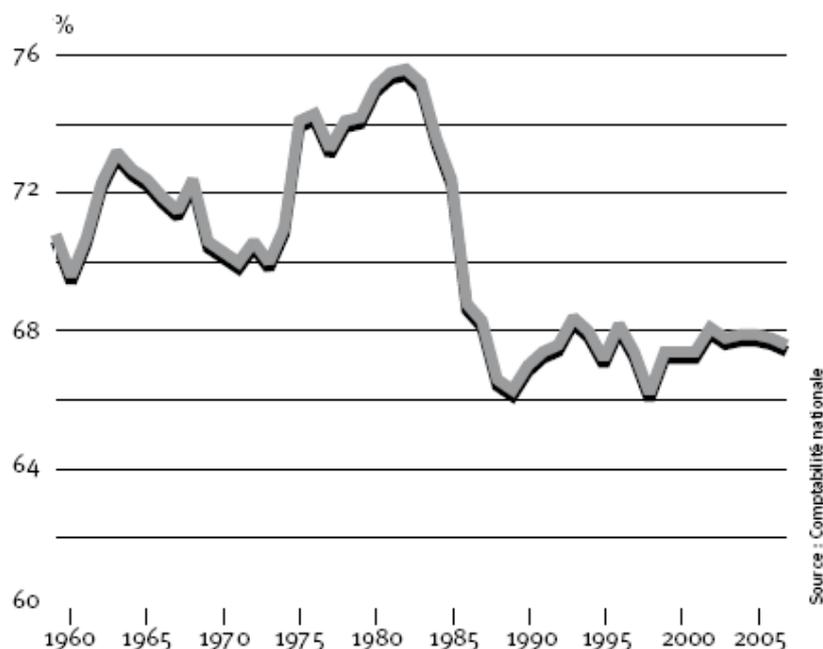
Graphique 1. Part des salaires dans la valeur ajoutée brute des sociétés non financières



La valeur ajoutée ainsi définie, bien que calculée "hors taxes" (en fait "hors TVA"), inclut néanmoins un certain nombre d'impôts sur la production et les salaires: par exemple la "vignette alcool", la TIPP sur les carburants, les droits sur le tabac, certaines taxes spécifiques frappant les sociétés d'assurances ou les laboratoires pharmaceutiques, ou encore les taxes sur salaires acquittées par des organismes dispensés de TVA. La valeur ajoutée, de ce fait, est dite "aux prix à la production". Or ces taxes (diminuées des éventuelles subventions de fonctionnement accordées à certaines sociétés) ont beaucoup augmenté: au début des années 1970, elles représentaient moins de 1% de la valeur ajoutée; en 2006, 3,6%. Pour éviter le risque d'interpréter comme baisse de la part des salaires ce qui provient d'une augmentation de la part du fisc, il est donc souhaitable de déduire tous les impôts sur la production (et les subventions de fonctionnement). La valeur ajoutée est alors dite "au coût des facteurs" (en abrégé VAB-CF). Une fois le passage des prix à la production au coût des facteurs opéré, le reste va soit au capital (c'est l'"excédent brut d'exploitation"), soit au travail salarié (c'est la masse salariale + la participation).

Si l'on calcule la part des salaires dans la VAB-CF (cf. graphique 2), la "bosse" des années 1974-1986 demeure, mais son amplitude s'est atténuée. Quant à la période récente, elle demeure inférieure d'environ 3 points aux valeurs moyennes qui prévalaient avant 1974, voire de 2 points si l'on prend comme référence les années 1969 à 1973. Une partie de l'explication de la baisse apparente de la part des salaires réside donc dans l'introduction, au sein du partage entre travail et capital, d'un troisième acteur, la collectivité, qui, au fil du temps, a ponctionné une portion faible mais croissante de la valeur ajoutée: en l'enlevant, le partage entre travail et capital demeure aujourd'hui moindre qu'il ne l'était durant la dernière partie des Trente Glorieuses, mais de façon moins accentuée.

Graphique 2. Part des salaires dans la valeur ajoutée brute (au coût des facteurs) des sociétés non financières



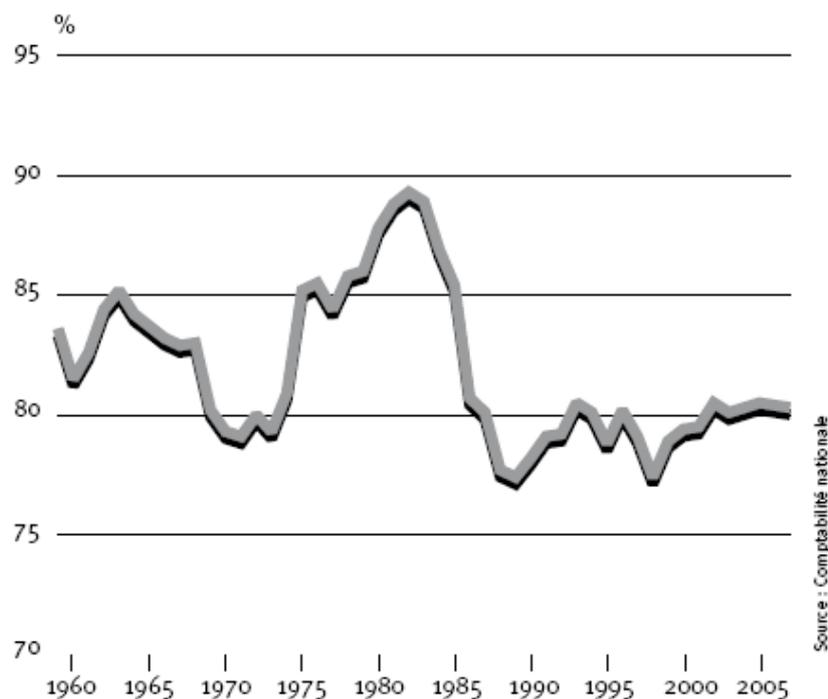
La question des amortissements

La part du capital dans la VAB-CF est calculée avant tout amortissement: elle est donc brute. Or, si l'activité productive requiert davantage d'équipements que ce n'était le cas il y a vingt ou trente ans, alors il faut aussi consacrer une part plus grande de la VAB-CF au remplacement des équipements usés ou obsolètes. Dans ce cas, on ne peut interpréter cette déformation éventuelle du partage de la VAB-CF comme l'indice d'une augmentation de la rémunération du capital. Pour prendre une image, si, pour réduire ma consommation de carburant, il me faut acheter une voiture plus coûteuse mais moins gourmande, je ne suis pas forcément mieux loti pour autant, car il me faut, à chaque kilomètre parcouru, imputer un amortissement un peu plus élevé et une consommation de carburant un peu moins élevée. Je ne serai gagnant que si le montant total des économies de carburant l'emporte sur le montant accru d'amortissement. Remplaçons voiture par équipements de production, carburant par salaires, et nous aurons une image assez fidèle du raisonnement d'un chef d'entreprise. Pour savoir si la part du capital dans les sociétés non financières s'est accrue, il faut donc en déduire ce que la Comptabilité nationale appelle la "consommation de capital fixe" et ne prendre en compte que ce qui reste ensuite, car seul ce reste rémunère le capital.

L'opération serait sans doute trompeuse si cette "consommation" était reprise purement et simplement des amortissements pratiqués dans la comptabilité, dont chacun sait qu'ils sont calculés uniquement en fonction de règles fiscales qui ne correspondent que de façon très approximative à la réalité de l'usure ou de l'obsolescence des équipements utilisés dans l'activité productive. Mais la Comptabilité nationale ne s'appuie pas (seulement) sur les comptabilités des entreprises: elle prend aussi en compte les enquêtes d'entreprise sur les durées de vie des équipements. Si bien que l'évaluation de la "consommation de capital fixe" est sans doute moins contestable que ne le sont les données figurant dans les "liasses fiscales" des entreprises.

En termes de valeur ajoutée nette (au coût des facteurs), le partage entre salaire et capital demeure fluctuant (graphique 3), mais les écarts entre la situation actuelle et les périodes antérieures se resserrent encore, au point de disparaître si l'on prend comme période de référence les années 1969-1973. Si l'on admet que la "bosse" des années 1974-1986 est davantage un accident historique - que l'on peut interpréter comme le temps de digestion du choc qu'a représenté le passage d'une période de croissance rapide à une période de croissance ralentie - qu'une norme de référence, il apparaît que les années récentes se situent à peu près à 1 point en dessous de la moyenne de la période 1959-1973.

Graphique 3. Part des salaires dans la valeur ajoutée nette (au coût des facteurs) des sociétés non financières



Les données chiffrées (6) montrent que, entre 1959 et 1973, la consommation de capital fixe des sociétés n'a cessé de baisser en proportion de la valeur ajoutée (CF), passant de 15,3% (1959) à 11,7% (1973), avec une moyenne de 12,4% au cours de ces années. Puis, de 1974 à 1987, la part de la consommation de capital fixe des SNF dans la VAB-CF remonte sensiblement, pour s'établir en moyenne à 14,1% (14,6% en 1987). Enfin, depuis cette date, cette part fluctue entre 14,5% et 15,3% (2007), avec une légère tendance à la hausse depuis 2000, la moyenne 1988-2007 s'établissant à 14,8%. Au total, entre la première période retenue et la dernière, la consommation de capital fixe absorbe 2,4 points de VAB-CF de plus.

On peut avancer deux explications à ce propos. La première est que, confrontées à une croissance ralentie et au coût élevé de la main-d'oeuvre durant les années 1974-1987, les sociétés non financières ont investi pour réduire leurs effectifs davantage que pour développer la production. Ce fut une période d'intenses restructurations (celles de la sidérurgie, la disparition de Creusot-Loire, de Lip...), coûteuses en emplois et amorçant le tournant de l'automatisation. Faute de données suffisantes, on peut difficilement valider cette hypothèse, mais elle ne paraît pas invraisemblable puisque, si l'on s'appuie sur les données par branche (c'est-à-dire par nature d'activité, et non pas par secteur institutionnel), le nombre de salariés des branches marchandes (hors agriculture et services financiers) a diminué entre 1974 et 1987 (passant de 12,55 millions à 11,84), tandis que la valeur ajoutée des branches retenues, en prix constants (c'est-à-dire après avoir éliminé l'incidence de l'inflation), est passée de 223 milliards d'euros (aux prix de 1980) à 282 milliards (7) soit 34% de volume de production supplémentaire par salarié. Il semble bien que les entreprises de ces branches aient assez largement privilégié des stratégies visant à réduire les coûts plutôt qu'à augmenter la production. Elles ont en quelque sorte remplacé du travail par du capital, en privilégiant la productivité plus que l'accroissement de production.

La deuxième explication, qui vaut davantage pour la dernière période retenue (période marquée par deux embellies assez remarquables tant pour la croissance économique que pour l'emploi: 1987-1990 et 1997-2001), met l'accent sur l'accélération du virage technologique intervenu depuis une quinzaine d'années, avec l'informatisation accélérée et son corollaire, l'obsolescence accélérée des matériels. Un ordinateur est déclassé en moins de trois ans, alors qu'une machine-outil non pilotée par ordinateur pouvait demeurer opérationnelle une dizaine d'années. En d'autres termes, la croissance plus rapide de la consommation de capital fixe que de la valeur ajoutée pourrait s'expliquer moins par une intensification des équipements par salarié que par une obsolescence plus rapide de ces équipements ou, au moins, d'une partie d'entre eux.

Toujours est-il que, si l'on raisonne en valeur ajoutée nette (après déduction de la consommation de capital fixe), le "gâteau" partageable entre le travail et le capital a progressé moins vite que la valeur ajoutée brute. Et de ce fait, les parts relatives de l'un et de l'autre sont demeurées plus stables durant l'ensemble de la période que ne l'indiquent les chiffres bruts.

Ainsi, une fois la "bosse" centrale mise à part, le partage salaire/capital apparaît relativement stable au cours du temps. En tout cas, il paraît difficile de soutenir qu'il existerait " *une baisse tendancielle de la part salariale*", pour reprendre le titre du papier de Michel Husson. Ou alors il faudrait inverser les choses et voir la partie centrale du graphique comme une norme historique et les autres périodes comme des écarts à cette norme. Mais, même ainsi, il est difficile de qualifier ce double écart (avant et après) de "baisse tendancielle", puisque la baisse aurait été rompue entre 1974 et 1982.

Or, durant les années 1980 à 1984, l'ensemble des sociétés non financières a perdu de l'argent, leurs charges ayant excédé leurs produits, et elles ont été globalement en perte. "Globalement" signifie que certaines ont pu ne pas l'être (d'où le paiement d'impôts sur les bénéfices), mais que les pertes des unes l'ont emporté sur les profits des autres. Il est clair que, dans un système économique comme le nôtre, il s'agit là d'une situation qui ne peut se perpétuer, sous peine de voir le tissu économique s'effriter et disparaître en grande partie. C'est d'ailleurs (cf. *infra*) ce qui s'est en partie produit. Voilà pourquoi choisir comme point de comparaison 1982, l'année noire de l'ensemble des sociétés non financières - elles ont perdu globalement 8 milliards d'euros cette année-là, soit 16 milliards en euros d'aujourd'hui -, est très contestable: cela revient à désigner comme norme de référence une situation non viable pour le système économique.

Comparaisons européennes

Les comparaisons internationales sont toujours délicates, tant les structures économiques et sociales diffèrent d'un pays à l'autre, même au sein de l'Union européenne. Ainsi, dans un pays où l'essentiel de la protection sociale est financé par des cotisations sur les salaires, la masse salariale tend à être plus importante que dans un pays où elle est financée essentiellement par l'impôt. En effet, dans le second cas de figure, une partie plus ou moins importante de la charge du financement repose sur les entreprises, taxées sur leurs profits (impôt sur les sociétés) ou sur leur activité (taxe professionnelle), ainsi que sur l'ensemble de la population (y compris les retraités et les titulaires de revenus du capital), pour ce qui concerne les impôts indirects, ou sur une part plus ou moins importante de la population pour ce qui concerne les impôts sur le revenu. Ce dernier cas concerne par exemple le Royaume-Uni, le Danemark ou la Suède, où les prélèvements s'effectuent surtout en aval, soit sur les revenus (Danemark), soit sur les impôts indirects (Royaume-Uni). Or ces derniers, s'ils sont de type TVA, ne sont pas comptabilisés dans la valeur ajoutée des différents secteurs institutionnels. En outre, le niveau de protection sociale, donc celui des prélèvements, diffère d'un pays à l'autre. Enfin, les systèmes de comptabilité nationale, jusqu'à leur unification au sein de l'UE, différaient sensiblement. Cette dernière raison pousse à se méfier des bases de données type Ameco ou OCDE, qui ne signalent pas les ruptures méthodologiques dans la comptabilité nationale d'un même pays.

C'est pour cette dernière raison que nous avons choisi de faire démarrer les comparaisons entre pays de l'UE en 1990 (8) D'une part, trop rares sont les pays qui disposent d'une Comptabilité nationale conforme au système européen (le SECN base 1995) pour les années antérieures: en 1980, seuls quatre pays (France, Italie, Pays-Bas et Finlande) sont dans ce cas, les autres pays ayant commencé plus tardivement - 1981 (Danemark), 1985 (Belgique), 1990 (Royaume-Uni), 1993 (Suède), 1995 (Espagne, Autriche et Portugal), 2002 (Irlande), 2003 (Grèce et Luxembourg). D'autre part, il n'est pas exclu que, dans des pays comme l'Italie, les Pays-Bas ou le Danemark, ces années aient été atypiques, du fait des délais d'ajustement des règles sociales au changement d'environnement économique intervenu entre 1973 et 1980 (chocs pétroliers, ralentissement de la croissance, accentuation de la concurrence mondiale).

Tableau 1. Part des salaires dans la valeur ajoutée nette (CF) des SNF (en %)

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2007
Allemagne	-	-	77,9 %*	77,0 %	75,1 %	70,5 %	68,3 %
Autriche	-	-	-	78,3 %	71,5 %	71,1 %	68,9 %
Belgique	-	76,1 %	71,6 %	76,5 %	78,2 %	74,5 %	73,2 %
Danemark	-	77,4 %	78,7 %	75,5 %	74,3 %	78,2 %	77,1 %***
Espagne	-	-	-	71,3 %	76,3 %	78,4 %	79,8 %
Finlande	76,1 %	78,6 %	82,6 %	69,8 %	64,8 %	66,3 %	63,4 %
France	87,8 %	85,4 %	78,2 %	78,8 %	79,4 %	80,5 %	80,3 %
Irlande	-	-	-	-	-	49,6 %	49,6 %
Italie	65,3 %	63,9 %	65,7 %	62,1 %	63,0 %	67,2 %	69,5 %
Pays-Bas	75,6 %	69,9 %	71,6 %	71,7 %	70,7 %	69,5 %	68,1 %
Portugal	-	-	-	76,9 %	78,5 %	81,7 %	80,9 %
Royaume-Uni	-	-	75,1 %	72,3 %	74,4 %	73,8 %	73,1 %***
Suède	-	-	82,0 %**	71,5 %	82,1 %	80,7 %	78,8 %

Source : Eurostat

Notes : * 1991 ; ** 1993 ; *** 2006.

Sur les neuf pays pour lesquels on dispose de données sur toute la période 1990-2007 (9) trois connaissent une hausse - de l'ordre de 2 points en Belgique et en France, et de l'ordre de 4 points en Italie (10)-, et six connaissent une baisse, dont trois de plus de 3 points: elle atteint même 19 points (!) en Finlande et frôle les 10 points en Allemagne. Même si, dans ce dernier cas, on peut penser que cela tient largement au fait que, en raison du taux de change choisi lors de l'intégration de l'ancienne RDA dans la République fédérale (1 pour 1), ce qui a provoqué le licenciement de nombre de salariés des *Länder* de l'Est, le fait que la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée nette se poursuive au cours des dernières années montre clairement qu'il s'agit aussi d'un phénomène de déflation salariale généralisée. Il en est de même en Finlande. En outre, l'ampleur des fluctuations dans certains pays est impressionnante: en Suède, la première moitié de la décennie est marquée par une baisse de 10 points, suivie d'un redressement de même ampleur au cours de la deuxième moitié de la même décennie. Il en est de même au Danemark, mais dans des proportions moindres et pas pour la même période (la baisse se produit tout au long de la décennie 1990 et la remontée ne commence qu'après 2000). Certes, le niveau élevé de protection sociale dans les pays scandinaves a dû amortir largement ce choc déflationniste dont ont été victimes les salariés, mais on peut constater que la flexibilité dans la gestion des effectifs et dans les politiques salariales y est bien plus importante qu'en France. Enfin, bien que l'on ne dispose pas de données antérieures à 1995 pour trois pays, les évolutions qui les concernent sont également marquées depuis cette date: forte progression en Espagne (+ 8 points) et au Portugal (+ 4 points), très forte diminution en Autriche (- 10 points), qui semble s'aligner sur son voisin allemand.

Bref, il apparaît que, dans l'ensemble des douze pays analysés, la tendance à la baisse concerne davantage de pays que la tendance à la hausse; et lorsqu'il y a baisse, celle-ci est nettement plus marquée que les quelques hausses constatées. En outre, dans plusieurs pays, l'ampleur des fluctuations contraste avec la relative stabilité du cas français. Il est donc possible de parler d'exception française sur ces deux points: on n'y repère pas de baisse, et les fluctuations quinquennales sont de faible ampleur.

Alors, Europe du Nord contre Europe du Sud? Derrière une explication de type géographique qui, à l'évidence, n'en est pas une, on relèvera que les pays très exposés à la concurrence internationale et dépendant fortement, pour leur activité économique intérieure, d'un bon niveau d'exportations, ont peut-être été davantage contraints que les pays de l'Europe du Sud à maintenir une compétitivité-prix essentielle pour eux. Mais, paradoxalement, il est possible aussi que, rompus à l'art de la négociation collective, ils aient agi plus facilement que ceux où, au contraire, prévalent des syndicats moins gestionnaires et plus "oppositionnels": des formes plus ou moins prononcées de "cogestion" ont pu amener les représentants des salariés à accepter

plus facilement des ajustements pourtant difficiles à digérer par la "base". On peut aussi évoquer la plus grande confiance dans les institutions qui, selon Algan et Cahuc (11) caractériserait ces pays. Mais plutôt que d'avancer des hypothèses qui relèvent plus de la "sociologie de bazar" que d'une analyse approfondie, mieux vaut en rester au constat: dans une Europe où la compression de la part des salaires est une tendance dominante, la France, l'Espagne, l'Italie semblent faire exception. Michel Husson n'a donc pas complètement tort dans son analyse.

Il reste deux points à éclaircir sur cette question du partage de la valeur ajoutée. D'abord, pourquoi les années 1974-1987 ont-elles été caractérisées par cette "bosse" dans le partage de la valeur ajoutée? Ensuite, bien que la France soit très peu concernée, voire pas du tout, par le mouvement assez général (au moins dans les pays de l'Union européenne) de baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée des SNF, pourquoi les salariés dans leur ensemble ont-ils le sentiment d'avoir été sacrifiés dans le partage? On verra que ces deux questions ne sont pas sans rapports.

Pourquoi la période 1974-1987 a-t-elle été atypique?

Si l'on suit les analyses du courant de la régulation (12) depuis le milieu des années 1960, les gains de productivité des entreprises françaises n'ont cessé de ralentir, tandis que leur masse salariale poursuivait sur sa lancée. Pour empêcher leur excédent brut d'exploitation de trop se comprimer, les firmes ont alors joué la carte de l'inflation, en tentant de répercuter sur leurs clients les hausses de leurs coûts de production. Toutefois, en raison de règles d'indexation des salaires plus ou moins formalisées au sein des entreprises, la stabilisation de la part des salaires ne pouvait s'effectuer qu'au prix d'une accentuation sans cesse plus grande de l'inflation. Le fort ralentissement de la croissance économique intervenu à partir de 1974 a alors aggravé le problème, et l'écart entre le rythme de progression de la masse salariale et celui de la productivité a entraîné un alourdissement de l'endettement d'une grande partie des entreprises, tandis que les charges financières croissantes (liées à l'endettement) comprimaient encore davantage le résultat net des entreprises. Les tentatives menées alors pour freiner l'inflation (la période du gouvernement Barre, de 1976 à 1979) risquant d'accentuer encore la fragilité financière de nombre d'entreprises, le gouvernement s'est résolu à agir sur l'indexation des salaires pour tenter de rompre le cercle vicieux inflationniste.

Le changement d'orientation politique de 1981 a empêché qu'il en soit ainsi, jusqu'à ce que la dégradation inquiétante des comptes extérieurs contraigne le nouveau gouvernement à un "plan de rigueur" (13) suivi d'une ferme politique de désindexation des salaires sur les prix (à partir de 1984), de manière à redonner de l'oxygène aux entreprises et leur permettre de dégager de quoi se moderniser, au sein d'un système productif en pleine transformation (début de l'informatisation et des technologies qui en sont issues, ainsi que des nouvelles méthodes de gestion fondées sur la qualité et la réduction des stocks) et d'une accélération de la concurrence internationale.

De cette analyse, dont les grandes lignes font aujourd'hui quasiment l'unanimité parmi les macroéconomistes, on peut tirer la conclusion que les années 1974-1986 ont été des années de transition entre deux régimes de croissance: l'un, appuyé sur des gains de productivité élevés et une industrialisation croissante - régime caractérisé par des investissements élevés, donc des besoins de financement qui poussaient les firmes à augmenter leurs prix -, l'autre, appuyé sur de moindres gains de productivité et une substitution des services à l'industrialisation comme moteur de la croissance - régime caractérisé par de moindres investissements, mais une large recomposition du tissu productif et une concurrence internationale accrue. Il est donc difficile de considérer cette période de transition comme une norme salariale durable, à l'inverse de la plupart des analyses qui concluent à une baisse de la part des salaires par rapport à cette période.

Mais cette période difficile pour les entreprises a eu des conséquences durables. Faute d'avoir trouvé rapidement des modes de régulation adaptés, les entreprises ont été amenées à sacrifier des investissements à leurs yeux moins vitaux ou moins immédiatement productifs. Il est probable que là réside la raison principale pour laquelle les entreprises françaises ont moins bien et moins vite que d'autres pris le tournant de la *lean production* (la "production maigre", c'est-à-dire la réduction des stocks grâce au "juste-à-temps" et au "zéro défaut", introduits par les firmes japonaises à la fin des années 1970) et de l'appropriation des nouvelles technologies dans les années 1980 (14) Sans doute, bien d'autres raisons ont joué, mais ces difficultés à prendre un tournant technologique et organisationnel majeur ne sont pas étrangères à la croissance en moyenne plus faible de la France par rapport à l'Allemagne, au Japon, aux Etats-Unis et même au Royaume-Uni durant les années 1980.

Sur le plan microéconomique, les entreprises ont cherché à retrouver de la flexibilité, c'est-à-dire à transformer une partie de leurs coûts fixes en coûts variables, rapidement ajustables en fonction de la conjoncture: recours à la sous-traitance, externalisation des fonctions secondaires de l'entreprise, etc. Faute de

parvenir à flexibiliser les coûts salariaux par la négociation, comme ce fut le cas dans les pays scandinaves et en Allemagne, elles ont forcé la porte en multipliant les contrats temporaires et les temps partiels. Au fond, la dégradation qualitative du marché du travail observée dans les années 1990 trouve sans doute son origine dans l'impossibilité de négocier une réduction de leurs coûts salariaux lorsque les entreprises françaises en avaient impérativement besoin.

Au contraire, dans les pays nordiques (en y incluant les Pays-Bas et l'Autriche, mais en excluant l'Allemagne), l'évolution a pu s'effectuer sans drame majeur, parce que la protection sociale, d'une part, et les emplois publics, d'autre part, ont joué un rôle d'amortisseur essentiel. C'est le paradoxe d'une société frappée par la mondialisation: loin de déclasser le rôle de l'Etat et du social, comme le croient les libéraux de toute tendance, la mondialisation le rend plus nécessaire, tout en le transformant. Il s'agit moins de produire, de contrôler ou de planifier que d'investir dans les hommes, en les formant, en leur assurant des revenus de remplacement et en les protégeant contre les aléas du sort. L'Etat d'investissement social est, plus que jamais, au coeur des mutations des sociétés contemporaines.

Pourquoi les salariés français s'estiment-ils victimes?

Comment ne pas noter la contradiction ? D'un point de vue macroéconomique (évolution d'ensemble), les salariés en France ont plutôt mieux tiré leur épingle du jeu, alors que, d'un point de vue microéconomique (la situation de chacun), ils s'estiment victimes (15) On se bornera ici à trois explications possibles.

Si les salariés ont, aujourd'hui, le sentiment d'être les victimes d'une répartition à leurs yeux de plus en plus inégalitaire, alors même que les données disponibles ne vont pas dans ce sens, il faut sans doute l'attribuer à deux évolutions majeures. La première est la montée des cotisations sociales (CSG et CRDS incluses) sur les salaires bruts. Malheureusement, la Comptabilité nationale ne permet pas de mesurer ce phénomène dans les comptes publiés, car elle ne détaille pas les cotisations sociales salariales par secteur institutionnel, tandis que la CSG et la CRDS, qui sont juridiquement des impôts (et non des cotisations sociales), voient leur montant désormais intégré dans les impôts sur le revenu payés par les ménages. Néanmoins, puisque ces deux prélèvements fiscaux sont effectués à taux fixes sur la totalité des revenus salariaux (seule la participation y échappe), il est possible d'en calculer le montant. En supposant que les taux de cotisations sociales sur le salaire brut sont identiques pour l'ensemble des salariés et qu'ils sont donc analogues dans les SNF à ce qu'ils sont dans l'ensemble de l'économie, on peut évaluer comme suit les prélèvements sociaux sur salaires bruts, et donc les salaires nets (tableau 2).

Tableau 2. Salaires bruts et salaires nets dans les SNF (en milliards d'euros courants)

	1990	1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Salaires bruts	247,2	279,3	348,3	384,0	394,4	410,9	427,7	446,8	468,4
CSG/CRDS		6,4	26,5	29,2	30,0	31,2	33,2	34,7	36,3
Cot. sociales salariales	41,7	49,2	45,1	50,7	52,7	55,0	57,7	61,1	63,6
Salaires nets	205,6	223,7	276,7	304,2	311,7	324,7	336,8	351,0	368,5
Salaires nets/ salaires bruts (en %)	83,14 %	80,09 %	79,44 %	79,22 %	79,03 %	79,02 %	78,75 %	78,56 %	78,67 %

Source : Comptabilité nationale

Au cours des dix-sept dernières années, près de 5 points de salaires bruts ont glissé des salaires nets vers les prélèvements sociaux. Si cela n'avait pas été le cas, les salaires nets seraient (en 2007) supérieurs de 21 milliards d'euros à ce qu'ils ont été réellement et, en moyenne, chaque salarié à temps plein percevrait environ 120 euros de plus par mois, soit 5,5% de plus que ce que, en moyenne, chacun des 14 millions de salariés (environ) des SNF a perçu. Evidemment, les revenus de remplacement financés par les cotisations sociales - retraites, indemnités journalières d'assurance maladie et indemnités d'assurance chômage - auraient sans doute diminué, ainsi que certaines autres prestations sociales. Ou bien ces cotisations sociales seraient venues alourdir le poids des cotisations patronales, auquel cas il est vraisemblable que les salaires bruts auraient diminué. Même si l'on ne peut réécrire l'histoire et savoir ce qui se serait passé, il est probable que des

ajustements de cette nature auraient eu lieu et que, par conséquent, les salaires nets n'auraient sans doute pas grossi de 21 milliards par rapport à ce qu'ils ont été en 2006. Reste que la ponction sociale accrue a sans doute amené une fraction des salariés à subir une stagnation, voire une baisse de leur pouvoir d'achat effectif, d'autant moins justifiée à leurs yeux que les 35 heures ont conduit les entreprises à accentuer leurs efforts de productivité horaire.

Quant à la seconde évolution, elle provient justement des 35 heures. Celles-ci ont amené les employeurs des SNF à embaucher environ 300 000 salariés supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail (16). Pour compenser cette surcharge salariale (ainsi que celle issue de l'évolution du Smic horaire, qui, entre la moyenne de 1997 et celle de 2007, a progressé de 41,7%), les employeurs ont cherché à réduire les augmentations de salaire, à gagner en productivité horaire et à user de dispositions négociées dans le cadre des accords de réduction du temps de travail - comme la modulation qui, en rendant possible la variation des horaires hebdomadaires sous réserve que la moyenne annuelle ne dépasse pas la durée légale, leur permettait de verser moins d'heures supplémentaires. Au total, dans bon nombre d'entreprises, la masse salariale a progressé davantage en raison des embauches qu'en raison des augmentations de salaire en faveur des salariés en place. Ainsi, entre 1997 et 2006, la productivité apparente du travail (mesurée par la valeur ajoutée brute par heure de travail salarié) dans les branches principalement marchandes (17) a augmenté (en volume, c'est-à-dire après élimination de l'inflation) de 21%. Mais la rémunération individuelle par salarié (salaire + prélèvements sociaux) n'a progressé, en pouvoir d'achat, que de 6% durant la même période, tandis que le nombre de salariés progressait de 15%: les gains de productivité horaire se sont traduits par des gains de pouvoir d'achat annuel nettement moindres parce que, entre-temps, la durée annuelle du travail a diminué (d'une centaine d'heures par an environ), ce qui a nécessité des embauches et permis à davantage de salariés de travailler. Au fond, tout s'est passé comme si les employeurs avaient distribué aux salariés les gains de productivité obtenus sous forme de réduction du temps de travail et d'embauches compensatrices plutôt que sous forme de hausse des salaires individuels.

Enfin, la multiplication des emplois précaires, qu'ils soient temporaires ou à temps partiel subi, ainsi que l'ampleur des restructurations du tissu productif dues notamment à la mondialisation, ont entraîné des ruptures fréquentes de carrière salariale pour un nombre non négligeable de travailleurs. Ainsi, selon l'Insee, entre 1993 et 2005, un quart des salariés du secteur privé ont vu leur revenu salarial annuel (c'est-à-dire le montant de salaire net perçu effectivement durant l'année, majoré du montant des éventuelles indemnités d'assurance chômage) amputé de 2 à 7% au cours de chacune des années étudiées. Bien entendu, ce ne sont pas toujours les mêmes, sinon ces pertes, en se cumulant, finiraient par aboutir à des revenus salariaux quasiment nuls. Mais, justement, compte tenu du fait qu'il existe une sorte de "rotation" dans les pertes salariales, ce sont, au total, bien plus d'un quart des salariés du secteur privé qui ont enregistré des pertes de revenu salarial au moins une fois d'une année sur l'autre au cours de cette période. Par rapport à la période antérieure, celle des Trente Glorieuses, il s'agit d'un changement considérable, car, alors, bien rares étaient les salariés dont le pouvoir d'achat ne progressait pas d'une année sur l'autre. Certes, la même étude souligne que le nombre de salariés dont le revenu salarial progresse est bien supérieur à celui dont le revenu salarial régresse, ce qui explique que, globalement, le revenu salarial moyen (et médian) progresse. Mais nombre de salariés perçoivent le vent du boulet sans pour autant être touchés, ce qui les amène à craindre d'être les prochains sur la liste.

Incontestablement, la mondialisation, mais sans doute aussi les changements technologiques, voire la "flexi-sécurité" - qui pour certains est composée, à la façon du pâté d'alouette, de beaucoup de flexibilité et de bien peu de sécurité -, jouent un rôle majeur dans ces fluctuations du revenu salarial. Mais ce constat n'est pas lié à une réduction de la part salariale dans l'ensemble de la valeur ajoutée: il montre simplement que, en France, les disparités d'évolution salariale sont masquées par une évolution moyenne (ou médiane) positive.

Alors, entre profits et salaires, rien ne bouge sur le long terme? Pas vraiment.

De la bulle salariale à la bulle actionnariale

L'analyse qui précède ne dit rien d'une variable pourtant essentielle : la répartition du profit réalisé par les SNF. Elle est pourtant formidablement instructive. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder les données de la Comptabilité nationale (après les avoir transformées en euros 2007 pour rendre les comparaisons dans le temps plus faciles). On y calcule en effet un "revenu disponible brut" (RDB) pour les SNF comme pour les autres secteurs. Ce terme désigne ce qui reste aux sociétés non financières une fois qu'elles ont comptabilisé l'ensemble de leurs charges (à l'exception de la consommation de capital fixe, que l'on peut assimiler à l'amortissement des équipements utilisés), mais aussi leurs impôts et les dividendes versés à leurs actionnaires. Bien entendu, les dividendes perçus de la part de leurs filiales ou participations, leurs revenus de

placement, les remboursements de sociétés d'assurances ou les subventions reçues sont également comptabilisés. Le RDB est un concept donc assez proche du *cash flow* en comptabilité d'entreprise: c'est ce dont disposent les entreprises pour investir, se désendetter ou couvrir leurs besoins en fonds de roulement une fois qu'elles ont rémunéré leurs capitaux empruntés ou leurs capitaux propres et payé leurs impôts sur les bénéfices. Lorsque l'on retire de ce RDB la consommation de capital fixe, on obtient le revenu disponible net: c'est donc ce dont disposent les entreprises une fois qu'elles ont remplacé le capital fixe usé ou obsolète dont elles se servaient. D'une certaine manière, c'est leur force de frappe en fonds propres, qu'elles peuvent compléter éventuellement par des emprunts.

Or, au cours de la période 1970-2007 (on pourrait remonter plus haut, mais au prix de certaines approximations), ce revenu disponible net (RDN) est devenu négatif à deux reprises. D'abord entre 1974 et 1985: en euros 2007, le RDN est devenu négatif jusqu'à 41 milliards d'euros. L'explication en est simple: la montée de la part des salaires dans la valeur ajoutée avait réduit le RDB de l'ensemble des SNF dans de telles proportions qu'elles ne parvenaient même plus à amortir leurs équipements. On pourrait qualifier cette période de "bulle salariale". Conséquence: les versements nets de dividendes (18)aux actionnaires ont alors été réduits à peu de chose: de 12 à 20 milliards d'euros 2007 selon les années, soit de 2,5 à 3% de la valeur ajoutée brute réalisée par les SNF durant ces années "grises". Pour faire bref, on peut dire que les salaires comprimaient alors tellement le profit brut (avant paiement des charges financières, des impôts et des dividendes) que les dividendes, eux aussi, étaient comprimés et que les entreprises devaient alors avoir recours à l'endettement pour financer leurs éventuels projets d'investissements ou le remboursement de leurs emprunts antérieurs.

Mais - surprise! - le RDN des sociétés non financières est également devenu négatif depuis 2004, pour atteindre 25 milliards d'euros en 2007. Pas autant que durant les années grises de la période 1974-1985, mais néanmoins pour des montants qui sont loin d'être négligeables et qui représentent 2,6% de leur valeur ajoutée brute. Cette fois, cependant, les salaires n'y sont pour rien: depuis 2004, c'est presque l'encéphalogramme plat sur le graphique de la part des salaires: 80,5% de la valeur ajoutée nette (au coût des facteurs) en 2002, 80,3% en 2004 comme en 2007. Ce qui augmente, en revanche, ce sont les dividendes nets versés: 77 milliards d'euros en 2007, 8% de la valeur ajoutée brute, un record depuis que nous disposons d'une Comptabilité nationale. En d'autres termes, pour payer les dividendes exigés ou promis à leurs actionnaires, les sociétés non financières dans leur ensemble sont contraintes de s'endetter, car elles ne disposent pas de suffisamment de fonds propres issus de leur activité. Leur *cash flow* est devenu négatif. A la bulle salariale des années 1980 a succédé la bulle actionnariale des années 2000.

Une première explication réside dans le slogan des "15% de rendement sur fonds propres" souvent cité. Même s'il ne s'agit que d'un slogan, et non d'un engagement contractuel, bon nombre de sociétés cotées se sont efforcées de le mettre en pratique, sans doute pour que leur cours en Bourse ne souffre pas de la comparaison avec d'autres sociétés. Mais ce rendement est impossible à tenir pour l'ensemble des sociétés lorsque leur valeur ajoutée ne progresse que de 2 à 3% au mieux... à moins que ne se réduise la part salariale. Une deuxième explication réside dans le fait que, durant ces années-là, le coût des capitaux empruntés est devenu moindre que la rentabilité du capital investi. Nombre d'entreprises ont alors dû céder aux mirages de l'"effet de levier": je réduis mon *cash flow* et j'emprunte, ce qui me permet de dégager une marge qui me permettra de mieux rémunérer mes actionnaires... dont je suis. Cet "effet de levier" a engendré une économie d'endettement que la crise actuelle met à mal.

Mais, au fond, peu importe l'explication à privilégier: le résultat seul compte. La bulle actionnariale a mis les sociétés autant en difficulté que la bulle salariale il y a un quart de siècle. Et la conséquence risque fort d'être la même: des entreprises durablement affaiblies, qui ne pourront préparer l'avenir et investir pour amorcer le développement durable sans lequel notre civilisation tout entière sera privée d'avenir. Sans compter que, avant qu'elle n'explose, la bulle actionnariale avait formidablement enrichi une petite caste d'actionnaires et de dirigeants qui, en menant une existence "bling bling", clinquante, ont fait miroiter un mode de vie qui a exacerbé le sentiment de manque et la frustration de nombreux salariés: "ils" mènent la grande vie pendant que je trime. Le plus triste dans cette affaire, cependant, est que des salariés qui n'y sont pour rien vont aussi trinquer et payer l'addition. L'économie a - aussi - besoin d'une régulation morale pour tourner rond.

Notes

(1) Voir <http://hussonet.free.fr/parvabis.pdf>. Michel Husson étant membre du conseil scientifique d'Attac France, son analyse est accessible également par le biais du site Attac (www.france.attac.org/spip.php?article7552).

(2) Curieusement, Michel Husson, dans son papier, appelle "entreprises non financières" ce que la Comptabilité nationale dénomme "sociétés non financières" (SNF), et il réserve le terme de "sociétés non financières" à ce que la Comptabilité nationale appelle "entreprises non financières", c'est-à-dire l'addition des SNF et des entreprises individuelles. Cette inversion étant susceptible de créer des confusions, on reprendra dans le texte qui suit les dénominations de la Comptabilité nationale, les SNF (en termes techniques, il s'agit de S11) renvoyant aux seules sociétés produisant des biens ou services non financiers marchands, tandis que le terme "entreprises non financières" désignera l'ensemble des SNF et des entreprises individuelles.

(3) En 1949, dans l'actuelle France métropolitaine, on dénombrait 11,8 millions de salariés (non compris les jeunes du contingent effectuant leur service militaire) et 7,3 millions de non-salariés (y compris les aides familiaux déclarés comme tels). Les premiers représentaient donc 62 % de la population active occupée (56 % en 1901, selon les reconstitutions effectuées par Olivier Marchand et Claude Thélot à partir des recensements; comme une partie de ces salariés étaient au chômage, la proportion d'emplois salariés à l'orée du XXe siècle était sans doute plutôt de l'ordre de 52 à 53 %).

(4) Voir *Le Mouvement économique en France, 1949-1979*, Insee, 1981.

(5) Plus-value non pas au sens marxiste, mais au sens banal du terme (le fait qu'un bien se revende plus cher qu'il n'a été acheté): que l'on pense à la polémique autour de la "plaque" des chauffeurs de taxi, dont la revente est considérée par eux comme un élément de leur retraite et que le rapport Attali propose de supprimer.

(6) Dans le système actuel de comptabilité nationale (dit SEC 95), les chiffres de consommation de capital fixe ne sont disponibles qu'à partir de 1978. Pour la période 1959-1978, on a donc eu recours au système antérieur (SECN), dont les chiffres de consommation de capital fixe sont peu différents (ainsi, en 1978, la consommation de capital fixe des SNF s'élevait à 22,2 milliards d'euros selon le SEC 95, et à 22 milliards d'euros selon le SECN base 1980, qui retient le concept de "sociétés et quasi-sociétés" et non celui de SNF).

(7) Source des données concernant la valeur ajoutée et l'emploi salarié par branche: "20 Ans de compte nationaux, 1970-1989", *Insee-Résultats* n° 104-105, 1990.

(8) Les données sont issues de la base d'Eurostat. Avant 1999, les chiffres sont donnés en ECU (European Currency Unit, monnaie composite créée essentiellement en raison des prix agricoles garantis au sein de la CEE), ce qui explique qu'ils diffèrent des chiffres de la Comptabilité nationale française, dans laquelle la conversion s'est faite en divisant toutes les données en francs par le taux de change de l'euro. Toutefois, cela ne change rien à la part des salaires dans la valeur ajoutée.

(9) Pour la Suède, la série commence en 1993 et, pour l'Allemagne, en 1991 en raison de la réunification intervenue en 1990.

(10) Dans ce dernier cas, il est vraisemblable que cette hausse est principalement, si ce n'est uniquement, liée à la transformation du statut des "travailleurs économiquement dépendants", considérés comme indépendants jusqu'en 2003 et désormais partiellement rattachés au salariat (voir "Droit du travail: les faux indépendants", *Alternatives Economiques*, n° 276, janvier 2009).

(11) Yann Algan et Pierre Cahuc, *La Société de défiance*, Editions de la Rue d'Ulm, 2006.

(12) Voir en particulier Robert Boyer et Jacques Mistral, *Accumulation, inflation, crises*, PUF, 1978; Bernard Billaudot, *Régulation et croissance*, L'Harmattan, 2001; et Jacques Mazier, Maurice Baslé et Jean-François Vidal, *Quand les crises durent*, Economica, 2e éd., 1993; auxquels il faut ajouter les travaux plus économétriques menés dans les années 1970 par l'Insee, *Fresque historique du système productif* (1974), sous la direction de Christian Sautter, et *La Mutation industrielle de la France* (1975), sous la direction de Bernard Guibert.

(13) Sur toute cette période, voir les *Mémoires* de Jacques Delors (qui fut ministre des Finances du gouvernement Mauroy), Plon, 2004.

(14) Par exemple, la micro-informatique, initialement lancée par Bull et sa filiale Zenith, a très vite été reprise en main par Apple puis Windows pour le *software*, et par Intel et IBM pour le *hardware*.

(15) Ce qui explique la floraison de livres reprenant le thème de la "baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée", estimée suffisamment plausible pour que leurs auteurs n'aillent pas vérifier le bien-fondé de la thèse. Cf., dans les parutions récentes, le livre de François Rufin, *La Guerre des classes* (Fayard, 2008), ou celui de Jacques Cotta, *Riches et presque décomplexés* (Fayard, 2008).

(16) Evaluation dérivée de celle faite par la Dares du nombre total d'emplois ayant été engendrés par les 35 heures dans les secteurs marchands (350 000 emplois).

(17) Les informations nécessaires à ce calcul n'étant pas disponibles pour les seules SNF, on a recours aux branches principalement marchandes (hors activités financières et services aux particuliers, cette dernière branche étant composée fréquemment d'entreprises individuelles - cafés, restaurants, hôtels - ou d'associations pour les services à domicile), dont le champ est proche: ainsi, en 2000, la valeur ajoutée brute de ces branches "pesait" 845 milliards d'euros, alors que la valeur ajoutée brute des SNF, la même année, était de 725 milliards d'euros. La différence provient essentiellement des entreprises individuelles.

(18) Le versement des dividendes est égal à la différence entre les dividendes reçus (en provenance des filiales ou participations dans d'autres sociétés) et des dividendes versés. D'où l'expression de "dividendes nets". Ces sommes incluent les versements assimilés aux dividendes: revenus des gérants majoritaires de SARL, "jetons de présence", *stock-options*, etc.