



Centre d'études  
économiques  
et sociales du  
Groupe ALPHA

## La question salariale : quel partage des richesses ?

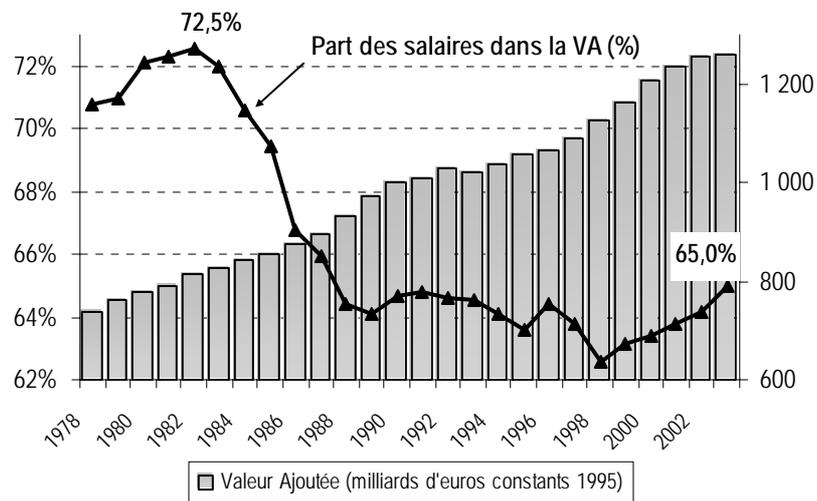
Comme chaque année à cette période, la publication par les grands groupes de leurs résultats, relance le débat sur la répartition de la valeur ajoutée, c'est à dire des richesses créées, entre les salaires et les profits. Le débat est particulièrement vif cette année en raison du niveau élevé de résultats 2004 annoncé par la plupart des grands groupes. Ainsi, les groupes du CAC 40 ont cumulé en 2004 un bénéfice net global de 57 milliards d'euros, soit une évolution de + 64% par rapport à l'année 2003. Il s'agit d'une année record aussi bien pour des groupes industriels, des banques ou des entreprises de services. L'annonce de ces résultats intervient dans un contexte de croissance supérieure (progression du PIB de 2,5% en 2004) aux prévisions initiales (1,7%) mais fondamentalement sans emploi puisque le taux de chômage dans la définition du BIT vient à nouveau de dépasser le seuil symbolique des 10%.

Par ailleurs, l'actualité économique et sociale a mis en évidence d'importantes opérations de restructurations et l'on assiste plus récemment à une montée du débat et de la conflictualité sociale sur les salaires et le pouvoir d'achat. En effet, les politiques salariales récentes se sont traduites, malgré les augmentations du Smic, par une stagnation du pouvoir d'achat des salaires, voir une baisse si l'on raisonne net de cotisations. Tout cela dans un contexte de maintien des disparités salariales.



# 1 Le partage de la valeur ajoutée

Il n'est pas inutile dans un premier temps de redonner quelques points de repère sur l'évolution de la répartition des richesses ces 20 ou 25 dernières années. Il convient cependant de préciser que selon le champ couvert (sociétés non financières, entreprises individuelles, sociétés financières...) et les retraitements effectués, les niveaux peuvent être sensiblement différents<sup>1</sup> même si les tendances restent homogènes. Si l'on se réfère aux Comptes de la Nation<sup>2</sup> sur les seules sociétés non financières, on note que la part des salaires dans la VA passe en moyenne annuelle de 72,5% en 1981 à 65% en 2003 alors que dans le même temps le taux de marge (EBE/ VA) passe de 25,3% à 31,5% ...



Source : INSEE, Comptes Nationaux

Sur l'année 2004, les premières indications fournies par l'INSEE<sup>3</sup> sont les suivantes : la part des salaires dans la VA se situait pour les sociétés non financières à 64,2% et le taux de marge (EBE/ VA) à 32,1%. La situation apparaît donc effectivement très favorable aux entreprises. Il convient certes de tempérer cette appréciation par le fait que toutes les entreprises ne sont pas logées à la même enseigne : les profits réalisés par les grands groupes ne doivent pas cacher pas les résultats beaucoup plus modestes de certaines PME. Ceci pose d'ailleurs la question de la nature des relations entre les grands groupes donneurs d'ordres et leurs réseaux de fournisseurs et de sous-traitance.

<sup>1</sup> Timbeau Xavier (2002), « Le partage de la valeur ajoutée en France », *Revue de l'OFCE*, n°80, janvier 2002, où l'auteur aboutit à des résultats différents de ceux de l'INSEE mais montre des tendances similaires.

<sup>2</sup> Insee, *Comptes de la Nation*, séries longues

<sup>3</sup> Insee, *Note de conjoncture*, 18 mars 2005



Il est possible de mettre en évidence deux causes fondamentales à cette tendance lourde des vingt dernières années :

- La désinflation compétitive, véritable « clé de voûte » des politiques économiques mises en œuvre à partir de 1982 avec ce que l'on a appelé le tournant de la rigueur (selon l'expression de Jacques Delors, alors ministre de l'économie) et la fin de l'échelle mobile des salaires, c'est à dire une indexation des salaires sur les prix.
- Le choix des entreprises et en particulier des plus grandes de privilégier le redressement de leurs marges et de leurs profits.

Les deux dernières décennies sont donc marquées par des gains importants effectués par les entreprises sur le poids relatif des salaires dans la VA, améliorant mécaniquement leur revenu disponible. Les ressources ainsi dégagées n'ont pas servi prioritairement à l'effort d'investissement plutôt « cyclique » sur la période. Par contre les entreprises ont mené des politiques vigoureuses de désendettement. Cette période longue est également caractérisée par une progression importante du taux de distribution de dividendes aux actionnaires : en 1980 pour 100 francs de salaires bruts versés aux salariés, les entreprises versaient 9 francs de dividendes aux actionnaires ; en 2003 pour 100 euros de salaires, les actionnaires se voient attribuer 26 euros de dividendes. Une récente étude de BNP-Paribas<sup>4</sup> mettait en évidence que « *la part des bénéfices nets distribués en proportion du résultat net s'est significativement accrue depuis dix ans (20,4% en 1994, 29% en 2003). Deux raisons peuvent être avancées pour expliquer la substitution des dividendes aux intérêts : le glissement des formes de financement vers les fonds propres d'une part ; les exigences de rentabilité d'autre part.* » Ce phénomène est en effet corrélé à la montée en puissance des marchés financiers dans le financement de l'activité économique au détriment des banques (désintermédiation). Il est par contre difficile selon Xavier Timbeau « *d'appréhender dans cette approche, la valorisation du capital des entreprises. Cette valorisation dépend de facteurs complexes. La baisse de l'endettement financier des entreprises et l'augmentation des dividendes sont à rapprocher de la forte hausse des valorisations des entreprises au cours des années 1990. Ces plus values constituent assurément un élément important de la rémunération du capital...* »

La question de l'utilisation des ressources conséquentes ainsi accumulées par les entreprises ne va donc pas manquer de se poser dans le débat économique et social de la prochaine période.

De nombreux grands groupes procèdent, en plus des généreuses distributions de dividendes, à de coûteuses politiques de rachats d'actions renforçant ainsi l'autocontrôle avec la consolidation du noyau d'actionnaires stables (pour éventuellement se protéger des

---

<sup>4</sup> BNP-Paribas, « conjoncture », juin juillet 2004



tentatives d'OPA inamicales...) mais c'est aussi un levier qu'elles activent pour relever le rendement par action. Cette situation préfigure aussi peut être la relance d'opérations géantes de fusions acquisitions et de consolidation des secteurs aussi bien dans l'industrie que dans les services même si de nombreux économistes et conjoncturistes sont très réservés sur ce point : il semble en effet que nombreuses opérations récentes aient révélé un certain nombre de risques liés au gigantisme de nouveaux ensembles ainsi constitués, aux difficultés d'intégration et enfin à l'accueil réservé par les marchés....

Il n'en reste pas moins que la plupart des grands groupes affichent des niveaux de « cash » très élevés alors que dans le même temps on remarque un tassement de l'effort de R&D et de l'investissement (c'est par exemple le cas dans les télécommunications). La politique de rachat de leurs propres actions marque bien l'impuissance de ces grands groupes à valoriser cette abondance de « cash » dans des projets de développement ; ils sont ainsi conduits à « rendre » du capital à leurs actionnaires. Cette stratégie retenue par les grandes entreprises se heurte à la demande croissante des salariés d'une amélioration de leur pouvoir d'achat et de la situation de l'emploi.

## 2 Une période de modération salariale

### Baisse du pouvoir d'achat des salaires en 2003

En 2003, le salaire net<sup>5</sup> moyen des salariés à temps complet s'élève à 1 811 euros par mois et le salaire brut à 2 377 euros par mois<sup>6</sup>. Le pouvoir d'achat des salaires nets a reculé en 2003 : en euros constants (c'est-à-dire corrigé de l'inflation mesurée à 2,1% en 2003), le salaire brut moyen ne gagne en 2003 que +0,3% et le salaire net recule avec une évolution de - 0,3%. L'écart entre l'évolution du salaire brut et du salaire net s'explique par l'augmentation des prélèvements à la source (notamment le taux de

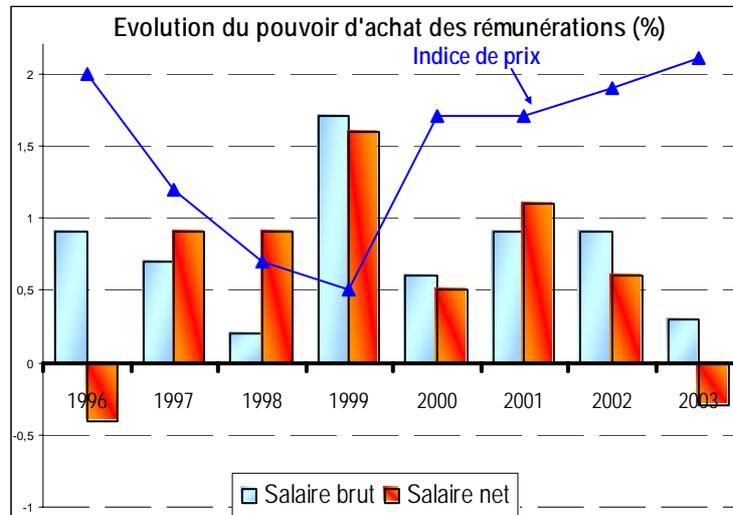
---

<sup>5</sup> NB : Le **salaire brut** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant prélèvement obligatoire et intègre la participation ; le **salaire net**, quant à lui, est net de toute cotisation sociale y compris la CSG et CRDS et ne comprend pas la participation. Les données couvrent l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

<sup>6</sup> POUGET Julien et SKALITZ Anne (2005), « Les salaires dans les entreprises en 2002 : une année difficile », Insee-Première, n°1007, Mars 2005.

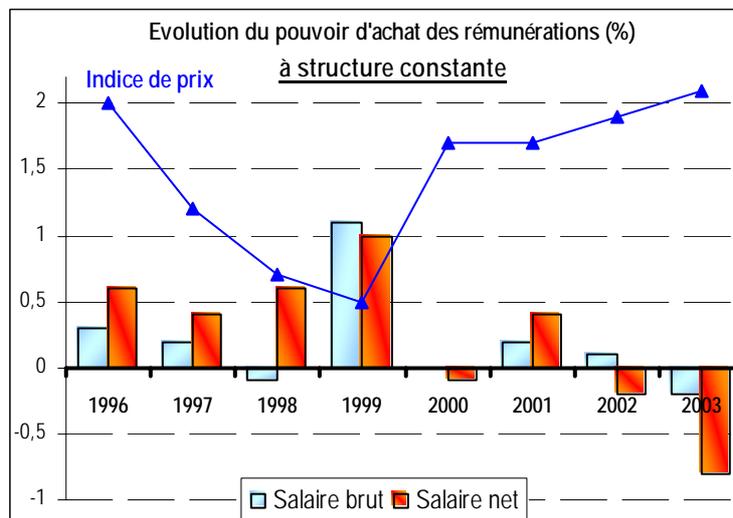


cotisation « chômage »). C'est la troisième fois depuis 20 ans que le l'évolution annuelle du pouvoir d'achat du salaire net est négative<sup>7</sup>.



Source : INSEE, Evolutions annuelles en euros constants des salaires moyens pour les emplois à temps complet

Traditionnellement, les évolutions du salariat (baisse de la proportion d'ouvriers, tertiarisation des emplois) sont convoquées pour expliquer les évolutions du salaire moyen. Or en 2003, à structure constante, les résultats sont encore moins bons cette année avec, en euros constants, non seulement une baisse du salaire net (- 0,8 %) mais également une baisse du salaire moyen brut (- 0,1%).

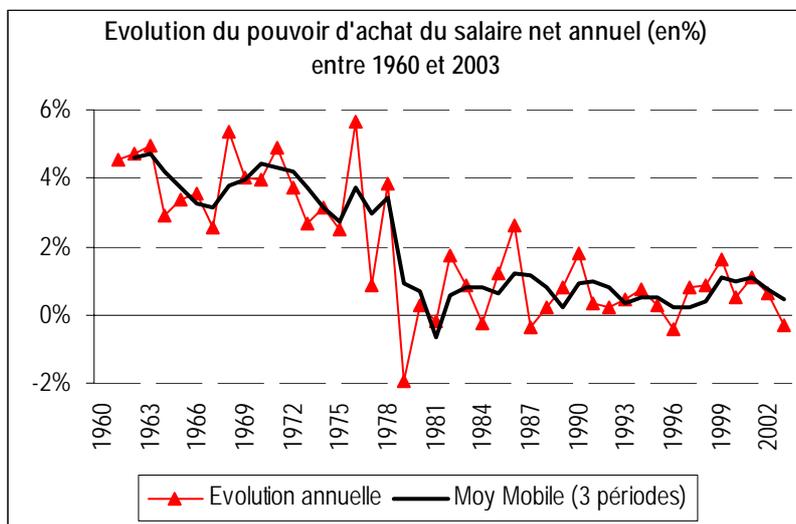


Source : INSEE, Evolutions annuelles en euros constants et à structure constante des salaires moyens pour les emplois à temps complet

<sup>7</sup> -0,4% en 1996 et -0,4% en 1987



L'année 2003 est donc une année de recul du pouvoir d'achat des salaires. Elle se situe dans une période plus longue de faiblesse générale de l'évolution des salaires entamée au début des années 1980 avec une croissance annuelle évoluant autour de 1% contre 3,5% dans les années 1960-1980.



Source : INSEE, DADS

La faible croissance des salaires depuis 2000 confirme un phénomène de « modération salariale » constaté en France mais également en Europe<sup>8</sup> en particulier dans les anciens Etats membres.

## Des écarts qui se maintiennent

En 2003, l'évolution des salaires nets en euros constants est plus défavorable aux cadres (-1,1%) et aux employés (-0,8%) qu'aux ouvriers (-0,2%) et aux professions intermédiaires (+0,1%). L'écart entre les ouvriers et les employés s'explique essentiellement par la croissance des emplois chez les employés alors que les salaires plus faibles des nouveaux embauchés tirent l'évolution moyenne du salaire net vers le bas.

<sup>8</sup> Voir European Industrial Relations Observatory (2005), *Pay developments – 2004*, Mars 2005, [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/update/tn0503103u.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/update/tn0503103u.html)



## Salaires nets mensuels en 2003

	Ensemble	Hommes	Femmes	Ecart Femmes / Hommes
Cadres	3 577 €	3 804 €	2 922 €	-23%
Prof. Intermédiaires	1 845 €	1 942 €	1 699 €	-13%
Employés	1 277 €	1 339 €	1 248 €	-7%
Ouvriers	1 326 €	1 359 €	1 124 €	-17%
<b>Ensemble</b>	<b>1 811 €</b>	<b>1 943 €</b>	<b>1 561 €</b>	<b>-20%</b>

Source : INSEE, DADS

Les écarts entre les hommes et les femmes se maintiennent en 2003 : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 20% à ceux des hommes<sup>9</sup>. Une partie de l'explication des écarts réside dans les différences de structure de qualifications et d'emplois entre hommes et femmes : 19% des hommes sont cadres contre 12% des femmes. Cependant, ces écarts existent aussi au sein d'une même CSP et sont d'ailleurs plus importants chez les cadres (-23%) que chez les employé(e)s (-7%).

### Distribution par déciles des salaires nets mensuels en 2003

	Femmes	Hommes	Ensemble
D1	926 €	1 017 €	978 €
D2	1 027 €	1 143 €	1 095 €
D3	1 116 €	1 258 €	1 203 €
D4	1 213 €	1 381 €	1 321 €
<b>Médiane (D5)</b>	<b>1 332 €</b>	<b>1 524 €</b>	<b>1 455 €</b>
D6	1 478 €	1 703 €	1 622 €
D7	1 662 €	1 955 €	1 842 €
D8	1 917 €	2 360 €	2 196 €
D9	2 408 €	3 187 €	2 909 €
<b>D9/D1</b>	<b>2,6</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>

Les écarts dans l'échelle des rémunérations se maintiennent : 10% des salariés gagnent moins de 978 euros ; alors qu'en haut de l'échelle, 10% des salariés gagnent plus de 2 909 euros, soit un rapport de 1 à 3 maintenu entre les deux extrémités de l'éventail des salaires.

<sup>9</sup> Noter qu'il s'agit ici des écarts hommes / femmes salariés à temps complet : cela exclue donc, de l'explication des écarts, le phénomène de temps partiel plus fréquent chez les femmes.

