

## Les vrais enseignements du rapport Cotis

Adrien de Tricornot, *Le Monde*, 20 Mai 2009

Un tiers des bénéfices pour les actionnaires, un tiers pour l'investissement et un tiers pour les salariés. Défendue par le président de la République face à la crise du pouvoir d'achat, la " règle des trois tiers " visant à répartir équitablement les profits des entreprises - quand il y en a - vient de faire pschitt ! Aujourd'hui, 36 % du profit des sociétés non financières sont affectés aux détenteurs du capital, 7 % aux salariés (sous la forme d'intéressement, de participation et d'abondement) et 57 % aux investissements, révèle le rapport commandé par Nicolas Sarkozy au directeur général de l'Insee, Jean-Philippe Cotis, " Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France ", publié mercredi 13 mai. Instaurer la règle sarkozyste pénaliserait à peine les revenus du capital mais mettrait en danger l'autofinancement des entreprises, leur avenir et leurs emplois...

Le rapport Cotis apporte aussi un éclairage sur deux points : comment la rémunération du travail et celle du capital ont-elles évolué ? et qu'en est-il des inégalités salariales ? En 90 pages, il dresse un tableau méthodique, tout en soulignant la complexité des données et des comparaisons. Son constat est que la valeur ajoutée (la différence entre la production et les consommations de l'entreprise) se partage depuis vingt ans d'une façon " *plutôt stable* " en France.

Deux tiers sont versés pour la masse salariale des entreprises, incluant toutes les cotisations sociales - y compris patronales -, les primes, les avantages en nature, la participation, l'intéressement et l'abondement. Un tiers revient au profit opérationnel, " *l'excédent brut d'exploitation* ". Avec cette enveloppe, l'entreprise rémunère ses actionnaires, mais aussi acquitte l'impôt sur les sociétés, paye ses intérêts d'emprunts, finance ses investissements ou accroît son épargne. Dans cette répartition, la part consacrée à la rémunération du capital a grimpé : elle en représente désormais son plus haut niveau depuis plus d'un demi-siècle, au détriment d'abord de l'épargne des entreprises et, ces dernières années, de leur autofinancement : celles-ci ont ainsi dû s'endetter davantage pour investir... Ce phénomène est cependant assez concentré : seulement 41 % des grandes entreprises (plus de 5 000 salariés ou plus de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires) versent des dividendes.

A l'inverse, la part accordée au travail dans la richesse créée dans l'entreprise est restée stable. Faut-il en déduire que le problème du pouvoir d'achat est illusoire ? Certainement pas : une croissance molle dégage moins de fruits à partager, et d'autant moins que le nombre de salariés et le niveau de cotisations sociales augmente. Le pouvoir d'achat salarial ne s'est donc amélioré que de 20 % sur un quart de siècle, de 1983 à 2007, pour les titulaires d'emplois à temps plein. Le développement parallèle de formes d'emplois atypiques ou précaires (contrat à durée déterminée, intérim), et la création de nouveaux postes moins bien rémunérés que ceux qui disparaissent, ont aussi pénalisé une part croissante du monde du travail. Au final, le " *revenu salarial* " moyen a " *quasiment stagné depuis trente ans* " en France, explique le rapport Cotis.

De même, les inégalités mesurées de façon traditionnelle - l'écart entre le salaire à plein temps au-dessus duquel se trouvent les 10 % les mieux rémunérés et celui marquant la frontière des 10 % en bas de l'échelle - sont d'apparence stable, avec un écart de l'ordre de 1 à 3. Mais cet indicateur cache une polarisation sociale croissante, notamment entre les salariés précaires et le sommet de l'échelle. Les 1 % les mieux rémunérés se partagent 6,5 % de la masse salariale totale, contre 5,5 % au milieu des années 1990, sans même prendre en compte les forts gains de stock-options dont bénéficient les cadres dirigeants. Or, le magazine *L'Expansion* de mai a calculé que les présidents des sociétés du CAC 40 ont perçu en moyenne, chacun, l'équivalent de 297 années de smic (4,7 millions d'euros chacun), dont près de la moitié au titre des stock-options.

La précarisation du marché du travail, la polarisation sociale, la hausse des dividendes des entreprises ne concernent certes pas que la France. La part des salaires dans la valeur ajoutée a même baissé depuis les années 1990 dans certains pays, surtout l'Allemagne, corollaire dans ce cas d'une politique de compétitivité par la rigueur salariale.

Mais la part des salaires dans la valeur ajoutée dépend aussi de la nature de la production, de son intensité en capital, de la taille de l'entreprise : elle est par exemple plus forte dans les services à la personne (72 %) et moins dans l'industrie (62 %). " *Une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée n'est pas forcément une mauvaise nouvelle*, explique Sylvain Broyer, responsable du département d'économie de la banque Natixis. *Elle peut aussi traduire une stratégie de montée en gamme des entreprises, exposant moins les emplois à la concurrence des pays à bas coûts et renforçant la croissance de long terme.* " Invités à négocier sur tous ces thèmes, les partenaires sociaux vont maintenant devoir démêler l'écheveau. Une chose est sûre, la question du pouvoir d'achat ne sera pas réglée d'un coup de baguette magique par la règle des trois tiers.