

Mieux partager la croissance

Terra Nova - *Libération*, 1er septembre 2009

Auteurs : Philippe Aghion (professeur à Harvard), Gaby Bonnand (secrétaire national de la CFDT), François Bourguignon (président de l'École d'économie de Paris), Gilbert Cette (professeur d'économie associé à l'Université de la Méditerranée), Thomas Chalumeau (ancien maître de conférences à Sciences-Po), Elie Cohen (directeur de recherches au CNRS) et Olivier Ferrand (président de Terra Nova).

La flambée des hauts salaires

La crise économique a placé au centre des préoccupations la sauvegarde du pouvoir d'achat des Français. Dans ce cadre, le débat sur un partage plus équilibré de la richesse produite (la « valeur ajoutée ») est revenu en force sur la scène politique.

Il y aurait en effet une « manne financière » dont on aurait dépouillé les salariés. L'argumentation avancée est la suivante. En 1980, la valeur ajoutée revenait à 77% aux salaires et 23% au capital. Aujourd'hui, le rapport s'établit à 68-32. Ainsi, presque dix points de richesse nationale auraient été captés par les actionnaires au détriment des salariés. Ce serait le symbole des dérives du capitalisme financier contemporain. La restauration du partage de la valeur ajoutée à son niveau de 1980 permettrait de réinjecter près de 200 Mds€ par an au profit du pouvoir d'achat : plus de 3.000 euros annuel par Français !

Les récents rapports de Jean-Philippe Cotis pour l'INSEE et de Gilbert Cette-Jacques Delpla-Arnaud Sylvain pour le Conseil d'analyse économique disqualifient cette argumentation. Leur diagnostic est clair : il n'y a pas de dégradation au détriment des salaires. Les parts de la rémunération du travail et du capital présentent au contraire une grande stabilité depuis plus de cinquante ans. La part du capital est par ailleurs plus faible en France que dans tous les autres pays de l'Union Européenne. Il y a certes eu une forte déformation de la valeur ajoutée au profit du travail à partir du milieu des années 1970, mais il s'agit d'une exception unique due à des conditions historiques particulières (les deux chocs pétroliers). Cette période de très forte inflation ne saurait constituer une référence.

La conséquence politique de ce diagnostic est sans appel : modifier artificiellement la répartition de la valeur ajoutée au profit du travail n'est pas la solution. C'est encore plus vrai pour les années qui viennent. Avec la crise, les profits des entreprises ont plongé. Et ils ne se reconstitueront que lentement. Il faut en effet s'attendre, lors de la reprise, à une dégradation des termes de l'échange, due au rebond des prix du pétrole et des matières premières, grevant les profits des entreprises françaises. Il faut aussi s'attendre à un prélèvement fiscal accru sur les entreprises, afin d'assainir les finances publiques. Bref, on ne nourrira pas le pouvoir d'achat des salariés en ponctionnant les profits des entreprises.

Les rapports de l'INSEE et du CAE esquissent en revanche une autre perspective. La stabilité globale dans le partage de la valeur ajoutée masque, depuis la seconde moitié des années 1990, une forte augmentation des disparités au sein de la part revenant aux salaires. Ces déformations ont deux causes. D'abord, la montée en puissance des très hauts salaires : en dix ans, la part des plus hauts revenus dans la richesse nationale a augmenté de 15%. Ensuite, un rattrapage des bas salaires : le ratio premier décile¹ / salaire médian a bondi de 53% à 66%. Cela s'explique par la progression soutenue du SMIC sur la période.

Au total, il y a bien une baisse de la part de la rémunération de la très grande majorité des salariés, pour faire simple les 80% des salariés de la « classe moyenne ». Mais cette part n'a pas été captée par les profits. Elle l'a été par d'autres salariés, pour les trois-quarts par les plus hauts salaires, pour un quart par les bas salaires. Le « salarié moyen » se trouve ainsi à la fois distancé par les hauts salaires et rattrapé par les bas salaires, alimentant son sentiment de ne pas bénéficier équitablement des fruits de la croissance.

Une autre population voit son pouvoir d'achat reculer ces dernières années : ce sont les exclus du marché du travail. Stigmatisés par la dénonciation de l'assistanat, les minimas sociaux ont connu une plongée spectaculaire : ils s'élevaient à 70% du seuil de pauvreté en 1995, ils sont tombés à 60% aujourd'hui. Au regard des standards européens, la France traite de plus en plus mal ses exclus. Les minimas sociaux

¹ Le salaire moyen des 10% des salariés les moins payés

français représentent ainsi à peine 45% du revenu médian, contre 60% pour la moyenne européenne, 70% pour les pays nordiques et l'Allemagne, 75% au Royaume Uni. L'intensification de la pauvreté chez les plus pauvres est en passe de devenir une exception française.

La solution à la relance du pouvoir d'achat passe donc avant tout par une redistribution, non pas des profits vers les salaires, mais au sein de la masse salariale, des plus hauts salaires vers deux populations prioritaires : la classe moyenne salariée et les exclus.

Une intervention volontariste des pouvoirs publics est nécessaire pour réaliser cette redistribution. Mais beaucoup des propositions aujourd'hui sur la table - la proposition présidentielle des « trois tiers », l'épargne salariale, la revalorisation du SMIC – sont inopérantes. Les bonnes pistes passent par la gouvernance des entreprises et, en priorité, l'instrument fiscal.

Les fausses bonnes idées

Les principales pistes évoquées aujourd'hui pour relancer le pouvoir d'achat des Français paraissent inadaptées. Le président de la République a le premier évoqué une « règle des trois tiers » : les fruits de la croissance devraient être répartis de manière égale entre les actionnaires, l'Etat (via les impôts) et les salariés. Même en laissant de côté le caractère suranné d'une telle mesure dirigiste, elle n'en obéit pas moins à une logique erronée : la volonté de « tordre » la répartition de la valeur ajoutée, le financement du pouvoir d'achat des salariés par prélèvement sur les profits des entreprises. Les rapports du CAE et de l'INSEE montrent que cette voie est une impasse. Elle semble d'ailleurs enterrée aujourd'hui.

Le développement de l'épargne salariale est une autre piste évoquée par Nicolas Sarkozy, et en cours de négociation par les partenaires sociaux. Il s'agit d'un instrument intéressant en soi, mais inadéquat comme un moyen de faire bénéficier plus étroitement les salariés des fruits de la croissance, pour trois raisons principales. D'une part, les dispositifs d'épargne salariale se substituent au moins en partie au salaire net, et constituent donc un report de risques économiques sur la rémunération des salariés. D'autre part, ces mêmes dispositifs n'ont pas d'effets significatifs favorables sur l'emploi et bénéficient surtout aux cadres, intéressés par les avantages qui leurs sont associés en termes de prélèvements, les salariés moins favorisés préférant des rémunérations non bloquées. Enfin, ces mécanismes ont un coût élevé pour les finances publiques, alors même que ces sommes pourraient être plus efficacement déployés sur d'autres instruments, pour la dynamisation de la croissance et la lutte contre les inégalités.

Reste une dernière piste, régulièrement évoquée à gauche : l'augmentation du SMIC. Nous le disons nettement : c'est une mauvaise solution dans le contexte actuel. Une revalorisation volontariste du SMIC n'aurait pas d'effet positif sur les populations cibles. En bas de l'échelle, avec la crise, le principal problème ne concerne pas ceux qui conservent un emploi mais ceux qui le perdent ou ne parviennent plus à en trouver un. Or le SMIC est inopérant pour les chômeurs et les exclus. Parmi ceux qui conservent un emploi, la pauvreté au travail n'est pas liée au niveau du SMIC horaire (relativement élevé), mais à deux autres facteurs : l'insuffisance du nombre d'heures travaillées et les charges familiales, qui accentuent ce premier facteur. L'augmentation du SMIC horaire n'est donc pas le bon instrument pour cibler la pauvreté, ni même la pauvreté au travail. Elle aurait au contraire des effets contre-productifs. Elle contribuerait à écraser un peu plus l'écart entre les bas salaires et les salaires moyens, au détriment de la classe moyenne salariée en cours de déclassement. En renchérissant le coût du travail, elle serait préjudiciable à l'emploi des moins qualifiés et ne pourrait que précipiter plus de salariés dans le chômage.

Aucune de ces pistes ne saurait relancer efficacement le pouvoir d'achat des Français dans le contexte actuel. D'autres solutions sont pourtant disponibles.

Les solutions : l'impôt et une meilleure gouvernance des entreprises

Pour relancer le pouvoir d'achat d'une majorité de Français et conjurer la montée rapide des inégalités, les objectifs sont identifiés : une redistribution salariale, des plus hauts revenus vers les classes moyennes salariées et les exclus. Les instruments principaux pour y parvenir, également : la fiscalité et le renforcement de la gouvernance des entreprises. Terra Nova fait une série de propositions en ce sens.

Le premier axe concerne le renforcement du pouvoir d'achat des populations les plus pauvres. L'impôt négatif du type RSA paraît particulièrement efficace pour réduire la pauvreté. Il peut en effet être ciblé selon les revenus et la situation familiale. Il couvre à la fois les exclus du marché du travail et la pauvreté au travail.

Or, à son niveau minimum (ex-RMI), le RSA s'avère défaillant. Le système français de minima sociaux est devenu l'un des moins généreux des pays riches. Un relèvement de son plancher, de 45% à 60% du revenu médian (moyenne européenne), serait d'une grande efficacité. Les jeunes de 18 à 25 ans sont exclus du bénéfice du RSA. Cela laisse un grand nombre de jeunes sans aucun revenu. 21% d'entre eux vivent en-dessous du seuil de pauvreté. Une extension du RSA à cette population serait également d'une grande efficacité.

L'éradication de la pauvreté au travail

Une telle revalorisation du RSA permettrait à la fois d'améliorer le niveau de vie de ceux qui n'ont pas d'emploi et de limiter plus avant le nombre de travailleurs pauvres. Elle correspondrait à une remise en cause radicale de la politique menée jusqu'ici de stigmatisation de l'assistanat et, à ce titre, d'abandon des populations les plus démunies.

L'éradication de la pauvreté au travail passe aussi par la lutte contre le temps partiel subi. En effet, ce n'est pas la rémunération horaire qui est principalement en cause dans le phénomène des travailleurs pauvres, c'est le nombre d'heures insuffisant.

La création du RSA devait s'accompagner d'engagements dans ce domaine, afin d'éviter que le RSA, qui en pallie les effets, ne se transforme en « trappe à précarité ». Martin Hirsch envisageait que les allègements de charges sociales soient modulés en fonction du pourcentage d'emplois à temps plein dans l'entreprise. Ce complément nécessaire du RSA a malheureusement été abandonné en cours de route.

Une politique de lutte contre le temps partiel subi reste donc à construire. Le phénomène, qui touche en très grande majorité des femmes (80 % des emplois à temps partiel subi), est en réalité concentré dans un petit nombre de branches : la grande distribution et le commerce, la propreté et les services aux personnes. Il s'est massivement développé dans ces branches durant les années 1980 et 1990. Il n'y a pas de raison pour que ces branches, qui ne sont pas exposées à la concurrence internationale, continuent à proposer massivement des emplois à temps partiel qui ne permettent pas à leurs titulaires de franchir le seuil de pauvreté.

La mutation de ces secteurs relève de la négociation collective. L'Etat peut cependant donner une impulsion décisive. L'incitation financière via la modulation des charges sociales est une excellente piste.

Le second axe de propositions concerne le renforcement du pouvoir d'achat des classes moyennes salariées. Il passe par une réforme fiscale en profondeur, visant à une baisse de la pression fiscale sur les revenus moyens. La progressivité de l'impôt, en effet, est aujourd'hui un mythe : les classes moyennes sont sur-taxées en France. Il passe aussi par le retour à des politiques de croissance, centrées sur l'augmentation de la productivité, facteur le plus contraignant ces deux dernières décennies sur le pouvoir d'achat. Il passe enfin par une réforme des politiques de formation, afin de renouer avec des perspectives de « montée en gamme » dans les carrières.

Un taux d'imposition majoré pour les hauts revenus

Le troisième et dernier axe vise à contenir les rémunérations les plus élevées. C'est un enjeu symbolique de justice sociale. Nous considérons en effet que la lutte contre la pauvreté ne suffit pas. Une société juste n'est pas seulement une société qui maximise la position du citoyen le plus pauvre, dans une logique rawlsienne. Une société juste cantonne aussi les inégalités entre les plus aisés et les plus modestes à un niveau décent.

Mais c'est également un enjeu économique pour financer la redistribution fiscale. La restauration à son niveau de 1995 de la part dans la richesse nationale du 1% des plus hauts salaires (le dernier centile) permettrait de dégager près de 15 Mds€ par an.

Nous proposons un alourdissement de la fiscalité sur les hauts revenus, par la disparition du bouclier fiscal et la création d'un taux d'imposition majoré pour les hauts revenus. Un taux d'imposition majoré de 10 points (de 40 à 50%) réservé au seul dernier centile rapporterait plus de 5 Md€ par an.

C'est une approche légitime. La pression fiscale sur les hauts revenus a paradoxalement diminué ces dernières années, au moment même où ils augmentaient de manière spectaculaire.

C'est une approche efficace. Une fiscalité trop lourde sur les hauts revenus serait préjudiciable à la croissance ? Rappelons que les pays les plus industrialisés ont connu des périodes de croissance rapide pendant les Trente Glorieuses alors même que les taux de prélèvements marginaux supérieurs y étaient très élevés, à des niveaux qui seraient aujourd'hui considérés comme confiscatoires (75% aux Etats-Unis !). N'y a-t-il pas un risque d'exode fiscal ? Certes, si la France développait une politique d'alourdissement fiscal unilatéral, un tel risque serait réel. On le voit avec l'ISF. Mais tous les grands pays occidentaux se sont déjà engagés dans cette voie. Ainsi, le taux marginal supérieur d'imposition a été augmenté de 10 points, à 50%, aux Etats-Unis comme au Royaume Uni, contre 40% en France .

La fiscalité des sociétés peut aussi être mobilisée pour limiter les rémunérations excessives. Il existe dans le code général des impôts la notion de « rémunération manifestement excessive », sanctionnée par la non-déductibilité à l'impôt sur les sociétés de la part excessive de la rémunération. Cette notion n'est pas appliquée en pratique. Une piste pourrait être de plafonner la déductibilité à l'impôt sur les sociétés de la rémunération des dirigeants, afin de rendre opératoire la notion de « rémunération manifestement excessive ».

A côté de la fiscalité, la gouvernance des entreprises constitue une autre voie pour réguler les hauts revenus.

Nous proposons de renforcer les obligations de transparence sur les rémunérations des dirigeants d'entreprises. L'exposition publique est un instrument classique de modération, très peu utilisé en France. Elle pourrait être renforcée, par exemple à travers l'obligation d'un vote en assemblée générale sur les rémunérations des dirigeants, comme c'est le cas au Royaume Uni, ou de la consultation du comité d'entreprise sur les critères de la rémunération des dirigeants.

Une autre idée serait d'imposer dans les rapports annuels la publication d'un indicateur synthétique des écarts salariaux, par exemple l'écart entre la moyenne des plus hauts revenus et la moyenne des salaires de l'entreprise. Cet indicateur serait standardisé, afin de permettre les comparaisons entre entreprises d'un même secteur économique et ainsi faire pression sur les entreprises pratiquant une politique salariale hétérodoxe.

Une suspension des bonus

Le renforcement des règles d'attribution des bonus et des stock-options paraît inévitable, au vu de certaines dérives récentes, afin d'éviter tout écart entre l'intérêt général de l'entreprise et certains intérêts particuliers.

Parmi les pistes de propositions possibles : renforcer les règles pour les options d'achat ou de souscription d'actions et l'attribution d'actions de performance ; examiner un blocage sur plusieurs années des bonus et des stock-options, par exemple sur une durée de 5 ans, reflétant un cycle économique complet, afin de les orienter davantage vers le moyen-terme ; pour les stock-options, proposer un blocage jusqu'au départ du salarié de l'entreprise ou une vente automatique d'un certain pourcentage chaque année ; renforcer l'encadrement des régimes de retraite supplémentaires (plafonnement à un certain pourcentage limité de la rémunération fixe du bénéficiaire, période de référence suffisamment longue...), ainsi que des indemnités de départ abusives (« parachutes dorés ») pour les dirigeants dont la stratégie est en situation d'échec.

En ce domaine, les recommandations AFEP-MEDEF d'octobre 2008 pourraient devenir des obligations (et non seulement un code de bonne conduite) pour toutes les entreprises cotées ou contrôlées par des entreprises cotées. Enfin, dans les entreprises en difficulté bénéficiant ou ayant bénéficié de l'aide de la puissance publique, il faut poser des conditions strictes en matière de rémunérations fixes et variables des dirigeants et cadres supérieurs. Le gouvernement américain n'a pas hésité à le faire. Ce devrait être envisageable également en France.

Partage de la valeur ajoutée : des perspectives salariales assez faibles en France

Par **Gilbert Cette**, et **Arnaud Sylvain**
Université de la Méditerranée

le 9 juillet 2009

Les parts, dans la valeur ajoutée, des profits bruts et de la rémunération du travail sont demeurées à peu près stabilisées en France sur les deux dernières décennies, sauf en 2008 où le taux de marge a diminué d'environ un point. Le taux de marge est plus bas en France que dans la très grande majorité des autres pays industrialisés. La seule observation des évolutions du taux de marge des entreprises ne permet donc pas de conclure à un partage inéquitable des fruits de la croissance sur les dernières années.

La dispersion des salaires a beaucoup changé sur la dernière décennie avec d'un côté l'augmentation des inégalités salariales liée à la très forte progression des hauts salaires et de l'autre les fortes revalorisations du SMIC. La stabilité globale de la part du travail dans la valeur ajoutée s'est donc accompagnée, depuis la seconde moitié des années 1990, d'une baisse de la part de la rémunération de la très grande majorité des salariés, pour faire simple des 80 % des salariés dont le salaire est supérieur au premier décile et inférieur au neuvième décile. Le salarié médian est ainsi à la fois distancé par les hauts salaires et rattrapé par les bas salaires. Ce constat est important car il peut expliquer le contraste entre d'une part la stabilité globale de la part de chacun des deux facteurs dans la valeur ajoutée et le sentiment de nombreux salariés de ne pas bénéficier équitablement des fruits de la croissance.

Le taux d'épargne et le taux d'autofinancement des SNF françaises se sont nettement dégradés depuis 1998. Pour le taux d'épargne, cette baisse s'explique pour $\frac{1}{2}$ par la hausse des dividendes, pour $\frac{1}{4}$ par celle des frais financiers et pour le dernier $\frac{1}{4}$ par celle de l'IS. Le niveau atteint en 2008 par chacun de ces deux indicateurs est historiquement assez faible. Le taux d'épargne des SNF françaises est l'un des plus bas parmi tous les principaux pays industrialisés.

Les perspectives actuellement disponibles amènent à envisager une très forte baisse du taux de marge en 2009 et cette dégradation pourrait se prolonger en 2010, mais avec une ampleur moindre. La contraction probable en 2009 et 2010 des revenus de la propriété et en particulier des actionnaires et celle de l'impôt sur les sociétés permettra moins en France que dans d'autres pays, d'éviter que la contraction du taux de marge ne se reporte fortement sur le taux d'épargne. La situation financière des SNF françaises pourrait donc, en 2009 et 2010, se dégrader davantage que celles des autres pays industrialisés, à partir d'une situation initiale elle-même relativement défavorable. Cela rendra plus difficile le financement interne de l'investissement et, au-delà, cela pourrait se traduire, sauf mesures de soutien actives, par des défaillances relativement plus fréquentes en France que dans les autres pays industrialisés.

Les perspectives de gains de pouvoir d'achat salarial moyen sont sombres sur les prochaines années. En ce domaine, les seules marges de manœuvres seront redistributives. Il reviendra à l'Etat de décider quels seront les gagnants et les perdants de cette redistribution. Il nous reste à espérer que les gagnants seront les plus défavorisés et les perdants les plus favorisés. Il s'agirait d'une inversion par rapport à la logique adoptée sur les dernières années.

Il est usuel d'appréhender la question du partage des fruits de la croissance au travers de l'indicateur synthétique que constitue le taux de marge des entreprises, c'est-à-dire la part des profits (plus précisément l'excédent brut d'exploitation) dans la valeur ajoutée. Mais comment définir la « juste » part, dans la valeur ajoutée produite, qui doit revenir au travail fourni par les salariés et celle qui doit revenir à ceux qui ont avancé le capital sans lequel la production de richesses n'aurait pu avoir lieu ? Le « bon » partage de la richesse produite est celui qui garantit au mieux la croissance la plus forte et la plus durable à long terme. Ce « bon » partage de la valeur ajoutée entre la rémunération des salariés et celle des apporteurs de capital est ainsi celui qui, à la fois, assure une rémunération suffisante au capital pour inciter ses détenteurs à investir et qui, par une rémunération adéquate du travail, incite également les travailleurs à l'effort et simultanément assure une progression du niveau de vie des salariés en rapport avec leurs gains de productivité et une croissance de la demande finale cohérente avec le développement de l'économie. Bien entendu, pour chaque économie nationale, ce raisonnement est complexifié par l'ouverture aux échanges extérieurs de biens et services et par la mobilité internationale du capital, cette dernière imposant que les conditions de rémunération du capital soient proches, dans tous les principaux pays industrialisés. Mais on observe que, sur très longue période, le partage de la valeur ajoutée connaît de fortes fluctuations autour d'un niveau étonnamment stable à long terme et comparable d'un pays industrialisé à un autre.

Les développements qui suivent sont descriptifs et essentiellement empiriques. Ils s'efforcent de comparer la situation française avec celle d'autres pays industrialisés.

On présente successivement l'évolution du partage de la valeur ajoutée en comparaison internationale (1.), puis quelques éléments d'analyse concernant successivement la part du travail (2.) et du capital (3.) pour conclure par quelques considérations prospectives (4.).

1 - L'EVOLUTION DU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Pour rendre compte de la réalité du partage salaires-profits et de son évolution sur les dernières décennies, le champ qui apparaît économiquement le plus pertinent est celui de l'ensemble des entreprises, voire de l'ensemble du secteur privé. Mais sur ce champ, une correction de la non-salarisation est cependant indispensable, le revenu (mixte) des entrepreneurs individuels ayant vocation à rémunérer leur travail et leurs avances en capital. Les enseignements obtenus sont alors largement dépendants du choix conventionnel adopté pour cette correction. Par ailleurs, la mesure de la valeur ajoutée des entreprises financières est également fragile et sensible aux conventions adoptées. Le champ plus restreint des sociétés non financières (SNF) est sans aucun doute moins pertinent sur le plan économique

mais plus robuste sur le plan statistique, car il ne nécessite pas de correction liée à la non-salarisation. C'est celui ici retenu.

Sur toute la période, le niveau du taux de marge observé en France paraît relativement faible, comparé à celui des autres pays (Graphique 1). Depuis la décennie 1990, il n'est plus faible qu'aux Etats-Unis parmi tous les pays comparés. Ce constat est également celui de Leythienne et Smokova (2009) qui montrent que la France serait, sur les années récentes, parmi tous les pays de l'Union Européenne, celui où le taux de marge des SNF est le plus faible.

Sur la dernière décennie, sinon depuis le début des années 1990, le taux de marge des SNF semble connaître des fluctuations plus ou moins importantes autour d'un niveau assez stable dans tous les pays, sauf l'Allemagne ou l'Italie. L'Allemagne se singularise par une augmentation tendancielle importante du taux de marge sur les deux dernières décennies. Le niveau du taux de marge y était comparable à celui observé en France au début des années 1990 et il lui est supérieur d'environ 10 points en 2007-2008. A l'opposé, le taux de marge diminue continûment en Italie depuis le début de la décennie. En fin de période, son niveau y demeure cependant l'un des plus élevés avec celui observé en Finlande.

En France, le taux de marge des SNF a connu quatre grandes phases sur la période 1949-2007 : de fortes fluctuations autour d'un niveau assez stabilisé jusqu'en 1973, une baisse importante sur la période des deux chocs pétroliers avec un point bas en 1982, une remontée jusqu'en 1989 à un niveau légèrement supérieur à celui observé avant le premier choc pétrolier, et une relative stabilité ensuite. Il connaît enfin une baisse d'un point sur l'année 2008. Cette analyse descriptive est bien sûr totalement cohérente avec celle récemment proposée par Pionnier (2009) ou par Cotis (2009) sur les mêmes données. Ces grandes phases d'évolution du taux de marge des SNF en France contrastent avec la relative stabilité observée à moyen terme aux Etats-Unis.

La rétropolation des comptes nationaux opérée par l'INSEE jusqu'en 1959 articule plusieurs bases comptables dont les concepts originels diffèrent. Sur une période de rétropolation aussi longue, l'écart d'environ 2 points constaté en France entre le niveau du taux de marge depuis la fin des années 1980 et avant le premier choc pétrolier doit être considéré avec prudence, car il se situe dans l'intervalle d'incertitude statistique. Par ailleurs, l'économie française a connu sur cette longue période d'importantes évolutions de structure sectorielle, qui peuvent aussi contribuer à cet écart de deux points. En conséquence, il paraît prudent de considérer que le pallier atteint à la fin des années 1980 est comparable à celui observé avant le premier choc pétrolier.

On ne commente pas ici les baisses de la période des deux chocs pétroliers du milieu de la décennie 1970 et du début de la décennie 1980, et la remontée des années 1980 au moment de la stratégie de 'désinflation compétitive', qui ont déjà fait l'objet de multiples études (pour une revue de littérature, voir par exemple Baghli et al, 2003). Il est simplement important de souligner que les analyses du taux de marge s'amorçant au début des années 1980 ne mettent pas l'augmentation observée sur la décennie 1980 en

perspective avec la baisse des années 1970 et suggèrent à tort l'idée d'un partage déséquilibré en faveur de la rémunération du capital depuis la fin des années 1980.

Il est intéressant de décomposer les variations du taux de marge observées sur les deux dernières décennies en trois types de contributions : (i) celles des variations du coût réel du travail par salarié, y compris charges sociales, l'indicateur de prix retenu pour passer du coût nominal au coût réel étant le déflateur des prix à la consommation des ménages ; (ii) celles des variations des termes de l'échange, plus exactement du ratio entre le prix de valeur ajoutée et le déflateur des prix à la consommation. Sur la période considérée, ce terme traduit essentiellement les effets des variations des prix du pétrole et du dollar par rapport aux prix domestiques ; (iii) celles enfin des variations de la productivité du travail par salarié. Il apparaît ainsi que (Graphique 3) :

- La très légère baisse du taux de marge sur la première moitié de la décennie 1990 s'explique par le fait que l'assez forte contribution positive de la productivité du travail ne suffit pas à compenser la somme des contributions négatives du coût réel du travail et des termes de l'échange ;
- La très légère baisse du taux de marge sur la seconde moitié des années 1990 s'explique par le fait que la somme des contributions positives mais faibles de la productivité du travail et des termes de l'échange ne suffit pas à compenser la contribution négative du coût réel du travail ;
- La très légère baisse du taux de marge sur les sept dernières années s'explique, comme sur la précédente sous-période, par le fait que la somme des contributions positives de la productivité du travail, d'ailleurs assez forte, et des termes de l'échange ne suffit pas à compenser la contribution négative et forte du coût réel du travail ;
- La baisse de un point du taux de marge en 2008 s'explique comptablement à la fois par une dégradation des termes de l'échange et par un fort ralentissement de la productivité du travail. Ces effets défavorables n'ont pas été amortis par un ralentissement du coût réel du travail, dont l'évolution est très proche de l'évolution moyenne observée sur les années antérieures 2002-2007.
- Il apparaît donc faux de dire que, sur les deux dernières décennies ou même sur les toutes dernières années, les fruits de la croissance ont été principalement accaparés en France par la rémunération du capital au détriment du travail¹. Par contre, un tel diagnostic peut être fait pour l'Allemagne, le taux de marge ayant presque continûment augmenté depuis la réunification, pour gagner environ 9 points jusqu'en 2007. Sur la dernière décennie, l'évolution du pouvoir d'achat du coût du travail par salarié a

¹ Pour autant, sur les seules grandes entreprises du CAC 40, il semble que la part des profits dans la valeur ajoutée aurait augmenté d'environ 10 points depuis le milieu des années 1990 (Cf. Delaveau, 2009). Cette augmentation serait d'une ampleur comparable à celle observée sur la même période sur les entreprises allemandes du DAX 30. L'écart pour la France entre cette augmentation et la stabilité observée sur l'ensemble des SNF peut tenir à deux différences de champ : (i) le champ plus restreint des seules entreprises du CAC 40 ; (ii) une différence de périmètre, l'évolution constatée sur les entreprises du CAC 40 englobant l'ensemble des activités de ces sociétés à l'échelle mondiale, alors que la comptabilité nationale se limite aux activités résidentes sur le territoire français.

été nettement plus dynamique que celle de la productivité, ce déséquilibre exerçant une pression à la baisse sur le taux de marge. Cette pression a en partie été atténuée par une évolution favorable des termes de l'échange, sauf en 2008.

2 - LA PART DES REVENUS DU TRAVAIL

La stabilité moyenne du partage de la valeur ajoutée sur les dernières décennies peut couvrir des évolutions variées pour différents niveaux de revenus du travail si la dispersion des salaires s'est modifiée.

Les travaux de Landais (2007) indiquent que, depuis la seconde moitié de la décennie 1990, les inégalités salariales ont augmenté du fait de l'augmentation relative des hauts salaires. L'étude de Landais (2007) s'arrête en 2005 mais quelques développements exploratoires qui y sont présentés laissent envisager comme très vraisemblable la poursuite de cette tendance. Cette augmentation des inégalités salariales est principalement liée à une plus forte augmentation des hauts salaires que celle du salaire médian. Ainsi, de 1997 à 2005, la part du plus haut décile dans l'ensemble des salaires (y compris primes, participation, intéressement et bonus) est passée d'environ 27 % à 28 % et celle du plus haut centile de 6 % à 6¾ % (Graphique 4). Cette augmentation des inégalités salariales, qui marque une rupture par rapport aux évolutions observées sur les trois précédentes décennies, rapproche maintenant la France des évolutions observées dans les pays anglo-saxons, et notamment les Etats-Unis, où ces inégalités ont augmenté bien antérieurement. Pour expliquer ces évolutions, Landais (2007, p. 21) suggère que l'« On peut alors évoquer la possibilité d'un véritable changement de norme sociale dans la définition et la fixation des hauts salaires avec d'une part une plus grande part faite aux primes et à l'intéressement (ce qui explique une plus forte cyclicité des très hauts salaires) et d'autre part une réticence moins grande à une forte variance des rémunérations parmi les salariés ».

Depuis la fin des années 1960, on observe au bas de la distribution des salaires un resserrement de la dispersion des salaires nets : le ratio du premier décile (D1) sur la moyenne ou sur la médiane (D5) des salaires a fortement augmenté : la valeur de ces deux ratios était respectivement de 40 % et 50 % à leur point bas de 1963 et de 53,7 % et 66,1 % en 2006, les données n'étant pas encore disponibles sur les deux années suivantes (Graphique 5)². Cette augmentation s'est poursuivie sur la dernière décennie, du fait de la progression du SMIC, et les ratios D1 / moyenne ou D1 / D5 atteignent désormais des niveaux sans précédent depuis le début des années 1950.

Au total, il résulte de ces observations que la stabilité globale de la part du travail dans la valeur ajoutée s'est accompagnée, depuis la seconde moitié des années 1990, d'une baisse de la part de la rémunération de la très grande majorité des salariés, pour faire simple des 80 % des salariés dont le salaire est supérieur au premier décile et inférieur au neuvième décile. Cette baisse serait d'environ un point, dont plus des ¾ seraient liés à un effet hauts salaires et moins de ¼ à un effet bas salaires. Pour

² Ces indicateurs de dispersion sont élaborés sur des données de salaire net des salariés à temps plein du secteur marchand.

reprendre une image proposée par Cotis (2009), le salarié médian est ainsi à la fois distancé par les hauts salaires et rattrapé par les bas salaires. Ce constat est important car il pourrait expliquer en partie le contraste entre la stabilité globale de la part de chacun des deux facteurs dans la valeur ajoutée et le sentiment de nombreux salariés de ne pas bénéficier équitablement des fruits de la croissance.

3 - LA PART DES REVENUS DU CAPITAL

Du milieu des années 1980 jusqu'à la fin des années quatre-vingt dix, le taux d'épargne³ des SNF françaises était comparable à celui des autres pays industrialisés (Graphiques 6 et 7). Cette situation comparable du taux de marge est cohérente avec un bas taux de marge du fait de la faiblesse relative des revenus de la propriété nets et de l'IS versés par les SNF françaises. Mais la dégradation du taux d'épargne des SNF françaises sur la dernière décennie est très spécifique par son ampleur et sa durée. Elle atteint cinq points sur la dernière décennie, et ramène le taux d'épargne à 15 % en 2008. Cette baisse s'explique pour environ $\frac{1}{2}$ par l'augmentation des dividendes, pour $\frac{1}{4}$ par l'augmentation des frais financiers et pour le $\frac{1}{4}$ restant par les évolutions de l'IS. Le niveau atteint en 2008 est historiquement assez bas. En conséquence de cette dégradation, les SNF françaises se singularisent en 2007-2008 par un taux d'épargne relativement bas, comparé à celui observé dans les autres pays. Ce constat est également celui de Leythienne et Smokova (2009) qui montrent que la France serait en 2007, avec l'Espagne et le Portugal, l'un des trois pays où le taux d'épargne brute des SNF est le plus faible parmi tous les pays de l'Union Européenne.

Le taux d'autofinancement⁴ des SNF françaises connaît des phases assez semblables à celles du taux d'épargne. Il baisse d'environ 40 points sur la dernière décennie, passant d'environ 110 % en 1998 à environ 70 % en 2008 (Graphique 7). Cette baisse s'explique à la fois par celle du taux d'épargne brute et par l'augmentation du taux d'investissement. Ici également, le niveau atteint en 2008 est historiquement assez bas..

Ces évolutions défavorables du taux d'épargne brute et du taux d'autofinancement sur la période récente témoignent d'une dégradation marquée de la situation financière des SNF françaises. Un tel constat a déjà été fait, par exemple par Cayssials et al. (2008) ou Givord et al. (2008). Cette situation défavorable peut paraître inquiétante au moment d'affronter les difficiles années 2009 et 2010.

4 - QUELQUES CONSIDERATIONS PROSPECTIVES

Les perspectives actuellement disponibles amènent à envisager une très forte baisse du taux de marge en 2009, dans tous les pays ici considérés et bien entendu en France. L'ampleur de cette baisse pourrait en

³ Le taux d'épargne brute rapporte l'épargne brute (EBE moins l'IS et les revenus de la propriété nets versés) à la valeur ajoutée (en %).

⁴ Le taux d'autofinancement rapporte ici l'épargne brute à la formation brute de capital fixe, autrement dit à l'investissement (en %).

France être équivalente voir supérieure à celle de 3 points observée en 1975, mais les facteurs explicatifs n'en seront pas les mêmes. Du fait de la baisse (en moyenne annuelle) des prix de l'énergie, la contribution des termes de l'échange à l'évolution du taux de marge devrait être favorable en 2009, alors qu'elle était nettement défavorable en 1975. La contribution de la productivité devrait être négative, comme en 1975 mais avec une ampleur probablement supérieure, la baisse de l'emploi étant plus faible que celle, très forte, de l'activité. La contribution du coût réel du travail sera négative, comme sur presque toute la période de l'analyse, mais l'ampleur de cette contribution est difficile à anticiper, l'évolution du coût réel du travail étant influencée par de multiples facteurs dont l'orientation est contradictoire : à la hausse concernant la faible inflation mais à la baisse concernant la dégradation de la situation sur le marché du travail, cette dégradation réduisant le pouvoir de négociation salariale. Appréciée par leur taux de marge, la situation financière des SNF devrait donc se dégrader très fortement en 2009 et cette dégradation pourrait se prolonger en 2010, mais avec une ampleur moindre.

La contraction probable en 2009 et 2010 des revenus de la propriété et en particulier des actionnaires et celle de l'impôt sur les sociétés permettra moins en France que dans d'autres pays, comme par exemple l'Allemagne, l'Italie ou même l'Espagne, d'éviter que la contraction du taux de marge ne se reporte fortement sur le taux d'épargne. En effet, la part dans la valeur ajoutée des dividendes (malgré son augmentation sur les trois dernières décennies) et des impôts sur les sociétés demeure plus faible en France que dans ces autres pays (Graphique 8). La situation financière des SNF françaises pourrait donc, en 2009 et 2010, se dégrader davantage que celles des autres pays industrialisés, à partir d'une situation initiale elle-même relativement défavorable. Cela rendra plus difficile le financement interne de l'investissement et, au-delà, cela pourrait se traduire, sauf mesures de soutien actives, par des défaillances relativement plus fréquentes en France que dans les autres pays industrialisés.

Les potentialités de gains de pouvoir d'achat salarial moyen sur les années à venir paraissent très réduites. Sur les années 2009 et 2010, on l'a dit, la situation financière des entreprises se dégradera fortement. L'accélération de la productivité qui accompagnera ensuite la sortie de crise devra à la fois nourrir : (i) un retour du taux de marge à son niveau d'équilibre de long terme ; (ii) une probable détérioration des termes de l'échange induite par l'augmentation des prix du pétrole qu'entraînera l'augmentation de la demande d'énergie liée à la reprise ; (iii) une nécessaire consolidation des finances publiques, après la forte dégradation de ces dernières durant la période de crise.

Les perspectives de gains de pouvoir d'achat salarial moyen sont donc sombres sur les prochaines années. En ce domaine, les seules marges de manœuvres seront redistributives. Il reviendra à l'Etat de décider quels seront les gagnants et les perdants de cette redistribution. Il nous reste à espérer que les gagnants seront les plus défavorisés et les perdants les plus favorisés. Sur ce dernier point, il s'agirait d'une inversion par rapport à la logique adoptée sur les dernières années.

5 - REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES CITEES

M. Baghli, G. Cette et A. Sylvain (2003) : « Les déterminants du taux de marge en France et quelques autres grands pays industrialisés : analyse empirique sur la période 1970-2000 », *Economie et Prévision*, n° 158

J.-L. Cayssials, D. Durant, O. Vigna et J.-P. Villettele (2008) : « La situation financière des sociétés non financières en France », *Bulletin de la Banque de France*, n° 170, février.

J.-P. Cotis (2009) : « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France », *Rapport au Président de la République*, mars.

P. Givord, C. Picart et F. Toutlemonde (2008) : « La situation financière des entreprises : vue d'ensemble et situation relative des PME », INSE, *L'économie Française*, édition 2008, Dossier : 'La situation financière des entreprises'.

C. Landais (2007) : « Les hauts revenus en France (1998-2006) : Une explosion des inégalités ? », *Document de Travail*, Ecole d'Economie de Paris, juin.

D. Leythienne et T. Smokova (2009) : « Business profit share and investment rate higher in the EU than in the USA », *Eurostat, Statistics in Focus*, 28/2009.

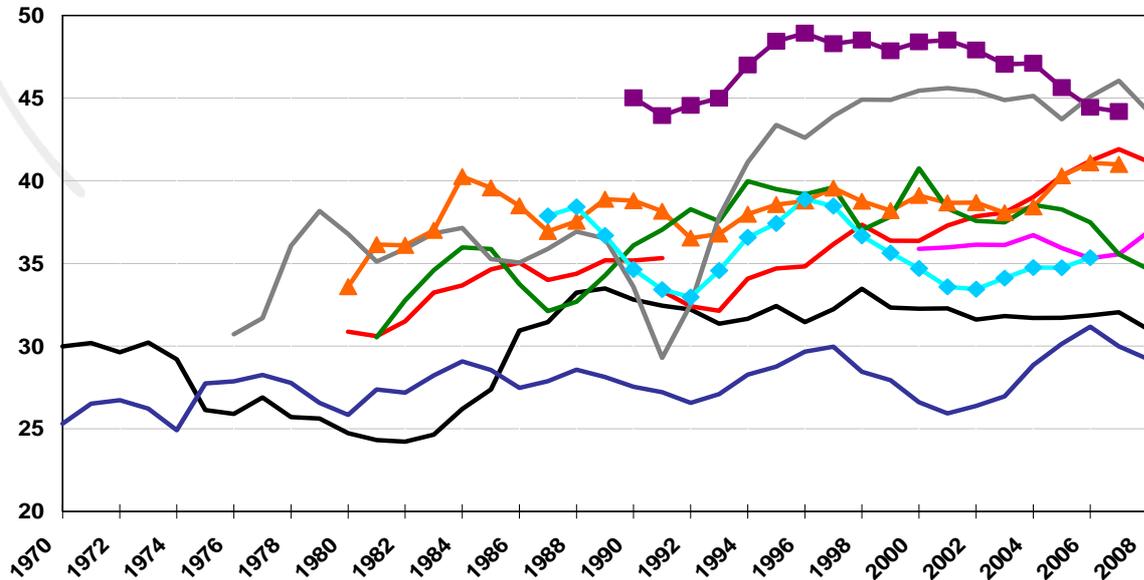
P.-A. Pionnier (2009) : « Le partage de la valeur ajoutée en France, 1949-2007 », INSEE, *Document de Travail*, Direction des Etudes et Synthèses Economiques, G2009/01, à paraître dans *Economie et Statistique* ; Une précédente version de cette étude avait été diffusée en 2008, sous le même titre, mimeo, OCDE, STD/CSTAT/WPNA(2008)19.

Graphiques

Graphique 1

Taux de marge des sociétés non financières (SNF)

En % de la valeur ajoutée aux coûts des facteurs



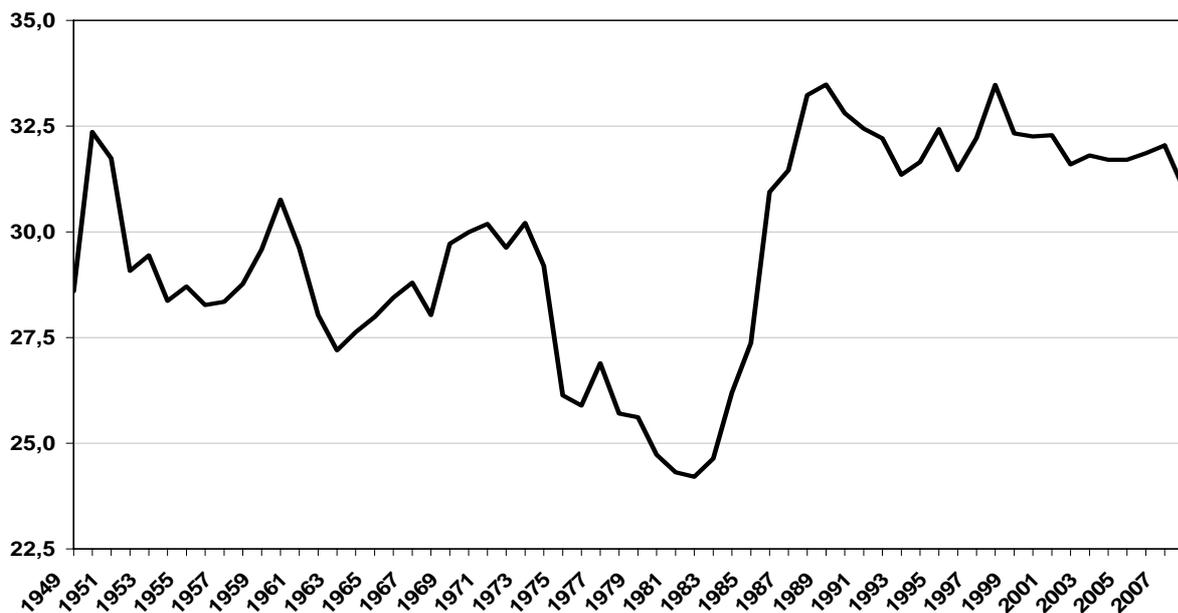
Source : Calculs des auteurs à partir des Comptes Nationaux.

Avertissement : Cf. note du Graphique 2.

Graphique 2

Taux de marge des sociétés non financières (SNF) françaises

En % de la valeur ajoutée aux coûts des facteurs



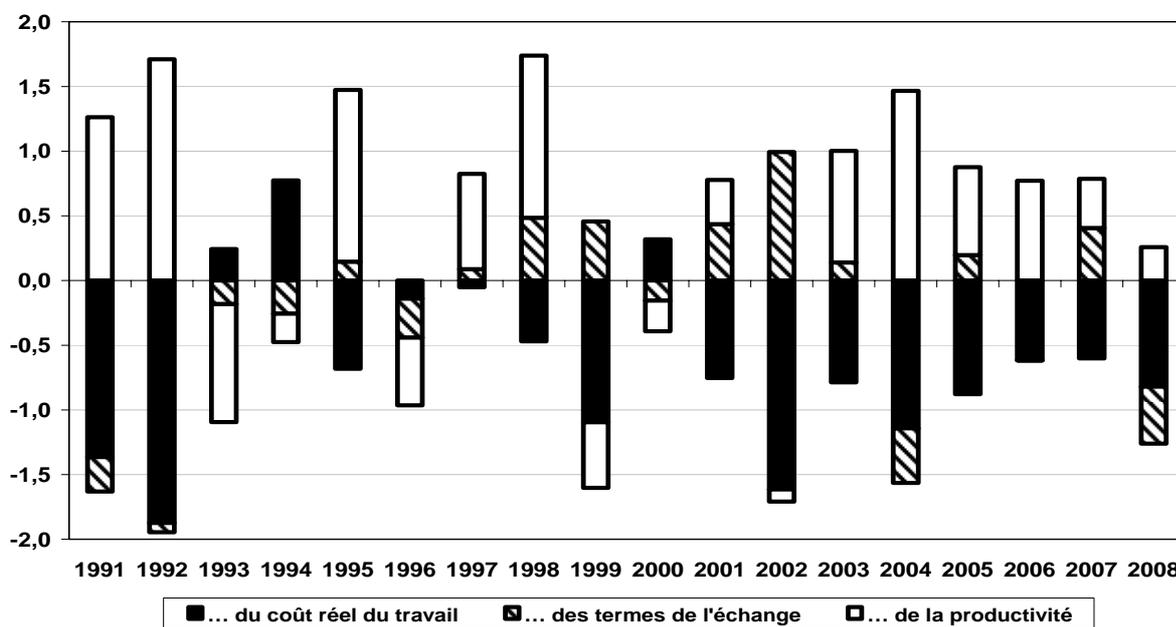
Source : Calculs des auteurs à partir des Comptes Nationaux.

Avertissement : La réropolation des comptes nationaux opérée par l'INSEE jusqu'en 1959 articule plusieurs bases comptables dont les concepts originels diffèrent. Sur une période de réropolation aussi longue, l'écart d'environ 2 points constaté en France entre le niveau du taux de marge depuis la fin des années 1980 et avant le premier choc pétrolier doit être considéré avec prudence, car il se situe dans l'intervalle d'incertitude statistique. Par ailleurs, l'économie française a connu sur cette longue période d'importantes évolutions de structure sectorielle, qui peuvent aussi contribuer à cet écart de deux points. Il paraît donc prudent de considérer que le pallier atteint à la fin des années 1980 est comparable à celui observé avant le premier choc pétrolier.

Graphique 3

Contributions, aux variations du taux de marge des SNF françaises, aux coûts des facteurs, des variations...

En points

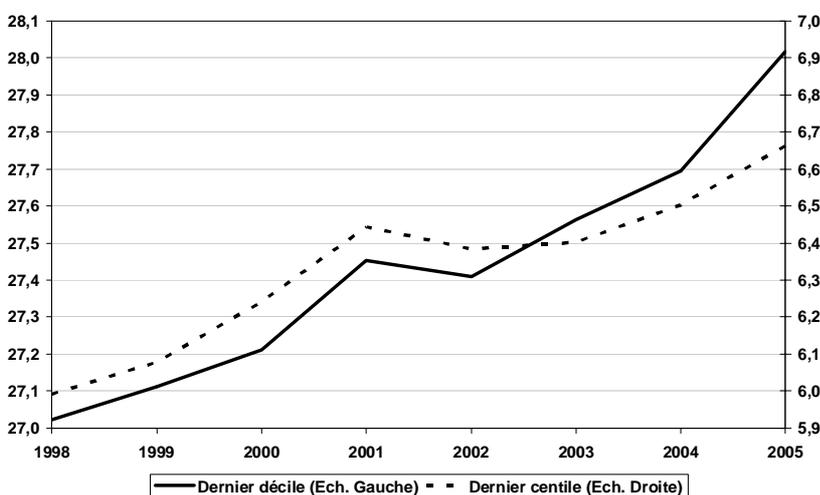


Source : Calculs des auteurs à partir des Comptes Nationaux.

Graphique 4

Part, dans les revenus salariaux nets, du dernier décile et du dernier centile, en France

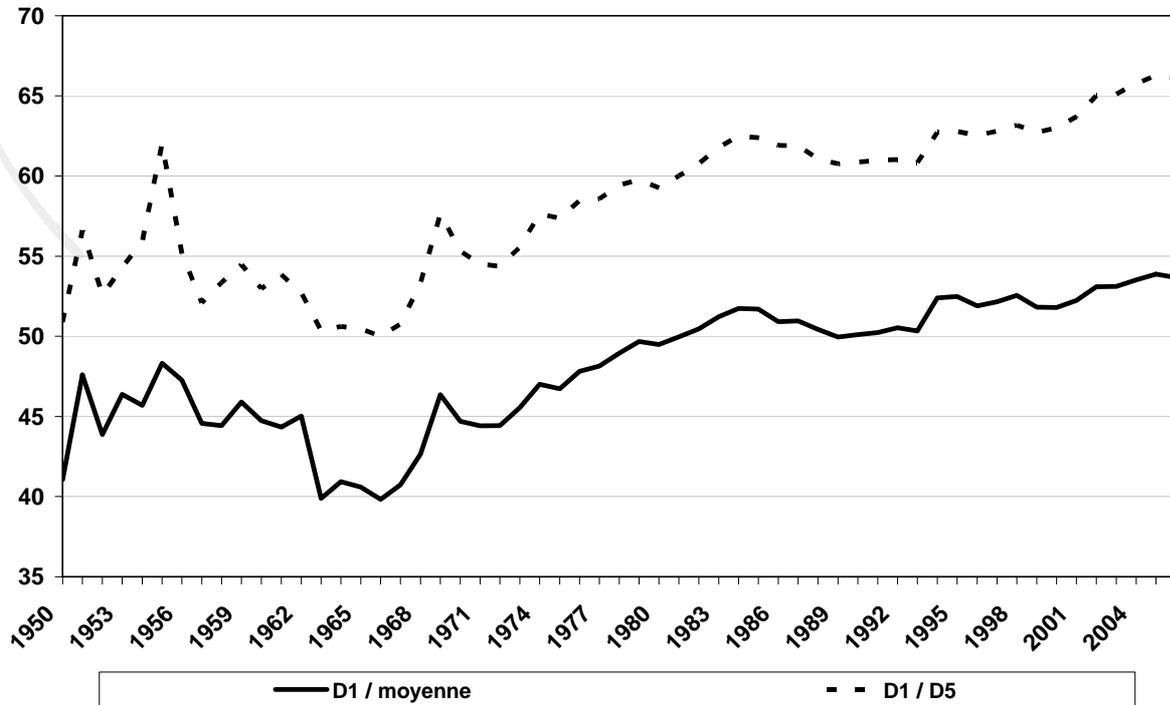
En %



Source : Landais (2007), à partir des déclarations fiscales.

Graphique 5

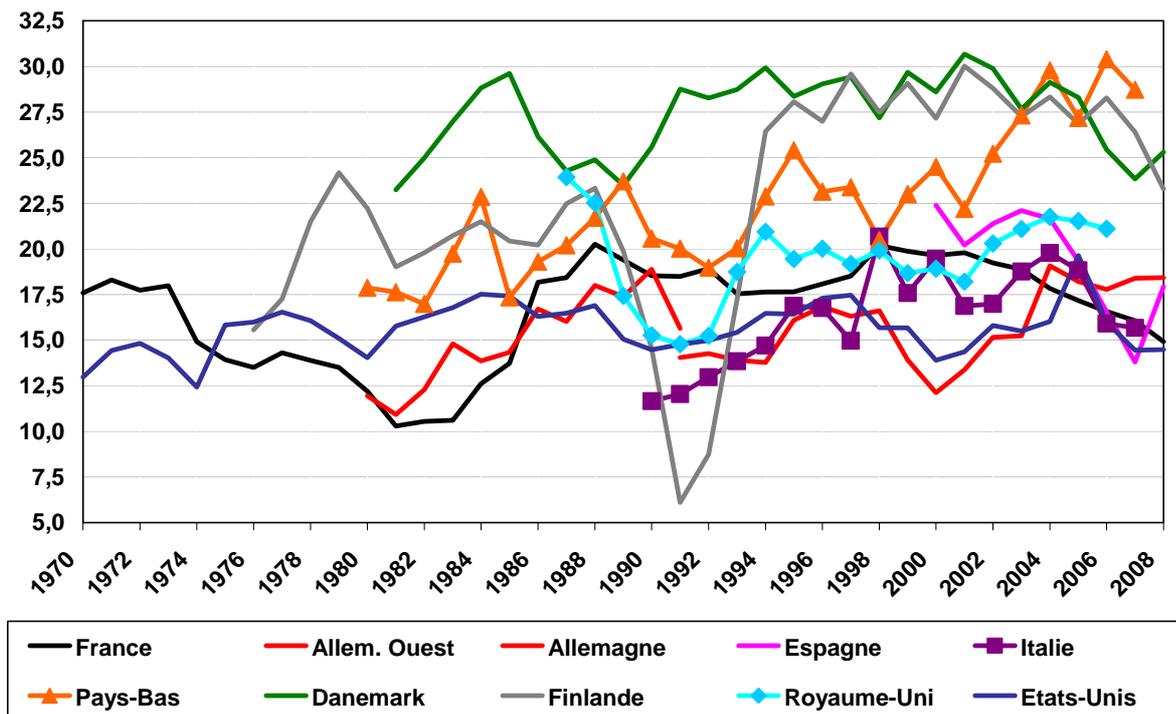
Ratios du premier décile (D1) à la médiane (D5) ou à la moyenne des salaires
Salaires nets - Champ : salariés à temps plein du secteur marchand - En %



Source : INSEE à partir des DADS.

Graphique 6

Taux d'épargne brute des SNF
En %

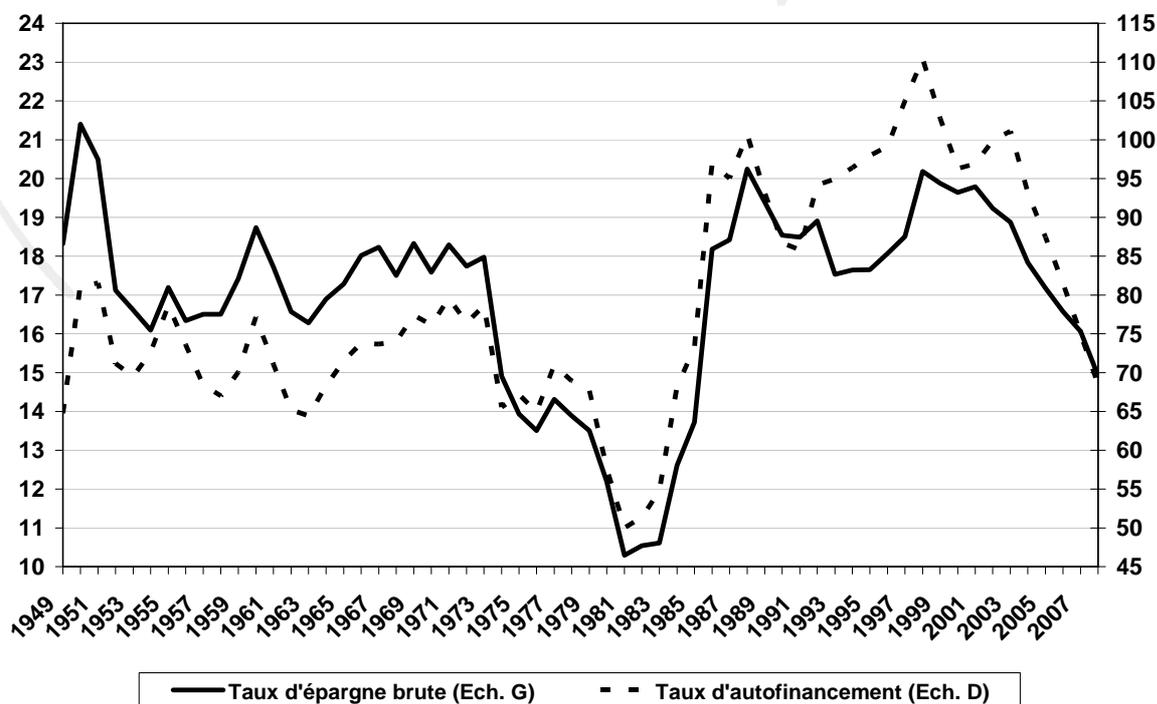


Source : Calculs des auteurs à partir des Comptes Nationaux.

Graphique 7

Taux d'épargne brute et taux d'autofinancement des SNF françaises

En %



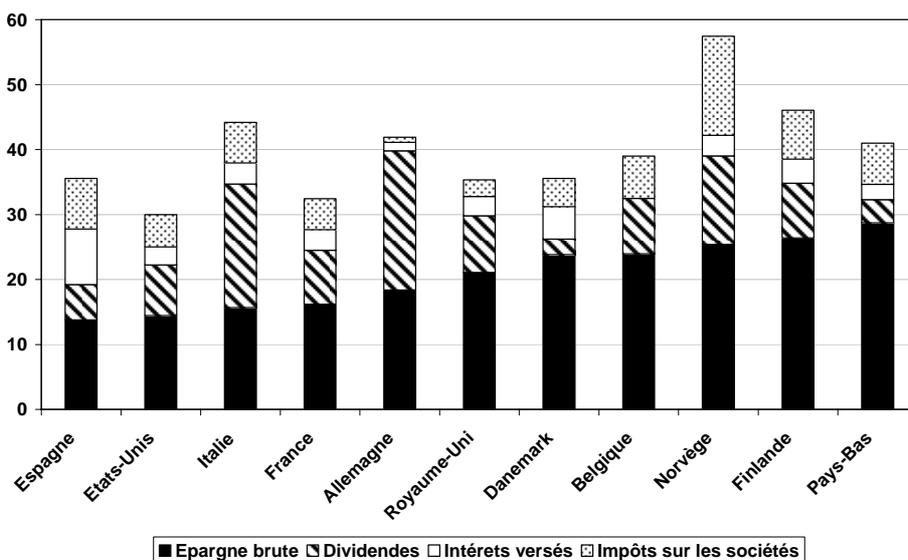
Source : Calculs des auteurs à partir des Comptes Nationaux.

Graphique 8

Du taux de marge au taux d'épargne des SNF, 2007

En % de la valeur ajoutée aux coûts des facteurs

L'épargne brute correspond donc au taux d'épargne brute, et la hauteur totale des bâtons correspond, pour chaque pays, au taux de marge



Source : Calculs des auteurs à partir des Comptes Nationaux.

NOTE

Partage des fruits de la croissance : propositions¹

Par **Philippe Aghion**, professeur à Harvard

le 9 juillet 2009

Gaby Bonnard, Secrétaire national de la CFDT

François Bourguignon, président de l'Ecole d'économie de Paris

Gilbert Cette, Professeur d'économie associé à l'Université de la Méditerranée

Thomas Chalumeau, Ancien maître de conférences à Sciences-Po

Elie Cohen, directeur de recherches au CNRS

Olivier Ferrand, président de Terra Nova

Le débat sur un partage plus équilibré de la valeur ajoutée et des fruits de la croissance a été récemment ranimé par la remise des rapports INSEE de Jean-Philippe Cotis au Président de la République et CAE de Gilbert Cette-Jacques Delpla-Arnaud Sylvain au Premier ministre. Le diagnostic est désormais posé. Mais quelles propositions faire sur cette base ? Comment assurer une meilleure redistribution aux salariés des richesses produites par l'économie tout en assurant un financement adéquat des entreprises ?

Contrairement à une idée reçue, les parts de la rémunération du travail et du capital présentent une grande stabilité en France à travers le temps, depuis plus de cinquante ans, et dans les comparaisons internationales au sein de l'OCDE. Il y a certes eu une forte déformation de la valeur ajoutée au profit du travail autour de 1980, mais il s'agit d'une exception due à des conditions historiques particulières (hyperinflation), elle ne saurait constituer une référence. L'objectif politique n'est donc pas de modifier artificiellement la répartition de la valeur ajoutée au profit du travail.

En revanche, cette stabilité globale s'est accompagnée, depuis la seconde moitié des années 1990, d'une forte augmentation des disparités au sein de la part salariale de la valeur ajoutée. Elle est liée, d'une part, à une forte progression des très hauts salaires. Elle est liée, d'autre part, à la baisse relative de la rémunération de la très grande majorité des salariés, la « classe moyenne » : près de 80 % des salariés dont le salaire est supérieur au premier décile et inférieur au neuvième décile. A l'inverse, dans le dixième décile, les revalorisations successives du salaire minimum ont bénéficié aux bas salaires. Le salarié médian se trouve ainsi à la fois distancé par les hauts salaires et rattrapé par les bas salaires, alimentant le sentiment de nombreux salariés de ne pas bénéficier équitablement des fruits de la croissance.

Les perspectives immédiates de gains de pouvoir d'achat salarial moyen sont par ailleurs sombres. La crise va en effet se traduire par la poursuite d'une dégradation sévère de la situation financière et des taux de marge des entreprises françaises non financières en 2009 et en 2010, pesant fortement sur les perspectives de revalorisations salariales.

¹ Plusieurs développements de cette contribution s'inspirent fortement des préconisations avancées par G. Cette et J. Delpla dans le rapport du CAE "[Le partage des fruits de la croissance](#)", à paraître.

Une intervention forte des pouvoirs publics est nécessaire pour corriger ces évolutions. Les leviers principaux : la fiscalité et le renforcement de la gouvernance des entreprises.

Terra Nova fait six séries de propositions en ce sens :

- Renforcer le RSA
- Lutter contre le temps partiel subi
- Utiliser l'arme fiscale et les règles de gouvernance des entreprises pour contenir les rémunérations les plus élevées
- Renforcer les obligations de transparence sur les rémunérations des dirigeants d'entreprises
- Réformer les règles des bonus et des stock-options
- Faire jouer l'instrument fiscal pour lutter contre les rémunérations excessives

A la suite de la remise du rapport de Jean-Philippe Cotis au Président de la République et de la publication du rapport du Conseil d'Analyse Economique « "Le partage des fruits de la croissance", rédigé par Gilbert Cette, Jacques Delpla et Arnaud Sylvain, la fondation terra Nova a organisé un séminaire réunissant experts, économistes, syndicalistes sur le partage des fruits de la croissance et de la valeur ajoutée.

Le débat actuel sur le partage de la valeur ajoutée et des fruits de la croissance a soulevé de multiples interrogations interpellant le décideur public.

Si la part des salaires dans la valeur ajoutée a été globalement stable depuis le milieu des années 1990, les inégalités salariales ont fortement progressé ces dernières années, en raison notamment d'une très forte progression des très hauts salaires et malgré les fortes revalorisations du SMIC. La stabilité globale de la part du travail dans la valeur ajoutée s'est donc accompagnée, depuis la seconde moitié des années 1990, d'une baisse de la part de la rémunération de la très grande majorité des salariés

Le salarié médian est ainsi à la fois distancé par les très hauts salaires et rattrapé par les bas salaires, alimentant le sentiment de nombreux salariés de ne pas bénéficier équitablement des fruits de la croissance.

Outre le retour à des politiques de croissance et à une réforme des politiques de l'emploi et de la formation, deux leviers doivent être privilégiés pour corriger ces évolutions : la fiscalité, laquelle doit rester le principal instrument de correction de ces évolutions, et un renforcement de la gouvernance des entreprises, notamment sur les plus hautes rémunérations.

1 - UN INSTRUMENT PARTIEL : LE DEVELOPPEMENT DE L'EPARGNE SALARIALE

Un développement de l'épargne salariale est parfois évoqué (et l'a été fortement sur la période récente par le Président de la République) comme un moyen de faire bénéficier plus étroitement les salariés des fruits de la croissance.

Une telle approche paraît erronée pour trois raisons principales :

D'une part, ces dispositifs se substituent au moins en partie au salaire net, et constituent donc un report de risques économiques sur la rémunération des salariés ;

D'autre part, ces mêmes dispositifs n'ont pas d'effets significatifs favorables sur l'emploi et bénéficient surtout aux cadres, intéressés par les avantages qui leurs sont associés en termes de prélèvements, les salariés les moins favorisés préférant des rémunérations non bloquées ;

Enfin, ces mécanismes ont un coût élevé pour les finances publiques, alors même que ce manque à gagner pourrait être plus efficacement déployé par d'autres moyens, pour la dynamisation de la croissance et la lutte contre les inégalités

Il est certes possible de distinguer au sein de ces mécanismes les mécanismes de type «intéressement», globalement intéressants dès lors qu'ils se traduisent effectivement par une hausse des salaires et non par un simple accroissement de leur part variable, des mécanismes du type «actionnariat salarié » dont le bilan est beaucoup plus négatif (concentration du risque de patrimoine du salarié, risque d'instrumentalisation par les dirigeants et les autres actionnaires,...)

Il n'en reste pas moins que globalement, avant de songer à développer plus avant l'ensemble des incitations déjà existantes aux différentes formes d'épargne salariale, la priorité des autorités politiques devrait être de dresser un constat précis de l'efficacité des formes actuelles d'épargne salariale, en favorisant davantage notamment la responsabilisation des partenaires sociaux à l'égard de ces dispositifs. Autant qu'un impératif d'équité, il s'agit d'une exigence d'efficacité. La création du CIES en 2003, par 4 organisations syndicales (CFDT, CGT, CFE/CGC, CFTC) va dans ce sens, lequel devrait mieux être pris en compte par les pouvoirs publics.

2 - MESURES EN FAVEUR DES BAS SALAIRES : RENFORCER LE RSA ET REFORMER LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

2.1 - RENFORCER LE RSA, NOTAMMENT EN L'ETENDANT AUX JEUNES DE MOINS DE 25 ANS

Les nombreuses analyses disponibles concernant la pauvreté au travail indiquent que cette dernière est très généralement causée par deux facteurs : (i) le faible revenu essentiellement lié à l'insuffisance du nombre d'heures travaillées, les pauvres connaissant le plus souvent des situations de non emploi ou

d'emploi à temps partiel ou intermittent ; (ii) les charges familiales, qui accentuent le premier facteur. Le niveau du salaire horaire contribue très faiblement à caractériser les situations de pauvreté.

A cet égard, une augmentation du SMIC à un rythme volontariste (nous parlons ici des mesures « coups de pouce », au-delà de la revalorisation automatique annuelle de ce revenu) n'agit pas de manière ciblée sur les victimes de la pauvreté au travail ; elle peut même être contre-productive du fait des effets préjudiciables d'une telle augmentation sur l'emploi des moins qualifiés. Après l'augmentation très rapide enregistrée jusqu'à 2007, et dans un contexte de forte augmentation du chômage, elle n'est pas un instrument approprié aujourd'hui.

Les allègements de charges sociales visent à atténuer les effets préjudiciables à l'emploi d'un niveau de salaire minimum relativement élevé. Pour autant, l'efficacité de ce dispositif d'ensemble reste à discuter. Le coût annuel de ces allègements dépasse maintenant les 22 milliards d'euros, soit plus de trois fois le budget du RMI qui vient d'être remplacé par le RSA, et environ deux fois le budget du dispositif actuel superposant le RSA et la PPE.

L'impôt négatif du type RSA paraît particulièrement efficace pour réduire la pauvreté. Il peut en effet être ciblé selon les revenus et la situation familiale. S'il va dans le bon sens, le dispositif mis en place par la loi du 1^{er} décembre 2008 souffre de plusieurs faiblesses :

- Comme le RMI avant lui, il ne bénéficie pas aux jeunes de moins de 25 ans sans enfant, ce qui laisse un grand nombre de jeunes sans aucun revenu. **Plus d'un jeune de 18 – 24 ans sur cinq (21 %) vit aujourd'hui en dessous du seuil de pauvreté.** Les jeunes sont aussi les plus exposés à la précarité et aux emplois discontinus.
- Le niveau de revenu garanti par le RSA à ceux qui ne travaillent pas est identique au niveau de revenu garanti antérieurement par le RMI. Ceci fait du système français de minima sociaux un des moins généraux parmi les pays européens d'un niveau de richesse comparable au nôtre (cf. graphique).
- La réforme a maintenu deux systèmes d'impôt négatif, le RSA et la PPE, avec des modalités d'articulation complexes. A ce titre, pourrait être examinée la possibilité d'inclure la PPE dans le RSA grâce à une revalorisation du revenu minimum garanti.

En conséquence, une hausse volontariste du SMIC paraît inadaptée dans le contexte actuel pour lutter contre la pauvreté. Cette lutte doit être conduite prioritairement par le développement de dispositifs redistributifs comme le RSA. Un relèvement du montant de base du RSA permettrait à la fois d'améliorer le niveau de vie de ceux qui n'ont pas d'emploi et de faire sortir de la pauvreté un plus grand nombre de travailleurs. Il devrait être complété d'une extension du dispositif aux jeunes de 18 à 25 ans.

Ces mesures pourraient être financées par une plus forte progressivité de l'impôt sur les plus hauts revenus, par la suppression du bouclier fiscal, par la suppression d'exonération de l'imposition et des cotisations sociales sur les heures supplémentaires, et par des économies sur les allègements de charges sociales. La non revalorisation volontariste du SMIC devrait d'ailleurs spontanément aboutir à de telles économies d'allègements.

2.2 – DEVELOPPER UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI

Dans son rapport de 2005 *Au possible, nous sommes tenus*, Martin Hirsch écrivait que la création du RSA devait s'accompagner « d'engagements collectifs sur la structure de l'emploi » permettant d'éviter que le temps partiel subi et la précarité n'augmentent à la faveur du dispositif destiné à pallier leurs conséquences. Il envisageait que les allègements de cotisations patronales soient conditionnés au respect d'engagements dans ce domaine. Ce qu'il considérait en 2005 comme le complément nécessaire du RSA a malheureusement été abandonné en cours de route.

Une politique de lutte contre le temps partiel subi reste donc à construire. Le phénomène, **qui touche en très grande majorité des femmes (80 % des emplois à temps partiel subi)**, est en réalité concentré dans un petit nombre de branches : la grande distribution et le commerce, la propreté et les services aux personnes. Il s'est massivement développé dans ces branches durant les années 1980 et 1990. Il n'y a pas de raison dirimante pour que ces branches, qui ne sont pas exposées à la concurrence internationale, continuent à proposer massivement des emplois à temps partiel qui ne permettent pas à leurs titulaires de franchir le seuil de pauvreté.

La mutation de ces secteurs relève de la négociation collective. L'Etat doit cependant donner une impulsion décisive. Des incitations financières doivent être mises en place. Ainsi, l'Etat par une modulation des charges sociales pourrait rendre le passage de temps partiel à temps plein plus attractif pour les employeurs, favorisant la consolidation du temps partiel en temps plein au-delà d'une certaine durée d'emploi².

2.3 - FAVORISER LE RETOUR A DES POLITIQUES DE CROISSANCE, REFORMER LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Une augmentation durable du pouvoir d'achat des salariés passe notamment par une relance de la politique de l'emploi et une réforme juste et équilibrée du marché du travail, ainsi que par une augmentation de la productivité, facteur le plus contraignant sur les 15 dernières années de l'augmentation du pouvoir d'achat.

² Une autre option est possible. Sur le modèle des Pays-Bas, la loi pourrait faire du choix individuel du temps de travail un véritable droit : selon des modalités négociées dans chaque convention collective de branche et d'entreprise, les salariés devraient avoir la possibilité de demander, dans un cadre bien défini, l'augmentation ou la réduction de leur temps de travail, l'employeur ne pouvant s'y opposer que pour des motifs sérieux, sous le contrôle du juge.

A ce titre, l'augmentation de la croissance et des salaires nécessite celle des gains de productivité qui passe sans nul doute par une réforme du marché du travail de type flexi-sécurité, plus de concurrence dans les marchés des biens et services, une réforme du crédit pour les PME, ainsi que par une meilleure efficacité des crédits aujourd'hui dédiés à la formation professionnelle.

3 - CONTENIR LES INEGALITES SALARIALES AU NIVEAU DES REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES : MOBILISER L'INSTRUMENT FISCAL ET REFORMER LES REGLES DE CORPORATE GOVERNANCE

3.1 - UN INSTRUMENT FONDAMENTAL SUR LES PLUS HAUTES REMUNERATIONS : L'ARME FISCALE

Le développement des inégalités doit être appréhendé de façon spécifique en haut et en bas de la hiérarchie des revenus.

L'approche du développement des inégalités de revenus lié à la progression des hauts revenus par l'analyse de la seule évolution des inégalités salariales est très partielle.

Les travaux de Landais (2007) montrent que, alors que la France ne connaissait pas jusqu'au milieu des années 1990, d'augmentation significative des inégalités de revenus, contrairement à ce qui était observé dans d'autres pays comme les Etats-Unis et le Royaume-Uni, elle s'inscrit désormais dans ce mouvement même si c'est dans une moindre mesure que d'autres pays³. Or, outre la préférence que l'on peut avoir pour stopper le développement des inégalités, on peut considérer qu'un tel développement des inégalités risque d'aboutir à l'émergence d'une société de rentiers préjudiciable à la croissance

La progressivité de l'impôt sur le revenu est l'outil le plus adapté pour lutter contre le développement des inégalités lié à la forte progression relative des hauts revenus. A cet égard, il faut souligner que les taux de prélèvement marginaux sur les plus hauts revenus ont fortement diminué sur les dernières décennies dans l'ensemble des pays industrialisés. En France, sur les dernières années, cette réduction a pris la forme de diverses réformes, parmi lesquelles les suivantes : (i) réduction des taux marginaux d'imposition, par le gouvernement Jospin ; (ii) déplaçonnement de fait de l'abattement de 20 % sur les revenus imposables au moment de l'intégration de cet abattement dans le barème de l'impôt par le gouvernement Villepin ; (iii) création du bouclier fiscal par le gouvernement Raffarin puis (iv) renforcement de ce bouclier par le gouvernement Fillon.

Il est souvent avancé qu'une fiscalité trop lourde sur les hauts revenus pourrait être préjudiciable à la croissance en décourageant l'effort des plus productifs et créatifs et en incitant à l'exode fiscal. Signalons seulement ici à cet égard que les pays les plus industrialisés ont connu des périodes de croissance rapide

³ La part du dernier centile a augmenté de 2% de la masse salariale totale aux Etats-Unis sur les 10 dernières années, de 0.7 % en France. La montée des inégalités est en réalité surtout concentrée tout en haut de la distribution, la France ayant vu plutôt décroître l'écart entre le décile supérieur et la médiane des rémunérations depuis 15 ans.

sur la période d'après la seconde Guerre Mondiale alors même que les taux de prélèvements marginaux les plus élevés étaient presque confiscatoires . Il est vrai que ces taux ont longtemps été considérés comme temporaires et que, à l'époque, plusieurs facteurs de croissance étaient à l'œuvre qui ne sont pas nécessairement présents dans les économies d'aujourd'hui. Pour autant, le taux marginal maximal d'imposition actuellement en vigueur en France laisse certainement de la marge pour une augmentation dans des limites raisonnables de la pression fiscale.

Un alourdissement de la fiscalité sur les hauts revenus nous paraît souhaitable afin de stopper l'augmentation des inégalités, sinon afin de revenir à une situation antérieure. A cet égard, deux dispositions pourraient être prises : la disparition du bouclier fiscal et la création d'un taux d'imposition majoré au-delà d'un certain seuil élevé de revenu annuel, par exemple 500 000 €

3.2 - POUR DES MESURES SPECIFIQUES D'ENCADREMENT DES PLUS HAUTES REMUNERATIONS

La discussion n'est pas nouvelle. Des mesures temporaires – mais ayant eu probablement des effets plus longs – de plafonnement des hautes rémunérations ont déjà été prises dans le passé, par exemple sous Raymond Barre en 1977 et 1978.

La réglementation et l'encadrement des hautes rémunérations n'a guère évolué en France depuis 15 ans⁴, alors que dans le même temps les disparités salariales augmentaient considérablement tout en haut de la distribution.

Cinq principes directeurs devraient être appliqués

Premier principe : préserver la liberté contractuelle en matière de rémunération des dirigeants, dans le cadre toutefois d'un renforcement des obligations de transparence sur ces rémunérations

L'obligation de transparence a été accrue par des mesures successives ces dernières années, et encore en 2005 par la loi Breton ⁽⁵⁾, mais ne suffit toutefois sans doute pas⁶. Elle doit donc être renforcée, par exemple, en posant l'obligation d'un vote (consultatif mais spécifique) en Assemblée générale sur les rémunérations des dirigeants, comme c'est le cas au Royaume-Uni., ou encore en rendant obligatoire la consultation du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise ou du comité de groupe, sur les critères permettant de déterminer la part variable de la rémunération des dirigeants.

4 Malgré plusieurs lois qui ont tenté, ces dernières années, mais avec peu de succès, de dresser quelques garde-fous, notamment en matière de transparence (cf. la loi Breton par exemple).

5 La loi Breton (2005) impose de soumettre au régime des conventions réglementaires les éléments de la rémunération directe (salaires, primes, stock options...) et indirecte (avantages de retraites, indemnités de départ...) des dirigeants, qui doivent apparaître dans le rapport annuel.

6 Actuellement, le rapport de gestion présenté chaque année à l'assemblée générale doit rendre compte de la rémunération totale et des avantages de toute nature versés durant l'exercice social à chaque mandataire social. Son notamment visés les salaires, les jetons de présence, les compléments de retraite... Cette information doit être individuelle et nominative.

Parmi les autres idées possibles, pourrait être rendu obligatoire l'affichage dans les rapports annuels et les comptes sociaux des grandes entreprises en France d'un ou plusieurs indicateurs rapportant l'écart, par exemple, entre la moyenne des plus hautes rémunérations des mandataires de ces sociétés⁷ à la rémunération médiane ou moyenne des salariés. Suivi dans la durée, comparée aux entreprises d'un même secteur économique, cette performance favoriserait, entre autres mesures, à une vraie exigence et vigilance de la part des directions générales sur l'évolution des inégalités salariales en leur sein ;

Second principe : réformer les règles sur les bonus et les stock-options afin d'éviter tout écart entre l'intérêt général de l'entreprise et certains intérêts particuliers

Plusieurs propositions sont possibles en ce domaine :

Parmi les pistes de propositions possibles : **renforcer les règles pour les options d'achat ou de souscription d'actions et l'attribution d'actions de performance** (notamment, pour les mandataires sociaux, les soumettre à des conditions de performance. faisant l'objet d'une consultation en CE, CCE ou comité de groupe) ; **examiner un blocage sur plusieurs années des bonus et des stock-options**, par exemple sur une durée de 5 ans, reflétant un cycle économique complet, afin de les orienter davantage vers le moyen-terme ; pour les stock-options, proposer un **blocage jusqu'au départ du salarié de l'entreprise ou une vente automatique d'un certain pourcentage chaque année** ; **renforcer l'encadrement des régimes de retraite supplémentaires (plafonnement à un certain pourcentage limité de la rémunération fixe du bénéficiaire ; période de référence suffisamment longue....)**, ainsi que des **indemnités de départ abusives (« parachutes dorés »)**. pour les dirigeants dont l'entreprise est en situation d'échec ou dont la stratégie même est en situation situation d'échec.;

En ce domaine, les recommandations AFEP-MEDEF d'octobre 2008⁸ pourraient devenir des obligations (et non seulement un code de bonne conduite !) pour toutes les entreprises cotées ou contrôlées par des entreprises cotées.

Troisième principe : dans les entreprises en difficulté bénéficiant ou ayant bénéficié de l'aide de la puissance publique, poser des conditions strictes en matière de rémunérations fixes et variables des dirigeants et cadres supérieurs

Dans le cadre du plan français de renforcement des fonds propres du secteur bancaire, les banques françaises se sont engagées à mettre en œuvre les engagements éthiques s'inscrivant dans le cadre des recommandations AFEP-Medef avant le 31 mai 2009. Il a de même été demandé aux dirigeants des banques de renoncer dans le cadre des règles de gouvernance de leurs groupes, à la part variable de leur rémunération au titre de 2008.

⁷ Présidents, directeurs généraux, directeurs généraux délégués des sociétés à conseil d'administration, membres du directoire des sociétés à directoire et conseil de surveillance et gérants des sociétés en commandite par actions

⁸ AFEP-MEDEF (2008) : « Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé », octobre.

Ces mesures font consensus. D'autres pays ont mis en œuvre des recommandations similaires, voire beaucoup plus drastiques tels les Etats-Unis de Barack Obama qui n'ont pas hésité à imposer un plafonnement du niveau des rémunérations des dirigeants des entreprises aidées. Une telle intervention de la puissance publique est légitime.

Quatrième principe : réexaminer l'utilité et le niveau actuel des avantages fiscaux attribués à la distribution des actions gratuites ou stock-options, dont bénéficient aujourd'hui les grandes entreprises françaises

Cinquième et dernier principe : compte tenu du niveau manifestement excessif de certaines rémunérations au regard de ce qui peut être tenu comme socialement acceptable dans la situation actuelle de l'économie française, il convient de faire jouer pleinement l'instrument fiscal pour celles-ci.

Parmi les pistes de propositions possibles :

Fixer un plafond au dessus duquel le versement par les entreprises de la rémunération des dirigeants au niveau d'un certain montant ne soit plus déductible de leur résultat imposable à l'IS. Ce système reviendrait à rendre opératoire une notion, déjà existante dans le code du travail mais non appliquée aujourd'hui, de « rémunérations manifestement excessives », même si il est vrai qu'une majorité de ces rémunérations excessives est aujourd'hui versée via des éléments de rémunération variables hors salaires

Une autre option consiste à renforcer simplement l'imposition de ces plus hautes impositions dans le cadre d'une **refonte de la fiscalité de l'impôt sur le revenu** afin d'en rétablir le caractère redistributif, mis à mal par une décennie d'affaiblissement. Pour autant, cette option ne peut suffire car on ne peut exclure que l'alourdissement de l'imposition des plus hautes rémunérations ne soient compensée par une augmentation des dites rémunérations...