

## **Quelle tendance pour les salaires dans la valeur ajoutée ?**

Denis Clerc, fondateur d'Alternatives Economiques

*UFAL Flash* n°44, 20 mars 2008

[http://www.ufal.info/media\\_flash/2,article,281,....\\_Quelle-tendance-pour-les-salaires-dans-la-valeur-ajoutee.htm](http://www.ufal.info/media_flash/2,article,281,...._Quelle-tendance-pour-les-salaires-dans-la-valeur-ajoutee.htm)

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

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

### **1. La mesure de la part des salaires dans l'ensemble de l'économie**

---

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

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

Mesurer la part des salaires<sup>3</sup> dans la valeur ajoutée produite par l'ensemble des acteurs (ou « secteurs institutionnels » pour reprendre le jargon de la comptabilité nationale) devrait permettre de jouer les juges de paix. Le problème est que ce n'est pas si simple, car le salariat ne représente pas – surtout sur le long terme – une masse constante et homogène. Ce n'est d'abord pas une masse constante : sans remonter à l'immédiat après-guerre<sup>4</sup>, en 1960, au cœur des « Trente Glorieuses », 70 % des emplois étaient salariés<sup>5</sup>, alors qu'on en compte actuellement 89 %. Cette « salarisation » croissante tend donc à faire monter la part des salaires dans la valeur ajoutée, mais sans que cela signifie forcément que les salariés dans leur ensemble soient proportionnellement mieux traités. Il faut donc corriger cette salarisation croissante, de manière à évaluer la part des salaires « toutes choses égales par ailleurs ».

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

Le trait commun à ces deux approches est qu'elles s'efforcent de distinguer dans le revenu total ce qui relève du travail et ce qui relève du capital, alors que, dans la réalité, le revenu obtenu est le résultat indissoluble des deux. C'est d'ailleurs pourquoi la comptabilité nationale l'appelle « revenu mixte ». La première approche tend à sous-estimer le revenu du travail et à surestimer la part du capital, la seconde s'expose au risque inverse, ne serait-ce que parce que, comme la comptabilité nationale, elle ignore la notion de plus-value<sup>6</sup>.

Faut-il alors baisser les bras et renoncer à mesurer la part des salaires ? Pas du tout : il suffit d'observer ce qu'il en est dans les sociétés non financières, cet ensemble d'entreprises non individuelles au sein desquelles est produit la majorité de la valeur ajoutée française (56 %) et qui emploie la majorité des salariés du pays (55 %). Car, dans ce secteur, la part de l'emploi non salarié est infime : quelques dizaines de milliers de gérants majoritaires de SARL et, parfois, un membre de leur famille (comme aide familial). Ce secteur institutionnel, de par

---

<sup>3</sup> Tout au long de ce texte, le terme « salaires », sans précision autre, renvoie à l'ensemble des salaires et des cotisations sociales (CSG et CRDS comprises). Pour désigner cette « masse des salaires et des cotisations », on utilisera aussi le terme de « masse salariale », bien qu'en comptabilité d'entreprise ce terme désigne exclusivement les salaires bruts, les cotisations sociales étant alors dénommées « charges sociales », appellation des plus contestables.

<sup>4</sup> En 1949, dans l'actuelle France métropolitaine, on dénombrait 11,8 millions de salariés (non compris les jeunes du contingent effectuant leur service militaire) et 7,3 millions de non salariés (y compris les aides familiaux déclarés comme tels). Les premiers représentaient donc 62 % de la population active occupée (56 % en 1901, selon les reconstitutions effectuées par Olivier Marchand et Claude Thélot à partir des recensements. Comme une partie de ces salariés étaient au chômage, la proportion d'emplois salariés à l'orée du XX<sup>e</sup> siècle était sans doute plutôt de l'ordre de 52-53 %).

<sup>5</sup> Voir *Le mouvement économique en France 1949-1979*, Insee, mai 1981.

<sup>6</sup> Plus-value non pas au sens marxiste, mais au sens banal du terme (le fait qu'un bien se revende plus cher qu'il n'a été acheté) : que l'on pense à la polémique autour de la « plaque » des chauffeurs de taxi, dont la revente est considérée par eux comme un élément de leur retraite et que le rapport Attali propose de supprimer.

son importance, est donc représentatif : les salaires qui y sont pratiqués, par niveau de qualification ou d'ancienneté tendent à devenir la norme, notamment par le biais des conventions collectives. Et, en outre, il n'est pas nécessaire de procéder à quelque correction que ce soit pour tenir compte de la « salarisation croissante ». A défaut de nous dire quelle est la part des salaires dans la valeur ajoutée d'ensemble, la mesure nous indiquera sans contestation possible si la part des salaires dans la valeur ajoutée diminue.

## 2. Se mettre d'accord sur les termes

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

- Salaires

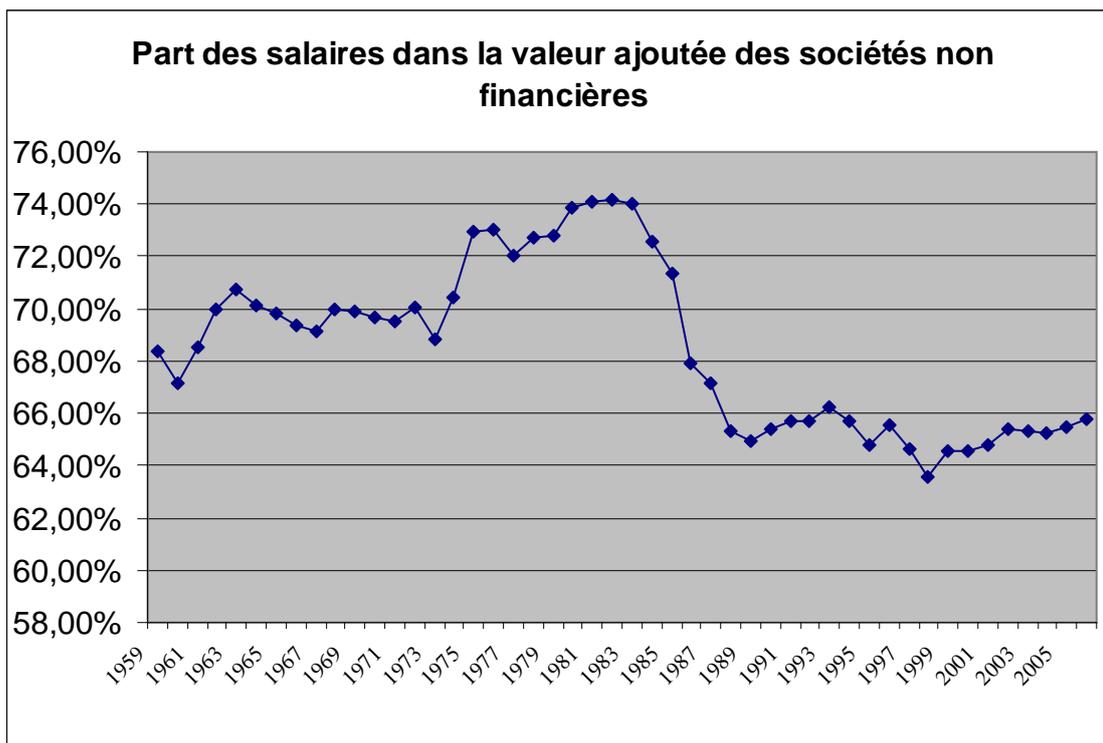
Il s'agit, bien sûr, de ce que les salariés perçoivent (le salaire net), primes mensuelles ou annuelles incluses, ainsi que les heures supplémentaires, les rémunérations en nature (logement ou voiture de fonction par exemple) et la participation (qui, juridiquement, n'est pas un salaire, mais qui, économiquement,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

- Valeur ajoutée

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

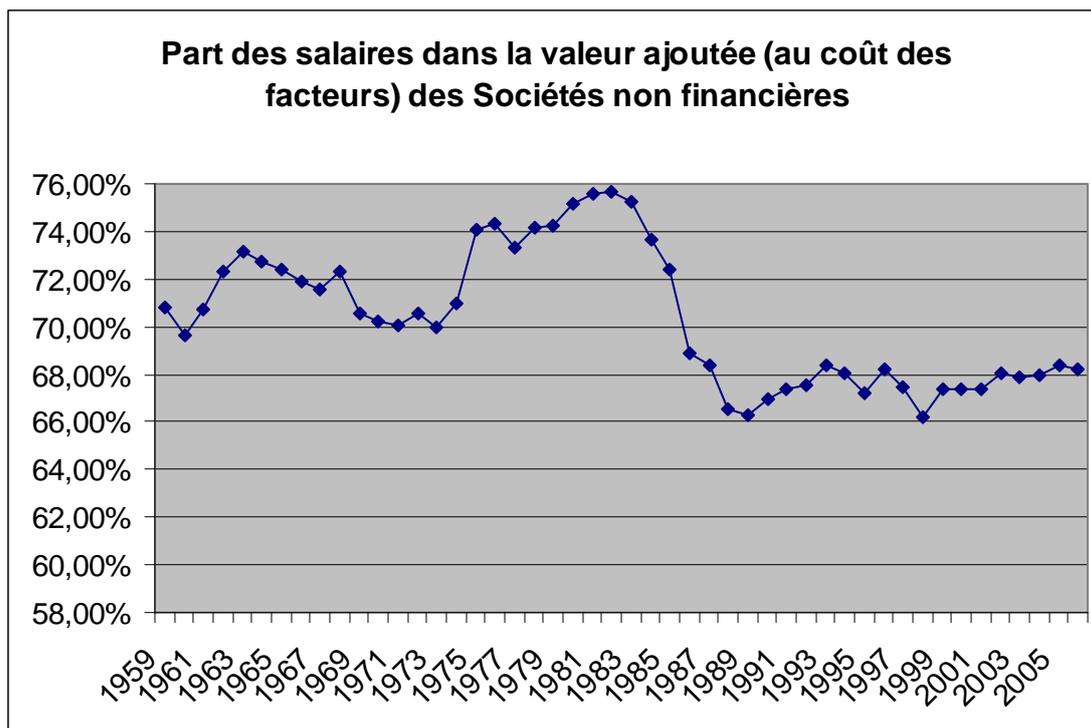
Selon ces définitions, la part des salaires dans la valeur ajoutée est représentée par le graphique ci-dessous. Outre le gonflement aisément repérable entre 1974 et 1986, on peut constater que, depuis cette dernière date, la part des salaires s'est inscrite durablement quatre à cinq points en dessous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

Graphique 1



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

Graphique 2



Si la « bosse » des années 74-86 demeure, son amplitude s'est atténuée. Quant à la période récente, elle demeure inférieure d'environ trois points aux valeurs moyennes qui prévalaient avant 1974, voire de deux points si l'on prend comme référence les années 1969 à 1973. Une partie de l'explication de la baisse apparente de la part des salaires réside donc l'introduction, au sein du partage entre travail et capital, d'un troisième acteur, la collectivité qui, au fil du temps, a ponctionné une portion faible mais croissante de la valeur ajoutée : en l'enlevant, le partage entre travail et capital demeure aujourd'hui moindre qu'il ne l'était durant la dernière partie des « Trente glorieuses », mais de façon moins accentuée.

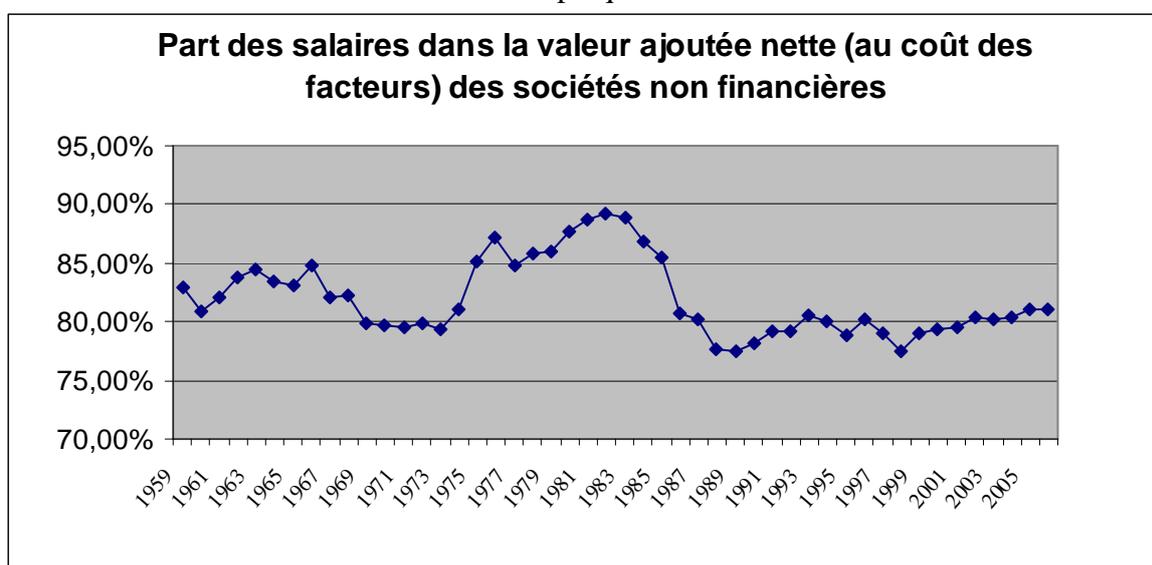
### 3. La question des amortissements

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

L'opération serait sans doute trompeuse si cette « consommation » était reprise purement et simplement des amortissements pratiqués dans la comptabilité, dont chacun sait qu'ils sont calculés uniquement en fonction de considérations fiscales. Mais la comptabilité nationale ne s'appuie pas (seulement) sur les comptabilités d'entreprises : elle prend aussi en compte les enquêtes d'entreprise sur les durées de vie des équipements. Si bien que l'évaluation de la

« consommation de capital fixe » est sans doute moins contestable que ne le sont les données figurant dans les « liasses fiscales » d'entreprises.

Graphique 3



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

Les données chiffrées (fournies en annexe)<sup>7</sup> montrent que, entre 1959 et 1973, la consommation de capital fixe des sociétés n'a cessé de baisser en proportion de la valeur ajoutée (CF), passant de 15,3 % (1959) à 11,7 % (1973), avec une moyenne de 12,4 % au cours de ces années. Puis, de 1974 à 1987, la part de la consommation de capital fixe des SNF dans la VA-CF remonte sensiblement, pour s'établir en moyenne à 14,1 % (14,6 % en 1987). Enfin, depuis cette date, cette part fluctue entre 14,5 et 15,5 % (2006), avec une légère tendance à la hausse depuis 2000, la moyenne 1988 – 2006 s'établissant à 14,8 %. Au total, entre la première période retenue et la dernière, la consommation de capital fixe absorbe 2,4 points de VAB-CF de plus.

On peut avancer deux explications à ce propos. La première est que, confrontées à une croissance ralentie et au coût élevé de la main-d'œuvre durant les années 1974-1987, les sociétés non financières ont investi pour réduire leurs effectifs davantage que pour développer la production. Ce fut une période d'intenses restructurations (la sidérurgie, disparition de Creusot-Loire, de Rhodiaceta et de Lip, ...) coûteuses en emplois, et amorçant le tournant de l'automatisation. Faute de données suffisantes, on peut difficilement valider cette hypothèse, mais elle ne paraît pas invraisemblable, puisque, si l'on s'appuie sur les données par branche

<sup>7</sup> Dans le système actuel de comptabilité nationale (dit SEC 95), les chiffres de consommation de capital fixe ne sont disponibles qu'à partir de 1978. Pour la période 1959 -1978, on a donc eu recours au système antérieur (SECN), dont les chiffres de consommation de capital fixe sont peu différents (ainsi, en 1978, la consommation de capital fixe des SNF s'élevait à 22,2 milliards d'euros selon le SEC 95, et à 22 milliards d'euros selon le SECN base 1980, qui retient le concept de « sociétés et quasi-sociétés » et non celui de SNF).

(c'est-à-dire par nature d'activité, et non pas par secteur institutionnel)<sup>8</sup>, le nombre de salariés des branches marchandes (hors agriculture et services financiers) a diminué entre 1974 à 1987 (passant de 12,55 millions à 11,84), tandis que la valeur ajoutée des branches retenues, en prix constants (c'est-à-dire après avoir éliminé l'incidence de l'inflation) est passé de 223 milliards d'euros (aux prix de 1980) à 282 milliards<sup>9</sup> : soit 34 % de volume de production supplémentaire par salarié. Il semble bien que les entreprises de ces branches aient assez largement privilégié des stratégies visant à réduire les coûts plutôt qu'à augmenter la production. Elles ont en quelque sorte remplacé du travail par du capital, en privilégiant la productivité plus que l'accroissement de production.

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

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

#### **4. La question des réductions de cotisations sociales**

Depuis 1993, la politique de l'emploi a privilégié la baisse des cotisations sociales patronales (appelées, improprement, « charges »), en tablant sur le fait que ces baisses de cotisations, en réduisant le coût salarial des travailleurs concernés sans diminuer pour autant leur pouvoir d'achat, étaient susceptibles d'inciter les employeurs à créer davantage d'emplois. Bien sûr, personne ne croit qu'un employeur pourrait, à la faveur de ces mesures, décider de mettre cinq salariés dans un service où il y en a quatre. Mais la baisse du coût salarial pourrait rendre viables économiquement des activités qui, à défaut, ne le seraient pas, parce qu'elles sont intensives en travail peu ou pas qualifié. Même les 35 heures – une politique d'emploi radicalement différente pourtant – a tablé sur cette politique, non pour inciter à créer des emplois, mais pour atténuer le « choc salarial » que pouvait engendrer le fait de réduire de 11 % la durée du travail sans réduction du salaire mensuel<sup>10</sup>. Depuis, les baisses de cotisations

---

<sup>8</sup> La comptabilité nationale calcule des effectifs salariés par branche et des valeurs ajoutées brutes (aux prix de production) à prix constant par branche. Le problème est que branche et SNF ne coïncident pas forcément. Toutefois, en éliminant les branches « agriculture », « services non marchands », « services des organismes financiers » et « services d'assurances » (dans la nomenclature du SECN base 1980), on a une approximation du champ des SNF de manière un peu extensive (puisque toutes les entreprises individuelles du commerce et de l'artisanat, ainsi que toutes les professions libérales, sont incluses). Ainsi, en 1989, le nombre d'emplois salariés des branches ainsi définies (hors DOM) s'élevait à 12,23 millions, alors que les SNF comptaient la même année 11,5 millions de salariés (DOM inclus). Mais, à condition de ne prendre que les ordres de grandeur, l'écart n'est pas tel qu'il soit dénué de toute signification.

<sup>9</sup> Source de ces données (valeur ajoutée et emploi salarié par branche) : *20 ans de compte nationaux 1970-1989*, Insee-Résultats n° 104-105, 1990.

<sup>10</sup> En fait, la politique d'accompagnement des 35 heures a recouru à plusieurs instruments, ce qui a permis de gérer en douceur le « choc salarial » que la réduction légale du temps de travail était susceptible de provoquer. Voir l'analyse détaillée dans Denis Clerc, « Les 35 heures, bouc émissaire », *Alternatives économiques*, mars 2008.

sociales ont été étendues (dispositif « Fillon » en 2003) à tous les employeurs de salariés payés moins de 1,6 fois le Smic horaire. L'instrument a été utilisé également à destination de « zones géographiques » ou de « publics » particuliers (employeurs dans des zones franches urbaines, heures supplémentaires, contrats aidés, emplois à domicile, ...) et devrait représenter en 2008 près de 32 milliards d'euros, ce qui en fait la politique d'emploi de loin la plus coûteuse, puisque l'essentiel de ces réductions sont remboursées par le budget de l'Etat.

En 2006, les réductions représentaient 24 milliards d'euros. Selon l'Acoss, les exonérations liées au dispositif Fillon ont représenté en moyenne 4,2 points des salaires bruts versés par les employeurs du secteur privé. Mais, dans ces employeurs, figurent des entreprises individuelles et des associations à finalité non marchande, qui ne font pas partie des SNF et qui ont, en moyenne, des salaires plus bas que ceux pratiqués dans les SNF (en raison de la présence dans ces dernières de nombreux cadres ou membres de professions intermédiaires), donc davantage bénéficiaires de cette mesure que les SNF. Faute d'autres informations, on retiendra donc arbitrairement pour ces dernières un taux d'allègement de 3,5 % des salaires bruts, soit 15 milliards d'euros, qui semblent plutôt être une évaluation plancher. D'un point de vue comptable, ces 15 milliards d'euros sont donc pris en charge par l'Etat au nom des SNF, ce qui allège d'autant la masse salariale des SNF.

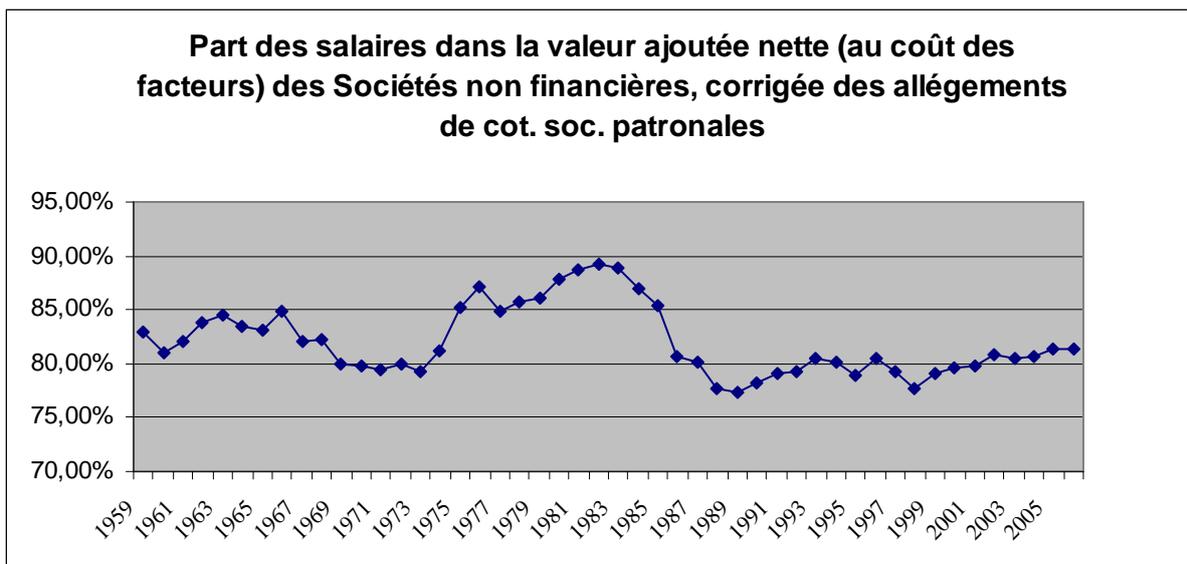
Pour les années antérieures, on s'appuie sur les données de l'Acoss<sup>11</sup>, en ne retenant que les allègements dits « généraux » (ce qui exclut ceux au titre des contrats aidés et des zones franches notamment, alors même qu'une partie de ces emplois relèvent des SNF), et en supposant que, de 1992 à 1997 inclus, 70 % de ces allègements généraux concernent des SNF (allègements sur salaires inférieurs à 1,1 puis 1,3 fois le Smic, y compris salaires à temps partiel), puis 90 % pour la période 1998-2002 (allègements au titre des 35 heures, qui n'ont concerné que très peu d'entreprises individuelles), et, enfin 80 % depuis 2003. Ces proportions sont évidemment des approximations en partie arbitraires (mais qui semblent assez réalistes, sous réserve d'études plus approfondies). En ajoutant ces sommes à la masse salariale, on obtient une masse salariale dite « corrigée », et en les ajoutant à la VA-CF des SNF, on obtient une valeur ajoutée « corrigée », qui est une approximation<sup>12</sup> de ce qui se serait passé si une partie des cotisations sociales patronales n'avait pas été transférée à la charge de la collectivité. L'ensemble de ces opérations revient à ajouter, au cours des années les plus récentes, environ 0,5 point à la part des salaires dans la VAB-CF et environ 0,4 point à cette même part dans la VAN-CF.

#### Graphique 4

---

<sup>11</sup> Voir notamment *Acoss Stat* n° 9, 27 et 57.

<sup>12</sup> Approximation non seulement en raison des pourcentages retenus, mais aussi des « effets retour » de ces mesures, qui ont pu augmenter le nombre d'emplois, donc engendrer une masse salariale supérieure. Il convient donc de prendre ces données « corrigées » comme des ordres de grandeur davantage que comme une mesure scientifique.



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

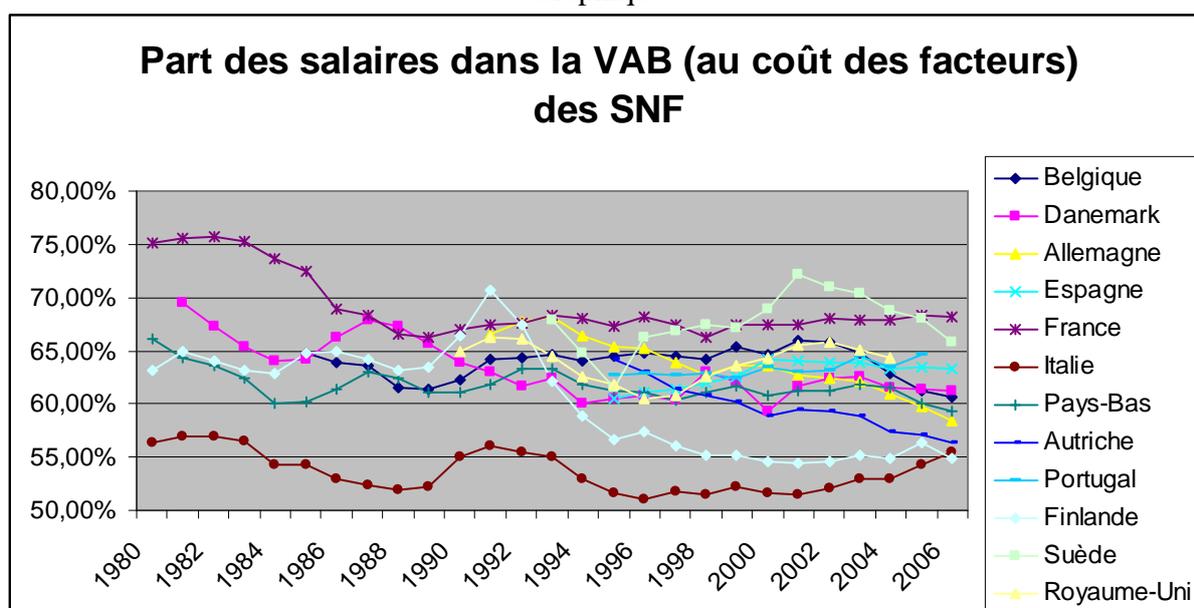
Or, durant les années 1980 à 1984, l’ensemble des sociétés non financières a perdu de l’argent, leurs charges ayant globalement excédé leurs produits et elles ont été globalement en perte. « Globalement » signifie que certaines ont pu ne pas l’être (d’où le paiement d’impôts sur les bénéficiaires), mais que les pertes des unes l’ont emporté sur les profits des autres. Il est clair que, dans un système économique comme le nôtre, il s’agit là d’une situation qui ne peut se perpétuer, sous peine voir le tissu économique s’effriter et disparaître en grande partie. C’est d’ailleurs (cf. point 3 ci-dessus) ce qui s’est en partie produit. Voilà pourquoi choisir comme point de comparaison 1982, l’année noire de l’ensemble des sociétés non financières – elles ont perdu globalement cette année là 8 milliards d’euros, soit en euros d’aujourd’hui 27 milliards.

### 5. Comparaisons européennes

Les comparaisons internationales sont toujours délicates, tant les structures économiques et sociales diffèrent d’un pays à l’autre, même au sein de l’union européenne. Ainsi, dans un pays comme la France où une part importante de la protection sociale est financée par des cotisations sur les salaires, la masse salariale est accrue d’autant. ?Au contraire, au Royaume-Uni ou au Danemark, où l’essentiel de la protection sociale est financé par l’impôt, les prélèvements s’effectuent surtout en aval, soit sur les revenus (Danemark), soit sur les impôts indirects (Royaume-Uni). Or ces derniers, s’ils sont de type TVA, ne sont pas comptabilisés dans la valeur ajoutée des différents secteurs institutionnels. En outre, le niveau de protection sociale, donc celui des prélèvements, diffère d’un pays à l’autre. Enfin, les systèmes de comptabilité nationale, jusqu’à leur unification au sein de l’UE, différaient sensiblement. Cette dernière raison pousse à se méfier des bases de données type Ameco ou OCDE, qui ne signalent pas les ruptures méthodologiques dans la comptabilité nationale d’un même pays.

C'est pour cette dernière raison que nous avons choisi de faire démarrer les comparaisons entre pays de l'UE en 1980<sup>13</sup>, car trop rares sont les pays qui, auparavant ont rétropolé leurs données de comptabilité nationale selon le système européen qui leur est désormais commun, le SECN base 1995. Même en 1980, seuls quatre pays (France, Italie, Pays-Bas et Finlande) disposent de données. Les autres pays ont commencé plus tardivement : 1981 (Danemark), 1985 (Belgique), 1990 (Royaume-Uni), 1993 (Suède), 1995 (Espagne, Autriche et Portugal), 2002 (Irlande). La Grèce et le Luxembourg n'ont pas encore mis en œuvre ce programme.

Graphique 5



Un peu comme pour la France, il pourrait être contestable de comparer les années récentes aux années du début de la décennie 1980 : il n'est pas exclu, en effet, que, dans des pays comme l'Italie, les Pays-Bas ou le Danemark, ces années aient été atypiques, du fait des délais d'ajustement des règles sociales au changement d'environnement économique (ralentissement de la croissance, accentuation de la concurrence mondiale). En outre, partir de 1987 présente l'avantage de pouvoir intégrer davantage de pays dans l'analyse.

Sur les six pays pour lesquels on dispose de données sur toute cette période (1987-2006), quatre (soit, en allant de la baisse la plus faible à celle la plus importante, Belgique, Pays-Bas, Danemark et Finlande), connaissent une baisse d'au moins trois points (et qui va même jusqu'à 9 points dans le cas de la Finlande) de la part des salaires dans la VAB-CF, un seul (l'Italie) connaît une hausse (de 3 points), la France étant caractérisée par une stabilité. Les données concernant l'Allemagne, l'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni commencent plus tardivement, pour des raisons aisément compréhensibles dans le cas de l'Allemagne (réunification), mais elles révèlent une très forte baisse pour les deux pays germaniques (de l'ordre de 8 points dans l'un et l'autre cas), une baisse nettement plus modérée (2 points) dans le cas de la Suède, pour laquelle il faut cependant noter l'ampleur des fluctuations durant la période 1993-2006, puisqu'une baisse de six points entre 2001 et 2006 a succédé à une hausse de quatre points entre 1993 et 2001. Le cas du Royaume-Uni est un peu similaire : baisse de près de 5 points entre 1990 et 1996, annulée par une progression d'ampleur comparable entre

<sup>13</sup> Les données sont issues de la base d'Eurostat. Avant 1999, les chiffres sont donnés en Ecu (monnaie composite créée essentiellement en raison des prix agricoles garantis au sein de la CEE), ce qui explique qu'ils diffèrent des chiffres de la comptabilité nationale française, dans laquelle la conversion s'est faite en divisant toutes les données en francs par le taux de change de l'euro.

1996 et 2004 (dernière année connue). Bref, à l'exception notable des pays de l'Europe du Sud (Espagne, Portugal, Italie et France) dans lesquels on note une tendance à la hausse ou à la stabilité, les autres pays connaissent tous des fluctuations nettement plus importantes, avec une tendance prononcée à la baisse (sauf dans le cas du Royaume-Uni). Les pays nordiques n'échappent pas à cette tendance, pas davantage que l'Allemagne : au contraire, la contraction de la part des salaires y est plus prononcée qu'ailleurs. Et ce qui frappe, c'est aussi l'ampleur des fluctuations que connaissent ces mêmes pays : il n'est pas rare de voir, dans certains pays, la part des salaires progresser ou diminuer de deux points, voire davantage, d'une année à l'autre. Ce qui révèle alors soit une contraction de l'emploi salarié, soit une accentuation des emplois à temps incomplet. La vie de salarié n'y est donc pas un long fleuve tranquille.

Il n'a pas semblé utile d'aller plus loin dans les analyses par pays : la prise en compte de la consommation de capital fixe (donc l'analyse en termes de « valeur ajoutée nette ») ne fait guère que confirmer les évolutions rapidement évoquées, en général en les atténuant quelque peu, plus exceptionnellement en les accentuant (Suède, Finlande, Royaume-Uni).

Europe du Nord contre Europe du Sud ? Derrière une explication de type géographique qui, à l'évidence, n'en est pas une, on relèvera que les pays très exposés à la concurrence internationale et dépendant fortement, pour leur activité économique intérieure, d'un bon niveau d'exportations, ont peut-être été davantage contraints que les pays de l'Europe du Sud à maintenir une compétitivité prix essentielle pour eux. Mais, paradoxalement, il est possible aussi que, rompus à l'art de la négociation collective, ils aient agi plus facilement que ceux où, au contraire, prévalent des syndicats moins gestionnaires et plus « oppositionnels » : des formes plus ou moins prononcées de « cogestion » ont pu amener les représentants des salariés à accepter plus facilement des ajustements pourtant difficiles à digérer par « la base ». On peut aussi évoquer la plus grande confiance dans les institutions qui, selon Algan et Cahuc<sup>14</sup>, caractériserait ces pays. Mais, plutôt que d'avancer des hypothèses qui relèvent plus de la « sociologie de bazar » que d'une analyse approfondie, mieux vaut en rester au constat : dans une Europe où la compression de la part des salaires est une tendance dominante, la France, l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni semblent faire exception. Michel Husson n'a donc pas complètement tort dans son analyse.

## 6. Quelques réflexions pour conclure

La France n'est que très peu concernée, voire pas du tout, par le mouvement assez général (au moins dans les pays de l'Union européenne) de baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée des SNF. Il est difficile en effet de prendre comme période de référence les années 1974-1986, qui, comme on l'a dit, étaient anormales. Si l'on suit les analyses du courant de la régulation<sup>15</sup>, depuis le milieu des années 1960, les gains de productivité des entreprises françaises n'ont cessé de ralentir, tandis que la masse salariale poursuivait sur sa lancée. Pour empêcher leur excédent brut d'exploitation de trop se comprimer, les firmes ont alors joué la carte de l'inflation, en tentant de répercuter sur leurs clients les hausses de leurs coûts de production. Toutefois, en raison de règles d'indexation des salaires plus ou moins formalisées au sein des entreprises, la stabilisation de la part des salaires ne pouvait s'effectuer qu'au prix d'une accentuation sans cesse plus grande de l'inflation. Le fort ralentissement de la croissance économique intervenu à partir de 1974 a alors aggravé le problème, et l'écart entre rythme de progression de la masse salariale et rythme de progression de la productivité a

---

<sup>14</sup> *La société de défiance*, Editions de la rue d'Ulm, 2007.

<sup>15</sup> Voir en particulier Robert Boyer et Jacques Mistral, *Accumulation, inflation, crises*, PUF, 1978 et Jacques Mazier, Maurice Baslé et Jean-François Vidal, *Quand les crises durent*, éd. Economica, 2<sup>e</sup> éd., 1993, auxquels il faut ajouter les travaux plus économétriques menés dans les années 1970 par l'Insee, *Fresque historique du système productif* (1974), sous la direction de Christian Sautter et *La mutation industrielle de la France* (1975), sous la direction de Bernard Guibert.

entraîné un niveau d'endettement croissant d'une grande partie des entreprises, tandis que les charges financières croissantes (liées à l'endettement) comprimaient encore davantage le résultat net des entreprises. Les tentatives menées alors pour freiner l'inflation (la période du Gouvernement Barre, de 1976 à 1979) risquant d'accentuer alors la fragilité financière croissante de nombre d'entreprises, le Gouvernement s'est résolu à agir sur l'indexation des salaires, pour tenter de rompre le cercle vicieux inflationniste.

Le changement d'orientation politique de 1981 a empêché qu'il en soit ainsi, jusqu'à ce que la dégradation inquiétante des comptes extérieurs contraigne le nouveau Gouvernement à un « plan de rigueur »<sup>16</sup>, suivi ensuite par une ferme politique de désindexation des salaires sur les prix (à partir de 1984), de manière à redonner de l'oxygène aux entreprises et leur permettre de dégager de quoi se moderniser au sein d'un système productif en pleine transformation (début de l'informatisation et des technologies qui en sont issues, ainsi que des nouvelles méthodes de gestion basées sur la qualité et la réduction des stocks) et d'une concurrence internationale croissante.

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

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

<b>Evolution de la masse des salaires nets dans les SNF (en milliards d'euros courants et en %)</b>									
	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
Salaires bruts	308,7	324,9	348,3	368,0	384,0	394,4	410,9	424,5	442,9
CSG/CRDS	23,5	24,7	26,5	28,0	29,2	30,0	31,2	32,9	34,4
Cot. sociales salariales	40,3	42,6	45,1	47,8	50,7	52,7	55,0	57,4	60,7
Salaires nets	244,9	257,6	276,7	292,2	304,2	311,7	324,7	334,2	347,8
En proportion de la VAB-CF	38,59%	39,36%	39,82%	39,99%	40,35%	40,08%	40,24%	40,37%	40,28%

<sup>16</sup> Sur toute cette période, voir les *Mémoires* de Jacques Delors (qui fut ministre des Finances du Gouvernement Mauroy), éd. Plon, 2004.

Au cours des huit dernières années, près de deux points de valeur ajoutée brute (au coût des facteurs) ont glissé des salaires nets aux prélèvements sociaux. Si cela n'avait pas été le cas, les salaires nets seraient (en 2006) supérieurs de 14,6 milliards d'euros à ce qu'ils ont été réellement et, en moyenne, chaque salarié percevrait à peu près 1000 euros de plus par an, soit 4,2 % de plus que ce que, en moyenne, chacun des 13,8 millions de salariés (environ) des SNF a perçu. Evidemment, rien n'assure que, s'il n'y avait pas eu ces prélèvements supplémentaires, les employeurs auraient laissé les salaires nets augmenter de ce montant : en période de chômage de masse, il paraît assez vraisemblable que seuls les « métiers en tension » auraient bénéficié d'un traitement de faveur. Reste que la ponction a sans doute amené une fraction des salariés à subir plus une austérité salariale d'autant moins justifiée à leurs yeux que les 35 heures ont amené les entreprises à accentuer leurs efforts de productivité horaire.

Quant à la seconde évolution, elle provient justement des 35 heures. Celles-ci ont amené les employeurs des SNF à embaucher environ 300 000 salariés supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail<sup>17</sup>. Pour compenser cette surcharge salariale (ainsi que celle issue de l'évolution du Smic horaire, qui, entre janvier 1997 et janvier 2007, a progressé de 43 % en monnaie courante), les employeurs ont été amenés à réduire les augmentations de salaires, à gagner en productivité horaire et à user de dispositions négociées dans le cadre des accords de réduction du temps de travail comme la modulation qui, en rendant possible la variation des horaires hebdomadaires sous réserve que la moyenne annuelle ne dépasse pas la durée légale, leur permettait de verser moins d'heures supplémentaires. Au total, dans bon nombre d'entreprises, la masse salariale a progressé davantage en raison des embauches qu'en raison des augmentations de salaires en faveur des salariés en place. Ainsi, entre 1997 et 2005, la productivité apparente du travail (mesurée par la valeur ajoutée brute par heure de travail salarié) dans les branches principalement marchandes<sup>18</sup> (hors activités financières et services aux particuliers) a augmenté (en volume, c'est-à-dire après élimination de l'inflation) de 17 %. Mais la rémunération individuelle par salarié (salaire + prélèvements sociaux) n'a progressé, en pouvoir d'achat, que de 7 % durant la même période, tandis que le nombre de salariés progressait de 13% : les gains de productivité horaire se sont traduits par des gains de pouvoir d'achat annuel nettement moindres, parce que, entre temps, la durée annuelle du travail a diminué (d'une centaine d'heures par an environ), ce qui a nécessité des embauches et permis à davantage de salariés de travailler. Au fond, tout s'est passé comme si les employeurs avaient distribué aux salariés les gains de productivité obtenus sous forme de réduction du temps de travail et d'embauches compensatrices plutôt que sous forme de hausse des salaires individuels.

Incontestablement, la mondialisation, mais sans doute aussi les changements technologiques, voire la « flexisécurité », jouent un rôle majeur dans l'importance – et l'ampleur – des évolutions de la part salariale. Mais la question centrale est de savoir si ces évolutions sont, ou non, le prix à payer par des sociétés que la mondialisation a fragilisées, en les privant en partie des bases sur lesquelles elles avaient fondé leur prospérité, pour qu'elles retrouvent leur dynamique dans des « économies de la connaissance » bien différentes. On se bornera à deux remarques à ce propos, qui n'ont pas prétention à trancher dans un sens ou dans un autre.

---

<sup>17</sup> Evaluation dérivée de l'évaluation du nombre total d'emplois engendrés par les 35 heures dans les secteurs marchands faite par la Dares (350 000 emplois).

<sup>18</sup> Les informations nécessaires à ce calcul n'étant pas disponibles pour les seules SNF, on a recours aux branches principalement marchandes (hors activités financières et services aux particuliers, cette dernière branche étant composée fréquemment d'entreprises individuelles – cafés, restaurants, hôtels - ou d'associations pour les services à domicile) dont le champ est proche : ainsi, en 2000, la valeur ajoutée brute de ces branches « pesait » 845 milliards d'euros, alors que la valeur ajoutée brute des SNF, la même année était de 725 milliards d'euros. La différence provient essentiellement des entreprises individuelles.

Tout d'abord, le déclin relatif des économies qui, comme la France, l'Italie ou l'Espagne, ont réussi – pour l'instant – à maintenir stable le partage entre travail salarié et capital, en même temps que le rebond et le dynamisme des économies qui, comme la Finlande, l'Allemagne ou la Suède, ont fait chèrement payer à leurs salariés la nouvelle donne, incline aujourd'hui plutôt à répondre positivement. Mais, si tel était bien le cas, il ne s'agirait alors que d'une transition douloureuse vers une société – celle de « l'économie de la connaissance » - dont la base productive serait bien différente de celle que nous connaissons actuellement et où le travail salarié pourrait retrouver la place (qualitative autant que quantitative) qu'il a longtemps occupée. Plutôt que de « baisse tendancielle » - annoncée depuis un siècle et demi, sans qu'on parvienne vraiment à la voir se concrétiser<sup>19</sup> ... -, il conviendrait alors plutôt de parler de transition, et le problème serait moins de l'empêcher que de l'accompagner pour qu'elle soit la moins douloureuse possible.

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

---

<sup>19</sup>

Voir Thomas Piketty, *L'économie des inégalités* ; coll. Repères, éd. La Découverte, 2004.