

LES CAHIERS

SALAIRES ET CRISE

N° 39

*Cahier coordonné par Joël MAURICE
Problématique du débat par Pierre HERITIER
Contributions de Mireille BARDOS, Jean-Louis DAYAN, Jacques FREYSSINET,
Michel FRIED, Jean-Pierre MOUSSY*

Septembre 2009

SOMMAIRE

PROPOS INTRODUCTIF	4
LA PROBLEMATIQUE DU DEBAT	5
1. QUELLES SONT LES DONNEES ?	9
2. UN ESSAI D'INTERPRETATION	26
3. POUR UN REEQUILIBRAGE EN FAVEUR DES SALAIRES : quelques propositions	38
CONCLUSION	53
POST SCRIPTUM	54
ANNEXES	55

Propos introductif

Ce cahier Lasaire aborde la crise sous l'angle des salaires.

Cet aspect est presque partout éclipsé par l'approche financière (pénurie de liquidité, risque systémique) ou l'approche économique (plans de relance) de la crise actuelle, contrairement au New Deal mis en place par Roosevelt lors de la Grande dépression des années 1930, qui s'appuyait sur trois piliers, financier, économique et social.

La France s'est à peine écartée de cette négligence générale à l'égard du pilier social. Il a fallu attendre le 18 février 2009 pour que le Président de la République réunisse les partenaires sociaux, auxquels il a notamment déclaré ce qui suit.

« Je vous demande d'engager des discussions entre vous sur deux thèmes :

1/ Le partage de la valeur ajoutée et du profit. Je vais demander à Jean-Philippe Cotis, directeur général de l'INSEE, de lancer une mission d'analyse et de concertation, afin de mettre dans le débat public un état des lieux documenté de l'évolution du partage de la valeur ajoutée dans notre pays. Sur ces bases, je souhaite que vous engagiez des discussions entre vous sur cette question ainsi que sur le partage du profit. Sinon, l'Etat prendra ses responsabilités.

2/ Les moyens de mieux associer en amont les organisations syndicales aux opérations de restructuration et plus largement à la stratégie économique des entreprises, ainsi que les moyens d'offrir une meilleure sécurité juridique aux entreprises sur ces questions. L'agenda social de l'année 2009 comprendra deux nouveaux thèmes de négociations, le premier sur la gouvernance des entreprises et notamment sur la place des représentants des salariés au sein de celle-ci, le second sur l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et sur la modernisation des élections prud'homales ».

Dans le présent cahier « salaires et crise » de Lasaire, le propos introductif s'attache à mettre en avant la problématique des relations entre la crise mondiale et le recul général de la part salariale dans le partage des richesses, à situer la façon dont l'approche de cette question en France peut être marquée par l'historique des politiques et des négociations salariales dans notre pays, à mettre en lumière les enjeux propres à l'Union européenne et en particulier à la zone euro.

Puis le cahier comportera trois parties :

- La première partie proposera un examen des données disponibles, sur l'évolution des salaires et de leur part dans la valeur ajoutée, notamment sur la base du Rapport Cotis, mais aussi d'autres sources nationales ou internationales.
- Une deuxième partie sera consacrée à un essai d'interprétation des enchaînements qui ont conduit à ces évolutions salariales et de leur rôle dans l'éclatement de la crise actuelle.
- Une troisième partie tentera ensuite de formuler des propositions d'orientation, en vue d'un rééquilibrage durable.

La problématique du débat

Pour qu'une économie fonctionne un équilibre doit être trouvé entre les investissements qui permettent d'innover et d'organiser la production de biens et de services et la consommation de biens et de services. Les investissements dépendent très largement des profits qui sont dégagés et la consommation des salaires directs et indirects.

M. Ford disait « pour vendre mes voitures, il faut que mes ouvriers puissent en acheter, il faut donc que je les paye suffisamment ». Ces propos ne concernent pas seulement ce qu'on appelle justement le Fordisme mais toute économie de marché. Certes, le propos de M. Ford est simplificateur, nécessité pédagogique oblige ! Mais que nous consommions des télévisions, voitures, ordinateurs ou bien vélos, chauffages solaires, papiers recyclés, légumes bio, ne change rien à une idée de base : le niveau de consommation dépend logiquement du pouvoir d'achat distribué sous forme de salaires, de prestations, d'allocations de remplacement. Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi et son niveau, dans l'économie mondiale, n'est plus aujourd'hui suffisant pour créer les emplois nécessaires.

En fait, si nous regardons globalement l'économie, ce qui compte c'est le partage des richesses. Si nous regardons tous les paramètres, le contenu de la croissance est tout aussi important. Nous disions, il y a trente ans, que nous devrions apprendre à produire autre chose et produire autrement. La pression environnementale s'accroît, compte tenu, principalement du réchauffement climatique, il n'est plus possible de différer les mesures qui s'imposent¹. Toutefois, les exigences écologiques que nous devons prendre en charge ne remettent pas par elles-mêmes en cause le nécessaire équilibre salaires/profits.

Le partage équitable des richesses dans le monde s'impose pour des raisons sociales, voire... humanitaires. Mais il est aussi indispensable pour le fonctionnement de l'économie. Faute de l'avoir pratiqué, les groupes financiers, les décideurs et leurs idéologues ont provoqué une crise sans précédent depuis 1929 et dont on ne sait comment ni quand nous sortirons. Est en cause ce régime de croissance fondé sur une demande artificielle gonflée par l'endettement généralisé de certains pays et, tout particulièrement par celui de catégories sociales insolubles².

Précisément, en examinant l'évolution respective des salaires et des profits au niveau mondial, nous constatons (on y reviendra plus loin plus précisément) que les salaires ont progressé moins rapidement que les profits et que, en outre, la répartition interne des profits alimente proportionnellement plus les rémunérations du capital que l'investissement. Dans certains pays, comme l'Allemagne, la chute de la part des salaires dans la valeur ajoutée est spectaculaire. Ici, ce phénomène est récent. Dans d'autres pays comme la France, le phénomène paraît moins perceptible. L'explication est simple : les salaires en France ont baissé bien avant et le partage ainsi opéré est ensuite resté stable.

Malgré le caractère international de la crise et le faible poids de l'économie française à l'échelle mondiale, cette situation française mérite explication ... au moins pour les Français. En 35 ans notre économie a connu brutalement deux régimes de répartition du partage de la valeur ajoutée. La première période, après le premier choc pétrolier, au détriment des entreprises. La seconde, après le « plan de rigueur » sous le gouvernement Mauroy-Delors. Alors, le réajustement a été brutal et, depuis, les profits ont pris un avantage (stable et permanent) par rapport aux salaires. C'est d'ailleurs la baisse des effectifs - les dégraissages - qui a fait baisser la masse salariale dans la répartition salaires/profits. Ce plan de rigueur a traumatisé le « peuple de gauche ». Il serait facile aujourd'hui d'accuser les « socialistes » ou tel ou tel d'entre eux... Mais nous avons entendu des dirigeants d'entreprises déclarer, en parlant des licenciements effectués en 1984 ou quelques années plus tard : « Nous avons eu la main lourde pour gérer les sureffectifs ! ». Nous avons entendu aussi des réponses étonnantes :

¹ Cf. Cahier Lasaire n°36 « Lutter contre le réchauffement climatique ? »

² Cf. Cahier Lasaire n°37 « Regards sur la crise ».

« Nous ne pensions pas que les syndicats opposeraient une si faible résistance ». Faut-il alors mettre en cause le syndicalisme français ?

Cela mériterait, sinon un ouvrage, au moins un chapitre d'un ouvrage. Notre opinion, malgré le recul du temps, c'est que le plan de rigueur s'imposait car les entreprises ne disposaient pas des capacités d'autofinancement suffisantes. Les ajustements d'effectifs - car c'est par l'emploi que la baisse de la part des salaires s'est effectuée - auraient pu être moins brutaux. Mais surtout, dès la fin 1983, le mouvement étant perceptible, une évaluation tripartite des résultats aurait dû être effectuée et révisée chaque année. Déjà il était clair, non seulement que la déformation constatée du partage de la valeur ajoutée était résorbée mais que sa résorption avait produit une déformation inverse, tout aussi préjudiciable. Certains syndicats, dans leur évaluation du plan Delors, avaient ciblé le problème, préconisé un suivi régulier, démontré qu'une affectation nécessaire des profits à l'investissement pouvait faire l'objet d'une surveillance et proposé plusieurs pistes pour créer des emplois.

D'ailleurs, à la suite du premier ou du deuxième plan de rigueur (1982-1983), certains syndicats avaient demandé des contreparties et un système de réajustement (hors salaires) qui ne pénalise pas l'emploi (fonds salariaux). Cette demande s'est brisée contre une accumulation de circonstances défavorables : un gouvernement sous la pression des déficits, un patronat revanchard, des entreprises peu habituées à des négociations qui délimitent leurs pouvoirs, les syndicats particulièrement divisés et en perte d'influence, un rapport de force de plus en plus soumis à la pesanteur du chômage... Les salaires, par le jeu des plans « sociaux », de l'externalisation et des réorganisations, arriveront dans la valeur ajoutée à un niveau inférieur à ce qu'ils étaient avant 1981. Et ils vont se stabiliser à ce niveau de répartition. Même la semaine des 35 heures n'y changera rien, malgré les discours, parfois pitoyables de certains patrons.

Mais aujourd'hui la crise est mondiale - et, c'est là le fait essentiel - la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée se vérifie dans les deux tiers des économies de la planète. Comment et pourquoi cette baisse des salaires s'est-elle imposée avec autant de succès ? Rappelez-vous Reagan, l'émergence des Chicago-Boys, l'apparition, puis le triomphe de la révolution néoconservatrice. Dans une économie mondialisée, la situation de quelques pays n'est pas déterminante. Mais la baisse relative des salaires constitue une tendance générale : les 2/3 des économies de la planète en sont affectés et la baisse relative en Allemagne est à la fois récente et spectaculaire. Notre voisin allemand reste le plus grand pays exportateur du monde, devant la Chine. Cette baisse généralisée des salaires dans la répartition de la valeur ajoutée ne résulte pas d'une baisse des salaires nominaux comme l'avait fait Laval pour les fonctionnaires français dans les années 1930. Elle résulte sans doute d'une combinaison de facteurs qui pourrait être interprétée comme un signe de diversité des situations nationales, ou continentales, mais qui constitue une sorte d'indicateur, car toutes les observations vont dans une même direction.

Le plan de rigueur des années 80 en France, puis les pactes de stabilité dans l'UE, la modération salariale érigée en politique permanente et non pas conjoncturelle, les coupes sombres dans les effectifs des groupes et le développement de l'externalisation, le remplacement de préretraités au faîte de leur carrière par des jeunes moins bien rémunérés, enfin le développement des « petits boulots », des « *bad jobs* », de toutes les formes de précarité et de temps partiels contraints sous payés, l'émergence des travailleurs pauvres, en particulier aux Etats-Unis où le phénomène est apparu précocement, puis en Allemagne où son développement conduit les syndicats à réclamer un SMIC, ou encore en Grèce où il fut à l'origine d'une forte contestation de la jeunesse : ces phénomènes se retrouvent dans les statistiques qui témoignent de l'explosion des inégalités. Le salaire moyen est tiré vers le haut par les très hauts salaires. Le salaire médian indique lui clairement que ceux qui sont du mauvais côté du curseur se paupérisent ...

Ce recul des salaires dans la valeur ajoutée explique largement la baisse -l'insuffisance- du niveau de la demande, et l'endettement des catégories paupérisées, tout particulièrement aux Etats-Unis d'où la crise est partie. En effet, les salaires constituent la source (impôts, cotisations) principale des recettes qui permettent le financement des revenus de substitution, des politiques sociales, de santé publique en

particulier. Ce recul ne touche pas seulement la fiche de paie, si souvent mise en accusation la plupart du temps d'ailleurs par les catégories qui n'ont pas de problèmes de pouvoir d'achat ; elle affecte toute la répartition des revenus. Elle n'est pas séparable de la question centrale de l'explosion des inégalités.

Il n'est pas facile de trouver de bonnes réponses, surtout à un niveau purement national. D'abord parce que les réponses doivent intégrer une double priorité : le réchauffement climatique et le pouvoir d'achat -celui des catégories paupérisées d'abord-. Ensuite parce que les dépenses publiques comme l'augmentation des salaires peuvent pénaliser ceux qui les pratiquent s'ils sont seuls à le faire. Le premier réflexe des agents économiques privés, pris isolément, consiste à comprimer les dépenses : les Espagnols s'orientent vers des baisses de salaires³. Des réductions d'effectifs et des délocalisations sont opérées par précaution et non par nécessité. Les grands groupes français disent avoir arrêté leurs nouveaux investissements dès 2007 et certaines grandes entreprises, bien connues, ont considérablement réduit leurs prévisions de renouvellement de commandes ... De l'autre côté, les fabricants, les producteurs, les fournisseurs de ces entreprises voient leurs carnets de commandes se vider à l'horizon 2010/2011 ... Les comportements privés et non concertés tirent dans le sens de la baisse, donc de l'aggravation de la crise. L'idéal pour une entreprise c'est de réduire ses coûts (les salaires par exemple) et de bénéficier de l'augmentation des salaires et des investissements des autres ! C'est la stratégie du passager clandestin ! Pour les entreprises comme pour les Etats, il conviendrait de trouver un cadre judicieux pour mener des politiques coordonnées.

Comme Lasaire l'avait demandé en septembre 2008 à l'issue de la 9^e Biennale, les Etats de l'Union européenne (UE), au moins ceux de la zone euro, auraient dû définir ensemble une politique convergente de relance financée par l'emprunt, pour engager des dépenses dans des secteurs stratégiques. Lutte contre le réchauffement climatique (transports collectifs, énergie, etc.), lutte contre les inégalités (banlieues, logement social, plan jeunes pour les moins qualifiés). Hélas, il n'en est rien. L'UE est loin derrière la Chine et les Etats-Unis. Et la France, le plus mauvais élève de la classe. De beaux discours (le Grenelle de l'environnement) mais rien dans les tuyaux ! Rien de sérieux pour la rénovation du réseau ferré ou du fret ferroviaire, pour ne prendre qu'un seul exemple !

Le niveau européen, au moins celui de la zone euro, constitue pourtant le lieu pertinent pour mettre en place des politiques de relance coordonnée. Au niveau des dépenses publiques mais aussi pour les salaires. L'augmentation des salaires ne bute pas sur la question des déficits mais sur le risque de déstabilisation concurrentielle. Un accord européen permettrait de garantir la neutralité concurrentielle. Prenons l'exemple des produits alimentaires. Si une seule entreprise décidait d'augmenter les salaires, sans augmentation de la productivité, et que ses concurrents fassent l'inverse ou qu'ils augmentent leur productivité sans augmenter le pouvoir d'achat des salariés, les consommateurs se porteraient sur les produits les moins chers, à qualité égale, et l'entreprise serait sanctionnée. Par contre, si tous les concurrents, offrant les mêmes produits aux consommateurs, augmentaient les salaires de façon coordonnée, ils contribueraient à relancer la consommation. Bien entendu, c'est au niveau global qu'il conviendrait de procéder à cette coordination, pour que l'accroissement de la demande constitue une réponse, l'une des réponses, à la crise dont l'origine est liée au déséquilibre de l'évolution salaires/profits. La financiarisation de l'économie, c'est un ogre qui s'est invité à la table de la répartition. La reconquête de l'équilibre implique une remise en cause de ce mode de développement.

A l'échelle internationale, de nouvelles règles et de nouveaux rapports devront être définis, non seulement sur le plan financier et monétaire, mais aussi sur le plan social et économique. Ce n'est pas chose aisée. Beaucoup de mesures préconisées constituent, implicitement, des formes de protectionnisme. Il n'est pas possible de fixer aux économies émergentes des exigences sociales qui ont mis des décennies et parfois plus d'un siècle à s'imposer chez nous. Par contre, la question des excédents récurrents (Chine, Japon, Allemagne) contribue largement à « pourrir » les échanges. Dans le cas de la Chine, la consommation de ces excédents ferait d'une pierre deux coups. Le

³ En France, plusieurs cas de tentatives de baisses des salaires nous ont été signalés. Mais le phénomène reste limité, en tout cas pour l'instant.

développement du niveau de vie, des infrastructures sanitaires, sociales, éducatives répondrait aux besoins du peuple chinois et permettrait à la Chine de s'intégrer de manière coopérative dans l'économie mondiale. L'existence d'un marché intérieur dynamique constituerait un meilleur emploi de la croissance chinoise que l'alimentation de la financiarisation des économies de la planète. Mais la Chine peut-elle sans risques politiques abandonner son rôle de banquier et les Etats-Unis peuvent-ils se passer de leur banquier ? C'est toute l'organisation de l'économie de la planète qui est en cause, du fait de ses divisions et de son impuissance ?

L'Union européenne est absente de ces débats. Il est pourtant essentiel qu'elle existe et agisse de façon concertée : organisation de la zone euro, politiques de relance, implication dans l'industrie et la recherche. Dans cet esprit un Sommet social, sur la base d'un diagnostic discuté avec les acteurs et construit avec eux, pourrait se saisir de cette question. Jacques Delors avait montré la voie et les vertus de la conviction et du volontarisme. Pourquoi ne pas assortir cette concertation, d'une obligation de résultat ? Il existe en Allemagne des procédures et des obligations de conclure dont l'Union européenne pourrait s'inspirer. Mais c'est surtout le volontarisme de Roosevelt, après la crise de 1929, qui devrait inspirer les dirigeants. Avons-nous un Roosevelt au G20 ou dans l'Union européenne ?

Certes, les salaires sont exclus du champ supranational européen. L'UE souffre aussi d'autres mutilations, comme celle qui l'empêche de lancer des emprunts. Mais ces carences ont une solution, s'il existe une volonté politique. Si le Sommet social européen, en cas d'absence de résultat, le Conseil européen ou la Commission, fixait en dernier ressort un cadre d'évolution des salaires (ou, comme en Belgique, une fourchette), il reviendrait à chaque gouvernement et aux organisations syndicales et patronales de mettre en œuvre cette orientation. Dans le pire des cas, ce serait une sacrée stimulation pour les négociations (comme en Suède et en Allemagne) ou pour les Etats soumis à la pression sociale (comme en France) et un sacré risque pour les réfractaires, exposés à des sanctions citoyennes (consommateurs, entreprises) ou pourquoi pas, publiques.

En fait, s'il y a une conjonction des opinions publiques, des mouvements sociaux, des forces syndicales, des pays ou des partis qui veulent des changements ... elle sera relayée par une volonté politique qui dynamisera les institutions. Ce n'est pas le cas actuellement ... sauf à faire monter la pression ! Quels pays ou quels peuples oseront mettre un terme à la prédominance de l'ultra libéralisme et à la pratique des consensus mous qui détournent les citoyens de l'Europe ?

1. QUELLES SONT LES DONNEES ?

On examinera le cas de la France, que l'on rapprochera ensuite de quelques éléments de comparaison internationale.

1.1 Données relatives à la France

On partira du rapport Cotis, que l'on complètera par quelques autres données.

1.1.1 Quelques données relatives à la France tirées du rapport Cotis

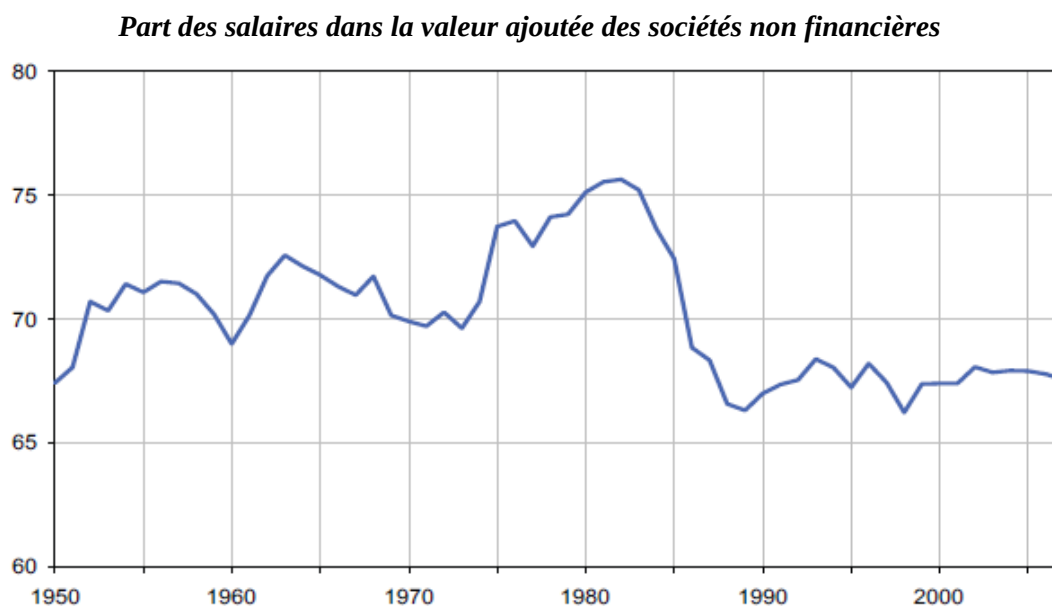
Le Rapport au Président de la République, élaboré par une mission présidée par Jean-Philippe Cotis, Directeur général de l'INSE, et daté du 13 mai 2009, est intitulé « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts des rémunérations en France ». Dans ce qui suit on en retiendra les éléments suivants.

1.1.1.1 « Partage de la valeur ajoutée »

Résultat central du Rapport : évolution entre 1950 et 2007 de la part des salaires dans la « valeur ajoutée au coût des facteurs » des « sociétés non financières » (voir définitions en encadré 1).

Le choix du champ des « sociétés non financières », bien qu'il ne couvre que 56,5% de la valeur ajoutée totale, est justifié dans le rapport⁴ par le fait qu'il permet d'éviter plusieurs difficultés statistiques, dont les deux principales sont liées au traitement des entrepreneurs individuels (leurs revenus sont assimilables pour partie à des salaires, pour partie à des profits ; leur nombre a fortement évolué au cours du temps) et à celui du secteur non-marchand.

Le résultat se résume dans le graphique suivant (Rapport Cotis, figure 2)



⁴ Cf. Rapport, page 26

Ce graphique donne lieu dans le Rapport à deux interprétations de tonalités différentes :

- Dans le résumé⁵ : « Plusieurs phases peuvent être distinguées depuis 1949. la part des salaires est relativement stable jusqu'au premier choc pétrolier, puis elle augmente jusqu'au début des années 1980. Ceci est suivi par une période de baisse qui la ramène, à la fin des années 1980, légèrement au-dessous⁶ de sa valeur d'avant le choc pétrolier. Depuis, le partage de la valeur ajoutée apparaît plutôt stable, tout du moins si l'on s'arrête⁷ à 2007 ».
- Dans le corps du Rapport⁸ : « Les fluctuations qui ont caractérisé l'évolution du partage de la valeur ajoutée dans le passé peuvent compliquer la tâche de l'observateur désireux de déterminer ce qu'est une part salariale « normale ». Le choix d'un point de référence est susceptible, en effet, d'influencer le jugement porté sur la situation actuelle. On conclura, par exemple, à une faiblesse de la part salariale si l'on se réfère au point haut du début des années 1980. Mais on admet le plus souvent qu'il ne s'agissait pas d'un point d'équilibre. Si l'on se réfère plutôt au niveau d'avant le premier choc pétrolier, on constate une baisse, mais qui n'atteindrait que deux ou trois points de valeur ajoutée⁹, avec toutes les limites que représentent des comparaisons à des dates éloignées l'une de l'autre. Les limites inhérentes à ce type de comparaison sont à la fois comptables, du fait de l'incertitude qui caractérise les séries longues de la comptabilité nationale, et économiques, du fait des changements de structure de l'économie française sur une aussi longue période ».

Encadré 1
Définitions¹⁰

- la valeur ajoutée est égale à la valeur de la production diminuée de la valeur des consommations intermédiaires. Elle se calcule d'abord « toutes taxes comprises ». En retranchant les « impôts sur les produits » (TVA, droits de douanes, TIPP, etc.) et en ajoutant les « subventions sur les produits », on obtient la « valeur ajoutée aux prix de base ». En retranchant les « impôts sur la production » (ex : taxe professionnelle) et ajoutant les « subventions d'exploitation », on obtient la « valeur ajoutée au coût des facteurs ».
- La « valeur ajoutée au coût des facteurs » se décompose en « rémunération des salariés » et « excédent brut d'exploitation (EBE) ».
- La « rémunération des salariés » comprend tous les versements directs ou indirects des employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers. Ce poste inclut : les rémunérations de base et les rémunérations annexes telles que les primes, ainsi que les versements au titre de l'épargne salariale, et divers avantages en nature. Il comprend également l'ensemble des cotisations sociales, qu'elles soient acquittées par le salarié ou l'employeur. Les cotisations patronales incluent les « cotisations imputées », qui financent les prestations directes des employeurs à leurs salariés, anciens salariés ou à leurs ayant-droit.
- L'EBE : on y reviendra ci-après au § 1.1.1.3.

Remarque : le ratio « part des salaires dans la valeur ajoutée » le plus pertinent est alors celui de « **part de la rémunération salariale dans la valeur ajoutée au coût des facteurs** ». De même, le ratio « part des profits dans la valeur ajoutée » le plus pertinent est alors celui de « **part de l'EBE dans la valeur ajoutée au coût des facteurs** ». La somme de ces deux ratios est exactement égale à 1.

⁵ Cf. Rapport, page 9

⁶ C'est nous qui soulignons.

⁷ On reviendra un peu plus loin sur ce point, sur la base de la Note de Conjoncture de juin 2009.

⁸ Cf. Rapport, page 26

⁹ C'est nous qui soulignons.

¹⁰ Cf. Rapport, page 9 et glossaire.

■ Commentaires Lasaire-éco sur ces interprétations

- Le graphique indique bien que la part salariale actuelle se situe, non pas « légèrement au-dessous », mais bel et bien deux à trois points au-dessous de son niveau d'avant le premier choc pétrolier.
- Dans quel sens le « changement de structure de l'économie française » évoqué par le Rapport est-il susceptible d'avoir joué sur la part salariale ? Sauf erreur de notre part, ce changement structurel s'est traduit par une réduction de la part de l'industrie dans l'économie au profit de celle des services, qui ont tous une part salariale plus forte que l'industrie¹¹. Le changement structurel aurait donc dû entraîner une augmentation de la part salariale. Le décalage constaté de la part salariale vers le bas n'en est que plus difficile à justifier.
- Quelle est l'influence de l'épargne salariale ? Dans le graphique ci-dessus, elle est traitée comme faisant partie de la rémunération salariale. Le Rapport lui-même considère que ce traitement est « ambigu¹² » et regarde plus loin¹³ l'épargne salariale comme une part des profits. Or cette épargne s'est développée rapidement depuis 1990. Le Rapport estime que, pour l'ensemble des sociétés non financières et des sociétés financières, l'épargne salariale qui représentait 0,5 % de la valeur ajoutée en 1990 a atteint 1,5 % de la valeur ajoutée en 2006. Hors épargne salariale, la courbe de la part salariale *stricto sensu* est donc en fait encore plus décalée vers le bas.
- Les deux biais précédents masquent la dégradation de la part salariale. Faisons néanmoins abstraction de ces biais et imaginons un instant que la courbe trouvée ait montré un niveau actuel de la part salariale qui se situerait deux ou trois points au dessus de son niveau antérieur au premier choc pétrolier. Dirait-on dans ce cas : il n'y a pas à s'en inquiéter, ce n'est pas significatif, c'est dans la marge d'erreur ?
- Au total, il ne nous semblerait donc pas déraisonnable de considérer que la part des salaires est en France significativement plus faible qu'avant le premier choc pétrolier. Plutôt que de nier cette évidence, la vraie question est de savoir si l'écart peut être comblé. Ce qui renvoie à d'autres questions, sur lesquelles nous reviendrons plus loin : quelle est la situation de la part salariale en France par rapport aux autres pays ? quelle est la marge de manœuvre disponible au regard de la nécessité de redresser la balance des paiements courants de la France¹⁴ ?

1.1.1.2 « De la masse salariale globale à la dispersion des revenus salariaux ».

Résultats principaux du Rapport (voir définitions en encadré 2 ci-après)

- S'agissant des salaires nets :
 - En 1981, le salaire net réel par tête était 2,2 fois plus élevé qu'en 1959. Mais le niveau de 2007 ne représente que 1,2 fois celui de 1983. Ce ralentissement reflète¹⁵ celui des gains de productivité par tête (ralentissement de la croissance économique, enrichissement de la croissance économique en emplois) et la montée des cotisations sociales.
 - Le ratio D9/D5 des salaires nets des « temps complets »¹⁶ est d'une grande stabilité autour de 2 depuis 1956. Le ratio D5/D1 a progressivement baissé de 2 en 1965 à 1,5 en 2006, sous l'effet de la revalorisation du SMIC. Le ratio D9/D1 est passé dans la même période de 4 à 3.
 - Mais le dernier décile D9 des salaires a connu de fortes évolutions internes : la part de la rémunération totale allant au centile C99 le plus rémunéré¹⁷ est passé de 5,5% à 6,5% de la

¹¹ Cf. Rapport page 35, tableau 1.3.

¹² Cf. Rapport, page 11.

¹³ Cf. Rapport, pages 31 et 32 et pages 70 et 71.

¹⁴ La part salariale peut constituer une des variables explicatives de la compétitivité de la France, mais elle est très loin d'être la seule : politiques d'innovation, de qualification, de spécialisation, d'investissement, de gains de productivité, action commerciale, infrastructures publiques nationales et locales, etc.

¹⁵ Voir plus loin, encadré 4

¹⁶ Cf. Rapport, figure 2.7.

¹⁷ Les *stocks options* ne sont pas prises en compte à ce stade.

valeur ajoutée depuis le milieu des années 1990 : s'agissant du centième le plus riche des salariés, ce point supplémentaire traduit en fait une augmentation considérable des niveaux de salaires perçus.

- « Le salaire médian a pu se sentir tout à la fois distancé par les plus hauts salaires et rattrapé par les salaires faibles ».

➤ S'agissant des revenus salariaux :

- Le revenu salarial a évolué plus lentement encore : stagnation jusqu'à la deuxième moitié des années 1990. Ce mouvement a coïncidé avec le développement des formes atypiques d'emploi (CDD, intérim).

- Du fait des formes atypiques d'emploi, le D1 des revenus salariaux est beaucoup plus bas que pour les temps complets, de sorte que¹⁸ le ratio D5/D1 est de l'ordre de 11.

➤ Même parmi les salariés en emploi, on observe des évolutions diversifiées. Un nombre significatif de salariés voient leur situation se détériorer d'une année sur l'autre¹⁹, pendant qu'elle s'améliore pour une autre partie de la population²⁰.

■ Commentaires Lasaire-éco

La première partie du rapport a mis en évidence une certaine tension sur la masse salariale. Cette deuxième partie souligne les tensions internes, en terme de la répartition de cette masse salariale, qui soulève des problèmes au regard de l'efficacité économique (comportements de partage consommation-épargne en fonction de revenus) mais plus encore de l'équité et du sentiment de cohésion sociale.

Encadré 2

Définitions

- « Salaire par tête » : masse salariale divisée par le nombre annuel moyen de personnes en emploi
- « Salaire net par tête » : salaire moyen par tête, déduction faite de toutes les cotisations sociales, y compris CSG et RDS
- « Revenu salarial » : masse salariale²¹ divisée par le nombre de toutes les personnes ayant eu un emploi salarié dans l'année (quelle qu'en soit la durée)
- « Salaire ou revenu réel » : déflaté par l'indice des prix de la demande intérieure
- « Valeur ajoutée réelle » : déflatée par l'indice des prix de la valeur ajoutée
- D1 (1^{er} décile) : rémunération au-dessous de laquelle se trouvent les 10% les moins rémunérés de la population
- D5 (5^{ème} décile ou médiane) : rémunération au-dessous de laquelle se trouvent les 50 % les moins rémunérés de la population (et au-dessus de laquelle se trouvent les 50 % les plus rémunérés de la population)
- D9 (9^{ème} décile) : rémunération au-dessus de laquelle se trouvent les 10 % les plus rémunérés de la population)
- C99 (99^{ème} centile) : rémunération au-dessus de laquelle se trouvent les 1 % les plus rémunérés de la population)

¹⁸ Cf. Rapport, figure 2.6.

¹⁹ L'estimation porte sur les années 2004 et 2005.

²⁰ Cf. Rapport, tableau 2.1.

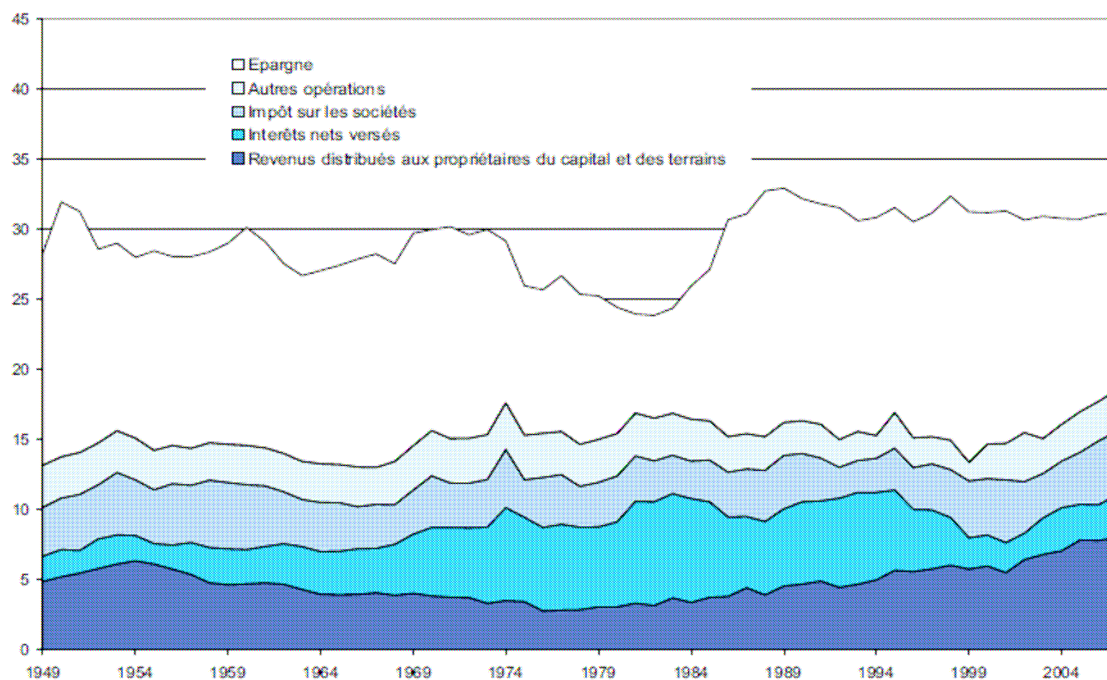
²¹ Hors épargne salariale : Cf. rapport page 51.

1.1.1.3 « Répartition et utilisation du profit »

Principaux résultats (voir définitions en encadré 3 ci-après)

Ils sont résumés dans le graphique suivant (Rapport Cotis, figure 3.2).

**Composantes de l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières (SNF)
en % de la valeur ajoutée**



Source : Insee, *Comptabilité nationale en base 2000*

. Par rapport à la valeur ajoutée au coût des facteurs des sociétés non financières (SNF) :

- La part de l'EBE a évolué exactement comme le complément à 100 de la part salariale déjà présentée ci-dessus au § 1.1.1.1.
- « La part de l'épargne, qui avait fortement diminué entre 1973 et 1985, a retrouvé ensuite son niveau de départ et a fluctué entre 15 à 17 % jusqu'à le fin des années 1990, puis elle est de nouveau redescendue, jusqu'à 12,7% en 2007 ».
- « Cette diminution récente n'est pas imputable à la contraction de la marge des entreprises mais à la croissance des revenus distribués, qui en 2007 représentent 8% de la valeur ajoutée, soit une part qui a plus que doublé depuis le point bas du milieu des années 1970 ».
- « Ce sont les dividendes qui expliquent à eux seuls le dynamisme global des revenus distribués des SNF. Ils représentent 16% de leur EBE en 2007, contre 7% en 1993 ».
- « Sur la période récente, cette progression des dividendes a été associée à une baisse de l'autofinancement²² (épargne/investissement), qui avait dépassé 80% entre 1986 et 2003, est descendu à 60% en 2007.

Ces résultats sont confirmés par « **l'éclairage sur les comptes d'entreprises sur la période 1996-2007 d'après les données de la Banque de France** » jointe en **annexe 1** du présent cahier. Cette étude permet en outre de distinguer entre trois catégories d'entreprises : les filiales de grand groupe, les filiales de petit groupe, les entreprises indépendantes. On en

²² Cf. Rapport, figure 3.3.

retiendra tout particulièrement ici que « en dix ans la part des revenus attribuée aux actionnaires a doublé. Ce phénomène a été particulièrement vif dans les filiales de grands groupes ».

■ Commentaires Lasaire-éco

Les résultats qui viennent d'être présentés montrent les effets spectaculaires, au cours des dernières années, du pouvoir des actionnaires usant et abusant de l'effet de levier. Ajoutons deux observations.

- La part des intérêts dans l'EBE (voir graphique), qui avait augmenté lentement à partir des années 1960, puis beaucoup plus brutalement après les chocs pétroliers, a diminué très sensiblement à partir de 1995²³. Cette baisse a plus que compensé la hausse des dividendes jusqu'en 2002, mais pas leur explosion qui s'est produite depuis.
- L'épargne salariale n'est pas comptabilisée dans l'EBE, mais (voir plus haut) dans la « rémunération salariale ». Selon le Rapport Cotis, pour les sociétés non financières (SNF) en 2007 :
 - cette épargne salariale a représenté l'équivalent²⁴ de 4,6% de l'EBE ;
 - elle est dans une proportion de 1 à 5,6 avec les revenus distribués aux propriétaires du capital, qui ont représenté 25,6 % l'EBE ;
 - elle est dans une proportion de 1 à 11,3 avec l'épargne²⁵ des SNF, qui a représenté 40,6 % l'EBE.

Encadré 3

Définitions

- « L'excédent brut d'exploitation (EBE) », encore appelé « profit brut²⁶ », se répartit en cinq grands usages :
 - le paiement de l'impôt sur les sociétés (IS) ;
 - le versement des intérêts, net des intérêts reçus ;
 - la distribution des revenus aux propriétaires du capital, nette des mêmes revenus reçus ;
 - diverses opérations²⁷ ;
 - l'épargne qui correspond au revenu restant disponible pour l'autofinancement des investissements ou l'alimentation de la trésorerie.

1.1.2 Quelques données relatives à la France tirées de la Note de Conjoncture de juin 2009 de l'INSEE

Le Rapport Cotis s'appuie sur des statistiques dont les plus récentes sont relatives à l'année 2007 et sont donc antérieures à la crise, ou en tout cas à la prise de conscience mondiale de la crise, que l'on peut situer à août-septembre 2008.

Ce Rapport prévenait²⁸ à cet égard que « le recul de l'activité, dès 2008, pourrait se traduire par une remontée de la part des salaires dans la valeur ajoutée dont l'ampleur est incertaine, sans que l'on puisse présager du niveau auquel pourra revenir le partage de la valeur ajoutée une fois sorti de la crise ».

La Note de Conjoncture de juin 2009 de l'INSEE apporte sur ce point l'éclairage suivant.

²³ Ces oscillations ont notamment été fortement influencées par celles des taux d'intérêt.

²⁴ Calcul Lasaire-éco, à partir du Rapport page 70 : $4,8/1,048 = 4,6$.

²⁵ Certes, il s'agit ici de l'épargne brute des entreprises, y compris dotations aux amortissements du capital productif. Il serait utile d'établir le ratio par rapport à l'épargne nette, hors dotations aux amortissements.

²⁶ Cf. Rapport, page 65.

²⁷ Cf. pour plus de détail, cf. Rapport, page 65.

²⁸ Cf. Rapport, page 26, foot-note.

**Part RS/VA de la rémunération salariale RS²⁹ dans la valeur ajoutée au coût des facteurs VAdes
Sociétés non financières (SNF) en %**

	2007				2008				2009				200	200	200
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	7	8	9
RS/VA	67,4	67,4	66,9	67,1	67,1	67,5	67,4	68,5	68,4	68,3	67,8	66,9	67,2	67,6	67,8
Variation	-0,2	0,0	-0,5	0,2	0,0	0,4	-0,1	1,1	-0,1	-0,2	-0,5	-0,8	-0,5	0,4	0,2

Source : Note de Conjoncture, transcription Lasaire-éco

Cette Note de Conjoncture fournit aussi une décomposition (voir encadré 4 ci-après) de la variation de la part salariale dans la valeur ajoutée en quatre éléments :

- + taux de variation du salaire réel moyen par tête
- + taux de variation des cotisations sociales employeurs
- gains de la productivité apparente du travail
- gains des termes de l'échange

Encadré 4

Décomposition de la variation de la part salariale en quatre composantes

Notations :

VA	valeur ajoutée au coût des facteurs (en euros courants)
RS	rémunération salariale (en euros courants)
L	nombre moyen d'emplois
WMPT	salaire super-brut ³⁰ moyen par tête (en euros courants)
SMPT	salaire brut moyen par tête
tcse	taux de cotisations sociales employeurs (réelles et imputées)
P _c	indice des prix à la consommation
P _{VA}	indice du prix de la valeur ajoutée

On peut écrire :

$$\frac{RS}{VA} = \frac{(RS/L)/P_c}{(VA/P_{VA})/L} \cdot \frac{P_c}{P_{VA}} \quad \text{avec} \quad (RS/L)/P_c = WMPT/P_c = (SMPT/P_c) \cdot (1 + tcse)$$

SMPT / P_c représente le salaire brut réel par tête

(VA / P_{VA}) / L représente la productivité par tête (valeur ajoutée en volume par tête)

P_{VA} / P_c est le rapport entre l'indice du prix à la valeur ajoutée et l'indice des prix à la consommation : il enregistre l'évolution des termes de l'échange, dans la mesure où il s'élève lorsque le prix de la valeur ajoutée croît plus vite que celui des importations

La part salariale de la période *t* (trimestre ou année) enregistre alors, par rapport à la période antérieure (*t* - 1), une variation relative qui est égale :

- au taux de variation du salaire brut réel par tête,
- augmenté du taux de variation des cotisations employeur,
- diminué des gains de productivité
- et diminué des gains des termes de l'échange.

²⁹ Cf. Note de Conjoncture, page 90 : la Note donne en fait le taux de marge EBE/VA. Le tableau donné ci-dessus est établi à partir de l'identité EBE/VA + RS/VA=1

³⁰ Incluant cotisations sociales et patronales.

Selon ladite Note de Conjoncture, la variation de RS/VA (la part salariale dans la valeur ajoutée) se décompose comme indiquée dans le tableau suivant.

Contributions aux variations de la part salariale dans la valeur ajoutée.

Unité : % par période

	2007				2008				2009				2007	2008	2009
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4			
Variation de RS/VA dont :	- 0,2	0,0	-0,5	0,2	0,0	0,4	-0,1	1,1	-0,1	-0,2	-0,5	-0,8	-0,5	0,4	0,2
+ Salaire brut réel par tête	0,4	-0,2	0,0	- 0,2	0,3	-0,3	0,1	1,0	-0,5	0,2	0,1	-0,1	0,8	0,2	0,4
+ cotisations employeur	- 0,2	0,0	-0,1	0,1	0,0	-0,1	0,1	-0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	-0,2	-0,1	0,2
- Gains de productivité	- 0,3	0,1	-0,3	0,1	-0,2	0,5	-0,2	0,9	0,6	-0,1	-0,4	-0,6	-0,7	0,2	0,9
- gains des termes de l'échange	- 0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,3	-0,1	-0,7	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	-0,4	0,2	-1,3

Source : Note de Conjoncture, transcription Lasaire-éco

Comme le souligne cette Note de Conjoncture, la part salariale a augmenté en 2008, du fait d'une baisse de la productivité, « particulièrement prononcée au 4^{ème} trimestre, en raison du retard habituel d'ajustement de l'emploi au recul de l'activité économique, dont les effets ont toutefois été limités par une amélioration des termes de l'échange (baisse du prix du pétrole) ».

En 2009, la part salariale diminuerait d'abord légèrement, puis plus rapidement au second semestre sous l'effet de la poursuite d'une certaine amélioration des termes de l'échange, mais surtout d'un « redressement de la productivité » (il faut entendre par là : d'une réduction de l'emploi)³¹, cependant que « la croissance des salaires serait quasiment en ligne avec celle des prix à la consommation ». Ces évolutions sont en ligne avec la prévision d'une sensible augmentation du chômage, comme l'indique le tableau ci-après.

Taux de chômage du BIT

	2007				2008				2009			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
France métropolitaine	8,5	8,2	7,9	7,4	7,2	7,4	7,4	7,6	8,7	9,2	9,7	10,1
France y compris Dom	8,8	8,5	8,3	7,8	7,6	7,8	7,8	8,0	9,1	9,6	10,1	10,5

Source : Note de Conjoncture.

Il faut ici mentionner que la Note de Conjoncture de juin 2009 entrevoit une sortie de récession à l'horizon de la fin de l'année 2009, avec l'évolution ci-après du PIB.

³¹ Le rapport Cette et alii (voir plus loin) prévoit au contraire une remontée nette de la part salariale du fait d'un ajustement partiel de l'emploi à la chute du PIB

Taux de croissance du PIB en volume³², en %

	2007				2008				2009				200	200	200
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	7	8	9
Evolution	0,7	0,4	0,7	0,3	0,4	-0,4	-0,2	-1,5	-1,2	-0,6	-0,2	-0,0	2,3	0,3	-3,0

Source : Note de Conjoncture.

Tout en s'entourant de précautions : « Parce que la récession actuelle présente des caractéristiques largement inédites, les aléas autour de notre scénario sont inhabituellement importants ».

■ **Commentaire Lasaire-éco**

Si les prévisions de la Note de Conjoncture se réalisaient, la « remontée de la part des salaires dans la valeur ajoutée » anticipée par le Rapport Cotis serait donc très temporaire, puisqu'au quatrième trimestre 2009 cette part reviendrait à un niveau inférieur à celui du premier semestre 2007.

Pour plus de détails sur l'évolution conjoncturelle récente et les perspectives, voir la Note de rentrée de Michel Fried « Le bout du tunnel ? » (Lasaire, septembre 2009).

1.2 Eléments de comparaison internationale

Comment les données et perspectives relatives à la France, en matière de part salariale dans la valeur ajoutée et d'inégalités salariales, se situent-elles par rapport aux principaux autres pays ?

Le Rapport Cotis fournit lui-même des comparaisons, mais l'alerte sur les évolutions en cours avait déjà été donnée par d'autres documents publiés notamment par l'OIT et par l'OCDE, déjà mentionnés dans des notes ou des cahiers antérieurs³³ de Lasaire-éco.

Les comparaisons internationales de salaire soulèvent de considérables problèmes d'interprétation compte tenu de l'hétérogénéité des définitions et des sources statistiques. Nous utilisons les résultats fournis par les travaux précités et quelques autres publications récentes³⁴ en renvoyant à celles-ci pour les questions de méthode. Dans ce qui suit, un cadrage

³² « Aux prix de l'année précédente chaînés ».

³³ Cf. J. Freyssinet « Deux rapports sur les inégalités dans le monde », Note Lasaire de décembre 2008 et Cahier Lasaire n° 37 « regards sur la crise », février 2009.

³⁴ On trouvera des résultats mobilisant toutes les sources disponibles à l'échelle internationale et européenne et précisant les difficultés méthodologiques dans :

– *International Labour Organization* (Organisation internationale du travail - OIT) et *International Institute for Labour Studies* (Institut international d'études sociales), *Income Inequalities in the Age of Financial Globalization. World of Work Report 2008*, Geneva, 2008.

– *International Labour Office* (Bureau international du travail - BIT), *Global Wage Report 2008/09*, Geneva, 2008.

– OCDE, *Croissance et inégalités. Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Paris, 2008.

– Antoine Rémond, *Ecarts de salaires et de rémunérations : quelles évolutions ?*, Groupe Alpha, Document de travail, février 2009.

– Sophie Ponthieux, *Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique*, INSEE, Document de travail n° F0902, mars 2009.

est fourni sur les principales économies développées, puis l'accent est mis sur le cas des trois principales économies de l'Union européenne : Allemagne, France, Royaume-Uni et, lorsqu'il existe des données comparables, Etats-Unis.

L'analyse porte d'abord sur le niveau et l'évolution de la part salariale, ensuite sur les inégalités de salaire, enfin sur le problème particulier des travailleurs pauvres.

1.2.1 La part salariale

Le rapport précité de l'OIT est centré sur les problèmes d'inégalités de revenus, mais il fournit quelques informations sur l'évolution de la part salariale. A l'échelle mondiale, elle a diminué³⁵ entre 1985 et 2006 dans 51 des 73 pays pour lesquelles des statistiques de longue période sont disponibles. La diminution est de 9 points dans le PIB des « économies avancées » envisagées globalement. Elle a été particulièrement rapide au début des années 1980 ainsi qu'au début des années 2000 ; elle a été interrompue fin des années 1980-début des années 1990, ainsi qu'à la fin des années 1990. Il y a donc une nette relation avec la croissance économique³⁶.

Le Rapport Cotis donne des séries annuelles pour les pays de l'OCDE lorsqu'elles existent. Les deux graphiques ci-après en sont issus³⁷. La figure 1.10 donne l'évolution du partage salaires/profits dans les sociétés non financières³⁸. Depuis 1990, les différences de profils nationaux d'évolution sont sensibles³⁹.

Source : Rapport Cotis

– Jean-Philippe Cotis, *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France*, Rapport au Président de la République, INSEE, 13 mai 2009, *jam.cit.*

³⁵ Comme déjà signalé dans le Préambule au présent Cahier.

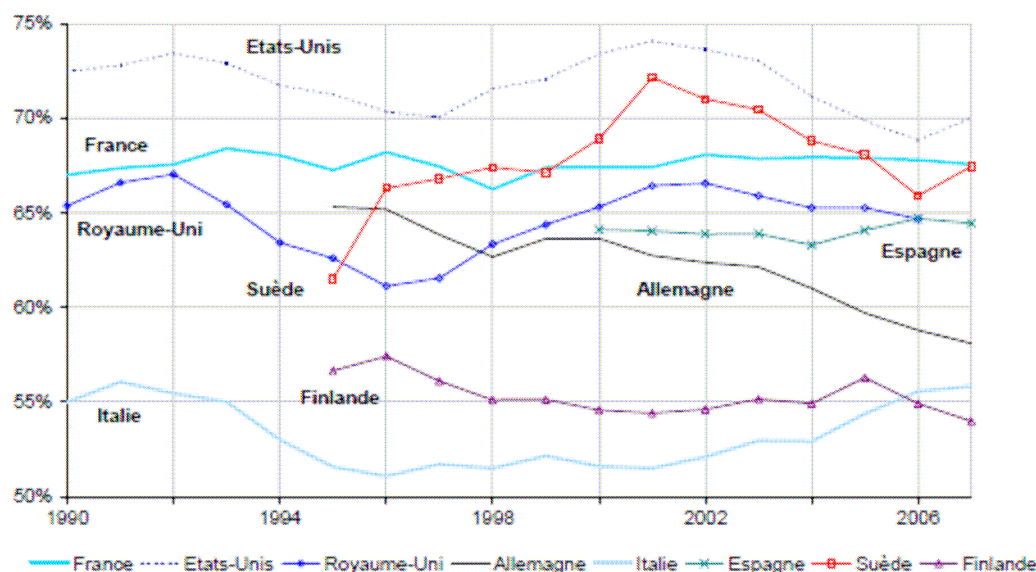
³⁶ Le rapport plus récent du BIT compare les périodes 1995-2000 et 2001-2007. A l'échelle mondiale, il constate une diminution de la part salariale dans 28 des 38 pays pour lesquels des statistiques sont disponibles. ZZZ.

³⁷ Cf. Rapport Cotis, pages 39,40 et 41.

³⁸ Comme on l'a indiqué plus haut, le champ de couverture est donc partiel, mais la comparaison est plus fiable dans la mesure où on évite les problèmes posés par le traitement des entrepreneurs individuels (pour ces derniers, le revenu du travail et le revenu du capital ne peuvent être distingués) et du secteur non marchand (pas de profit).

³⁹ Compte tenu des différences de méthode, il est plus significatif de comparer les évolutions que les niveaux.

Figure 1.10 : Comparaison internationale - Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés non financières



Source : Insee pour la France, BEA pour les États-Unis, ONS (Blue Book 2008) pour le Royaume-Uni, OCDE pour les autres pays

Selon ce graphique, alors que la part salariale est relativement stable en France :

- elle est fluctuante avec le cycle économique au Royaume-Uni et aux Etats-Unis avec, au total, une diminution légère dans le premier pays et plus marquée dans le second ;
- l'Allemagne connaît une évolution exceptionnelle par l'ampleur de la réduction ;
- il n'existe pas de tendance commune aux huit pays.

Sur une période plus longue, on doit utiliser l'indicateur, plus global mais plus fruste, de la part des salaires dans le PIB. La figure 1.9 du Rapport Cotis (voir ci-après) présente les évolutions des quatre pays qui nous concernent⁴⁰ :

- la réduction de la part salariale est ici manifeste relativement au début des années 1970 c'est-à-dire aux dernières années de la période de croissance forte postérieure à la Seconde Guerre mondiale ;
- l'effet de la réduction du poids des entrepreneurs individuels est massif en France et explique la diminution de l'écart entre les deux courbes ;
- au contraire, l'écart augmente au Royaume-Uni avec le développement du recours aux travailleurs pseudo indépendants (voir aussi *infra* point 1.2.3) ; le pic de quelques années observé en France après le premier choc pétrolier est beaucoup moins marqué en Allemagne ; il est très bref au Royaume-Uni, tandis qu'il n'apparaît pas aux Etats-Unis ; la différence est probablement liée aux conditions nationales de formation des salaires.

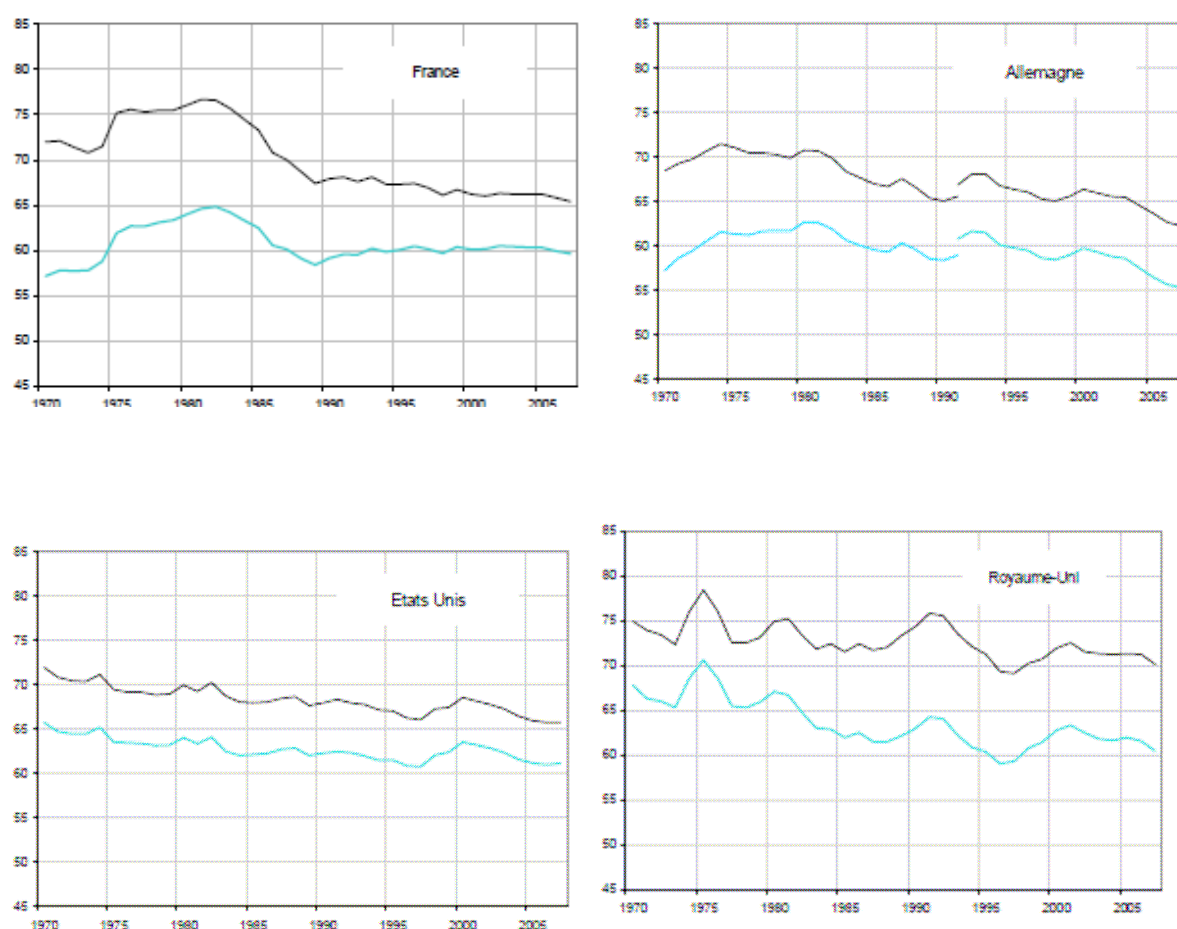
⁴⁰ Sur les graphiques, la courbe inférieure traduit les valeurs effectivement observées. La courbe supérieure est obtenue en attribuant le niveau de salaire moyen à l'ensemble des entrepreneurs individuels. Si l'on n'opère pas cette correction, l'augmentation du taux de salarisation entraîne mécaniquement l'accroissement de la part salariale.

En résumé

- la diminution de la part salariale depuis le début des années 1970 est un phénomène indiscutable, surtout après correction pour tenir compte des entrepreneurs individuels ;
- la baisse s'observe aussi pour le début des années 2000 dans les quatre pays que nous avons retenus, mais avec des intensités très différentes : brutale en Allemagne, à peine marquée en France ;
- en revanche, entre la fin de la décennie 1970 et la fin de la décennie 1990, il est impossible de dégager des tendances communes.

Source : Rapport Cotis

Figure 1.9 : Comparaison internationale - Part des salaires dans la valeur ajoutée au coût des facteurs pour l'ensemble de l'économie, sans correction du taux de salarisation et avec correction par la méthode d'imputation uniforme



1.2.2 Les inégalités de salaire

La seule information internationalement comparable porte sur la distribution par tranches de salaires. Elle ne dit rien sur un aspect essentiel : quelles sont les caractéristiques des emplois ou des personnes qui les occupent ? Sur ces points, il existe des études nationales, mais elles utilisent des sources et des méthodes qui interdisent des comparaisons quantitatives.

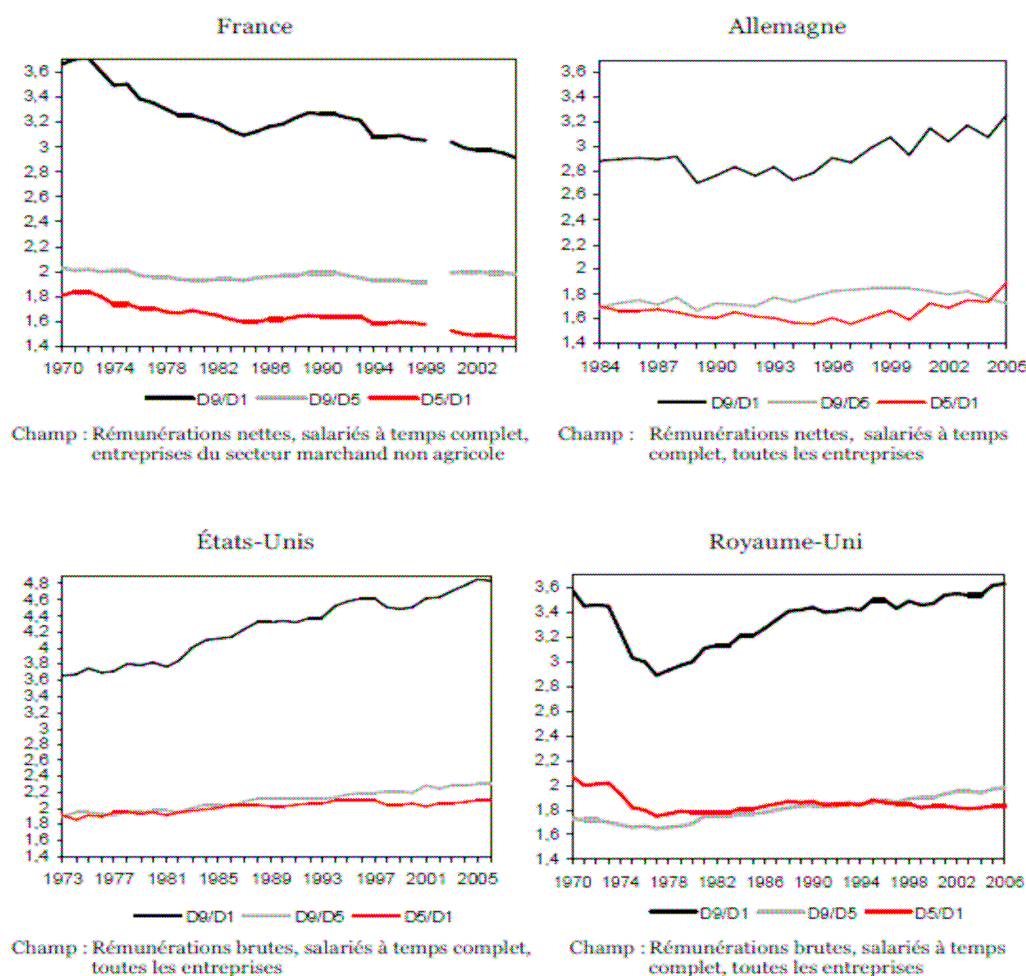
La distribution statistique des salaires

Les indicateurs utilisés sont le plus souvent le 1^{er}, le 5^e et le 9^e décile (D1, D5 et D9).

Le graphique ci-après tiré de l'étude d'Antoine Rémond⁴¹, exploite les données produites par l'OCDE⁴².

Source : étude d'Antoine Rémond

Graphique 3 - Évolution de la distribution des rémunérations dans les pays de l'OCDE



⁴¹ Op. cit., page 12.

⁴² ATTENTION ! Les grandeurs mesurées (brut ou net) et les champs sont différents selon les pays (voir notes en bas de graphique). Elles ne permettent pas de comparer les niveaux entre pays, mais seulement les tendances. De plus, elles ne couvrent que les salariés à temps complet ; le rôle du temps partiel dans l'amplification des inégalités est ignoré.

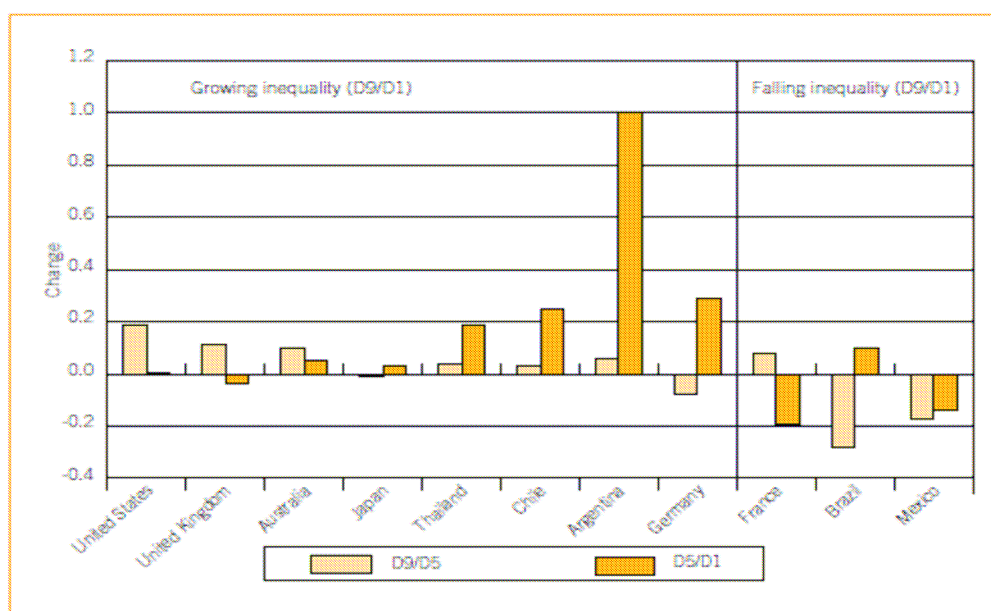
A partir de ce graphique, et malgré l'imperfection de l'information, quelques tendances peuvent être dégagées avec prudence⁴³.

- Il existe un fort contraste dans l'évolution du rapport D9/D1 qui est l'écart maximum mesuré : alors qu'il diminue en France, comme on l'a déjà vu, il augmente depuis plus ou moins longtemps (toujours plus de quinze ans) dans les trois autres pays (Attention : l'échelle verticale est différente pour les Etats-Unis).
- A l'inverse de la France, en Allemagne, c'est l'augmentation de D5/D1 qui est devenue, depuis le milieu des années 1990, responsable de celle de D9/D1, donc l'élargissement des écarts en bas de la hiérarchie salariale (développement des *minijobs* et des secteurs non couverts par la négociation collective).
- Au Royaume-Uni, depuis la rupture de courbe en 1977, c'est l'élargissement des écarts dans la moitié supérieure (D9/D5) qui est à l'origine de la croissance de D9/D1, phénomène que l'on observe aussi à un moindre degré aux Etats-Unis depuis le milieu des années 1980⁴⁴.
- Pour l'ensemble des 11 pays membres qui fournissent des données comparables (seulement pour les emplois à plein temps), le rapport de l'OCDE souligne le creusement des inégalités salariales entre 1990 et 2005 : le ratio D9/D1 a augmenté de 10 % pour les hommes et 11 % pour les femmes, la majeure partie de l'augmentation intervenant après 1995. La source principale se situe dans la moitié supérieure (ratio D9/D5). La France échappe à cette tendance qui est bien marquée en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

Le rapport du BIT fournit des informations concordantes (voir ci-après)

Source : rapport du BIT, *Global Wage Report 2008/2009*

Figure 16 Decomposition of wage inequality in selected countries:
Changes in D9/D5 and D5/D1 (1995–2000 and 2001–06)



Source: ILO Wage Database.

⁴³ A l'échelle mondiale, le rapport du BIT, déjà cité, compare les périodes 1995-1997 et 2004-2006. Il constate une augmentation du rapport D9/D1 dans plus des deux-tiers des pays pour lesquels des statistiques sont disponibles

⁴⁴ Notons que ce phénomène s'observe alors qu'on ne tient pas compte ici de l'explosion des gains au sein du décile supérieur.

La principale différence est que, compte tenu de la période qui est étudiée (comparaison entre 1995-2000 et 2001-2006 pour le BIT), la croissance de D9/D5 apparaît plus forte aux Etats-Unis qu'au Royaume-Uni

De fragiles informations complémentaires

Sur certains points, l'analyse peut être complétée avec des données qui, bien que partielles et hétérogènes, sont cependant suffisantes pour établir quelques grandes tendances.

Revenus des cadres dirigeants (executives). Le rapport de l'OIT réunit des informations nationales convergentes sur l'accroissement des écarts de revenus entre cadres dirigeants et moyenne des salariés. Sur un échantillon de firmes multinationales observées en 2007 dans six pays (la France n'en fait pas partie⁴⁵), le ratio entre niveaux de rémunération est compris entre 43 aux Pays-Bas et 112 aux Etats-Unis (entre 71 et 183 pour les seuls PDG ou CEO dans ces deux pays). Or ces estimations sont sous-évaluées puisqu'elles ne comprennent pas les rémunérations sous forme d'actions.

Formes particulières d'emploi (FPE : temps partiel, emplois temporaires, emplois pseudo indépendants). On constate une tendance générale au développement des FPE selon des modalités nationales différentes. Elles constituent indiscutablement, pour l'OIT comme pour l'OCDE, une source majeure d'accroissement des inégalités entre salariés, mais les statistiques comparables ne portent que sur les salariés à plein temps. Or, pour l'Union européenne, l'OIT estime à 20 % en 2002 l'écart moyen entre salaires horaires des emplois temporaires et permanents. Et selon l'OCDE, la rémunération horaire des travailleurs à temps partiel était, au milieu des années 1990, inférieure d'environ 25 % à celle des travailleurs à plein temps.

Disparités femmes/hommes. Le graphique ci-après extrait du rapport⁴⁶ de l'OCDE, qui ne concerne que les personnes à plein temps, retrace l'évolution des salaires réels par sexe et selon les déciles de rémunération (Il y manque la France). Bien que les évolutions nationales soient différenciées, il apparaît une tendance dominante à la réduction des inégalités de genre. Ce mouvement est, en général plus marqué pour les déciles inférieurs ; tel est le cas par exemple en Allemagne et au Royaume-Uni, mais c'est l'opposé aux Etats-Unis.

Au total

L'ensemble de ces éclairages partiels montre bien que la hiérarchie des salaires n'est pas la simple traduction des niveaux individuels de productivité, mais qu'elle est le produit d'interactions complexes entre la structure du système productif et les institutions régulatrices de la formation des salaires et des statuts d'emploi.

1.2.3 Les travailleurs pauvres

On trouvera en annexe 2 au présent cahier des précisions complémentaires sur le développement du phénomène des travailleurs pauvres, à partir de l'étude précitée de Sophie Ponthieux. Les problèmes d'emploi qui peuvent être à la source de la situation de pauvreté des travailleurs sont sensiblement différents selon les pays ; en France, les problèmes principaux concernent les situations d'emploi non salarié toute l'année et l'emploi salarié toute l'année à temps partiel.

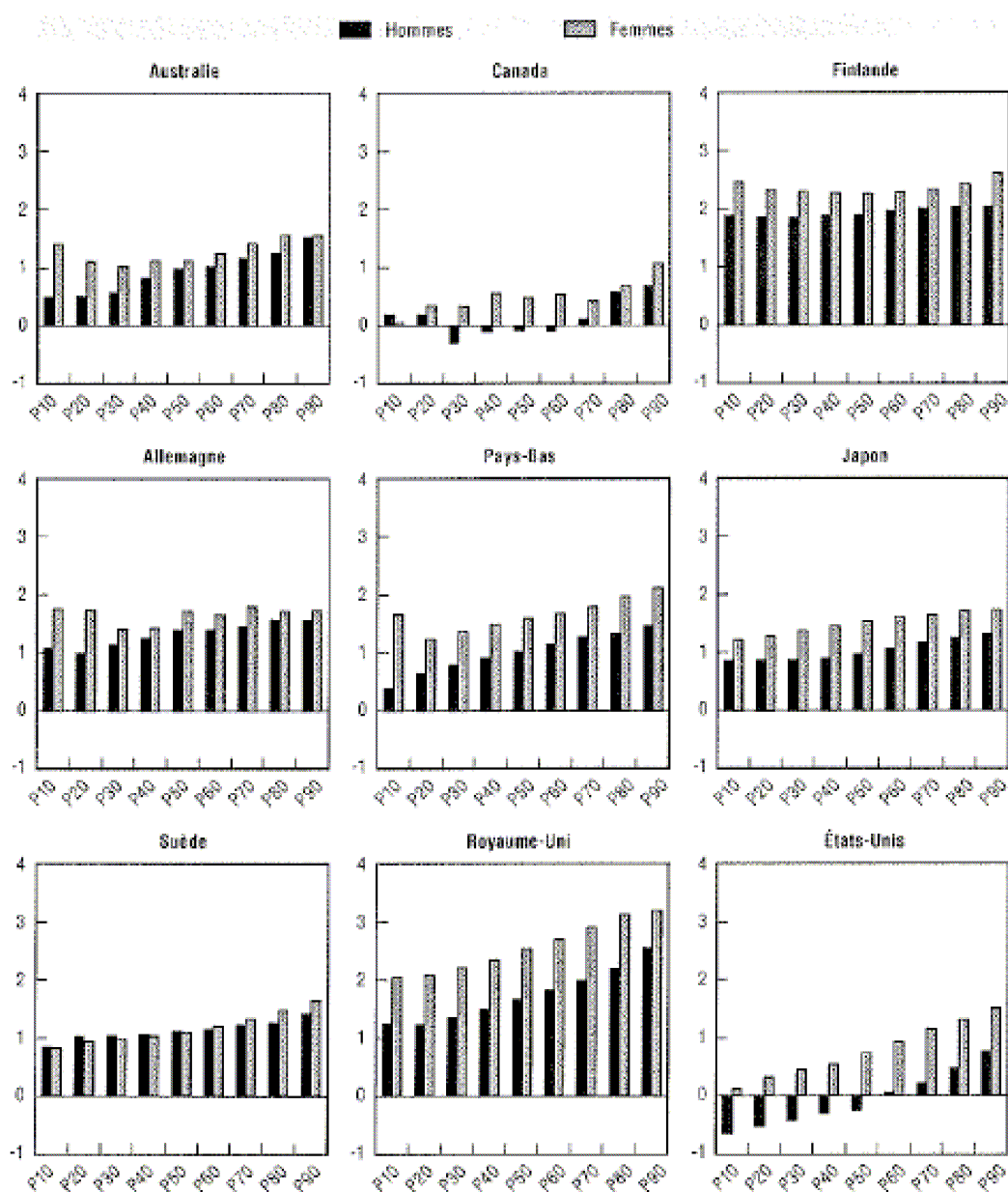
Source : OCDE, Croissance et inégalités, 2008

⁴⁵ Pour la France, voir : Camille Landais, *jam.cit.* .

⁴⁶ Op. cit. page 88.

Graphique 3.3. Croissance des salaires réels des hommes et des femmes travaillant à plein-temps, par décile, 1980 à 2005

Taux de croissance annuel moyen en pourcentage



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/456754188250>

Note : Taux de croissance annuels sur la période 1980 à 2005 pour l'Australie, le Japon et les États-Unis; 1980 à 2004 pour l'Allemagne, la Finlande et la Suède; 1980 à 2003 pour le Royaume-Uni; 1985 à 2005 pour les Pays-Bas et 1997 à 2005 pour le Canada. Les données sur les salaires nominaux sont corrigées à l'aide du déflateur de l'IPC.

Source : Base de données sur les salaires de l'OCDE.

En résumé

Comme toujours, les comparaisons internationales posent un difficile problème de prise en compte simultanée d'une part, des tendances dominantes qui s'imposent en longue période dans la majorité des pays, d'autre part, des spécificités nationales dont rien n'indique qu'elles se réduisent sous la pression de l'internationalisation.

Parmi les tendances longues dominantes, on peut mentionner :

- la réduction de la part salariale relativement à la situation observée avant le premier choc pétrolier, tendance réactivée depuis le début des années 2000 ;
- l'accroissement des inégalités de salaire⁴⁷, le plus souvent provoquée par l'élargissement des écarts dans la moitié supérieure de la distribution⁴⁸ ;
- le poids croissant joué dans le creusement des inégalités par le développement des formes particulières d'emploi ;
- une réduction des inégalités de salaire selon le sexe.

Les spécificités nationales ne pourraient être interprétées que sur la base d'études plus approfondies.

- En France, comme on l'a vu, l'évolution du SMIC est probablement le principal facteur explicatif de la réduction des inégalités pour les salaires à plein temps qui se manifeste par la baisse du ratio D5/D1. En revanche, si l'on mesure le revenu salarial sur l'année, les inégalités se sont amplifiées avec la croissance du temps partiel et des emplois précaires.
- En Allemagne, la chute brutale de la part salariale passe d'une part, par le rétrécissement du champ de la négociation collective (en l'absence de salaire minimum général) et, d'autre part, par la croissance des différentes formes de *minijobs*. De ce fait, elle s'accompagne logiquement de la croissance du ratio D5/D1.
- Le Royaume-Uni et les Etats-Unis se caractérisent par une forte sensibilité de la part salariale aux fluctuations conjoncturelles, directement répercutées par des marchés du travail hautement concurrentiels. La croissance des inégalités salariales est engendrée principalement par l'évolution de la moitié supérieure de la distribution (D9/D5).

1.3 Autres sources

Les éléments rassemblés ci-dessus sont sélectifs. Ils ne prétendent pas à l'exhaustivité. On trouvera par exemple en [annexe 3](#) une présentation et un commentaire du rapport « Le partage des fruits de la croissance en France » élaboré sous l'égide du Conseil d'Analyse économique.

⁴⁷ Qui ne se manifeste en France que si l'on mesure le revenu salarial annuel.

⁴⁸ Phénomène qui serait considérablement amplifié si l'on disposait d'informations statistiques comparables sur les très hauts salaires.

2. UN ESSAI D'INTERPRETATION

Après avoir tenté ci-dessus de présenter brièvement les faits, la question est maintenant d'essayer de les interpréter, de comprendre comment on en est arrivé là, d'identifier les mécanismes qui ont joué et les dispositions organisationnelles qui les ont favorisés. Cette démarche est à la fois indispensable, face à la gravité de la situation, et périlleuse, tant le phénomène à analyser est complexe ; et elle concerne tout le monde, des plus hautes autorités aux simples citoyens, en passant par les forces intellectuelles et les acteurs sociaux. C'est donc un point de vue parmi de très nombreux autres qui nous allons présenter ci-après. Nous ne prétendons assurément pas en quelques pages démêler l'écheveau de la crise. Dans le présent cahier Lasaire, qui s'inscrit dans le prolongement de notre cahier précédent « Regards sur la crise⁴⁹ », nous proposons simplement quelques éléments d'analyse au débat.

Pour tenter de décrypter les événements, il nous paraît nécessaire de remonter au mouvement des idées et des politiques. Dans ce qui suit, nous évoquons quelques uns des enchaînements les plus marquants (selon nous) dans le domaine socio-économique au sens large, avant de porter le regard sur deux aspects particuliers, celui de la finance et celui du marché du travail.

2.1 La crise et le paradigme néolibéral

« Une baisse tendancielle » de la part salariale dans la valeur ajoutée : le terme est emprunté⁵⁰ au Rapport Cotis ! A quoi s'ajoutent les écarts grandissants entre les salaires et la captation de la rémunération du capital par les actionnaires. L'éclatement de la crise est-il un coup de tonnerre dans un ciel bleu ? Ou un séisme qui libère des contraintes accumulées de longue date ? C'est bien plutôt dans cette direction qu'il faut nous semble-t-il rechercher la genèse du phénomène.

Cette genèse remonte loin. Sans doute aux années 60-70, où a été lancée l'offensive de la « révolution conservatrice » contre le paradigme qui a largement inspiré les politiques économiques et sociales, aux Etats-Unis autant que dans la plupart des pays occidentaux, depuis la fin de la deuxième guerre mondiale et pendant toute la période des « Trente glorieuses ».

➤ Cette offensive idéologique s'est d'abord déployée sur le terrain intellectuel : priorité accordée à l'éradication de l'inflation⁵¹ ; critique de la stagflation (ralentissement de la croissance et explosion de l'inflation) et remise en cause des thèses keynésiennes⁵² ainsi que du modèle de régulation fordiste ; critique de l'inefficacité des interventions publiques⁵³ et exaltation du marché concurrentiel ; défense et illustration de la libéralisation des mouvements de marchandises et de capitaux, des taux de changes flottants ; théorie du taux de chômage d'équilibre et préconisation de la libéralisation du marché du travail ; etc.

➤ Ces idées ont ensuite imprégné les mouvements politiques qui ont accédé au pouvoir d'abord au Royaume-Uni (Margaret Thatcher, Premier ministre de 1979 à 1990), puis aux Etats-Unis (Ronald Reagan, Président de 1981 à 1988). Ces victoires, qui ont eu un retentissement considérable

⁴⁹ Cahier n° 37, février 2009

⁵⁰ Cf. rapport, page 10.

⁵¹ Notamment sous l'influence de M. Friedman.

⁵² Notamment avec l'approche des « anticipations rationnelles » (R. Lucas).

⁵³ Notamment avec l'approche du « *public choice* » (J. Buchanan).

dans de nombreux pays, ont inauguré une période de quasi-hégémonie du libéralisme économique. « Politique de l'offre » ; dérégulation et privatisations à outrance ; désintermédiation financière⁵⁴ ; libéralisation mondiale du mouvement des capitaux ; développement des Bourses ; lutte contre les syndicats (notamment épisodes du conflit des contrôleurs aériens aux Etats-Unis et du conflit des mineurs au Royaume-Uni) ; attaque contre les retraites par répartition et montée en puissance des fonds de pension ; etc. On a assisté parallèlement à l'exaltation et à la propagation de l'individualisme⁵⁵.

➤ Le camp libéral s'est assez largement attribué les mérites⁵⁶ de la chute du mur de Berlin (9 novembre 1989), qui allait être suivi par la réunification de l'Allemagne (31 août 1990) et par l'écroulement de l'URSS (8 décembre 1991). Le « Consensus de Washington » (1989) a exprimé les conditionnalités d'inspiration néolibérale imposées par les institutions de Bretton-Woods (Fonds monétaire international et Banque mondiale) aux pays connaissant des difficultés économique et financière dans le monde.

➤ Nombre de ces enchaînements ont eu des répercussions considérables sur l'Union européenne. La volonté de mettre un terme aux attaques contre les monnaies des Etats membres avait conduit à la mise en place du Système monétaire européen (SME) en 1978. Dans ce cadre, certains Etats membres qui connaissaient des difficultés de leur balance des paiements courants, ne pouvant plus recourir à des dévaluations compétitives, ont mené des politiques de modération salariale (Accords de Wassenaar aux Pays Bas en 1982 ; politique de désinflation compétitive en France à partir de 1983). La mise en place de la monnaie unique⁵⁷ est ensuite apparue comme une nécessité primordiale pour assurer la stabilité au sein de l'Union après la réunification allemande ; elle a eu pour effet de supprimer radicalement toute possibilité d'ajustement des taux de change entre les Etats membres de la zone euro. On sait que selon les Traités⁵⁸ « l'objectif principal de la banque centrale européenne » est de maintenir la stabilité des prix ». Aucune coordination n'a pour autant été mise en place en matière d'évolution des salaires, qui reste un domaine explicitement exclu par les Traités⁵⁹, et relève du seul niveau national⁶⁰.

➤ L'offensive néolibérale mondiale a poussé son avantage, avec notamment : l'affirmation de la primauté du pouvoir actionnarial, la réforme de la gouvernance des entreprises et la mise en place des incitations managériales⁶¹, l'organisation de l'entreprise en centres de profit, l'*outsourcing*⁶², la transformation des relations entre entreprises donneurs d'ordre et sous-traitants, et la mondialisation de la production – dans laquelle la Chine⁶³ a su s'engouffrer si spectaculairement ; parallèlement, on a assisté à l'explosion des produits dérivés, à la mise en place de nouvelles normes comptables, au rôle d'oracle des agences de notation, à « l'exubérance irrationnelle des marchés⁶⁴ » et à la politique monétaire en dents de scie des autorités monétaires américaines, à l'usage sans

⁵⁴ Recours croissant des entreprises aux marchés financiers plutôt qu'au système bancaire pour financer leurs investissements ;

⁵⁵ Ainsi Mme Thatcher proclamait « il n'y a pas de société mais des individus ».

⁵⁶ F. Fukuyama (1992) « La fin de l'Histoire et le dernier homme »

⁵⁷ Traité de Maastricht (1992), puis Traité d'Amsterdam (1998), avec mise en usage de l'Euro en 1999 et circulation fiduciaire en 2002.

⁵⁸ Cf TCE Article 105 (repris par le Traité de Lisbonne, Article 127).

⁵⁹ Cf. TCE Article 137 (reproduit par le Traité de Lisbonne, Article 153.5) : « Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de *lock out* ». On y reviendra en partie 3 du présent cahier.

⁶⁰ Cf « Vers quelle Europe sociale ? » (1999) rapport du groupe présidé par Joël Maurice, Commissariat général du Plan, La documentation française.

⁶¹ Primes et bonus accordés en fonction de la performance, *stock options* ;

⁶² Renonciation à produire en interne des biens ou services nécessaires à la production de la firme et acquisition de ces biens et services « à l'extérieur », sur le marché.

⁶³ ... qui avait très provisoirement été mise au ban de la communauté mondiale après la répression des manifestations de la place de Tien An Men, en juin 1989,

⁶⁴ Alan Greenspan, Président de la FED, décembre 1996.

modération de l'effet de levier⁶⁵ par le secteur privé. On n'aurait garde d'oublier le marché du travail, cible de choix de l'offensive néolibérale, mais on va l'aborder ci-dessous.

- L'évolution du rapport des forces a été défavorable au syndicalisme, qui s'est trouvé pris à partie parfois de façon frontale comme on l'a rappelé (notamment sous Reagan et Thatcher ou à l'OCDE), s'est affaibli dans de nombreux pays et « archipellisé », a assez largement perdu l'initiative et s'est retrouvé sur la défensive.

Or, aujourd'hui, c'est bien la foi des néolibéraux dans les vertus autorégulatrices des marchés qui se trouve mise à défaut par la crise. Et de fait, les autorités publiques ont partout été appelées à la rescousse pour tenter d'éteindre l'incendie.

En outre la foi aveugle des néolibéraux dans l'omnipotence du marché se trouve interpellée par les autres défis mondiaux dont l'évidence ne cesse de se renforcer : le réchauffement climatique, mais aussi l'augmentation de 40% de la population mondiale dans les 40 prochaines années, la crise alimentaire mondiale, la crise énergétique et celle des matières premières. Penser le développement durable est plus que jamais une impérieuse nécessité.

Pour sortir de la crise comme pour affronter les défis de l'avenir, il faut cesser de tout attendre du marché, il faut mettre un terme à l'hégémonie des actionnaires, il faut redonner toute sa portée à la négociation sociale et au dialogue tripartite. Cela requiert, comme Lasaire l'a toujours souligné, un redressement du rapport des forces en faveur du facteur travail, donc un nouvel essor des forces représentatives des travailleurs, un rôle accru pour le syndicalisme.

2.2 De la théorie financière moderne à la création de valeur actionnariale : les fondements idéologiques du déplacement du partage salaire-profit

Si le déplacement du partage salaire-profit des entreprises est le résultat de facteurs multiples, notamment de nature macroéconomique⁶⁶ (nature du progrès technique, rapport de force salarial⁶⁷ ...), il est aussi -comme on l'a évoqué ci-dessus - le résultat d'une mutation des objectifs de la gestion des entreprises. Cette mutation a trouvé son fondement idéologique dans la théorie financière moderne et la doctrine de la création de valeur actionnariale.

2.2.1 La révolution de la théorie financière moderne

La théorie financière moderne renverse la problématique traditionnelle de l'évaluation de la valeur d'une entreprise ; elle ne part plus de l'évaluation individualisée de la valeur de chaque entreprise mais de la condition d'équilibre, non seulement du marché des actions, mais de la totalité des marchés d'actifs⁶⁸ qui constituent le champ des placements que peut réaliser chaque investisseur. Cette démarche a été initiée au début des années 1960 par les travaux de Harry Markowitz (qui lui ont valu le prix Nobel en 1990) et de William Sharpe ; elle a débouché sur le modèle dit MEDAF (Modèle d'évaluation des actifs financiers) ou CAPM (*Capital Asset Pricing Model*).

⁶⁵ Recours à l'emprunt, à un taux d'intérêt r , pour financer des activités économiques dont le taux de marge net anticipé est supérieur à r , dans l'espoir d'augmenter ainsi le taux de rentabilité des fonds propres.

⁶⁶ Et aussi de la composition sectorielle de l'économie, sur laquelle on reviendra : voir « *post scriptum* » au présent cahier.

⁶⁷ ... ainsi que de la composition sectorielle de l'économie, déjà évoquée plus haut et sur laquelle on reviendra dans le « *post scriptum* » du présent cahier.

⁶⁸ Un actif, financier ou réel, est représentatif d'un droit de propriété qui donne le droit de percevoir un revenu certain ou aléatoire.

- La théorie financière traditionnelle, comme la théorie financière moderne, définissait la valeur d'une entreprise (comme de tout actif) comme la somme actualisée des revenus futurs (anticipés) qu'elle pourrait procurer. Les deux approches postulent que le rendement de l'action doit être d'autant plus élevé que la perception de ces revenus est aléatoire. Le rendement d'une action incorpore donc une prime de risque, mais la théorie traditionnelle ne permettait pas d'expliquer son niveau, dont la détermination relevait de l'expérience des praticiens.
- La théorie financière moderne pose que le possesseur d'actions a, à chaque instant, la possibilité de vendre ses titres, soit pour en acheter d'autres, soit pour en retirer la valeur monétaire. Ces arbitrages lui permettent, si son comportement est rationnel, de maximiser le couple risque rentabilité de son portefeuille. La valeur d'une entreprise n'est donc plus seulement le résultat de ses caractéristiques propres, mais aussi des arbitrages optimisant la composition des portefeuilles. L'espérance de rentabilité maximum d'un portefeuille géré rationnellement est obtenue par la diversification de sa composition qui permet d'éliminer le risque propre à chaque titre, le risque global de ce portefeuille (risque dit systématique ou non diversifiable) provenant pour l'essentiel de facteurs macroéconomiques (croissance, inflation, taux d'intérêt ...). La composition des portefeuilles est optimale dès lors que leur espérance de profit ne peut être améliorée par d'autres arbitrages.

La sommation de tous les portefeuilles définit le « portefeuille de marché » au sein duquel se détermine le niveau de rentabilité exigé par les actionnaires, ou par les détenteurs de chaque type d'actif. Les marchés sont alors à l'équilibre : le prix de marché de chaque titre s'établit à un niveau tel qu'il est toujours possible de le vendre : une crise de liquidité est dès lors impossible. Le MEDAF postule qu'il existe une relation simple entre la rentabilité exigée par les actionnaires de chaque entreprise et la rentabilité exigée globalement par les actionnaires (c'est le coefficient β). Dès lors que le β de chaque titre est connu, il est possible d'en déterminer le rendement et donc la valeur.

La théorie financière moderne permet ainsi de construire une axiomatique rigoureuse qui a donné un fondement rationnel à la vague d'innovations financières (produits et institutions) entamée dans les années 1980. Toutefois sa vérification empirique n'apparaît pas concluante, notamment sur deux points décisifs : le coefficient β est instable et les valeurs de marché des entreprises peuvent diverger durablement de leur valeur fondamentale, telle que déterminée par cette théorie. Il convient donc de s'interroger sur les fondements de cette axiomatique. Sur trois aspects, elle apparaît déconnectée de la réalité des marchés et des comportements :

- Elle repose sur la « complétude » des marchés d'actifs. On a vu le rôle central que jouent les arbitrages de portefeuille pour la détermination des portefeuilles efficients. La validité de cette approche suppose donc qu'il existe un marché liquide de chaque type d'actif, financiers et réels, ce qui n'est pas le cas, malgré l'ouverture de nombreux nouveaux marchés.
- Les marchés, pour être efficients doivent être « parfaits », ce qui suppose que trois conditions soient réalisées : chaque intervenant doit disposer des mêmes informations sur chaque titre (exigence de transparence), les décisions individuelles d'achat et de vente ne doivent pas être en mesure d'influencer le cours des titres et enfin les marchés doivent être liquides (chaque actif peut, à tout moment, être échangés contre de la monnaie). Les travaux empiriques montrent que ces conditions, malgré l'action des autorités de marché, ne sont pas systématiquement satisfaites.
- L'ensemble des investisseurs doit avoir un comportement rationnel tel que leurs arbitrages de portefeuille ne résultent que de la recherche de l'optimisation du couple risque-rentabilité le plus favorable. Mais un tel comportement n'est pas optimal : l'enrichissement d'un actionnaire

est mieux assuré s'il prend sa décision en cherchant à anticiper comment l'ensemble des investisseurs (le marché) réagira, à tort ou à raison, à de nouvelles informations, plutôt que de chercher à apprécier les conséquences de ces informations sur le couple risque-rentabilité de chaque entreprise. Les investisseurs ont donc intérêt à s'écarter d'une démarche fondamentaliste et à adopter un comportement mimétique ; dès lors les valeurs de marché peuvent se déconnecter durablement des valeurs fondamentales, telles que la définit la théorie financière moderne. L'apparition récurrente de « bulles » financières et de crises de liquidité manifestent le caractère non réaliste de cette théorie.

Malgré son incapacité à rendre compte du monde réel, la théorie financière moderne a donné un fondement rationnel à la libéralisation des marchés financiers et à la vague d'innovations financières qui s'est imposée depuis les années 1980. Les réformes institutionnelles visaient à rapprocher le monde « réel » des conditions de validité de cette théorie et, ce faisant, de créer les conditions d'une allocation optimale des capitaux. Cette même théorie a également donné son fondement à la révolution des modes de gouvernance des entreprises.

On a vu qu'elle assimile l'entreprise à un actif financier liquide, refusant ainsi une vision de l'entreprise comme étant la « chose » de ses parties prenantes (ce qu'admettait la vision managériale traditionnelle qui s'était imposée dans les années 1950) pour en faire la « chose » exclusive de ses actionnaires. L'objectif unique de sa gestion devient désormais la maximisation de sa valeur de marché. Ce nouveau paradigme entraîne un bouleversement des stratégies et des normes de gestion :

- L'entreprise est invitée à se recentrer sur les seules fonctions et activités pour lesquelles elle possède un avantage compétitif immédiat. En effet, les actionnaires sont mieux capables qu'elle, dont les investissements sont plus ou moins durablement immobilisés, de composer un portefeuille d'activité efficace. Les logiques de recentrage et de court-termisme des gestions découlent donc de la définition de l'entreprise par la théorie financière moderne.
- L'entreprise, afin de maximiser son couple risque-rentabilité, essentiel à la valorisation de ses actions, est incitée à reporter le risque économique des actionnaires vers les autres parties prenantes, et plus particulièrement vers ses salariés et ses sous-traitants.

Cette mutation des objectifs de gestion, apparue dans les années 1980, a pour conséquence un divorce entre le temps long de la production, temporalité naturellement portée par le management, et le temps court de la gestion de portefeuille. Pour résoudre cette contradiction, les conseils d'administration offrent aux managers des incitations efficaces (bonus, stock options ...), les conduisant à cibler un objectif unique, l'accroissement de la valeur de ses actions et donc à ne plus rechercher en priorité un compromis entre les parties prenantes. Ce n'est donc pas un hasard si ces nouvelles normes de gestion se sont développées au moment où le partage de la valeur- ajoutée évoluait au détriment des salariés.

2.2.2 La doctrine de la création de valeur pour les actionnaires

L'ambition des promoteurs de cette doctrine, développée à la fin des années 1990 par des sociétés de conseil aux entreprises, est de déduire de la théorie financière moderne, un outil pratique de gestion qui permette aux dirigeants de mesurer les conséquences de leurs décisions sur l'enrichissement de leurs actionnaires. Sa formulation la plus diffusée, conçue et

brevetée (!!)) par la société Stern and Stewart, est dénommée EVA⁶⁹ (*Economic Value Added*). Alors qu'il était Président de Lafarge, Bertrand Colomb, comme nombre de ses collègues, s'en réclamait⁷⁰ explicitement : « Désormais, tout investissement majeur est examiné à l'aune du critère de l'EVA, mais nous prévoyons d'aller plus loin en liant la rémunération de plusieurs centaines de cadres dirigeants à la satisfaction des objectifs EVA »). Cette approche, très formalisée, a d'abord connu une grande vogue, mais, aujourd'hui, elle n'est plus une référence explicite et elle tend à être remplacée par une norme moins élaborée, la rentabilité des fonds propres ou ROE⁷¹ (*Return on Equities*).

Toutefois, la doctrine de la valeur actionnariale opère un glissement d'importance par rapport à la théorie financière moderne : elle pose que l'entreprise ne pourra créer de valeur pour l'actionnaire, c'est-à-dire accroître sa richesse, que si elle parvient à extraire un écart positif entre son résultat et le coût moyen pondéré de ses financements, ou, ce qui revient au même, si sa capitalisation boursière progresse plus vite que la valeur de marché de ses fonds propres. Or la théorie financière moderne pose qu'un investisseur ne peut espérer obtenir un rendement supérieur à celui du marché, sauf à accepter un niveau de risque plus important ; on ne peut « battre le marché », sauf à découvrir des poches d'inefficience, qui sont d'ailleurs rapidement résorbées par l'arrivée de nouveaux investisseurs. Le but de cette approche est de «faire émerger une valeur supplémentaire par rapport au niveau de rendement exigible à l'équilibre⁷²».

La doctrine de la création de valeur actionnariale réussit donc le tour de force de durcir encore les normes de gestion, telles qu'elles résultaient de la théorie financière moderne. Son application conduit à ce que la rentabilité exigée par les actionnaires soit désormais supérieure au coût d'opportunité de ses fonds propres. La justification « théorique » de cette exigence par la doctrine de la création de valeur pour les actionnaires, a rapidement été oubliée, remplacée par un consensus de marché considérant qu'une entreprise normalement performante devait être en mesure d'extérioriser un ROE de 15 à 20%, sans rapport avec les perspectives de croissance des économies. Un tel objectif ne peut être obtenu qu'en resserrant encore le partage salaire-profit, et en renforçant le report du risque économique sur les parties prenantes de l'entreprise.

Cette exigence de réalisation de superprofits par les entreprises n'est pas sans rapport avec la crise actuelle. La sortie durable de cette crise ne saurait être envisagée, sans une profonde réforme de la régulation financière, ce qui est largement admis, mais aussi sans une transformation du mode de gouvernance des entreprises, ce qui ne semble pas à l'ordre du jour.

⁶⁹ L'EVA mesure la variation (positive ou négative) de la valeur d'une entreprise pendant une période donnée. Cette variation est mesurée par l'écart entre le résultat courant (ou le résultat opérationnel) et le coût moyen du capital investi (coût des fonds propres et de la dette). Le coût des fonds propres est la rentabilité moyenne du portefeuille du marché. La simplicité apparente de la formule masque l'importance des retraitements comptables recommandés par ses promoteurs (pas moins de 250 retraitements).

⁷⁰ L'Expansion du 25/06/98.

⁷¹ Le ROE est un indicateur de rentabilité financière. Il rapporte le profit (souvent le résultat net corrigé des éléments exceptionnels) au montant des fonds propres de l'entreprise. On démontre simplement que le ROE dépend de l'écart entre la rentabilité économique (profit rapporté à l'ensemble des capitaux investis dans l'entreprise) et le taux d'intérêt de la dette. La fameuse règle des 15% exigés par les actionnaires s'applique au ROE.

⁷² Cf. « Gestion institutionnelle et crise financière. Une gestion spéculative du risque », CAE n°18- 2000.

2.3 Les fondements idéologiques de la modération salariale et de la réforme structurelle du marché du travail

2.3.1 Paradigme néolibéral et évolutions salariales

- La baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, mise en évidence dans la première partie du présent cahier, représente une « perte » considérable de consommation finale. En s'accroissant à due proportion, la part des profits aurait pu faire contrepoids en nourrissant un surcroît de demande à travers divers canaux : investissement productif, distribution de dividendes, abondement de fonds de retraite par capitalisation, « partage des profits » en faveur des salariés, sans parler du recyclage par l'impôt. Aucun des mécanismes capables de transformer la valeur créée dans la production en demande solvable ne semble cependant avoir compensé l'effet dépressif du recul durable de la part salariale sur la consommation des ménages et la demande finale. Pas plus que la constitution de rentes (financières, immobilières), accompagnées de leurs « effets de richesse » sur le comportement d'achat des ménages n'y est parvenue. L'hypothèse d'une régulation « patrimoniale » venant prendre durablement le relais de la régulation « fordiste » à travers de nouveaux canaux d'affectation et de redistribution des profits doit donc être reconsidérée.
- On voit bien en revanche comment le recul de la part salariale a pu résulter du primat croissant des logiques financières et patrimoniales dans les décisions d'entreprise. Dans des économies ouvertes aux libres mouvements des marchandises, des services et des capitaux la masse salariale constitue la principale variable d'ajustement pour comprimer les coûts et garantir la rentabilité, que l'ajustement passe par l'emploi (dont la flexibilité devient un enjeu majeur) ou par le salaire (dont la modération devient un impératif catégorique). D'autant que la libre circulation des capitaux et la redistribution des productions à l'échelle du monde (délocalisations) dégradent le pouvoir de négociation des salariés des pays riches. De l'indexation des salaires réels sur les gains de productivité, l'enjeu de la négociation salariale s'est déplacé à compter des années 1980 vers la modération des salaires au nom de la sauvegarde de l'emploi, voire depuis le début des années 2000 vers le simple maintien du pouvoir d'achat. Même la reprise de la croissance et des créations d'emploi au tournant du siècle n'a pas suffi à changer la donne, la baisse du chômage n'ayant pas exercé sur les salaires de pression générale à la hausse. L'évolution des prix des biens de première nécessité (alimentation, énergie, logement) revient en conséquence au premier rang des préoccupations et fait parfois l'objet, comme en France depuis 2007, d'une attention particulière des gouvernements en quête de gains de pouvoir d'achat.
- En même temps que le recul de la part salariale, la première partie du présent cahier a mis en évidence une forte accentuation des inégalités de revenus. Le BIT y voit surtout l'effet des investissements étrangers et de l'innovation technologique ; l'OCDE invoque le creusement des inégalités salariales, la précarité des emplois, le nombre croissant de familles monoparentales et de travailleurs pauvres et le poids grandissant des revenus de la propriété⁷³. L'effet sur la demande finale est évident : le freinage (et parfois le recul) des salaires réels au bas de la distribution a cassé ce ressort essentiel de la consommation de masse que constitue l'équipement des ménages modestes ; la progression, parfois vertigineuse, des hauts salaires et des revenus du patrimoine n'ont pas suffi à faire contrepoids du fait d'une propension à consommer plus réduite de leurs titulaires. Cela malgré la redistribution organisée par les États Providence, qui s'est montrée généralement efficace en réduisant la pauvreté après transferts.
- Le changement de régime monétaire a joué aussi un rôle déterminant dans la rupture. La croissance régulière du pouvoir d'achat des salariés au cours des « Trente glorieuses » a eu lieu sur fond de « boucle prix-salaires ». Aux revendications de syndicats forts répondaient les hausses de prix d'entreprises en situation oligopolistique, et ainsi de suite⁷⁴, la négociation collective égalisant les conditions de concurrence dans chaque branche. Le jeu n'était pas vain : en leur retournant l'essentiel des progrès de la productivité il procurait des gains de pouvoir d'achat substantiels aux salariés. Mais il reposait sur un régime monétaire particulier : capacités de création monétaire du système bancaire, politiques monétaires en phase avec la dynamique de « boucle », système international de changes ajustables laissant jouer les spécificités des espaces nationaux de négociation des salaires.

⁷³ OCDE, *op. cit.*

⁷⁴ Puisqu'il s'agit d'une boucle, on peut tout aussi bien commencer par les prix : il ne s'agit pas d'attribuer la responsabilité ultime de l'inflation aux salariés.

- Le freinage des masses monétaires inspiré par le tournant monétariste des années 1980 a constitué un revirement considérable en faisant des masses salariales la principale variable d'ajustement des entreprises dès lors que les possibilités de glissement des prix s'amenuisaient. Le basculement dans un régime d'inflation lente n'aurait en effet pu réussir sans la modération salariale généralisée qui s'est alors progressivement installée dans les pays développés, et dont la France (comme on l'a déjà dit) a offert une illustration emblématique en adoptant en 1983 avec le tournant de la rigueur une stratégie de « désinflation compétitive » assise sur la désindexation des salaires.
- Un autre effet majeur du tournant désinflationniste des années 1980 a été d'alourdir le poids de la dette pour les ménages, les entreprises et les États. Il a rendu en outre le pouvoir d'achat salarié particulièrement sensible aux sautes de prix des biens de première nécessité, et affaibli la position dans la chaîne de valeur des producteurs les moins en mesure de dicter leurs prix (sous-traitants, petits exploitants agricoles, etc.). A l'échelle du monde, le gonflement considérable des flux de capitaux a réduit à néant, à l'exception de quelques grands pays anciennement industrialisés ou émergents⁷⁵, la capacité des autorités nationales à résister aux attaques spéculatives contre leur devise.
- Contrairement à ce que laisse croire la véritable phobie de l'inflation qui a cours depuis la « révolution monétariste », la hausse générale et contrôlée des prix est loin d'être toujours et partout synonyme d'appauvrissement collectif. L'histoire des « Trente glorieuses » montre qu'elle a pu être à l'inverse une condition de la prospérité des sociétés salariales. L'avenir ne reproduira sans doute pas le passé fordiste ; pour autant la question du régime monétaire de l'après-crise devrait être posée autrement qu'en continuant à considérer comme intangible le dogme désinflationniste.

2.3.2 Crise et « réforme structurelle » du marché du travail

En pleine récession, l'heure n'est pas aux politiques restrictives : la FED comme la BCE (même si c'est pour cette dernière plutôt à reculons) ont fortement baissé leurs taux pour desserrer les contraintes de liquidité des banques et les déficits budgétaires se sont profondément creusés sous l'effet des plans de relance (+ 5,5 points de PIB aux Etats-Unis, +1,5 dans la zone euro, + 4 en Allemagne, + 1,2 en France). Le retour en grâce des réponses keynésiennes à l'automne 2008 est spectaculaire et confirme, s'il en était besoin, que l'emploi a dans les sociétés salariales un caractère de bien public : quand le marché est gravement défaillant aucune orthodoxie ne saurait sérieusement s'opposer à des mesures publiques de sauvegarde visant à amortir au mieux les dégâts sociaux de la récession.

Il serait faux pourtant d'en conclure que la crise présente signe la fin de l'ère néolibérale entamée dans les années 1980. Les mesures adoptées par le G20 à Londres début avril visent un resserrement mesuré des régulations financières. Mais il n'y a pas été question de reconsidérer la libération des échanges de marchandises ou des mouvements de capitaux, fût-ce sous la forme de normes sociales minimales ou de règles de coordination fiscale.

L'épouvantail du protectionnisme à la mode des années 1930 demeure assez puissant pour écarter l'idée d'une régulation concertée des flux économiques et financiers à l'échelle du monde, capable de concilier les bienfaits de « l'économie-monde »⁷⁶ avec la préservation des équilibres économiques et sociaux internes. La mise en contact direct d'espaces socio productifs nationaux aux normes sociales et professionnelles extrêmement contrastées demeure jusqu'à nouvel ordre un autre dogme intangible de la mondialisation.

⁷⁵ Mis à part le cas très particulier des États-Unis, qui conservent en la matière avec le statut international du dollar un privilège « impérial », que les grands émergents (Chine, Brésil) commencent à contester.

⁷⁶ Bienfaits au demeurant mitigés : pour le BIT (rapport précité), « la mondialisation financière n'a pas réussi à améliorer la productivité mondiale et la croissance de l'emploi. De plus, elle a amplifié l'instabilité économique (...). En outre, il apparaît clairement [qu'elle] a renforcé la tendance à la baisse de la part des salaires que l'on observe dans la plupart des pays. »

En dépit de la prise de conscience dont témoignent les deux rapports précités du BIT et de l'OCDE, les mesures se cantonnent à la sphère financière, et nulle intention ne s'exprime d'infléchir les réformes des marchés du travail et de la protection sociale, réformes dont pourtant les effets sur les revenus et les statuts d'emploi sont désormais considérés par beaucoup comme des racines profondes de la crise. Pour répondre à la chute brutale de l'emploi les gouvernements tentent de maintenir le maximum de salariés en place en attendant la reprise (chômage partiel en Allemagne et en France par exemple), à mieux indemniser les chômeurs, à renforcer les moyens des offices publics de placement ou encore former les actifs sans emploi. En témoigne en France le programme du « Fonds d'investissement social », créé sur proposition de la CFDT en février dernier (voir encadré 5).

Encadré 5

Le « Fonds d'investissement social » créé en réponse à la crise

D'après son document constitutif, en date du 7 avril 2009, il a pour vocation de « coordonner les efforts en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accomplis par l'État et les partenaires sociaux dans la lutte contre la crise ».

L'État s'engage à y contribuer à hauteur de :

- 500 millions d'euros au titre du Plan de relance
- 800 millions d'euros au titre du collectif budgétaire
- 150 millions d'euros au titre du fonds d'expérimentation en faveur de la jeunesse.

Les partenaires sociaux se sont jusqu'ici engagés à hauteur des 200 millions d'euros au titre de la formation professionnelle, apportés par le Fonds unique de péréquation (FUP, chargé de la péréquation financière entre organismes collecteurs des contributions des entreprises à la formation professionnelle).

Le Fonds a vocation à financer 6 types d'intervention :

- indemnisation des salariés (chômage partiel) et demandeurs d'emploi (prime aux travailleurs précaires) exposés à la crise ;
- reconversion des licenciés économiques : accompagnement et formation dans le cadre de la Convention de reclassement personnalisé (CRP) et du Contrat de transition professionnelle (CTP) ;
- formation des demandeurs d'emploi (y compris rémunération pour les non indemnisés) ;
- formation des salariés risquant de perdre leur emploi (chômage partiel, peu qualifiés) ;
- appui aux actions territoriales et sectorielles (GPEC, bassins sinistrés) ;
- insertion professionnelle des jeunes (alternance, échec scolaire, emploi) ;
- création d'emploi (création d'entreprise, insertion par l'économie).

Il ne se substitue pas aux acteurs publics et professionnels mais doit permettre l'information mutuelle et la concertation sur les cofinancements. Il accorde un label aux actions et favorise leur coordination avec celles des collectivités locales, régionales en particulier.

Une cellule de pilotage composée des ministres concernés et des partenaires sociaux (et associant en tant que de besoin les opérateurs publics et paritaires) se réunit une fois par mois. Elle fixe les objectifs, anime le fonds, suit et évalue les actions et dispositifs (entre autre sur la base d'un tableau de bord) et peut émettre des recommandations. Son secrétariat est tenu par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (ministère de l'emploi).

Mais il s'agit de mesures d'urgence, souvent adossées aux plans de relance, qui n'ont nullement pour ambition de remettre en cause le modèle sous-jacent de marché du travail qui a inspiré les réformes dites « structurelles » des années 1990-2000. Né avec l'essoufflement de la croissance fordiste dans les années 1970, ce modèle s'inspire de la théorie du chômage

« structurel » ou « d'équilibre » construite pour faire pendant à la théorie keynésienne de l'équilibre de sous-emploi (voir encadré 6).

Encadré 6

La théorie du chômage « d'équilibre » ou « structurel »

A grands traits le raisonnement est le suivant : la relance keynésienne par la dépense publique et la création monétaire n'est efficace que pour réduire le chômage « conjoncturel », qui résulte d'une croissance du PIB inférieure à son rythme de long terme (la « croissance potentielle »). Elle ne produira en revanche qu'un surplus d'inflation si on l'applique au chômage « structurel », qui provient non d'une insuffisance de la demande effective mais des rigidités qui empêchent le marché du travail de retrouver spontanément l'équilibre. Dans un monde conforme aux canons de la concurrence parfaite, le libre ajustement des salaires – à la baisse – suscite à la fois surplus d'embauches et retrait de demandeurs d'emploi jusqu'à ce qu'offre et demande s'égalisent au plein emploi des travailleurs disponibles au salaire courant. Mais dans la vraie vie ce mécanisme idéal est contrecarré par un ensemble d'institutions et de comportements. Salaire minimum, protection de l'emploi (droit du licenciement et des contrats précaires), cotisations sociales et impôts sur les salaires, système de relations professionnelles (syndicats et patronat organisé, négociation collective), assurance chômage, minima sociaux, inadéquation des qualifications, défense par les salariés stables (« *insiders* ») de leurs intérêts propres, incitations salariales des entreprises pour fidéliser leur main d'œuvre et accroître sa productivité : autant d'éléments qui concourent à rendre les salaires rigides à la baisse. Sur un tel marché le niveau et l'augmentation des salaires et des prix ne résultent pas d'une multitude d'arrangements individuels mais d'une négociation entre acteurs organisés où les syndicats cherchent à obtenir les plus hauts salaires réels et les employeurs à prélever la meilleure marge possible. L'enjeu devient macroéconomique : il s'agit de partager la valeur ajoutée entre salaires et profits (ou bien, en dynamique, de répartir les gains de productivité entre travail et capital). Le résultat dépendra du rapport des forces en présence, et le chômage fait office de régulateur. Le marché du travail trouve ainsi son « équilibre », mais pas au plein emploi : le taux de chômage est supérieur au niveau minimum qu'il aurait s'il n'existait qu'un chômage de transition entre emplois, dit « frictionnel ». Il s'agit tout de même d'un équilibre car c'est à ce niveau que la « course » entre salaires et prix se stabilise. Plus les rigidités sont fortes et plus ce chômage d'équilibre sera haut, car sur un marché du travail non concurrentiel c'est lui qui départage les parties en présence ; plus elles sont en situation de force réciproque⁷⁷ et plus le prix à payer en termes de sous-emploi sera lourd.

A en croire cette analyse, le remède coule de source : en l'absence de chômage conjoncturel, la meilleure façon de réduire durablement le nombre des chômeurs est de s'attaquer aux rigidités « structurelles » du marché du travail en procédant à la réforme du même nom.

La première, l'OCDE a construit sur cette base un programme de « réforme structurelle du marché du travail » visant à réduire systématiquement les rigidités salariales, avec pour norme implicite le fonctionnement flexible des marchés du travail anglo-saxons. Après une version plutôt radicale, publiée en 1994 sous le titre de « Stratégie pour l'emploi », l'organisation a mis de l'eau dans son vin en faisant paraître en 2006 une stratégie « révisée » qui renforce les contreparties offertes aux actifs (formation, accompagnement, revenu de remplacement) en échange de la déréglementation des conditions d'emploi. La flexibilité des salaires et de l'emploi demeure néanmoins pour l'OCDE la condition *sine qua non* du maintien de la prospérité des pays riches dans une économie mondialisée. Mais avec un accent nouveau sur les avantages de la stabilité de l'emploi dès lors qu'elle ne dépasse pas la limite (subtile) au-delà de laquelle elle devient rigidité : accumulation des compétences, incitation à la productivité, meilleur ajustement entre personnes et postes, climat social détendu, etc.

⁷⁷ Le raisonnement vaut en effet aussi pour les employeurs, même si ce versant des « rigidités » est rarement évoqué dans les débats sur le marché du travail : plus ils sont protégés de la concurrence sur le marché des biens et plus librement ils fixeront leurs marges en augmentant leurs prix.

Entre-temps la Commission européenne avait elle-même fait adopter par le Conseil en 1997 une « Stratégie européenne pour l'emploi » qui, tout en reprenant à son compte l'essentiel de l'appareil théorique du « chômage structurel », prenait soin d'équilibrer assouplissements (flexibilité interne et externe de l'emploi, incitations à la reprise d'emploi) et nouveaux droits (accompagnement vers l'emploi, formation, égalité professionnelle)⁷⁸. Bien qu'elle ait perdu une part de son poids après 2000 avec l'adoption de la stratégie « de Lisbonne », elle continue d'inspirer le référentiel européen sous le vocable de « flexisécurité ». Même si les politiques du marché du travail et de protection sociale restent (comme on l'a déjà mentionné) de la stricte compétence des Etats membres et si l'Europe des 27 est traversée de fortes disparités nationales en la matière, cette stratégie communautaire a largement influencé les réformes des gouvernements et particulièrement ceux des Quinze, ne serait-ce qu'à travers la confrontation des expériences nationales et l'élaboration de textes de compromis⁷⁹ encouragées par la « méthode ouverte de coordination » pilotée par la Commission. A des degrés divers les Etats membres se sont rapprochés du référentiel politique d'un marché du travail « flexible et sûr » prônée par les institutions communautaires.

Ont-ils réussi pour autant, comme le promet le modèle de la flexisécurité, à gagner sur les deux tableaux ? La flexibilité de l'emploi a fait sans conteste des progrès en Europe dans la dernière décennie. Peu de changements ont affecté les « législations protectrices de l'emploi », mais l'usage des contrats de travail précaires (CDD et intérim) a continué de se répandre dans les Etats membres tandis que la couverture offerte par les régimes d'assurance chômage s'est réduite⁸⁰ et que les offices publics de placement ont mis l'accent sur « l'activation » de la recherche d'emploi et « l'équilibre entre droits et devoirs » des chômeurs⁸¹.

Difficile d'en dire autant de la « sécurisation des parcours professionnels ». Certains Etats membres se signalent, mais depuis longtemps, par des dispositifs d'indemnisation et d'accompagnement des chômeurs bien dotés et efficaces, si l'on en juge par l'intensité des transitions sur leur marché du travail : ce sont eux qui ont inspiré la stratégie de flexisécurité, le Danemark en premier. Les accords nationaux interprofessionnels conclus en France en 2008 (modernisation du marché du travail) et 2009 (formation professionnelle) font un pas dans la même direction avec la « portabilité » de certains droits (formation, prévoyance) d'un emploi à l'autre et l'ouverture aux chômeurs des formations financées par les entreprises. Mais au total le tableau que livrent sans complaisance aussi bien le BIT que l'OCDE dans leurs rapports précités est celui d'une progression générale de l'insécurité professionnelle, dans les pays riches comme dans les pays émergents, au cours de trois dernières décennies. Le chômage y a plutôt baissé sur les dix dernières années et les taux d'emploi augmenté. Mais les inégalités de salaire, la précarité des emplois et la pauvreté au travail y ont nettement progressé, tandis que la part salariale reculait. L'OCDE elle-même souligne le rôle majeur qu'ont joué – avec les changements démographiques (vieillesse) et sociologiques (étalement de la famille) – les transformations des marchés du travail dans cette dégradation multiforme.

⁷⁸ Niklos Noaksson et Kerstin Jacobsson, « The production of ideas and expert knowledge in OECD. The OECD strategy in contrast with the EU employment strategy, Score Rapport serie 2003.7, Stockholm

⁷⁹ Jean-Claude Barbier, « La longue marche de l'Europe sociale », PUF, 2007

⁸⁰ Florence Lefresne, « Regard comparatif sur l'indemnisation du chômage : la difficile sécurisation des parcours professionnels », Chronique internationale de l'IRES n°115, novembre 2008

⁸¹ De ce point de vue, les réformes récentes en France sont parfaitement en ligne avec la stratégie communautaire : durcissement des critères de l'offre raisonnable d'emploi, entretien mensuel personnalisé, fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, ouverture aux opérateurs privés...

Il n'est évidemment pas facile de faire la part dans cette régression de ce qui relève respectivement de la mondialisation, de la financiarisation et en propre des politiques du marché du travail. Il reste que la « réforme structurelle » prônée en la matière par les instances internationales et communautaires a dès l'origine été pensée comme une étape obligée sur la voie de l'adaptation des économies développées à l'ouverture des frontières et la libre circulation des capitaux.

Dès lors la question de la pertinence et de la viabilité même des stratégies de réforme du marché du travail qui y sont à l'honneur depuis plus de 20 ans doit être posée. Sortir de la crise implique à l'évidence de profonds changements dans les dispositifs de régulation bancaire et financière ; est-ce possible cependant sans remettre également en question le modèle de marché du travail « modernisé » qui sert de référence aux politiques d'emploi à travers l'Europe ? Au vu des réponses plutôt timides du G20 d'avril on peut douter que la crise ait porté un coup fatal au néolibéralisme appliqué à la finance mondiale, malgré l'indéniable avancée que constitue le choix de solutions concertées. Il paraît acquis du moins qu'un pas sera franchi sur la voie d'une régulation plus serrée des produits financiers et des pratiques bancaires. Au-delà, il serait bien prématuré de saluer le retour pour longtemps d'une régulation publique légitime de l'économie de marché dans l'ensemble de ses compartiments : un libéralisme peut en cacher un autre, et si celui qui s'est appliqué de façon débridée aux transactions et aux rémunérations financières est aujourd'hui déconsidéré dans les opinions⁸², il ne doit pas faire oublier que le modèle de rapport salarial « flexisécurisé » qui sert encore d'horizon aux politiques d'emploi en Europe appelle lui aussi une révision déchirante si l'on veut sérieusement remédier aux causes profondes de la crise.

⁸² Mais pas semble-t-il aux yeux de ses acteurs, qui continuent de défendre pied à pied leurs privilèges :: tout montre qu'il a la vie dure.

3. POUR UN REEQUILIBRAGE EN FAVEUR DES SALAIRES : quelques propositions

3.1 Sortir de l'ornière.... sans retomber dans un autre

Quand la crise prendra-t-elle fin ? Elle a éclaté brutalement et elle exerce ses ravages. Cependant, les autorités publiques ont réagi de façon rapide et vigoureuse, quoique insuffisamment coordonnée. Chacun espère que les enseignements qui ont été tirés des erreurs de la Grande Dépression des années 1930 permettront d'enrayer les enchaînements funestes et qu'un redémarrage est possible, qu'il est à portée de la main, qu'il va se réaliser à brève (ou moins brève) échéance.

Mais sous quelle forme ? On a l'impression que beaucoup voient la crise comme une page qu'il s'agit de tourner au plus vite, une parenthèse qui sera bientôt oubliée, une sorte de panne telles qu'il s'en produit parfois dans le réseau électrique et qui plongent des contrées entières dans le noir : quelques intervenants qualifiés vont permettre de rétablir le courant et de recommencer à jouir de ses avantages comme avant, comme si de rien n'était. Rien ne serait plus urgent que de revenir au « *business as usual* ».

Telle semble bien être la ligne de plus grande pente. C'est évident si l'on considère les banquiers et les traders, qui s'empressent de renouer avec les bonus et les primes⁸³, et qui expliquent qu'ils ne peuvent pas faire autrement, puisque c'est consubstantiel aux rémunérations variables sans lesquelles il ne peut y avoir de prise de risque. Il en va de même pour les super salaires des dirigeants : ils se vendent aux enchères et pour avoir le meilleur, il faut être capable de payer le prix le plus élevé. Mais l'aspiration à un retour au « comme avant » est aussi vraisemblablement très répandue au sein des catégories d'agents économiques qui étaient parmi les gagnants du système : les hauts revenus et, indirectement, les secteurs auxquels ils adressent leur demande ; les boursicoteurs de tout niveau.

On peut aussi s'attendre à ce que les idéologues néolibéraux rebondissent, expliquant que la crise, loin d'être due à un excès de flexibilité, résulte de l'insuffisance des réformes indispensables pour éradiquer les rigidités ou encore à l'émission inconsidérée de liquidités par la FED. Déjà ils agitent le chiffon rouge du retour de l'Etat et de l'endettement public, comme si cet endettement public n'était pas le corollaire direct du soutien public à l'activité économique, indispensable pour suppléer à la défaillance majeure du secteur privé. Mais qui résistera à cette prévisible controffensive néolibérale ? Malgré le surprenant « *come back* » de Keynes, il ne semble pas que l'on dispose pour le moment d'une reformulation théorique suffisamment charpentée pour renverser la suprématie du « *main stream* ». C'est du moins ce que semblent indiquer les difficultés de la social-démocratie à apparaître (en tout cas en Europe) comme une alternative mobilisatrice ; elle se trouve même stigmatisée de tout côté (y compris en son sein) comme « ringarde » et périmée !

Quant aux perdants du système d'avant la crise, tous ceux dont les revenus ont régressé ou ont stagné, ou dont le statut de travail ou les conditions de vie se sont dégradées, bien qu'étant numériquement beaucoup plus nombreux, il n'est pas certain que la crise ait fait évoluer le

⁸³ Cf. notamment J-P Fitoussi « Des profits et des pertes : l'affaire des bonus », 14 août 2009, Le Monde : il y est excellemment montré que le « retour » des bonus est la conséquence fort prévisible du pouvoir d'oligopole des banques, pouvoir que la crise n'a fait que renforcer (concentration de l'offre, exacerbation de la demande de crédit) et qui ne peut être contrôlé que par la loi (et non par une illusoire autorégulation).

rapport de forces en leur faveur. La récession sévère alourdit gravement –avec un certain décalage dans le temps- le chômage de masse ; les employeurs, pris entre l’effondrement de la demande et les difficultés de trésorerie ou le niveau déprimé (ou en tout cas encore « bas ») des cours boursiers, loin d’être disposés à augmenter les salaires, exercent parfois de très fortes pressions pour les diminuer (cas relativement rare en France, mais fréquent aux Etats-Unis, en Espagne, ..). Dans ce contexte, les négociations collectives ne se présentent donc pas sous les meilleurs auspices pour les salariés.

Tout cela confère une forte probabilité à une sortie de crise (rapide ou lente) suivant un scénario « *business as usual* ». Mais ce n’est pas pour autant le scénario que nous estimons souhaitable. Car s’il nous sortait de l’ornière, il risquerait fort de nous précipiter tôt ou tard dans une autre. Il resterait en effet bâti sur une insuffisante régulation des marchés, qui nous exposerait à trois défauts majeurs :

- au regard de l’efficacité économique, un désajustement par rapport aux conditions de croissance équilibrée et la menace persistante d’un risque systémique ;
- au regard de la cohésion sociale et de l’équité, une dérive des écarts de revenus, des conditions de vie et de « l’inégalité des possibles » ;
- au regard de l’environnement, une insuffisante internalisation des effets externes et une myopie dans la gestion des ressources naturelles, hypothéquant tout développement durable.

Sauf à prendre son parti du scénario le plus probable, force est donc de tenter de l’éviter et de réfléchir à des propositions alternatives. C’est à cet exercice conscient d’être à contre courant que nous proposons de contribuer à travers les éléments de réflexions ci-après. Leur objet est de rechercher les conditions d’un développement durable (social, autant qu’économique et écologique), en France, en Europe et dans le monde. Dans cette approche, une place importante sera accordée à la question salariale.

3.2 Renouveler la dynamique de la création et de la répartition des richesses

L’accent ayant été mis dans ce cahier sur le constat d’une « baisse tendancielle de la part salariale dans la valeur ajoutée », quasi générale de par le monde et souvent plus frappante qu’en France, et sur le diagnostic que cette baisse induit un dynamisme de la demande inférieur à celui de l’investissement financier, la conséquence à en tirer s’impose d’elle-même : il est nécessaire de redresser la part salariale dans la valeur ajoutée.

3.2.1 Pour un rééquilibrage du rapport des forces en faveur des salariés

Le cœur du problème de la croissance équilibrée réside donc dans la répartition primaire des revenus entre la rémunération du facteur travail et celle du facteur capital. Il est prioritaire de corriger le déséquilibre flagrant actuel de cette répartition en faveur du capital. Et pour cela, il apparaît indispensable de modifier le rapport de forces, certes en revenant sur certains avantages exorbitants des actionnaires, mais tout autant en renforçant le pouvoir de négociation des salariés et de leurs représentants, qui n’a cessé de s’affaiblir. Comme on l’a mentionné plus haut, dans les années 1930 Roosevelt avait fait de cette préoccupation le troisième pilier de sa politique du New Deal, pour lutter contre la Grande Dépression. Rien ou presque n’a jusqu’ici été fait dans ce sens pour lutter contre la crise actuelle ; il n’est que plus urgent de combler cette grave lacune.

La priorité devant aller à la répartition primaire des revenus, reste-t-il un rôle pour les politiques redistributives passant par les prélèvements obligatoires et les transferts ? Oui, certainement. Et de fait, les politiques redistributives sont elles aussi mises à mal par l'idéologie néolibérales et par les actions gouvernementales ; il importe (on y reviendra) d'enrayer ce mouvement de démantèlement. Pour autant, ce serait une erreur de compter exclusivement sur la redistribution pour corriger les inégalités de traitement entre les facteurs de production que l'on laisserait passivement se poursuivre en amont, dans la sphère productive⁸⁴.

Si donc l'objectif fondamental est bien de redresser la part salariale dans la valeur ajoutée, plusieurs questions se posent alors : selon quelles modalités ? vers quelle cible de part salariale ?

3.2.2 Pour une progression des salaires réels égale ou supérieure aux gains de productivité, corrigés de la variation des termes de l'échange.

Sur les modalités, il convient d'abord de mobiliser l'évidence arithmétique. On le voit clairement à partir de la décomposition de la valeur ajoutée rappelée plus haut (cf. encadré 4) :

- **stabiliser** la part salariale dans la valeur ajoutée revient à dire que les salaires réels⁸⁵ (salaires nominaux divisés par l'indice des prix à la consommation) progressent comme les gains de productivité⁸⁶, corrigés de la variation des termes de l'échange (la correction est positive en cas d'amélioration⁸⁷ des termes de l'échange, négative en cas de dégradation⁸⁸) ;
- **redresser** la part salariale dans la valeur ajoutée revient à dire que les salaires réels progressent davantage que les gains de productivité corrigés de la variation des termes de l'échange ; ce surcroît du salaire réel se calculant en fonction du redressement visé pour la part salariale ; ce qui renvoie à la question suivante.

3.2.3 Quelle cible pour la part salariale ?

Si l'on se réfère à un objectif de croissance équilibrée, dans lequel la consommation et l'investissement finançable progresseraient au même rythme, sans déficit ni excédent de la balance extérieure des paiements⁸⁹, la condition à réaliser s'énonce simplement⁹⁰ : il faut que l'épargne annuelle finance exactement l'investissement productif (la part de celui-ci qui remplace l'usure ou l'obsolescence du capital productif préexistant, plus l'extension des capacités de production). Or cette épargne annuelle provient pour une part des profits⁹¹, auxquels s'applique un taux d'épargne élevé, et pour une part de la masse salariale, à laquelle s'applique un taux d'épargne plus faible. Il est donc en principe possible, en fonction de

⁸⁴ La Fondation Terra Nova soutient que la seule voie praticable est (en France) la redistribution (Cf. Le Monde, 24 juillet). C'est considérer qu'il n'y a (dans notre pays) aucun redressement possible ou souhaitable de la part salariale dans la valeur ajoutée.

⁸⁵ Salaire annuel ou horaire, selon la finesse de l'analyse.

⁸⁶ Il s'agit de la productivité apparente du travail, en moyenne annuelle ou en moyenne horaire, selon la finesse du degré d'analyse retenu.

⁸⁷ Il y a gain lorsque le prix à la valeur ajoutée augmente plus vite que le prix des importations incluses dans le panier des consommations.

⁸⁸ Il y a dégradation lorsque le prix des importations incluses dans le panier des consommations augmente plus vite que le prix à la valeur ajoutée.

⁸⁹ Voir plus loin la discussion sur la prise en compte de « la contrainte extérieure ».

⁹⁰ Du moins pour un pays supposé « en autarcie ». Voir plus loin la discussion prenant en compte la balance des paiements courants.

⁹¹ Plus précisément sur l'excédent brut d'exploitation (EBE), voir plus haut.

grandeurs précitées⁹², de déterminer le niveau de partage entre salaires et profits assurant l'équilibre dynamique entre consommation et investissement.

Il n'en reste pas moins que le « bon niveau » du partage de la valeur ajoutée ne peut être déterminé qu'au terme d'un processus de décision collective, mettant en regard, d'une part, les besoins d'investissements productifs de la sphère privée comme de la sphère publique (équipements collectifs, services publics, etc.), cohérents avec les objectifs de « développement durable » et de « nouvelle croissance » et, d'autre part, la répartition primaires des revenus -ajustée par la redistribution-, de façon à assurer la cohérence d'ensemble, à court, à moyen et à long terme.

Ce processus est d'essence politique. Il demande un intense dialogue entre les pouvoirs publics (à différentes échelles territoriales), les organisations représentatives des salariés et du patronat, les organisations non gouvernementales.

Ce processus nécessite aussi des supports techniques : statistiques, enquêtes, instruments de simulation concernant notamment la croissance économique et l'emploi, les finances publiques (y compris finances sociales), l'éventail des revenus avant et après transferts, etc.

Cela soulève en particulier la question des modèles de projection et de simulation, qui ne doivent pas être des boîtes noires. Ils doivent notamment expliciter les hypothèses sous-jacentes concernant la « fonction de production » : comment la production dépend-elle des facteurs de production utilisés (travail, capital productif) ? comment la combinaison de ces facteurs est-elle sensible à leur prix ? quel est le rapport entre capital financier et capital productif ? Ces relations sont particulièrement importantes à élucider pour apporter un éclairage sur le partage de la valeur ajoutée (voir [annexe 4](#) une présentation résumée des débats théoriques sur ces questions controversées).

3.3 Besoin de régulation mondiale

La crise a fait prendre conscience d'un fort besoin de régulation mondiale, notamment dans le domaine financier, comme le montrent les travaux du G20. Il ne faut pas faire la fine bouche devant les progrès accomplis dans ce domaine : renforcement substantiel du FMI, « progrès majeurs dans la levée du secret bancaire⁹³ », etc. ; même s'il reste beaucoup à faire notamment pour éradiquer les paradis fiscaux, revoir les règles prudentielles et les normes comptables, etc. Les prochaines réunions du G20 constituent donc des rendez-vous chargés d'enjeux⁹⁴ où il est attendu que les propositions se concrétisent.

Le besoin de régulation mondiale a aussi progressé dans les esprits notamment en matière de lutte contre le réchauffement climatique, avec des avancées du côté des Etats-Unis mais aussi de la Chine et de l'Inde, même si l'issue de la Conférence de Copenhague en fin 2009 reste encore très incertaine. Le besoin est tout aussi criant mais cette fois très loin d'être pris en considération en ce qui concerne l'énergie, les matières premières industrielles et agricoles, l'alimentation mondiale.

⁹² Rythme de remplacement du capital productif, progrès technique améliorant la productivité du travail, taux d'épargne sur les profits, taux d'épargne sur les salaires, balance extérieure des paiements courants.

⁹³ Cf. « En finira-t-on avec les paradis fiscaux ? », *Le Monde*, 15 août 2009.

⁹⁴ La rédaction de ce cahier a été achevée quelques jours avant la réunion du G20 à Pittsburgh, les 24-25 septembre 2009.

Dans le domaine social, l'expression d'un besoin de régulation mondiale est, pour le moment, plus timide. L'opinion est néanmoins de plus en plus sensible au *dumping* social généralisé, que la crise exacerbe, et elle attribue plus ou moins clairement la responsabilité de ce *dumping* social au mouvement de dérégulation mondiale conçu et mis en œuvre par les néolibéraux.

De ce point de vue, une présentation, sans doute schématique, des enchaînements pourrait être la suivante ;

- La déréglementation financière à l'échelle mondiale a permis aux actionnaires d'asseoir leur hégémonie. Grâce notamment à la liberté quasi parfaite de circulation des capitaux, tout actionnaire possédant « un euro » a ainsi la faculté de l'investir librement partout dans le monde, en recherchant le pays et/ou l'entreprise qui lui offrira le meilleur « *Return on Equity* ».
- A cette mobilité extrême des capitaux s'oppose le double attachement territorial des salariés : sauf à émigrer, chacun vit nécessairement avec ses proches dans un pays donné ; et ce pays possède son propre niveau de développement, de règles, de culture.
- Or la mobilité des capitaux, jointe à celle des marchandises, organise une vive concurrence de fait entre tous les salariés du monde, des travailleurs des pays avancés à ceux des pays où le droit du travail est en friche, où les salaires sont laminés, où sévissent le sous-emploi et la pauvreté.
- Les pays émergents sont d'autant plus aptes à offrir une rémunération du capital élevés que la productivité marginale du capital, pendant leur phase de rattrapage, y est plus forte que dans les pays avancés, et que les droits sociaux y sont plus faibles, notamment du fait d'une énorme « armée de réserve » de chômeurs.
- Certes, l'exemple des « Dragons⁹⁵ » de naguère indique que les salaires ne sont pas condamnés à rester indéfiniment bas dans les pays en rattrapage, mais leur revalorisation peut être très lente.
- Face au *dumping* social mondial que la crise ne fait qu'exacerber, il existe donc un besoin considérable de régulation pour organiser la convergence vers le haut, la convergence « dans le progrès ».

Mais la régulation mondiale en matière de travail et en particulier en matière de salaire n'est qu'embryonnaire.

3.3.1 Pour que le travail décent ne soit pas qu'une incantation...

Certes, l'Organisation internationale du Travail (OIT) proclame : « Le travail décent : un monde meilleur commence par là ». « Le travail décent résume les aspirations des êtres humains à accéder à un emploi et à une juste rémunération, à jouir de droits, de moyens d'expression et de reconnaissance, ...de justice et d'égalité entre les sexes ». « Le travail décent peut s'appréhender à travers quatre objectifs : les principes et les droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail ; les possibilités d'emploi et de rémunération ; la protection et la sécurité sociales ; le dialogue social et le tripartisme ». Et sur cette voie l'OIT propose concrètement « un agenda pour le travail décent ».

Hélas, il existe aussi des inégalités entre les Institutions internationales ! Le magistère de l'OIT a l'immense mérite de mettre en lumière à l'échelle mondiale les enjeux relatifs au travail ; mais les normes qu'elle produit ne sont pas obligatoires. Or, « Une norme qui n'est pas obligatoire n'est pas une norme, c'est comme une feuille de papier qui s'envole dans le vent », a déclaré Nicolas Sarkozy le 15 juin 2009 devant le mini sommet de l'OIT ; et d'ajouter : « Chaque institution spécialisée doit avoir sa part dans la définition des normes

⁹⁵ Corée du Sud, Hong-Kong, Taïwan, Singapour.

internationales. Il faut que l'OIT puisse avoir son mot à dire auprès de l'OMC, du FMI et de la Banque mondiale » ; et de réclamer une « conditionnalité environnementale et sociale pour les grandes institutions financières » ; et d'appeler à une « révolution » qui permettrait de rendre obligatoire les normes votées à l'OIT. Il ne reste plus qu'à le faire...

3.3.2 Pour un renforcement mondial du syndicalisme

Pour leur part, les organisations représentatives des salariés ont tiré la sonnette d'alarme, notamment dans leur « Déclaration syndicale internationale de Londres ⁹⁶ », à l'occasion de la réunion du 2 avril 2009 du G20. « Le mouvement syndical international appelle les responsables du G20, travaillant de concert avec d'autres pays et institutions internationales, à une stratégie en cinq points », dont le troisième est ainsi résumé : « combattre les risques de déflation salariale et inverser la tendance à l'accroissement des inégalités de revenu, en étendant la couverture des conventions collectives et en renforçant les institutions salariales afin d'établir un seuil de décence sur le marché du travail ». Cette déclaration met notamment l'accent sur « les salaires minimums [qui] doivent fixer un montant suffisant permettant au salarié et à ses proches de vivre décemment et ainsi d'empêcher l'accroissement des travailleurs pauvres ». Elle souligne que, « dans les pays en développement, les régulations de base, comme le salaire minimum, le temps de travail, les indemnités de chômage et la restriction à l'utilisation des contrats à court terme sont essentielles à la protection des travailleurs contre les abus, à l'instar des droits fondamentaux leur permettant de s'organiser et de négocier collectivement pour améliorer leur rémunération et leurs conditions de travail ».

3.3.3 Pour un Conseil de sécurité économique, social et écologique de l'ONU

La crise pourrait donc être l'occasion de faire progresser la régulation mondiale du travail – y compris les salaires directs et indirects – comme une des conditions d'une croissance mondiale durable. Ce devrait être une des composantes d'un système multilatéral rééquilibré et chapeauté par la mise en place d'un « Conseil de sécurité économique, social et écologique » au sein de l'ONU⁹⁷.

3.4 Besoin de régulation en Europe

Au sein de l'Union européenne, le traité en vigueur⁹⁸ comporte un chapitre « dispositions sociales » (que le Traité de Lisbonne en cours de ratification complète sur certains points : voir plus loin).

- L'article 136 dispose que « La Communauté et les Etats membres ... ont pour objectif la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès⁹⁹... ».
- L'article 137 dispose que, pour réaliser ces objectifs, « la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres » dans des domaines précisément énumérés, mais que *a contrario*

⁹⁶ Cette déclaration est publiée sous le triple timbre de l'ITUC CSI IGB (Confédération syndicale internationale), de la TUAC (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) et de Global Unions (regroupement international de syndicats sectoriels).

⁹⁷ Cf. la déclaration de Pascal Lamy, Directeur général de l'OMC, Le Monde du 27 août 2009.

⁹⁸ Traité instituant la Communauté européenne (TCE), version consolidée, décembre 2002.

⁹⁹ C'est nous qui soulignons.

« les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux rémunérations¹⁰⁰, ni aux droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock-out ».

- L'article 241 déroge toutefois à cette exclusion en stipulant que « chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ».

Ainsi, comme on l'a mentionné plus haut, la question des salaires reste de la compétence nationale de chaque Etat membre. Le corollaire qu'il n'existe aucun dispositif de coordination, chaque Etat membre agit comme il l'entend.

- Certains Etats membres prennent explicitement en compte leur interdépendance avec d'autres Etats membres pour déterminer leur politique salariale de façon cohérente ; c'est par exemple le cas de la Belgique.
- D'autres semblent ne pas se préoccuper de ces interdépendances, ce qui conduit à des décisions s'éloignant de « l'optimum général », faute « d'internaliser les externalités ». C'est le cas le plus fréquent.
- D'autres enfin cherchent délibérément à jouer sur les salaires nationaux, afin de modifier leur compétitivité-prix par rapport aux autres Etats membre, méthode qui se substitue à une dévaluation compétitive, lorsque celle-ci est impossible, comme c'est le cas au sein de la zone euro. Tour à tour les Pays-Bas, la France, et plus récemment l'Allemagne¹⁰¹ ont utilisé cette stratégie de « désinflation salariale compétitive ».

Ce défaut de coordination au sein de la zone euro a été identifié et signalé de longue date, notamment dans le rapport « Vers quelle Europe sociale ? » du Commissariat général du Plan (1999), ainsi que par Lasaire, tant dans ses Cahiers qu'à l'occasion de ses Biennales.

3.4.1 Pour « un agenda social européen, puissant et constructif (CES) »

Consciente de cette difficulté, la Présidence française de l'Union en 2000 avait fait adopter dans l'Agenda social européen une disposition ainsi rédigée : « Une croissance soutenue et non inflationniste au sein de l'Union économique et monétaire implique que les évolutions des rémunérations salariales soient compatibles notamment avec l'évolution dans chaque Etat membre des gains de productivité et avec les dispositions fixées par les traités relatives au maintien de la stabilité des prix ». Au titre des actions à entreprendre, l'Agenda retenait notamment l'idée de « favoriser les échanges d'information entre les institutions communautaires et les partenaires sociaux sur les évolutions en cours concernant le mode de formation des salaires et leur composition ». Il s'agissait en somme d'appliquer en matière d'évolution des salaires, faute de coordination active contraire à la lettre des traités, du moins la « méthode ouverte de coordination » mise en œuvre dans nombre d'autres domaines : emploi, protection sociale, etc.

Dans la réalité, un colloque en ce sens fut bien organisé à Bruxelles en février 2002, sous l'égide de l'Observatoire social européen (OSE). Mais ce fut sauf erreur le seul du genre, même si l'OSE continue à rassembler et à publier des informations sur l'évolution comparative des salaires. On est loin d'un dispositif régulier, au moins annuel, qui idéalement devrait être tripartite, dans lequel chaque Etat membre (en tout cas au sein de la zone euro) présenterait l'évolution (et les perspectives d'évolution ?) de ses propres rémunérations salariales (salaires nets plus toutes cotisations sociales, effectives ou imputées) et de leurs composantes (gains de productivité, évolution des termes de l'échange, indice des prix à la

¹⁰⁰ C'est nous qui soulignons.

¹⁰¹ Voir notamment : Klaus Mehrens (IG Metal), « Les bas salaires en Allemagne », documents préparatoires à la 9^{ème} biennale Lasaire des 18-19 septembre 2008.

consommation), en toute transparence, « sous le contrôle des pairs », c'est-à-dire ici des représentants des autres Etats membres et de la Commission. Paradoxalement, le seul lieu où actuellement les évolutions salariales sont regardées attentivement et régulièrement, sur la base de statistiques fournies par les différents Etats membres, est La Banque centrale européenne, mais bien sûr « en toute indépendance », c'est-à-dire sans aucune participation des partenaires sociaux.

Il y aurait donc lieu de réactiver le dispositif prévu par l'Agenda social de 2000, ou plutôt de produire un nouvel « Agenda social européen, puissant et constructif » : c'est ce que réclame la Confédération européenne des syndicats (CES), tant dans à travers l'intervention de son secrétaire général John Monks lors d'un colloque sur la « refondation du capitalisme » qui s'est tenu à Paris en janvier 2009 (voir encadré 7), que dans la Déclaration de Paris de la CES du 28 mai 2009. Dans cette Déclaration, la CES demande au sein de l'Union un New Deal social, dont elle précise les points principaux, parmi lesquels nous citerons ici les suivants :

- « Des droits plus forts pour les travailleurs, en particulier au niveau transnational, et la fin de la prépondérance des principes de marché à court terme ...Un protocole de progrès social donnant la priorité aux droits sociaux... »
- « Un meilleur salaire par un renforcement des négociations collectives. Il faut rejeter les gels de salaires, les baisses de salaire nominal et des pensions ; il est essentiel de protéger le pouvoir d'achat. La CES demande un renforcement des négociations collectives et des instruments de formation des salaires avec l'objectif d'assurer des niveaux de salaire minimum décent dans tous les pays européens et des augmentations du salaire réel et des pensions pour soutenir la reprise économique...La BCE doit également être impliquée dans la croissance et la recherche du plein emploi et pas simplement dans la stabilité des prix ...La CES demande à la BCE un conseil consultatif de partenaires sociaux européens ».

On reviendra sur l'autonomie/interdépendance des politiques salariales à propos du besoin de régulation de la France (cf. § 3. 5).

Encadré 7

Les positions de la Confédération européenne des syndicats (CES)

La CES n'a pas tardé à réagir à la récession qui frappe l'économie mondiale. Son diagnostic est sévère : il s'agit d'une crise aussi profonde que celle des années 1930 et la réponse des autorités n'est pas à la hauteur de sa gravité. La responsabilité directe en revient au modèle économique néolibéral qui a conduit les dirigeants de la finance, aveuglés par la cupidité et la spéculation, à pratiquer « une version moderne de l'alchimie ». Mais la crise a aussi des racines profondes dans la forte augmentation de l'inégalité et des emplois précaires, et le recul des états providence, des droits des travailleurs et des négociations collectives. Pour que « jamais plus » pareille crise n'éclate, son secrétaire général John Monks a présenté en janvier 2009 à l'occasion d'un colloque à Paris sur « La refondation du capitalisme » un projet de « New Deal social » construit sur trois piliers :

♦ Un plan de relance *coordonnée* à l'échelle de l'Union européenne, qui mobilise annuellement 1 % du PIB des états membres pendant trois ans ; les initiatives nationales relèvent en effet du chacun pour soi et ne garantissent pas contre les stratégies de « passager clandestin »

♦ La reconstruction à l'échelle de l'Union d'un rapport salarial garant de progrès et de cohésion sociale :

- La création « d'emplois plus nombreux et de qualité » en centrant le plan de relance concertée sur la recherche-développement, l'innovation, l'éducation et la formation, les technologies vertes (activités à faible teneur en carbone) et le développement de services publics de qualité

- La constitution de systèmes de protection sociale forts, sur la base d'un « agenda social puissant » : droits à la formation, mesures de cohésion sociale et de soutien aux revenus, égalité hommes/femmes, services publics étendus

- Le renforcement des droits des travailleurs grâce à un « Protocole de progrès social » garantissant l'égalité de traitement à travers l'Europe, avec en particulier la révision des directives sur le détachement (suite des arrêts Viking, Rüffert, Laval) et le temps de travail, une meilleure protection des emplois atypiques et une participation effective des travailleurs aux décisions

- La protection du pouvoir d'achat des salaires, menacé par la crise et la déflation salariale, en relançant la négociation collective et les « instruments de formation des salaires » (i.e. les mécanismes de salaire minimum).

♦ La remise en cause de l'orthodoxie portée par le Pacte de stabilité et la BCE : ne pas dès les premiers signes de reprise commettre l'erreur de réduire les déficits publics ni ôter à la négociation collective des salaires toute marge de manœuvre en relevant les taux d'intérêt ; instituer auprès de la BCE un conseil consultatif des partenaires sociaux.

Plus qu'une ébauche de nouveau modèle d'emploi en phase avec le développement durable, ces revendications tendent à réactiver un rapport salarial fondé sur l'emploi typique, en cohérence avec le scepticisme affiché par la CES à l'égard de la « *flexisécurité* » ; s'il appelle à la relance de la négociation salariale il n'est en outre guère explicite sur les normes souhaitables en la matière (garanties minimales par pays, normes de progression des salaires réels, éventail des rémunérations...).

La Déclaration de Paris de la CES insiste également sur « un renforcement de la directive sur le détachement des travailleurs, fondé sur l'égalité de traitement et le respect du droit qui est d'application dans le lieu de travail », ainsi que sur « la reconnaissance des conventions collectives appropriées, en s'assurant que la concurrence n'est pas pervertie par un *dumping* social ou des politiques déflationnistes.. ». Ces demandes sont notamment motivées par la crainte d'une forte augmentation des risques de *dumping* social, notamment en matière salariale, suite à la jurisprudence formulée par la Cour de Justice des Communautés européennes (CJEU) dans des arrêts récents (voir encadré 8).

Encadré 8
**Marché intérieur, dumping salarial, négociations collectives
et détachement des travailleurs**

Les négociations sociales au plan européen sont jusqu'alors limitées¹⁰² car l'essentiel de la politique sociale relève des Etats. Pour autant, des arrêts récents¹⁰³ de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CEJ) font débat dans la mesure où, ils apparaissent aujourd'hui accorder la primauté à la réalisation du marché intérieur –via la libre prestation de services- sur la négociation collective.

Ces arrêts sont distincts mais pris ensemble, ils accroissent la tension entre les dispositions du Traité (articles 43 à 49 sur la liberté d'établissement et la libre prestation de services) et les conditions d'application de la directive 96 / 71 relative au détachement des travailleurs.

Ainsi la Confédération européenne des Syndicats dans une résolution adoptée le 4 mars 2008 relève : qu'il est « particulièrement ironique que les modèles suédois et danois » (pays de naissance de la *flexisécurité*) subissent une pression palpable suite à ces cas » (Viking et Laval). Si les arrêts sont complexes, poursuit la CES, la CEJ « ne permet pas suffisamment aux syndicats de protéger leurs membres et les travailleurs en général contre le dumping social ».

La CES rappelle alors les termes de la « clause MONTI » introduite finalement dans la directive services, laquelle précise que celle-ci « n'affecte pas le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions syndicales conformément aux législations et aux pratiques nationales respectant le droit communautaire ».

La CES demande alors plus globalement une révision de la directive de 1996 et qu'une « clause de progrès social » soit désormais introduite dans les textes européens.

Si la question salariale n'est pas jusqu'alors traitée au plan européen, on voit bien qu'à travers le droit (articles du traité et directives) et son interprétation que la question du dumping social et salarial est désormais posée, tout comme celle de la cohérence des modèles sociaux nationaux avec la réalisation du marché intérieur ou encore du détachement des travailleurs avec les modes de négociation collective.

La CES réclame aussi, dans la déclaration de Paris précitée, « une participation effective des travailleurs et une démocratie économique, sociale et dans le monde du travail ». A cet égard, il importe certainement que les Comités d'entreprise européen puissent jouer tout leur rôle. Mais la crise montre un besoin plus général de renforcement de la présence des travailleurs dans la gouvernance des entreprises aujourd'hui écrasée par le pouvoir des actionnaires.

3.4.2 Pour un « Sommet social européen » transcédé

On ne saurait terminer ce rapide tour d'horizon sur le besoin de régulation en Europe sans évoquer le « Sommet social tripartite », qui a succédé en 2003 au « processus de Cologne » adopté en 1999. Notons que le traité de Lisbonne, en cours de ratification, lui confère une existence officielle : « Le Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social » (Article 152, nouveau).

Sur les pratiques jusqu'ici, quel regard peut-on porter ? Les pessimistes considèrent qu'il s'agit d'un « séminaire inconsistant », les optimistes qu'ils permettent à la CES de faire connaître sa position face à la politique socio-économique.

¹⁰² Bien qu'il y ait de nombreuses directives qui portent sur la durée du travail, la santé et la sécurité des travailleurs, l'égalité de traitement, les comités d'entreprises européens ... ou encore des accords entre partenaires sociaux sur le télétravail, le stress, le congé parental ...

¹⁰³ Viking (11 décembre 2007) – Laval (18 décembre 2007) – Rüffert (3 avril 2008) – Luxembourg (19 juin 2008).

Ce Sommet social tripartite a tenu sa réunion la plus récente en mars 2009, à Bruxelles. De quoi y a-t-il été question ? Certes, du besoin urgent d'une action coordonnée au niveau européen pour faire face à la crise, ainsi d'ailleurs que du rejet des mesures protectionnistes. Mais l'essentiel a porté sur la présentation du nouveau Programme de travail 2009-2010 par les partenaires sociaux européens ; où il est question « d'élaborer des recommandations communes sur la définition de l'agenda de Lisbonne à partir de 2010, dans le contexte de la crise économique et financière actuelle » ; de « développer une approche commune sur les implications des politiques de lutte contre le changement climatiques dans le domaine social et dans celui de l'emploi » ; d'exercer « un *monitoring* conjoint de la mise en oeuvre des principes de *flexisécurité*, et notamment d'évaluer le rôle et de l'implication des partenaires sociaux dans cette démarche et d'en tirer ensemble les leçons » ; enfin de « se saisir ensemble des questions de mobilité et de migrations économiques, afin d'identifier de possibles actions conjointes ».

Ce Programme de travail n'ignore donc pas la crise ; mais il en tient compte latéralement ; il ne la place pas au cœur de la problématique. C'est particulièrement frappant en ce qui concerne la *flexisécurité*, dont il s'agit de superviser la mise en œuvre sans en revisiter les principes, pourtant définis avant la crise ; sans notamment s'interroger dans le contexte de la crise sur le poids relatif de la flexibilité par rapport à celui de la sécurité.

Quoi qu'il en soit, l'objectif du processus de Cologne, selon lequel « la politique fiscale et monétaire et l'évolution salariale doivent être interactives et se soutenir mutuellement », semble bel et bien perdu de vue.

3.4.3 Pour une Conférence sociale européenne

Le risque est grand que le nouveau Parlement européen élu en juin 2009, où la domination des partis conservateurs ou libéraux est renforcée, et la nouvelle Commission qui sera nommée avec ou sans Barroso, n'aillent pas réellement dans le sens d'un renforcement de la régulation sociale pourtant indispensable pour sortir durablement de l'ornière. Raison de plus pour consolider une autre vision, plus sociale et plus solidaire, de l'Union européenne, pour dégager un autre horizon.

Pendant la Présidence française (deuxième semestre 2008), après la Biennale de Saint-Etienne, Lasaire avait rappelé les initiatives prises par Jacques Delors avec les entretiens de val-Duchesse en vue de promouvoir le dialogue social au sein de l'Europe. Un besoin plus fort encore existe en cette période de crise, doublée d'un désenchantement de l'Europe. Cela justifierait grandement la convocation d'une Conférence sociale européenne.

3.5 Besoin de régulation en France

Nombreuses sont ces derniers temps les déclarations, en France mais aussi de par le monde, sur « le modèle français », qui résiste mieux à la crise que beaucoup d'autres¹⁰⁴. Nicolas Sarkozy n'a pas été en reste sur ce point. Dans son discours prononcé le 24 juin 2009 devant le Parlement réuni en Congrès, il a notamment déclaré : « Hier décrié, le modèle français se trouve aujourd'hui reconnu pour son rôle d'amortisseur social... Bien sûr, pendant trente ans,

¹⁰⁴ Voir notamment le numéro de juillet-août d'Alternatives économiques, intitulé « Le modèle français à l'épreuve de la crise ».

les valeurs françaises ont été à contre-courant de celles qui dominaient l'économie et la politique mondiale. Mais qui ne voit que la crise mondiale crée de nouveau des circonstances favorables à cette aspiration française à mettre l'économie au service de l'homme et non l'inverse. Tout nous y ramène : la crise économique, la crise sociale, la crise écologique ». On voudrait être sûr que cette remise en honneur du modèle français et cette critique du libéralisme augurent d'un *aggiornamento* de la politique française qui a fait la part belle à la dérèglementation, aux baisses d'impôts (surtout pour les plus riches) et à la privatisation des services publics... Mais on n'en prend pas le chemin : l'ordre du jour est à la poursuite des « réformes », même si c'est à un rythme plus prudent. Bref, la première chose à faire en France, c'est assurément de cesser de mettre à mal le modèle français par la poursuite d'une dérèglementation obstinée...

3.5.1 Cesser de déréguler

Sur la question de la part salariale dans la valeur ajoutée, le rapport Cotis -comme on l'a vu- concède l'existence d'un décrochement par rapport à la période des Trente glorieuses, mais en minimise l'importance. De son côté, le rapport du CAE « Le partage des fruits de la croissance en France » met en garde contre une amplification trop forte de l'épargne salariale, qui se ferait au détriment des entreprises, ou plutôt de leurs actionnaires, qui seraient tentés d'aller voir ailleurs. Curieusement, ces différentes contributions n'abordent pas franchement la question de fond qui est celle des marges de manœuvre de la compétitivité relative de la France, par rapport à ses concurrents mondiaux, mais en particulier par rapport à ses partenaires européens, au sein de la zone euro.

3.5.2 La contrainte extérieure est de retour : comment la desserrer ?

Si on se réfère aux statistiques de l'OCDE (voir annexe 5), la balance courante de la France a traversé trois périodes contrastées. Elle était déficitaire dans les années 80 ; la « contrainte extérieure » pesait alors très lourdement sur la politique économique et sociale. Puis elle est devenue positive à partir de 1992 (+0,6% du PIB), s'est amplifiée jusqu'en 1999 (+3,1% du PIB) en 1999, est restée positive jusqu'en 2004 (+0,6% du PIB). Elle est redevenue déficitaire en 2005 (-0,6% du PIB), s'est creusée ensuite (-1,9% du PIB en 2008) et devrait rester nettement négative en 2009 et 2010 (-1,5% du PIB ??). La contrainte extérieure est-elle de retour ? C'est un vaste sujet qui nécessiterait à lui seul un examen approfondi. Limitons nous ici à quelques observations.

- L'Allemagne a suivi des oscillations inverses à celle de la France. Sa balance courante a été longuement déficitaire après la réunification, autour de -1% du PIB, et jusqu'à 2000. Elle a atteint l'équilibre en 2001 et depuis elle connaît un excédent qui s'est accru jusqu'à atteindre +8% du PIB en 2007. Après +6,6% du PIB en 2008, la balance extérieure allemande resterait nettement positive en 2009 et 2010 (+ 2,9% du PIB).
- Ce qui frappe est l'opposition de phase entre les balances courantes française et allemande, comme si l'excédent d'un pays creusait le déficit de l'autre. Il n'y aurait pas lieu de s'en inquiéter si les oscillations se compensaient en moyenne sur longue période. Mais on ne peut s'empêcher, en remontant aux causes, de mettre l'évolution de la balance courante de chaque pays en relation avec sa politique salariale : le redressement de la balance française est consécutif à la période de « désinflation consécutive », le redressement de la balance allemande est consécutif aux réflexions sur « le site économique allemand (*Standort Deutschland*) » et aux lois Hartz¹⁰⁵. Si cette interprétation était exacte, chaque pays redresserait ses comptes extérieurs en comprimant ses salaires, ce qui à la fois pèse sur sa demande interne

¹⁰⁵ Loi Hartz I et II (1^{er} janvier 2003), loi Hartz III (1^{er} janvier 2004), loi Hartz IV (1^{er} janvier 2005).

et améliore sa compétitivité-prix, ce qui à son tour réduit le contenu en importations de sa demande intérieure et augmente ses exportations.

- Il serait toutefois sommaire de s'en tenir à l'Allemagne. Au sein de la zone euro¹⁰⁶, certains pays sont en excédent structurel : l'Autriche, la Finlande, les Pays-Bas, le Luxembourg ; d'autres en déficit structurels : la Grèce, l'Italie, le Portugal, l'Espagne. Dans son ensemble, la zone euro qui était légèrement excédentaire est depuis 2008 légèrement déficitaire.

▪ **Contre une « désinflation salariale compétitive », pour un jeu coopératif salarial au sein de la zone euro**

Si donc la contrainte extérieure pèse de nouveau sur la France, une politique unilatérale d'augmentation des salaires visant à redresser la part salariale dans la valeur ajoutée risquerait fort d'avoir pour conséquence une augmentation du déficit des paiements courants, donc un resserrement du nœud coulant.

Faudrait-il alors tout au contraire engager une nouvelle cure de « modération salariale » nationale ? Qui ne voit que ce serait un véritable contresens ? Ce serait retomber dans un jeu non-coopératif du « chacun pour soi » à l'échelle européenne.

La démarche à préconiser est au contraire une coordination effective des politiques salariales des Etats-membres de l'Union européenne ou –à tout le moins- de la zone euro : l'objectif devrait être une amélioration du pouvoir d'achat, différenciée selon la situation des paiements courants de chaque pays, de façon à augmenter la demande interne à chaque Etat membre, en tenant compte des « effets externes » sur les pays partenaires. Il serait illusoire d'espérer qu'une telle coordination se réalise spontanément par un simple processus d'essai-erreur, par un tâtonnement, par la « main invisible » du marché intérieur. Elle ne peut résulter que d'une volonté commune et d'un effort organisé, s'appuyant sur la négociation collective tripartite et recourant à des instruments statistiques et des moyens de simulation puissants.

Un tel dispositif de coordination est très éloigné de la réalité actuelle. La mise en place peut en être réclamée, par le mouvement social européen, notamment au regard des objectifs précités de la Communauté : « amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès ». Mais sa réalisation n'est pas aujourd'hui à portée de la main ! Que faire alors « dans un seul pays », comme la France ?

▪ **Rechercher le redressement de la compétitivité de la France par d'autres moyens**

La réponse relève de la négociation sociale, des positions qu'y prendront les partenaires sociaux, des revendications qu'y formuleront les organisations représentatives des salariés. Il ne faut donc voir les indications qui vont suivre que comme de simples pistes de réflexion soumises à l'appréciation des uns et des autres.

- D'abord, refuser toute tentation de désinflation salariale compétitive, refuser tout nouveau recul de la part salariale dans la valeur ajoutée, et donc veiller à l'intégration dans la rémunération salariale des gains de productivité corrigés de la variation des termes de l'échange.
- Ensuite, rechercher le redressement de la compétitivité française par d'autres moyens : la formation, la qualification, la recherche, la politique industrielle, l'investissement dans les secteurs d'avenir (notamment l'énergie propre, les économies d'énergie), la présence

¹⁰⁶ Le clivage existe aussi entre les Etats membres hors zone euro : certains pays sont excédentaires (Suède, Danemark), d'autres déficitaires (Royaume-Uni, Hongrie, Pologne, République Tchèque, etc..)

commerciale dans les économies les plus dynamiques. Et revoir les exonérations de charge qui biaisent la structure productive de la France dans le sens des faibles qualifications.

- Se placer dans une perspective de long terme, prenant en compte le financement du salaire indirect : retraites, sécurité sociale professionnelle, etc.
- Débattre des financements à court, moyen et long terme indispensables pour assurer un développement durable et le desserrement la contrainte extérieure, et corrélativement la juste place des salariés dans la mobilisation de l'épargne nécessaire comme dans la répartition des fruits de la croissance.
- Rouvrir dans ce cadre le dossier de l'épargne salariale : elle est actuellement comptée dans la part salariale, alors qu'elle est exonérée de cotisations sociales ; ne faut-il mettre fin à cette incohérence, dans un sens ou dans l'autre ? Comment passer d'une logique « incitative » du partage du profit à une logique structurelle du financement du développement de l'appareil productif (facteur humain, capital physique)? Ne conviendrait-il pas de revisiter la théorie et la pratique des « fonds salariaux¹⁰⁷ » ?
- Accroître la place des organisations représentatives des salariés dans la gouvernance des entreprises. On ne peut pas sérieusement se plaindre du comportement prédateur et court-termiste des actionnaires et laisser perdurer leur hégémonie.
- Lutter contre les inégalités salariales, et notamment : assurer la convergence des salaires des femmes sur ceux des hommes ; limiter l'augmentation des hauts salaires (faut-il instaurer un salaire maximum?).
- En complément d'une politique de rééquilibrage du partage primaire des revenus, appliquer une politique redistributive effective : mettre un terme au bouclier fiscal, surimposer les très hauts revenus, etc.
- Resituer le débat sur le SMIC dans le cadre d'une démarche d'ensemble (voir ci-après encadré 9)

L'ensemble de ces questions devraient être traité dans un cadre tripartite, non pas au coup par coup, mais de façon cohérente, suivie, régulière.

¹⁰⁷ Notamment sur l'expérience suédoise : modèle Meidner 1976, loi de 1981 abrogée en 1988 .

Encadré 9 **Et le SMIC ?**

Le SMIC joue en France un rôle considérable qui est actuellement soumis à des évolutions. Un débat sur un sujet de cette importance ne saurait se résumer à quelques lignes dans le présent Cahier Lasaire. Cet encadré vise donc seulement à indiquer quelques éléments dont il importe à noter avis de tenir compte dans le débat.

- Tout d'abord il serait singulier et paradoxal de mettre en doute l'utilité d'un salaire minimum en France, alors que cette utilité est désormais reconnue aux Etats-Unis, au Royaume-Uni ainsi que dans 19 autres des 27 Etats membres de l'Union européenne et que « petit à petit, il y a de plus en plus de salaires minimums en Allemagne¹⁰⁸ », que les arrêts de la Cour de Justice européenne (voir encadré 8) fragilisent tout accord sectoriel qui ne serait pas étendu par la loi, et que le mouvement syndical réclame comme on l'a vu plus haut l'instauration d'un salaire minimum dans chaque pays, en Europe mais aussi dans le monde entier, afin de lutter contre le *dumping social*. Jusqu'aux économistes d'obédience « orthodoxe » qui, dans la foulée du virage opéré par l'OCDE, découvrent au salaire minimum la vertu d'inciter les employeurs à créer des emplois plus productifs et former les salariés qui les occupent.

- Ensuite, si l'orientation générale pour remédier aux causes profondes de la crise est (comme le pense Lasaire) de redresser la part salariale dans la valeur ajoutée, donc d'augmenter les salaires réels au moins comme les gains de productivité (et les gains des termes de l'échange), alors une suppression éventuelle de toute indexation directe ou indirecte (via la moyenne des salaires) du SMIC sur les gains de productivité s'inscrirait à contresens. .

- Les allègements de cotisations sociales employeurs sur le SMIC sont considérés par les syndicats comme une incitation à la « non-formation » des salariés. La loi du 3 décembre 2008 va dans le bon sens en conditionnant désormais l'allègement des charges à la mise en œuvre effective de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires ; mais la portée contraignante de cette conditionnalité apparaît comme timide et lente.

- Le filet de sécurité salarial que le SMIC est censé constituer laisse passer à travers ses mailles tous les bas salaires dus à des durées annuelles du travail restreintes : travail à temps partiel, travail précaire, formes atypiques d'emploi, etc.

- Quant aux relations du SMIC avec les minima de branche¹⁰⁹ ou aux conséquences du SMIC sur la hiérarchie des salaires, elles relèvent de la grande question : comment parvenir à ce que les négociations de branche ou décentralisées soient cohérentes et compatibles avec les conditions macroéconomiques de croissance équilibrée ? Cette question dépasse les limites du présent Cahier Lasaire (cf. plus loin « *post scriptum* »).

¹⁰⁸ Déclaration du 31 août 2009 d'Olaf Scholz, ministre allemand du Travail.
¹⁰⁹

Conclusion, en résumé

Le partage de la valeur ajoutée s'est, dans une grande majorité de pays, déplacé en faveur des profits, sous l'influence des politiques néolibérales. Cette déformation n'est pas la moindre des causes de la crise mondiale. Pour sortir durablement de la crise et parvenir à un développement durable, il faut donc redresser la part des salaires dans la valeur ajoutée, dans le monde, en Europe, en France. Cela passe par un rééquilibrage des forces, aujourd'hui trop favorables aux actionnaires, en renforçant les droits des travailleurs et de leurs représentants. Cela passe aussi à tous les niveaux par un renforcement du tripartisme (puissance publique, employeurs, salariés).

- A l'échelle mondiale, il importe de conjurer le *dumping* social, en renforçant le mouvement syndical mondial, en rendant les normes de « travail décent » contraignantes, en créant à l'ONU un « Conseil de sécurité économique, social et écologique ».
- En Europe, et notamment dans la zone euro, il faut en finir avec les cycles de désinflation salariale compétitive qui ont pris le relais des dévaluations compétitives ; au lieu de dresser les intérêts nationaux les uns contre les autres, il faut mettre en place un dispositif de coordination des politiques y compris en matière salariale, de façon à tirer le meilleur partie des interdépendances ; il faut transcender le Sommet social européen et créer une véritable Conférence sociale européenne.
- Quant à la France, la marge d'augmentation de la part salariale n'y est pas insignifiante, mais la réapparition de la « contrainte extérieure » conduit à rechercher les modalités d'un développement durable équilibré, non pas en retombant dans la désinflation compétitive, mais en construisant un dialogue tripartite substantiel, répartissant équitablement des efforts d'épargne et les fruits de la croissance. Les politiques redistributives ont leur rôle à jouer, mais il est second par rapport à un partage plus soutenable des revenus primaires d'activité.

Ces orientations sont-elles utopiques ? Il est clair qu'elles s'écartent de la ligne de plus grande pente, qui amène à oublier la grande panne du système, à retrouver le plus vite possible le « *business as usual* ». Il est tout aussi clair qu'elles impliquent un renforcement des forces syndicales, qui en réalité se trouvent affaiblies par la grave récurrence du chômage de masse. Mais l'objectif est d'un autre ordre : il est de scruter un autre horizon, de rechercher un autre cap.

Post scriptum

Dans ce cahier l'approche s'est située presque exclusivement au niveau macroéconomique. Cependant, une difficulté et non la moindre est le passage du niveau macroéconomique au niveau microéconomique (ou au niveau intermédiaire mésoéconomique) ; c'est toute la question de la décentralisation. Citons deux exemples :

- La « fonction de production » de chaque pays résulte en fait de l'agrégation de branches qui ont chacune leur fonction de production spécifique. Or la structure productive est différente d'un pays à l'autre et, dans un pays donné, d'une période à l'autre. Une partie des écarts affectant le partage de la valeur ajoutée au niveau agrégé peut donc trouver son origine dans ces différences de structures.

- L'évolution des salaires réels en fonction de celle de la productivité (et des termes de l'échange) pose la question : quelle productivité ? La moyenne nationale ? Celle de la branche ? Celle de l'entreprise ? (Voire celle du bassin d'emploi ?). On sait que souvent les négociations distinguent dans les évolutions salariales trois composantes : nationale, sectorielle, d'entreprise (sans parler des modulations individuelles). Difficile au niveau national, le problème de la décentralisation des évolutions salariales l'est plus encore au niveau européen : faut-il rechercher une cohérence au sein même de chaque Etat membre (pour assurer la cohésion sociale) ? Ou au sein des organisations de branche européennes (ex : la métallurgie), en oubliant la cohésion nationale ? Voire une évolution par entreprise de dimension européenne ou mondiale ?

Ces questions excèdent le cadre du présent Cahier Lasaire.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Modification du taux de marge et de la répartition des revenus Un éclairage sur comptes d'entreprises d'après les données de la Banque de France de 1996 à 2007-----	56
ANNEXE 2 : Les travailleurs pauvres-----	67
ANNEXE 3 : Rapport du Conseil d'Analyse économique sur « Le partage des fruits de la croissance en France » Résumé et commentaire-----	69
ANNEXE 4 : Partage de la valeur ajoutée et fonction de production-----	71
ANNEXE 5 : Balance des opérations courantes. Source : Perspectives de l'OCDE, juin 2009-----	75

ANNEXE 1 : Modification du taux de marge et de la répartition des revenus Un éclairage sur comptes d'entreprises d'après les données de la Banque de France de 1996 à 2007

1. Les mutations du tissu productif en France et la difficulté de les mesurer

Le tissu productif en France s'est profondément transformé au cours des dix dernières années, à l'image de ce qui est intervenu dans les pays industrialisés. L'organisation sous forme de groupes d'entreprises s'est considérablement développée. L'externalisation de certaines fonctions (services, commercialisation, recherche) et le recours accru à la sous-traitance dans les processus de production est une deuxième caractéristique marquante de la période. Dans un climat de concurrence internationale exacerbée les restructurations se sont en effet multipliées, tandis que les sous-traitants et PME portent de plus en plus le risque dans les relations interentreprises et que certaines productions sont délocalisées.

Lorsqu'on examine statistiquement les comptes d'entreprises à partir des cumuls par postes, ces phénomènes sont impossibles à appréhender. Par ailleurs, l'activité des groupes génère des flux intra groupes qui se traduit par des doubles comptes dans les cumuls sur compte sociaux pour certains agrégats¹¹⁰. L'utilisation de comptes consolidés des groupes lève l'inconvénient des doubles comptes, mais elle engendre d'autres difficultés : le périmètre de ces comptes concerne l'activité au niveau mondial, alors que les comptes sociaux, vue leur finalité fiscale, sont établis pour l'activité exercée sur le territoire français. Pour comprendre la situation du système productif l'examen de ces deux types de comptes complémentaires est rendu nécessaire par le fait que de nombreuses entreprises sont encore indépendantes, et que tous les groupes ne publient pas des comptes consolidés. Pour l'analyse économique, il est alors essentiel d'identifier l'activité sur le territoire français, vaste chantier que l'INSEE entreprend dans le cadre du CNIS mais qui nécessitera plusieurs années.

A ces difficultés viennent s'ajouter le changement de normes comptables¹¹¹ pour les groupes cotés, où celles-ci sont obligatoires depuis 2005. Certains groupes non cotés établissent également des comptes consolidés, cette décision étant optionnelle.

2. Les bases de données de la Banque de France contribuent à mieux décrire le système productif

La Direction des entreprises de la Banque de France gère deux ensembles de comptes :

¹¹⁰ Par exemple des doubles comptes apparaissent via les relations intragroupes pour le chiffre d'affaires, les fonds propres, l'endettement financier, les titres de participation...Par contre la valeur ajoutée et les prêts bancaires n'ont pas cet inconvénient.

¹¹¹ Les normes IFRS ont été élaborées par l'IASB, organisme privé à l'œuvre depuis plus de 10 ans pour établir des normes comptables internationales. Celles-ci sont mieux adaptées au besoin des investisseurs sur les marchés financiers qu'à ceux de l'analyse du mode de production et des échanges entre acteurs économiques. Par exemple les normes IFRS ne permettent pas de calculer la Valeur ajoutée, ni de faire une analyse du facteur travail. De nombreux économistes et analystes financiers, notamment responsables de l'élaboration de la comptabilité nationale ou responsables dans le secteur bancaire, revendiquent la nécessité de construire des annexes détaillées pour pouvoir retracer ces comptes et faire des analyses du risque efficaces ainsi que des analyses économiques d'ordre méso et macro économiques. Les débats se poursuivent sur certaines de ces normes. Pour une vision d'ensemble voir Michel Fried « La réforme des normes comptables, un débat trop discret », cahier Lasaire n°30.

- une base de comptes sociaux qui regroupe environ 220 000 bilans par an représentant 1/3 des entreprises du BIC-BRN¹¹² parmi les plus importantes économiquement puisqu'elles représentent 85% des effectifs et 95% des dettes bancaires ;
- une base de comptes consolidés qui, en 2006, concernait 3862 têtes de groupes dont le chiffre d'affaires approchait 1900 milliards d'euros, et les capitaux propres 700 milliards d'euros. Une partie de cette base de groupes est en norme comptable IFRS, l'autre demeurant en normes françaises¹¹³.

Les grandeurs comptables mesurées sur l'une ou l'autre norme diffèrent parfois sensiblement. Par exemple la valeur ajoutée n'est pas calculable sur les comptes consolidés IFRS et le facteur travail ne peut y être clairement évalué par des charges de personnel, puisque certaines charges de personnel ne sont pas identifiées en tant que telles mais agrégées à d'autres types de charges.

La montée en puissance des groupes est décrite grâce à la base des comptes sociaux de Fiben, où, entre 2000 et 2007 le poids de la valeur ajoutée des entreprises appartenant à un groupe est passé de 69% à 84%. De même la part des effectifs salariés travaillant dans des groupes gagne près de 20 points (62% à 81%).

De plus la part des petits groupes diminue au profit des grands groupes, mais ils restent fortement majoritaires dans la base Fiben (83% du nombre total des groupes suivis dans la base).

3. Ratios calculés et populations d'entreprises étudiées

Parmi les indicateurs suivis par l'Observatoire des entreprises de la Banque de France, le taux de marge (RBE/VA) et la répartition des revenus sur les comptes sociaux¹¹⁴ retiennent ici notre attention. Un éclairage sur comptes consolidés de certaines grandeurs apporte un complément intéressant. Utilisant un fichier où sont décrits les liens financiers entre entreprises il est possible d'identifier l'appartenance ou non des entreprises à un groupe. Aux résultats présentés pour l'ensemble des entreprises sur comptes sociaux s'ajoute une ventilation qui permet aussi de présenter ces résultats séparément sur les entreprises indépendantes, les filiales de petits groupes, et les filiales de grands groupes (les têtes de groupes ...). Les petits groupes sont définis par leur chiffre d'affaires consolidé inférieur à 150 millions d'euros.

Dans l'agrégation de comptes sociaux une autre difficulté provient des holdings dont le profil est très spécifique et qui sont répertoriées, mais pas toujours, dans les services aux entreprises. Le fichier des liens financiers permet de les repérer et de construire deux autres types d'agrégats : agrégats hors holdings et agrégats y compris les holdings.

C'est sur les activités financières que les holdings ont véritablement un profil spécifique puisque leur poids dans la base des comptes sociaux¹¹⁵ représente :

¹¹² Ce sigle désigne les entreprises soumises au régime fiscal des Bénéfices Industriels et Commerciaux et déclarant selon le Bénéfice Réel Normal. Il s'agit donc des entreprises qui remplissent une liasse fiscale complète.

¹¹³ Dans la base de comptes consolidés de Fiben, en 2006, 594 groupes établissaient des comptes IFRS sur un ensemble de 3862 groupes. Par contre l'importance de ces groupes est considérable en termes de chiffre d'affaires (73,9%), comme en termes de total de bilan (84,7%) ou de fonds propres (83,5 %).

¹¹⁴ Cf. encadré 1.

¹¹⁵ Certes les doubles comptes biaisent cette mesure, mais celle-ci révèle l'importance de l'activité financière des holdings.

10,2% des entreprises
 2,3% de valeur ajoutée
 2,5% des charges de personnel
 17,5% des revenus répartis (du fait des opérations hors exploitation Cf. encadré 1)
 50,7% de la capacité nette d'autofinancement
 42,0% des dividendes versés
 46,5% des intérêts versés et assimilés
 46,9% de l'endettement financier
 31,6% de l'endettement bancaire
 57,9% des capitaux propres
 Mais seulement 4,7% du capital d'exploitation¹¹⁶

Les graphiques présentés sont extraits de l'étude « Les grands traits de la situation financière des entreprises fin 2007 » publiée par la direction des entreprises dans le bulletin de la Banque de France n°175 – 1^{er} trimestre 2009, accessible sur le site internet de la Banque de France : www.banque-france.fr

Encadré 1

Agrégats et ratios utilisés sur comptes sociaux

La valeur ajoutée utilisée dans les études de l'Observatoire des entreprises de la Banque de France est la **valeur ajoutée produite** : elle inclut les subventions d'exploitation et est redressée des dépenses de crédit bail (considérées non comme une charge mais un investissement financé par un emprunt) et des charges de personnel extérieur (regroupées avec les charges du personnel lié à l'entreprise pour mieux cerner le facteur travail).

Le **résultat brut d'exploitation** (RBE) est une notion proche de l'excédent brut d'exploitation (EBE) il en diffère par quelques postes d'achats et charges externes, d'autres produits et charges d'exploitation, et de loyer de crédit bail qui est rajouté car il est considéré comme charge annuelle de remboursement d'emprunt bancaire et de paiement d'intérêt, le crédit bail étant interprété comme un investissement. L'utilité de cette notion est de se rapprocher des normes IFRS.

Afin de décrire le partage des revenus de l'entreprise avec tous ses partenaires, la Banque de France calcule le **revenu global** (VA produite – charges à répartir + produits et charges hors exploitation). Les **produits et charges hors exploitation** incluent notamment les revenus financiers issus de placements ou participations d'où sont déduits les versements de même type. Le revenu global est généralement plus important que la valeur ajoutée de quelques pourcents dans les activités standards, mais peut être plus important dans les holdings notamment. Il représente le revenu lié à l'ensemble des activités de l'entreprise, c'est-à-dire d'exploitation et hors exploitation qui inclut l'activité financière.

On examine donc successivement les ratios:

Charges de personnel/revenu global

où les charges de personnel englobent les salaires et les charges sociales

Dividendes/revenu global

Ce ratio représente la part revenant aux actionnaires

Frais financiers /revenu global

C'est la part des prêteurs

Impôts/revenu global

C'est la part de l'état qui englobe l'impôt sur les sociétés et les impôts et taxes

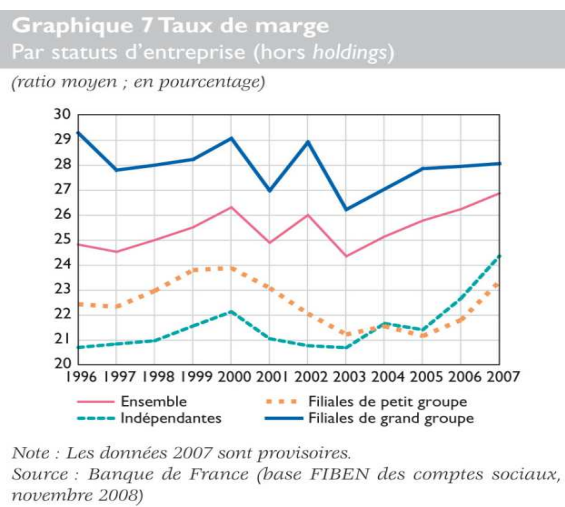
Autofinancement / revenu global ou taux d'épargne

C'est la part qui revient à l'entreprise après déduction des divers revenus versés aux partenaires, notamment les dividendes destinés aux actionnaires.

¹¹⁶ Capital d'exploitation = immobilisations productives + BFR d'exploitation

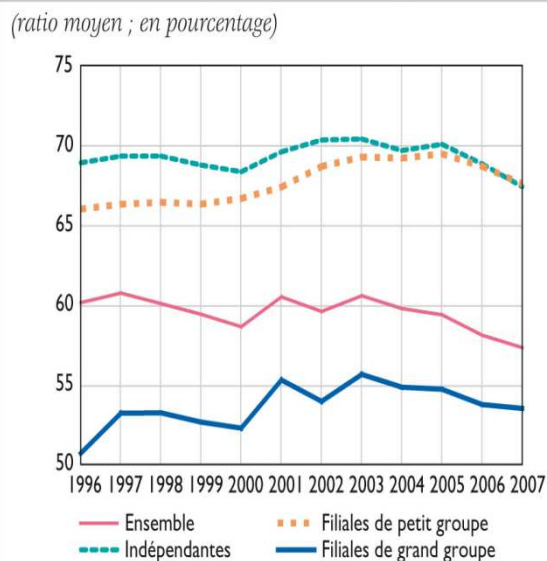
4. Depuis 2003 le taux de marge s'est amélioré pour tous les types d'entreprises

De 1996 à 2007 le taux de marge des entreprises (RBE/VA) s'est redressé. Depuis 2003 cette progression a été générale, forte et continue. Lors des années antérieures, deux périodes apparaissent : une augmentation de 1996 à 2000, puis une régression ou stagnation selon le type d'entreprises entre 2000 et 2003 lors de la bulle des TIC (toutefois les entreprises indépendantes ont été les plus stables comparativement aux filiales de groupes). Les taux de marge les plus élevés sont ceux des filiales de grands groupes (28% en 2007), tandis que sociétés indépendantes et filiales de petits groupes sont à des niveaux proches (respectivement 24% et 23% en 2007).

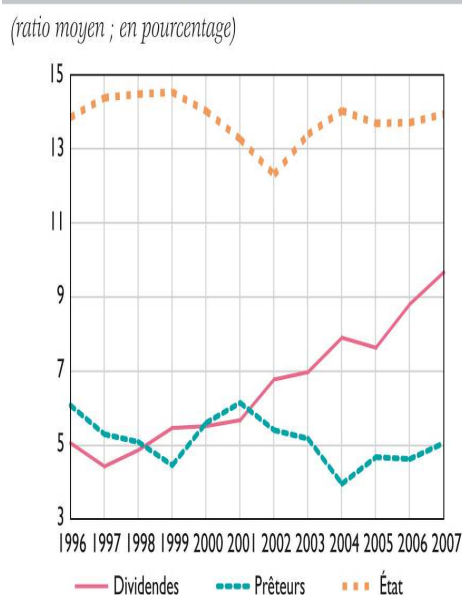


5. ...et corrélativement la part des charges de personnel s'est rétractée

Graphique 11 Part des charges de personnel dans le revenu global
Par statuts d'entreprise (hors holdings)
(ratio moyen ; en pourcentage)



Graphique 12 Affectation du revenu global
Ensemble des entreprises (hors holdings)
(ratio moyen ; en pourcentage)



Les charges de personnel rapportées au revenu global (agrégat un peu différent de la valeur ajoutée qui intervient dans le taux de marge) apparaissent en régression depuis 2003 après une période de stabilité globale (voir courbe pour l'ensemble des entreprises), mais une progression chez les filiales de groupes. Comme les charges sociales n'ont pas diminué, les salaires ont plus pâti de cette évolution. Les ajustements se sont faits sur les salaires.

6. La part des revenus attribués aux actionnaires a doublé en 10 ans

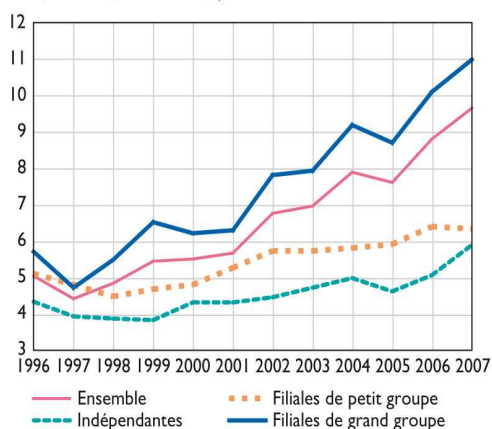
Une fois déduites les charges de personnel les revenus globaux vont à l'état, aux prêteurs, aux actionnaires. C'est pour ces derniers que les transformations les plus importantes ont eu lieu : en dix ans la part des revenus attribuée aux actionnaires a doublé. Ce phénomène a été particulièrement vif dans les filiales de grands groupes.

Si les remontées de dividendes au sein des groupes introduisent des doubles comptes et surestiment ces chiffres¹¹⁷, le niveau du ratio que l'on pourrait obtenir si on éliminait ces doubles comptes serait néanmoins très élevé comme le montre le poids des dividendes dans les holdings (42% alors qu'elles représentent 10% des entreprises).

Graphique 13 Part des dividendes versés dans le revenu global

Par statuts d'entreprise (hors holdings)

(ratio moyen ; en pourcentage)



Note : Les données 2007 sont provisoires.

Source : Banque de France (base FIBEN des comptes sociaux, novembre 2008)

La part des prêteurs a également évolué mais d'une façon moindre et diversifiée selon le type d'entreprise : diminution chez les entreprises indépendantes et les filiales de petits groupes, mais fluctuations dans les filiales de grands groupes avec notamment une remontée sensible de 1999 à 2001 et depuis 2005 du fait de l'accroissement de l'endettement financier. Quant à la part de l'état elle est relativement stable.

¹¹⁷ Cf. **Claude Picard**.

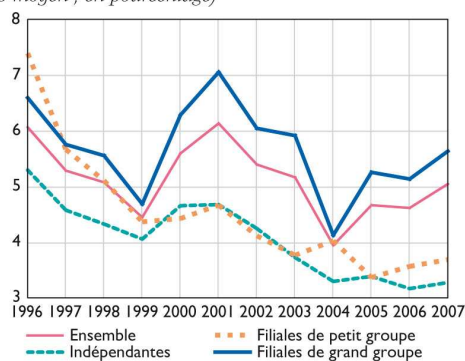
7. Le taux d'épargne s'amenuise

La part restant à l'entreprise (taux d'épargne) baisse, surtout dans les filiales de grands groupes qui ont d'ailleurs distribué de plus en plus de dividendes.

En dix ans la répartition des revenus s'est donc sensiblement modifiée au bénéfice des actionnaires, au détriment des salariés et de l'entreprise. Cette orientation a correspondu à une stagnation, voire une diminution des investissements physiques : contraction progressive et lente chez les indépendantes et filiales de petits groupes, mouvements contrastés chez les filiales de grands groupes mais où le niveau final de 2007 rejoint le niveau initial de 1996.

Graphique 14 Part des prêteurs dans le revenu global
Par statuts d'entreprise (hors holdings)

(ratio moyen ; en pourcentage)

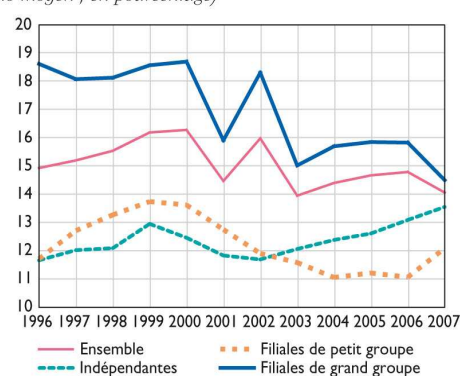


Note : Les données 2007 sont provisoires.

Source : Banque de France (base FIBEN des comptes sociaux, novembre 2008)

Graphique 10 Taux d'épargne
Par statuts d'entreprise (hors holdings)

(ratio moyen ; en pourcentage)

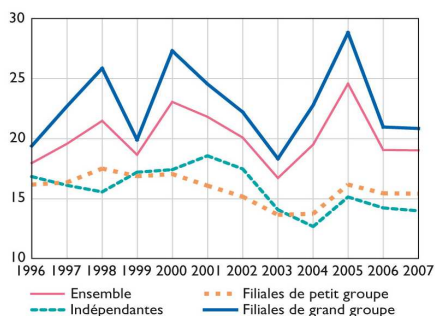


Note : Les données 2007 sont provisoires.

Source : Banque de France (base FIBEN des comptes sociaux, novembre 2008)

Graphique 16 Taux d'investissement
Par statuts d'entreprise (hors holdings)

(ratio moyen ; taux en pourcentage)

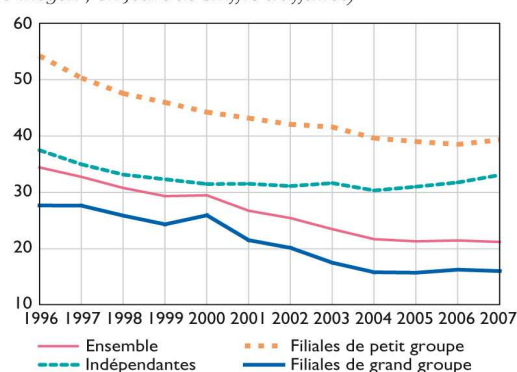


Notes : Les holdings ne sont pas retenues car ce ne sont pas des entités productives : elles ne portent pas les immobilisations et n'ont pas de valeur ajoutée. Le pic en 2005 est dû en partie à des réorganisations de grandes entreprises. Les données 2007 sont provisoires.

Source : Banque de France (base FIBEN des comptes sociaux, novembre 2008)

Graphique 18 Poids des besoins en fonds de roulement d'exploitation
Par statuts d'entreprise (hors holdings)

(ratio moyen ; en jours de chiffre d'affaires)



Note : Les données 2007 sont provisoires.

Source : Banque de France (base FIBEN des comptes sociaux, novembre 2008)

8. Réduction des besoins de financement due à la stagnation de l'investissement

Le contrôle des besoins en fonds de roulement par des productions à flux tendus et une maîtrise des délais de paiement jusqu'en 2007 est le fait des entreprises appartenant à un groupe, les entreprises indépendantes ayant plus de mal à défendre leur équilibre comme le montre la remontée de leur BFR depuis 2004. L'allongement récent des délais de paiement, du fait de la crise financière et économique, sera un fait à surveiller de près car elle traduit la montée des risques et pourrait avoir des effets dévastateurs¹¹⁸.

Jusqu'en 2007, la stagnation voire réduction de l'investissement physique, et le contrôle des besoins en fonds de roulement, ont entraîné une réduction des besoins de financement bien que le taux d'épargne se soit réduit. Un certain type de financement externe (dette bancaire, dette obligataire, dette vis-à-vis du groupe) s'est quelque peu amenuisé. Toutefois le recours à la titrisation des dettes, phénomène qui s'est développé ces dernières années surtout dans les grandes sociétés, entraîne une disparition de ces dettes au bilan des entreprises que l'analyse sur statistiques de bilans ne permet de cerner. Cette disparition sur le plan comptable ne se traduit pas toujours par une diminution des risques puisque dans de nombreux cas l'entreprise reste responsable des engagements qu'elle a titrisés. L'opacité ainsi créée sur la situation des entreprises s'intensifie encore dans le cas, fréquent, de titrisations en chaîne.

9. Le rôle financier des holdings

Les holdings, plus endettées que les autres entreprises, jouent un rôle crucial dans le financement des groupes : les comptes holding incluses rajoutent 70 à 80 points au ratio endettement financier/VA, calculé hors holdings, pour atteindre 176 % en 2007 !

Les holdings ont souvent une capacité emprunteuse auprès des banques¹¹⁹ ou des marchés plus élevée que les filiales du groupe. Elles peuvent alors être prêteuses auprès de filiales du groupe. Bien qu'elles représentent 10% des entreprises de la base comptable Fiben, leur endettement bancaire représente 32% de celui de l'ensemble des entreprises et leur endettement financier 47%.

10. Des risques potentiels dans les grands groupes dus aux écarts d'acquisition

Autre facteur fragilisant, les écarts d'acquisition, dans les bilans consolidés des grands groupes. Ceux-ci se sont constitués au moment de la bulle financière due aux survalorisations d'entreprises d'informatique et de télécommunication. Les rachats d'entreprises à des prix trop élevés ont gonflé d'autant les actifs des bilans de ces groupes. Cet effet est particulièrement intense dans les services. La réglementation comptable des normes françaises permet d'amortir ces écarts, possibilité qui est exclue dans les normes IFRS. En cas de dévalorisation de ces actifs, les effets sur les bilans sont intenses et apparaissent d'un seul coup. Les capitaux propres sont réduits et le taux d'endettement s'en trouve augmenté. L'entreprise est alors plus risquée, peut avoir des difficultés à contracter des emprunts pour faire face, tandis que l'opinion des marchés financiers se dégrade.

¹¹⁸ Cf. publications de l'Observatoire des Délais de Paiement

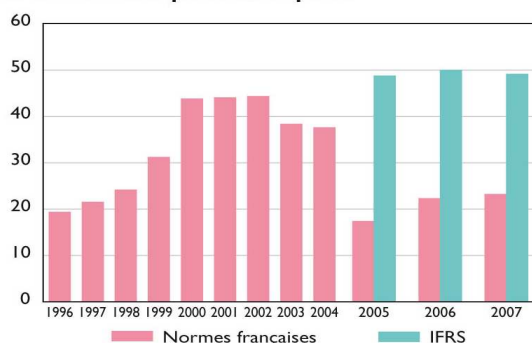
¹¹⁹ Elles sont fortement emprunteuses comme le montrent les statistiques de la Centrale de risques de la Banque de France où sur 1001,1 milliards euros d'encours moyens octroyés aux entreprises en 2008, 257,7 milliards l'ont été aux holdings.

http://www.banque-france.fr/fr/publications/telechar/bulletin/etu175_2.pdf

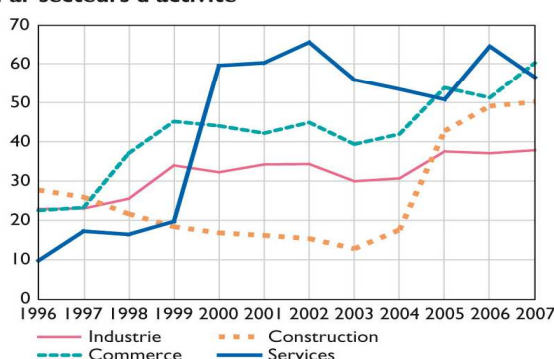
Graphiques 6 Poids de l'écart d'acquisition dans les capitaux propres

(ratio moyen ; en pourcentage)

A - Par normes comptables adoptées



B - Par secteurs d'activité



Notes : Les données 2007 sont provisoires. Les secteurs d'activité sont définis à partir de la nomenclature révisée (NAF rev. 2) déterminée par l'INSEE et entrée en application en janvier 2008.

Source : Banque de France (base FIBEN des comptes consolidés, novembre 2008)

Quel avenir pour le système productif ?

En 2007, alors que la crise a commencée mais n'a pas encore pris toute son ampleur, l'évolution du système productif au cours des dix dernières années avait jeté les bases de sa fragilisation : accentuation de la financiarisation au détriment d'un développement réel équilibré, pression sur les salaires qui à terme pèse sur la consommation, surévaluation des actifs des grands groupes annonçant des dévaluations potentielles pénalisantes, externalisation de certaines productions entraînant une montée des risques dans les entreprises sous-traitantes, toutefois moindre visibilité sur les risques et l'activité productive due à la titrisation et l'introduction de normes comptables, restructurations amplifiant l'importance des groupes et la segmentation des productions. L'activité industrielle se restreint, même si des fleurons de l'industrie française restent très performants¹²⁰.

L'année 2008 révèle un risque de restriction du crédit bancaire¹²¹ dont il semble que l'ampleur serait à venir. La mise en place d'une médiation entre les entreprises et les banques

¹²⁰ INSEE, Informations Rapides n°186, 10 juillet 2009

¹²¹ Cf. statistiques de la Banque de France,

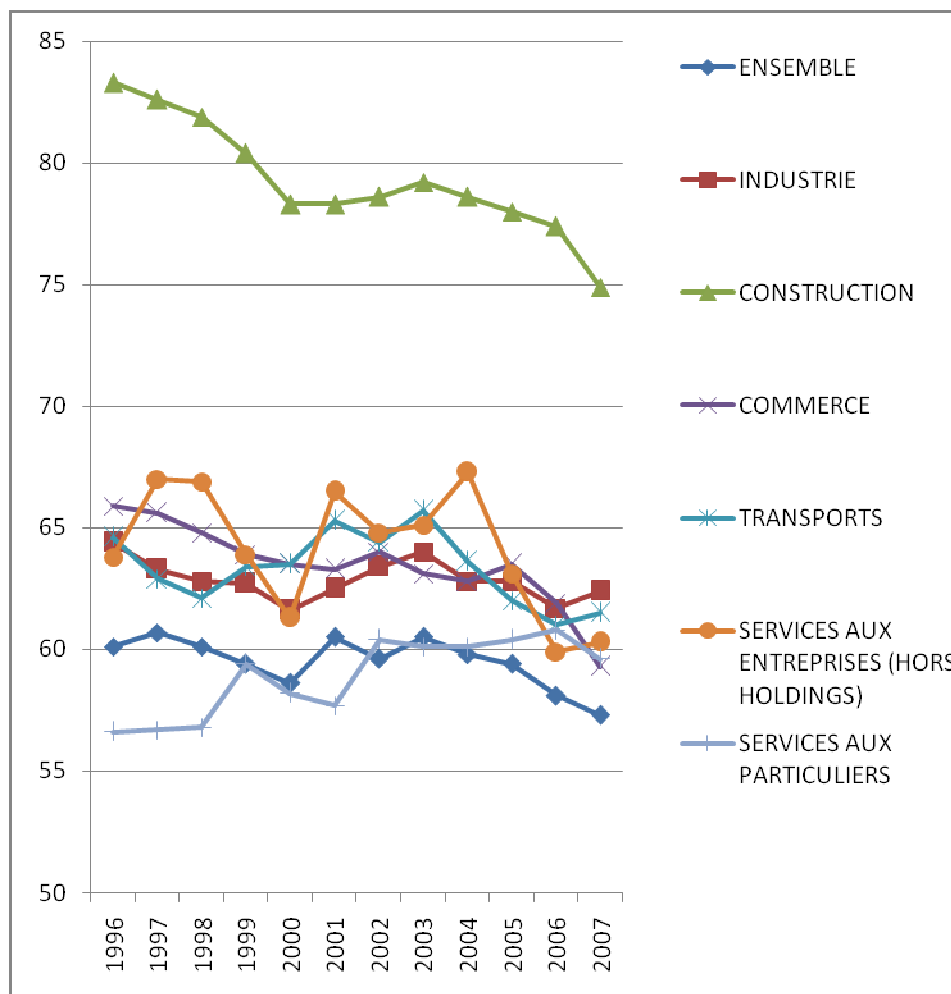
par exemple : http://www.banque-france.fr/fr/stat_conjoncture/telechar/stat_mone/credits1.pdf
ou http://www.banque-france.fr/fr/stat_conjoncture/telechar/stat_mone/credpriv_ze2.pdf

visé à rendre les banques moins frileuses et à jouer leur rôle dans le financement de l'activité tandis que les chiffres d'affaires s'effritent dans beaucoup de secteurs entraînant licenciements et chômage partiel.

Les délais de paiement interentreprises, réglementairement raccourcis depuis ..., font l'objet de nombreuses dérogations¹²² pour faire face à un climat des affaires dégradé. Les secteurs les plus touchés sont l'automobile et ses sous traitants

Répartition du revenu global Part du personnel en % - selon le secteur

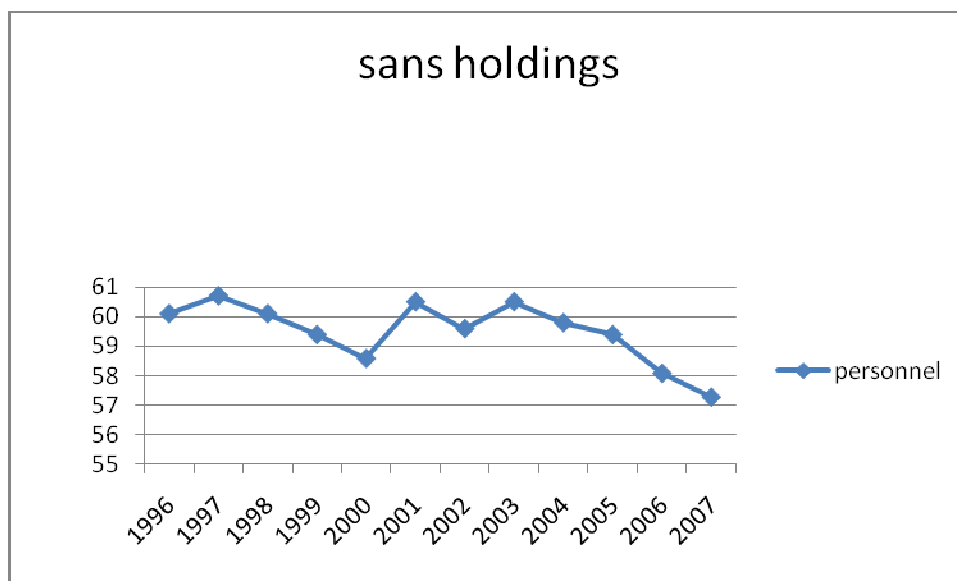
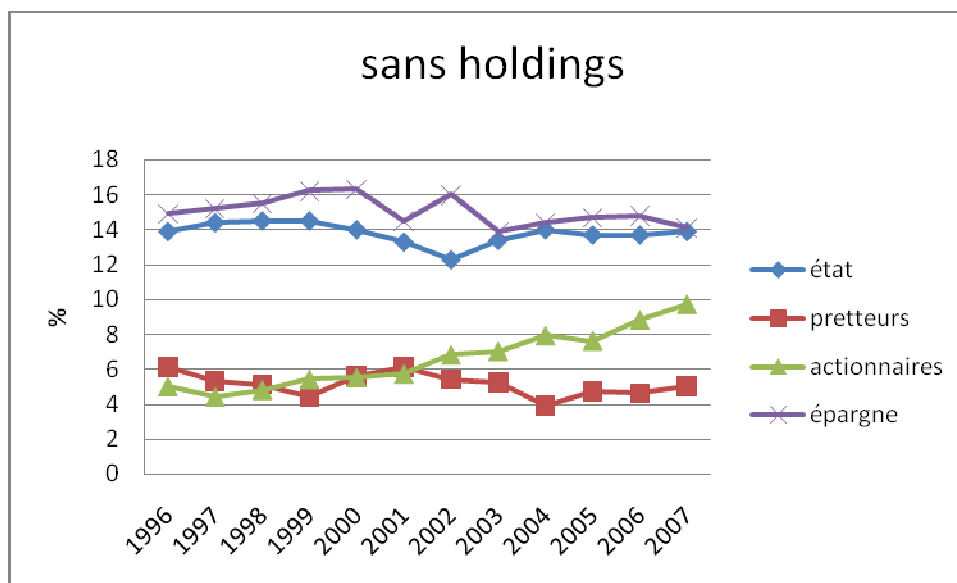
Hors Holdings



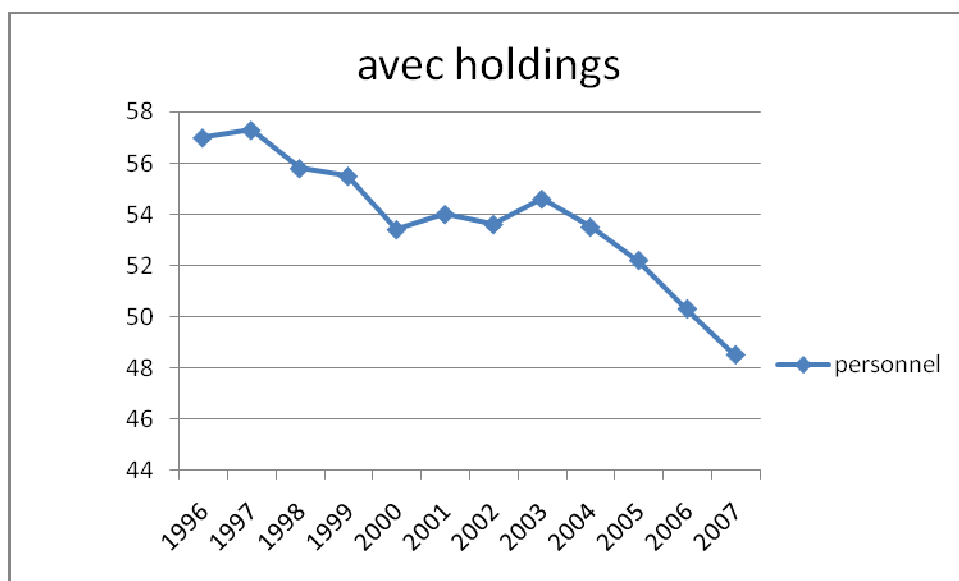
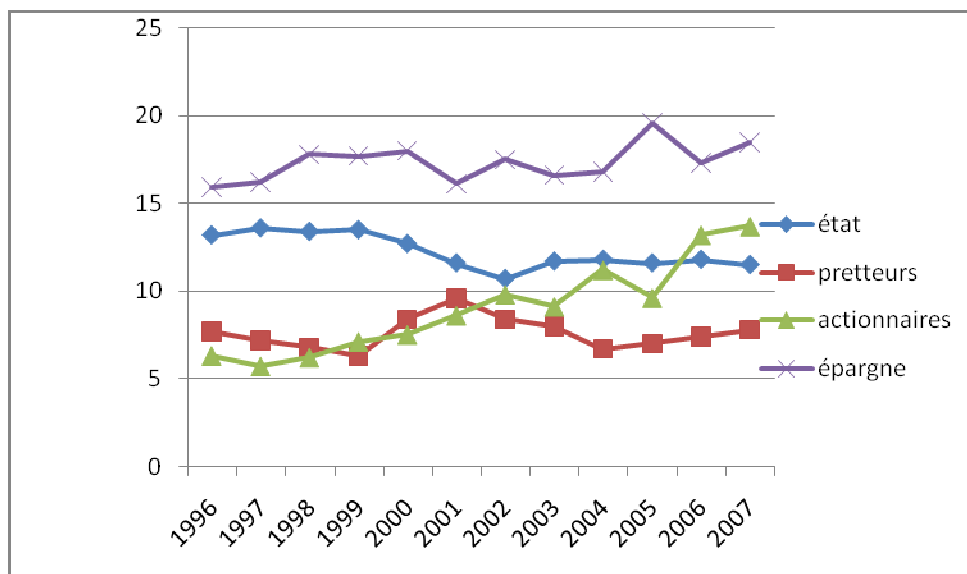
¹²² Le Moniteur 1^{er} juillet 2009: homologation par décret de 34 accords de dérogation proposés par l'Autorité de la concurrence.

Répartition du revenu global
Tous les graphiques sont à la même échelle

Ensemble des secteurs



Ensemble des secteurs avec holdings



ANNEXE 2 : Les travailleurs pauvres

On désigne sous ce terme les personnes qui ayant occupé un emploi au cours d'une année donnée appartiennent à un ménage dont le revenu pendant cette année a été inférieur au seuil de pauvreté. La seule source de comparaison est fournie pour l'Union européenne par une enquête d'Eurostat auprès de ménages¹²³. Sophie Ponthieux¹²⁴ a réalisé une exploitation des données couvrant l'année 2005 dont nous extrayons quelques résultats.

Définitions

Il existe différentes définitions des travailleurs pauvres. L'enquête d'Eurostat retient les suivantes :

- la population observée est celle des personnes en emploi à la date de l'enquête et qui l'année précédente ont été la majorité du temps en emploi (au moins 7 mois) ;
- les ménages pauvres sont ceux dont le revenu par unité de consommation est inférieur à 60 % de la médiane des revenus des ménages ;

L'étude citée porte sur la population d'âge actif (15-64 ans) en excluant les étudiants et les retraités. Les résultats sont très sensibles aux définitions retenues, notamment au fait que l'on ne prend en compte que les personnes en emploi au moment de l'enquête, ce qui conduit à exclure une fraction non négligeable des chômeurs de longue durée et des précaires.

Caractéristiques des travailleurs pauvres

La comparaison des tableaux 3.1 et 3.2 ci-après permet de dégager quelques différences significatives entre les trois pays.

- Si le taux de pauvreté est supérieur du Royaume-Uni, il n'a que faiblement sa source chez les travailleurs en emploi toute l'année. Il résulte principalement non seulement de l'écart sur les chômeurs et inactifs permanents, mais aussi de l'écart parmi ceux qui ont occupé un emploi pendant une fraction de l'année (ils sont regroupés dans la rubrique « alternances ») : les taux de pauvreté au Royaume-Uni sont pour ces derniers plus que le double de ceux de l'Allemagne ou de la France. Parmi ceux qui ont occupé un emploi, l'irrégularité de l'emploi est une source de pauvreté bien plus discriminante entre pays que le taux de salaire de ceux qui sont occupés douze mois.
- Si l'irrégularité de l'emploi engendre des taux de pauvreté beaucoup plus élevés relativement à l'emploi continu, elle ne fournit que moins de 10 % du nombre total de travailleurs pauvres. La grande masse a un emploi continu, mais parmi eux les différences sont fortes entre pays. La principale provient du poids des non salariés au Royaume-Uni où le patronat a massivement eu recours à des politiques d'externalisation en s'appuyant sur des travailleurs pseudo indépendants. De ce fait, un biais important existe lorsqu'on compare entre pays les inégalités portant sur les seuls salariés.
- Le poids relativement élevé du temps partiel en Allemagne s'y explique vraisemblablement par la forte expansion des *minijobs*.

¹²³ Sophie Ponthieux, *Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique*, INSEE, Document de travail n° F0902, mars 2009.

Tableau 3.1. Taux de pauvreté selon le statut			
	Allemagne	France	Royaume-Uni
1. Actifs occupés toute l'année	5,2	5,6	6,6
2. Actifs au chômage toute l'année	46,5	35,7	65,6
3. Alternances	13,0	14,0	30,8
<i>dont : Emploi majoritaire</i>	10,6	12,8	29,0
4. Inactifs toute l'année	19,3	27,5	41,8
Ensemble	11,1	10,6	13,9
Source : S. Ponthieux, <i>op.cit.</i> , tableau 9.			

Tableau 3.2. Composition de la population des travailleurs pauvres			
	Allemagne	France	Royaume-Uni
Emploi toute l'année	91,7	93,1	93,6
- <i>Salarié à temps complet</i>	43,1	44,4	29,9
- <i>Salarié à temps partiel</i>	36,5	22,1	29,8
- <i>Non salarié</i>	12,1	26,6	33,9
Alternances	8,3	6,9	6,4
- <i>dont : Emploi majoritaire</i>	8,3	6,9	6,4
Total	100,0	100,0	100,0
Source : S. Ponthieux, <i>op.cit.</i> , tableau 12.			

Le diagnostic peut être complété grâce au tableau 3.3 qui distingue selon la nature des problèmes d'emploi qui peuvent être à la source de la situation de pauvreté des travailleurs. L'Allemagne se caractérise par l'importance du temps partiel et des bas salaires à temps complet et le Royaume-Uni (à un moindre degré la France) par l'emploi non salarié. Le chômage et l'emploi discontinu n'ont qu'un faible poids dans les trois pays¹²⁵.

Tableau 3.3. Problèmes d'emploi des travailleurs pauvres			
	Allemagne	France	Royaume-Uni
Chômage et alternances	8,3	6,9	6,4
Emploi salarié toute l'année à temps partiel	36,5	22,1	29,8
Bas salaire dans un emploi salarié à temps complet	29,4	15,3	10,8
Emploi non salarié toute l'année	12,1	26,6	33,8
Source : S. Ponthieux, <i>op.cit.</i> , tableau 13.			

¹²⁵ N'oublions pas que la population considérée ici est celle des personnes en emploi au moment de l'enquête et qui, au cours de l'année précédente, avaient été au moins sept mois en emploi. Parmi les populations non couvertes par ces tableaux, il y a un grand nombre de pauvres, mais leur situation n'a pas son origine dans un faible salaire mais dans leur degré nul ou faible d'accès à l'emploi.

ANNEXE 3 : Rapport du Conseil d'Analyse économique sur « Le partage des fruits de la croissance en France »

Résumé et commentaire

Publié en mai 2009 sous les signatures de Gilbert Cette, Jacques Delpla et Arnaud Sylvain, ce rapport reprend le constat du rapport Cotis. La part des salaires dans la valeur ajoutée serait restée stable en France depuis 20 ans (aux alentours de 68 % pour les secteurs marchands), une fois résorbé le pic dû aux deux chocs pétroliers. C'est certes deux points de moins qu'avant 1973, mais les auteurs ne jugent pas cet écart significatif du fait des aléas de mesure (changement de base des séries INSEE, effets de structure sectorielle, correction de la salarisation). En outre cette stabilité ne devrait rien à la « sagesse » des salaires réels : entre 1991 et 2007 ceux-ci ont crû presque toujours plus vite que la productivité du travail, même si c'est de peu. Seuls les « termes de l'échange » auraient permis au taux de marge des entreprises de rester constant, le prix des importations (inclus dans les prix à la consommation) progressant moins vite que celui de la valeur ajoutée. Rien ne permettrait donc de dire que la situation des salariés s'est dégradée en longue période, comme elle l'a fait en Allemagne par exemple, d'autant que la part salariale est aujourd'hui l'une des plus élevées en France (et donc le taux de marge l'un des plus faibles) parmi les pays riches. En outre comme avec la crise la masse salariale se contracte moins vite que le PIB, il faut s'attendre à la voir remonter d'un point en 2009.

Les auteurs s'intéressent aussi à la distribution des revenus du travail pour constater après J-P Cotis que les 80 % de salariés situés entre le premier et le neuvième décile ont vu entre 1997 et 2005 leur part dans la masse totale des salaires se réduire d'un point au profit de celle des 10 % les mieux payés (+ 0,75 point avec l'explosion des très hauts salaires) mais aussi des 10 % les moins payés (+ 0,25 point du fait de hausses du SMIC plus rapides que la moyenne). Ils se sentiraient de la sorte « à la fois rattrapés et distancés », d'où le sentiment répandu d'un recul global de la part des salaires.

Quant aux revenus du capital, leur poids dans la valeur ajoutée est en France du même ordre qu'ailleurs (10-12%), avec d'amples fluctuations sur le long terme et une nette augmentation dans les années 2000 (+3,5 points), due surtout aux dividendes (nets) versés, dont la part atteint un niveau historique (8 % en 2008, soit + 5 points en 30 ans). A la baisse des taux réels s'est ajoutée la substitution des actions à l'emprunt bancaire dans le financement des entreprises. Aussi leur taux d'épargne (ce qui leur reste de profit après paiement des intérêts, dividendes et impôt sur les sociétés) a-t-il baissé de 5 points entre 1998 et 2008, dont la moitié du fait des dividendes. Comme elles ont accru dans le même temps leurs investissements, leur taux d'autofinancement a baissé de 110 à 70 %. C'est pourquoi les auteurs jugent qu'en comparaison internationale la situation financière des entreprises françaises est fragile, avec une rentabilité faible et sur une pente descendante. Deux bémols cependant : elles sont plus rentables si l'on tient compte des plus-values boursières et leur endettement reste plutôt réduit.

Les auteurs prennent pour finir fermement position contre toute extension de l'épargne salariale, qu'ils jugent injuste (elle échoit aux salariés les mieux payés, à même de tirer parti des déductions fiscales), trompeuse (elle se substitue de fait au salaire), macro économiquement inefficace (les primes bloquées diffèrent les dépenses de consommation), peu incitative (employeurs et bénéficiaires s'entendent pour utiliser à plein les avantages fiscaux sans considération des performances réelles) et abusive (on ne peut demander aux salariés du bas de l'échelle d'endosser une part de risque financier en plus du risque

d'emploi). Il n'y a pas lieu au demeurant d'opposer trois parties prenantes (salariés, actionnaires, entreprise) mais deux : le choix entre profits distribués et profits réinvestis (les dividendes d'aujourd'hui ou ceux de demain) ne regarde que les propriétaires du capital. Pour couronner le tout, l'épargne salariale ne pèse aujourd'hui que 5,5 % des profits ; appliquer la règle des « trois tiers » impliquerait une réduction drastique des dividendes versés et/ou de l'autofinancement, avec à la clé fuite des capitaux, effondrement de la Bourse, délocalisations massives, chute des investissements et de l'emploi. L'horreur économique.

Moralité, pour les auteurs: le salut ne saurait venir d'une baisse de la part des profits, mais tout au contraire de sa restauration, d'autant plus nécessaire en sortie de crise qu'il faudra combler les destructions de capital en cours en investissant plus. Selon eux, toute augmentation générale des salaires, qu'elle passe par le SMIC ou par la négociation collective, est donc à bannir absolument, d'autant qu'elle profiterait aux salariés en place aux dépens des chômeurs ; le seul moyen de « circonvenir le veto des *insiders* » (sic) serait une franche initiative européenne de « flexisécurité » qui assouplisse l'emploi (le cas échéant au moyen d'un « contrat de travail européen ») tout en renforçant la couverture de l'assurance chômage.

Seule reste donc en débat la rémunération des dirigeants. Pour les auteurs, à moins de justifier l'existence d'un seuil de tolérance aux inégalités, le seul guide doit être ici la rationalité microéconomique : rien à redire aux très hauts salaires, bonus et autres *stock options* dès lors qu'ils rémunèrent exactement la productivité marginale des dirigeants (sic) ; laquelle a nettement augmenté dans la période récente avec la taille des groupes mondialisés. Seule la rente est à combattre, afin que le revenu des dirigeants soit fixé par une saine concurrence. Il y a donc du pain sur la planche en matière de gouvernance d'entreprise (indépendance des administrateurs, cumul des mandats), de transparence des rémunérations, de surveillance du marché. Mais la piste préférée des auteurs est sans conteste la lutte contre « l'endogamie » caractéristique du recrutement des dirigeants français. L'idéal serait bien sûr de supprimer les grands corps. Si l'on recule devant ce vaste programme, à tout le moins doit-on placer quelques garde-fous : période de carence entre postes publics et « pantoufles », versement échelonné des bonus, comités indépendants de chasseurs de têtes (dirigeantes) et... classement annuel par la presse des dons personnels des grands patrons.

.....De quoi redonner à coup sûr espoir aux *outsiders*.

ANNEXE 4 : Partage de la valeur ajoutée et fonction de production

Il s'agit d'examiner la relation entre la part salariale dans la valeur ajoutée, le coût du travail et celui du capital productif, et la combinaison des deux facteurs (travail et capital productif) dans le processus de production.

Cette question a été au cœur de la controverse qui a battu son plein au cours des années 1960 entre « les deux Cambridge » : d'un côté les deux « vedettes » du MIT, Robert Solow et Paul Samuelson ; de l'autre les deux contestataires talentueux du Cambridge-Angleterre, Joan Robinson et Piero Sraffa.

Dans ce qui suit on résume d'abord (§1) la présentation issue des travaux de Robert Solow, qui prévaut dans le « *Main Stream* » (courant dominant), puis (§2) on évoque les principales objections de Joan Robinson.

1. Résumé simplifié du paradigme néoclassique issu des travaux de Robert Solow

Le modèle repose sur une série d'hypothèses souvent « héroïques ». Il s'agit d'une sorte « d'idéal type ». (Pour plus de détail, voir encadré ci-après)

Le pays est en autarcie. On se situe au niveau macroéconomique. Le volume agrégé de la production totale, assimilable au volume agrégé de la valeur ajoutée, est fonction du volume agrégé du facteur travail et du volume agrégé du capital productif, deux agrégats qui sont censés mesurables. Cette fonction de production, qui reflète l'état des technologies disponibles, exprime que, pour un niveau donné de production, il existe un continuum de combinaisons possibles entre les facteurs de production, qui sont ainsi substituables entre eux, au moins dans une certaine mesure. Il faut donc choisir une de ces combinaisons. Ce choix est censé se faire en tenant compte du prix des facteurs : salaire super-brut pour le travail ; coût d'usage pour le capital productif, ce coût résultant du prix d'acquisition amorti sur la durée de vie de l'équipement, y compris rémunération intercalaire¹²⁶ du capital financier ainsi immobilisé. Le processus de choix consiste à maximiser le profit sous contrainte technologique de la fonction de production. Un paramètre important est l'élasticité de substitution σ : c'est le pourcentage σ dont augmente le capital par tête si le salaire augmente de 1% par rapport au coût d'usage du capital productif. Les entreprises sont en outre supposées en concurrence parfaite ; dès lors, la valeur ajoutée est exactement égale à la somme de la rémunération du travail et de la rémunération du capital productif.

A partir de ces hypothèses on déduit les résultats suivants.

- Il existe une relation décroissante entre le salaire réel et la rémunération réelle du capital productif (encadré, relation 14) : on ne peut augmenter l'un sans diminuer l'autre et réciproquement. Le point d'équilibre dépend des pouvoirs de négociation. Corollaire : si les salariés exigent un certain niveau de salaire nominal et les actionnaires un certain niveau de rémunération nominale du capital productif, il en découle un niveau de prix (d'où la naissance éventuelle d'un processus d'ajustement inflationniste).
- Si le salaire réel augmente, le capital par tête augmente et la production par tête aussi.
- Si le salaire réel augmente, la part salariale dans la valeur ajoutée augmente si et seulement si (encadré, relation 12) l'élasticité de substitution est inférieure à 1, c'est-à-dire si et

¹²⁶ Taux d'intérêt sur la partie empruntée, taux de rentabilité moyen des capitaux propres.

seulement si le capital par tête augmente « moins vite » que le prix relatif du travail et du capital productif – ce qui paraît vraisemblable-.

2. Résumé simplifié de la contestation de Joan Robinson et Piero Sraffa

- En fait on ne sait pas convenablement calculer l'agrégat du capital productif. Il est lui-même fonction du taux de profit ; il existe une relation circulaire entre ces deux grandeurs. On ne sait agréger que le capital financier.
- L'agrégat du facteur travail est lui aussi problématique.
- Il est *a fortiori* illusoire de calculer des productivités marginales de l'un ou de l'autre des facteurs de production ;
- Lorsque le taux d'intérêt augmente, la combinaison des techniques n'évolue pas de façon monotone : il peut se produire un « retour des techniques » (possibilité dont Paul Samuelson a donné acte).
- Il est au total abusif d'identifier rémunération du capital financier et coût d'usage du capital productif.

Encadré

Fonction de production néoclassique

On considère un pays en autarcie.

A. Fonction de production à rendement constant

La production annuelle de volume Y est obtenue en combinant une quantité annuelle de travail L (exprimée par exemple en nombre de travailleurs équivalent temps plein en cours d'année) et un stock de capital productif K (équipements, infrastructures, etc.) disponible en début d'année, selon une « fonction de production » :

$$Y = F(L, K) \quad (1)$$

Cette fonction F est supposée « à rendement d'échelle constant » : si on multiplie le volume des facteurs de production par un même nombre m (quelconque), la production Y est aussi multipliée par m . On démontre alors que l'on a l'identité mathématique suivante:

$$F(L, K) = L \cdot \frac{\partial F}{\partial L} + K \cdot \frac{\partial F}{\partial K} \quad (2)$$

L'entrepreneur considère comme donnés d'une part le salaire super-brut annuel w , d'autre part le coût annuel d'usage u du capital productif (prix d'acquisition amorti sur la durée de vie de l'équipement, y compris rémunération intercalaire¹²⁷ du capital financier ainsi immobilisé).

Soit p le prix de vente du produit. Le profit pur de l'entrepreneur est par définition :

$$\Pi = p \cdot Y - w \cdot L - u \cdot K \quad (3)$$

La maximisation du profit conduit aux deux conditions du premier ordre : (4)

$$\frac{\partial F}{\partial L} = \frac{w}{p} \quad \text{salaire réel et productivité marginale du travail sont égaux}$$

$$\frac{\partial F}{\partial K} = \frac{u}{p} \quad \text{coût d'usage réel du capital productif et productivité marginale du capital productif sont égaux}$$

¹²⁷ Taux d'intérêt sur la partie empruntée, taux de rentabilité moyen des capitaux propres.

Si l'on suppose que l'entreprise est en concurrence parfaite (entreprise « *price taker* »), le profit pur Π est nul : le capital avancé pour acheter les équipements se limite donc à la rémunération intercalaire, sans complément.

Dans ces conditions, la relation (3) s'écrit : $p.Y = w.L + u.K$ (5)

La valeur ajoutée, qui n'est autre que $p.Y$, est exactement égale à la somme de la rémunération du travail et de la rémunération du capital productif.

La part salariale dans la valeur ajoutée est : $\frac{w.L}{p.Y}$ (6)

La part de l'EBE dans la valeur ajoutée est : $\frac{u.K}{p.Y}$ (7)

Avec d'après (5), ces deux parts sont complémentaires : leur somme est égale à 1

B. Fonction de production de la forme CES

A la suite de Robert Solow, on accorde une attention particulière à la fonction de production (à rendement constant) de la forme CES (« élasticité de substitution constante ») ainsi définie :

$$F = \left[a \cdot L^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} + b \cdot K^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \right]^{\frac{\sigma}{\sigma-1}} \quad (8)$$

Les paramètres a et b sont des constantes d'ajustement, que pour simplifier les notations nous supposons dans ce qui suit égales à 1.

Le paramètre σ est appelée « élasticité de substitution »¹²⁸.

De (8) on tire : $\frac{\partial F}{\partial L} = \left(\frac{L}{Y} \right)^{-\frac{1}{\sigma}}$ et $\frac{\partial F}{\partial K} = \left(\frac{K}{Y} \right)^{-\frac{1}{\sigma}}$ (9)

Les conditions (4) de maximisation du profit se transcrivent alors comme suit :

$$\left(\frac{L}{Y} \right)^{-\frac{1}{\sigma}} = \frac{w}{p} \quad \text{et} \quad \left(\frac{K}{Y} \right)^{-\frac{1}{\sigma}} = \frac{u}{p}, \quad \text{ce qui est équivalent à : } \frac{L}{Y} = \left(\frac{w}{p} \right)^{-\sigma} \quad \text{et} \quad \frac{K}{Y} = \left(\frac{u}{p} \right)^{-\sigma} \quad (10)$$

Première implication : sensibilité du capital par tête au prix relatif des facteurs

A partir de (10) on obtient : $\frac{K}{L} = \left(\frac{u}{w} \right)^{-\sigma}$ (11)

Le premier membre représente le capital productif par tête. Dans le second membre, la parenthèse est le rapport entre le coût nominal du capital productif et le coût salarial nominal : il s'agit du prix relatif nominal du capital et du travail. La relation (11) implique que, si ce prix relatif augmente de 1%, le capital productif par tête diminue de σ % (ce qui justifie le nom d'élasticité de substitution).

Deuxième implication : relation décroissante entre salaire réel et coût d'usage réel du capital

De (10) on tire l'expression suivante de la part salariale dans la valeur ajoutée :

$$\frac{w.L}{p.Y} = \left(\frac{w}{p} \right)^{1-\sigma} \quad (12)$$

De même, la part de l'EBE dans la valeur ajoutée est donnée par :

$$\frac{u.K}{p.Y} = \left(\frac{u}{p} \right)^{1-\sigma} \quad (13)$$

¹²⁸ On montre que si $\sigma = 1$, la CES prend la forme d'une fonction Cobb-Douglas, à savoir : $F = L^{\frac{a}{a+b}} \cdot K^{\frac{b}{a+b}}$

Ecrivons que la somme des deux parts est égale à 1 :

$$\left(\frac{w}{p}\right)^{1-\sigma} + \left(\frac{u}{p}\right)^{1-\sigma} = 1 \quad (14)$$

Il en résulte que le salaire réel et la rémunération réelle du capital productif varie en sens contraire : si le premier augmente, la deuxième diminue, et réciproquement.

Corollaire : si les salariés exigent un salaire nominal w et les actionnaires de l'entreprise une rémunération nominale u du capital productif, le prix de vente du produit ressortira à la valeur p telle que la (14) soit satisfaite.

Troisième implication : sensibilité du capital par tête et de la production par tête au salaire réel

Si le salaire réel augmente, la rémunération réelle du capital productif doit baisser, donc le prix relatif du capital par rapport au travail est réduit. Il en résulte que :

le capital par tête augmente

il en va de même pour la production par tête

Au plein emploi, il a résulte que si le salaire réel augmente, la production nationale augmente.

Quatrième implication : sensibilité de la part salariale au salaire réel

La relation (12) montre clairement qu'une augmentation du salaire réel augmente la part salariale si et seulement si $\sigma < 1$.

Autrement dit, si le capital par tête varie « moins vite » que le prix relatif des facteurs (substituabilité partielle).

C. Progrès technique

D'autres paramètres sensibles concernent les rythmes du progrès technique, affectant distinctement l'efficacité du travail, du capital ou l'ensemble de la production ; l'existence d'un régime de croissance équilibré, avec -en outre- un partage stable de la valeur ajoutée, suppose une relation particulière¹²⁹ entre les rythmes des deux dernières catégories de progrès technique.

A cet égard, le rythme du progrès technique dépend lui-même des politiques conduites en matière notamment d'éducation, formation initiale et continue, recherche, innovation, voire en matière de taxation-subvention des facteurs de production.

En désignant par λ le rythme du progrès technique améliorant l'efficacité du travail, par μ le rythme du progrès technique améliorant l'efficacité du capital productif et par ν le rythme du progrès technique améliorant l'efficacité de la production, un régime de croissance équilibrée avec partage stable de la valeur ajoutée n'est possible que si $\mu + \nu = 0$. Cette condition est *a priori* est hautement improbable. Un débat a notamment porté sur les effets que les nouvelles technologies sont susceptible d'exercer sur les coefficients précités de progrès technique. Si cependant la condition $\mu + \nu = 0$ était réalisée, en croissance équilibrée, le salaire réel devrait croître au rythme λ et il en irait alors de même pour les profits. Ce modèle comporte nombre d'autres simplifications : population constante, plein emploi, autarcie (ou « économie monde »), facteurs de production rémunérés à leur productivité marginale ce qui suppose des rendements non-croissants et l'absence de monopole ou d'oligopole.

129

Annexe 5. Balance des opérations courantes. Source : Perspectives de l'OCDE, juin 2009

Milliards de dollars

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Australie	-11,0	-11,1	-9,6	-16,9	-19,3	-15,5	-11,8	-17,8	-21,3	-14,7	-7,4	-15,7	-28,5	-39,2	-40,8	-40,0	-57,2	-45,2	-28,6	-48,2
Autriche	-3,3	-4,6	-3,9	-5,9	-7,0	-6,8	-5,1	-3,4	-3,5	-1,3	-1,5	5,6	4,4	6,1	6,1	9,2	12,8	15,6	5,9	6,1
Belgique ¹	7,2	9,9	13,0	14,2	15,3	13,8	13,8	13,3	12,9	9,4	7,9	11,7	12,9	12,6	9,9	10,7	7,6	-12,7	-1,3	-2,1
Canada	-22,4	-21,1	-21,7	-13,0	-4,4	3,4	-8,2	-7,7	1,7	19,7	16,3	12,6	10,6	22,9	21,6	17,9	14,3	9,2	-17,0	-20,5
République tchèque	..	..	0,4	-0,8	-1,4	-4,1	-3,6	-1,3	-1,4	-2,6	-3,2	-4,1	-5,6	-5,5	-1,6	-3,6	-5,3	-6,4	-2,6	1,9
Danemark	1,2	3,2	3,9	2,3	1,2	2,7	0,7	-1,5	3,4	2,5	4,2	5,0	7,3	5,7	11,1	7,9	2,3	6,9	4,8	8,3
Finlande	-6,8	-5,2	-1,2	1,1	5,4	5,0	6,7	7,4	7,6	9,7	10,9	12,1	8,3	12,5	7,5	9,6	9,0	4,9	0,9	1,0
France	-12,1	-3,4	7,2	5,4	11,0	20,8	37,2	38,9	45,6	22,3	26,3	19,2	15,6	11,5	-13,7	-12,4	-27,6	-53,4	-38,6	-41,9
Allemagne	-23,9	-22,0	-19,4	-30,5	-29,6	-13,8	-10,2	-17,1	-28,0	-33,9	0,3	41,1	47,9	126,8	142,2	190,1	265,9	243,4	90,3	100,0
Grèce ²	-2,6	-3,6	-1,9	-1,4	-4,5	-6,4	-5,3	-3,8	-7,4	-9,8	-9,5	-10,1	-12,8	-13,3	-17,8	-29,7	-44,6	-51,6	-43,3	-47,5
Hongrie	..	..	-3,7	-4,2	-1,6	-1,7	-2,0	-3,4	-3,8	-4,0	-3,2	-4,7	-6,7	-8,8	-8,3	-8,5	-8,9	-12,7	-4,8	-4,1
Islande	-0,3	-0,2	0,0	0,1	0,1	-0,1	-0,1	-0,6	-0,6	-0,9	-0,4	0,2	-0,5	-1,3	-2,6	-4,2	-3,2	-5,7	-0,4	-0,1
Irlande	0,3	0,5	1,8	1,5	1,7	2,1	1,9	0,7	0,2	-0,3	-0,7	-1,3	-0,1	-1,2	-7,0	-7,9	-14,1	-12,7	-1,4	2,1
Italie	-23,6	-29,0	7,5	12,7	24,9	39,5	33,4	22,7	8,0	-5,9	-0,8	-9,8	-19,7	-16,6	-30,0	-48,4	-51,7	-76,4	-84,7	-88,4
Japon	72,7	108,3	130,0	130,6	114,3	65,8	96,6	119,7	115,7	118,1	89,0	112,6	136,2	171,6	166,0	171,5	212,8	157,4	69,2	93,9
Corée	-8,4	-4,1	0,8	-4,0	-8,7	-23,1	-8,3	40,4	24,5	12,3	8,0	5,4	11,9	28,2	15,0	5,4	5,9	-6,4	26,2	15,0
Luxembourg	..	..	..	..	2,5	2,3	1,9	1,8	1,8	2,7	1,8	2,3	2,4	4,1	4,1	4,5	4,9	3,0	1,4	2,1
Mexique	-14,5	-24,4	-23,4	-29,6	-1,5	-2,6	-7,6	-16,1	-13,9	-18,5	-17,9	-14,1	-7,0	-5,2	-4,8	-4,1	-8,2	-3,9	-3,5	-5,0
Pays-Bas	7,4	6,5	13,1	17,4	26,1	21,2	24,9	13,0	15,7	7,7	9,5	11,4	30,0	46,3	46,8	63,8	59,2	65,3	47,8	47,8
Nouvelle-Zélande	-1,2	-1,7	-1,7	-2,0	-3,0	-3,9	-4,3	-2,1	-3,5	-2,7	-1,4	-2,3	-3,4	-6,3	-9,3	-9,3	-10,5	-11,4	-7,5	-7,5
Norvège	4,6	4,6	3,8	3,7	5,3	10,9	10,0	-0,3	9,0	24,8	27,7	23,9	27,7	32,8	48,4	58,2	62,0	83,8	70,3	84,9
Pologne	..	..	..	1,0	0,9	-3,3	-5,7	-6,9	-12,5	-10,3	-5,9	-5,5	-5,5	-10,1	-3,7	-9,4	-20,1	-29,0	-13,9	-13,8
Portugal ²	-0,7	-0,3	0,3	-2,3	-0,2	-4,9	-6,6	-8,4	-10,3	-11,6	-11,5	-10,3	-9,6	-13,6	-17,6	-19,5	-21,2	-29,6	-20,9	-24,2
République slovaque	..	..	-0,6	0,8	0,5	-2,0	-1,8	-2,0	-1,0	-0,7	-1,7	-1,9	-0,3	-1,4	-4,1	-3,9	-4,0	-6,2	-6,0	-5,7
Espagne	-19,9	-21,6	-5,6	-6,5	-1,7	-1,5	-0,6	-7,2	-17,9	-23,0	-24,0	-22,5	-31,1	-54,9	-83,1	-111,1	-144,8	-154,0	-87,9	-82,8
Suède	-3,7	-7,5	-2,6	2,5	8,4	9,8	10,3	9,7	10,7	9,4	8,5	9,8	22,2	24,0	24,8	33,9	39,2	40,4	28,4	29,8
Suisse	10,1	14,7	18,9	16,8	20,6	21,3	24,7	25,0	29,0	30,2	19,7	23,7	42,1	47,0	50,5	58,7	42,8	45,1	37,9	37,5
Turquie	0,2	-1,0	-6,4	2,6	-2,3	-2,4	-2,6	2,0	-1,3	-9,8	3,4	-1,5	-8,0	-15,5	-22,1	-31,9	-27,4	-41,6	-12,5	-17,8
Royaume-Uni	-18,9	-23,0	-18,7	-10,4	-14,3	-9,8	-1,6	-5,3	-35,4	-38,9	-30,4	-27,9	-30,0	-46,1	-58,9	-83,3	-80,5	-44,5	-56,3	-56,2
États-Unis	2,9	-50,1	-84,8	-121,6	-113,6	-124,8	-140,7	-215,1	-301,6	-417,4	-384,7	-461,3	-523,4	-625,0	-729,0	-788,1	-731,2	-673,3	-317,9	-342,7
Zone euro	-78,0	-72,7	10,9	5,7	44,1	71,3	92,2	57,9	24,8	-34,0	8,8	49,3	48,4	120,2	47,4	58,7	55,3	-58,2	-131,8	-127,7
Total OCDE	-66,6	-86,1	-4,5	-36,5	25,1	-8,5	35,4	-26,1	-178,5	-338,6	-271,0	-297,3	-313,9	-314,3	-502,3	-577,8	-527,7	-607,0	-368,8	-381,0

Note: Les données de balance de paiement présentées ici sont fondées sur les concepts et définitions du *Cinquième manuel de la balance des paiements* du Fonds monétaire international.

1. Inclut le Luxembourg jusqu'en 1994.

2. Ruptures entre 1998 et 1999 pour la Grèce et 1995 et 1996 pour le Portugal dûes au passage à la méthodologie du *Cinquième manuel de la balance des paiements* du Fonds monétaire international (les transferts de capitaux provenant de l'Union européenne sont exclus du compte courant).

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE, n° 85.

31	EUROPE, TRAVAIL, EMPLOI. L'EUROPE ELARGIE ET LA MONDIALISATION	<i>MICHEL AGLIETTA, MARIO DEHOVE, JACQUES FREYSSINET, PIERRE HERITIER, JOËL MAURICE</i>
32	LE RETOUR DES POLITIQUES INDUSTRIELLES	<i>S. IDIR, P. POMMIER, M. FRIED, A. THOLONLAT, K. BOUABDALLAH, J.-L. GIBOU, P. HERITIER</i>
33	EUROPE ET MONDIALISATION : QUEL DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET QUELS EMPLOIS ?	<i>ACTES DU SEMINAIRE DE ST ETIENNE DU 20-10- 2006</i>
34	SEGREGATION URBAINE, CRISE DES BANLIEUES	<i>JOËL MAURICE</i>
35	DE LA CRISE DES SUBPRIMES A LA CRISE FINANCIERE	<i>MICHEL FRIED</i>
36	LUTTER CONTRE LE RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE ?	<i>JOËL MAURICE</i>
37	REGARDS SUR LA CRISE	<i>M. FRIED, J. FREYSSINET, A. GAURON, J. MAURICE, J. P. MOUSSY</i>
38	LES GRANDES AGENCES DE NOTATION INTERNATIONALES : LEUR ROLE ANNONCE DANS LA CRISE, VERS QUELLE REGULATION ?	<i>M. BARDOS</i>

Disponibles sur abonnement : 112 € par an (abonnement à la Lettre inclus) et séparément sur demande

Cahiers Lasaire déjà parus

1	CONCURRENCE DES PAYS A BAS SALAIRES ET EMPLOIS	J. MAURICE
2	SERVICES DE PROXIMITE ET NOUVELLE CROISSANCE	G. CETTE, P. HERITIER, V. SINGER
3	LES NEGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : UNE CHANCE A SAISIR POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI	J. MAURICE, D.TADDEI
4	QUELS EMPLOIS POUR LES JEUNES NON QUALIFIES	A-M. GROZELIER
5	SALAIRES ET EMPLOIS	D. TADDEI
6	INSTRUMENTATION DE GESTION ET EMPLOI : LES REDUCTIONS D'EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES : PERFORMANCE ECONOMIQUE OU DETERMINISME GESTIONNAIRE ?	H. BERTRAND
7	L'EMPLOI DANS LA NOUVELLE ARCHITECTURE DE L'EUROPE	D. TADDEI, B. TRENTIN
8	LA MONNAIE UNIQUE	A. GAURON, D. PLIHON
9	LES ENTREPRISES SONT-ELLES RICHES OU PAUVRES ?	M. FRIED, D. PLIHON, M. SABORD
10	INEGALITES DES REVENUS	P. MICHEL
11	LES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN FRANCE	J. FREYSSINET
12	REDUIRE LA DUREE DU TRAVAIL POUR FAIRE RECULER LE CHOMAGE : DE LA MACRO A LA MICRO ECONOMIE, TENIR LES DEUX BOUTS DE LA CHAINE	H. BERTRAND, J. MAURICE
13	LES ENJEUX DE LA NEGOCIATION D'ENTREPRISES SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	D. TADDEI
14	QUELLES MARGES DE MANOEUVRES POUR LES ENTREPRISES SELON LEUR TAILLE ?	M. SABORD
15	DEVELOPPER LES SERVICES DE PROXIMITE OU L'EMERGENCE D'UN SECTEUR DE LA QUALITE DE LA VIE	P. HERITIER
16	LA DIMENSION DU DEBAT : RETRAITE PAR REPARTITION - RETRAITE PAR CAPITALISATION	M. FRIED
17	NEGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : ACCROITRE L'EMPLOI OU LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ? UNE EXPLORATION DES ASPECTS ECONOMIQUES ET FINANCIERS	J. MAURICE, M. BECHET
18	LE MODELE DE CROISSANCE NORD-AMERICAIN ET LA MONTEE DES INEGALITES SOCIALES	B. BLUESTONE
19	L'AVENIR DES SERVICES PUBLICS. UNE VISION PROSPECTIVE DE SYNDICALISTES	M. BECHET
20	QUELLE REFORME POUR LES RETRAITES ?	M. FRIED
21	L'EPARGNE SALARIALE : CONTRIBUTION AU DEBAT SUR LE PROJET DE LOI	J. MAURICE
22	LES CHANGEMENTS DANS L'EMPLOI ET DANS LES RELATIONS DU TRAVAIL	DEBATS DU COLLOQUE
23	VALEUR ACTIONNARIALE ET NOUVELLES FORMES DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES	M. FRIED, J.P. MOUSSY, D. PLIHON
24	LES INEGALITES DE SANTE : UNE REALITE MECONNUE ET UN DEFI POUR FONDER ENFIN UNE POLITIQUE DE SANTE EN FRANCE ?	J-M. RODRIGUES, B. GARROS
25	RESTRUCTURATIONS INDUSTRIELLES ET LEURS CONSEQUENCES SOCIALES	M. FRIED, J. EYREVELADE, J.P. AUBERT, D. BACHET
26	EUROPE -EMPLOI-ELARGISSEMENT APPROFONDISSEMENT	7 ^E RENCONTRE BIENNALE EUROPE-TRAVAIL-EMPLOI
27	RETRAITE: LA REFORME FILLON, UNE REFORME QUI NE GARANTIT PAS L'AVENIR	M. FRIED
28	SANTE ET ASSURANCE MALADIE: QUELLE REFORME POUR UNE SOLIDARITE DURABLE?	LASAIRES ECO AVEC LE CONCOURS D'ANDRE GAURON
29	POUR SORTIR DU CHOMAGE DE MASSE, JALONS POUR UNE STRATEGIE	J. MAURICE ET J.L. DAYAN
30	LA REFORME DES NORMES COMPTABLES Un débat trop discret	M. FRIED