

Salaires et crise

Pierre HERITIER¹ et Joël MAURICE²

Introduction

L'article que nous présentons ici aborde la crise sous l'angle des salaires.

Cet aspect est presque partout éclipsé par l'approche financière (pénurie de liquidité, risque systémique) ou l'approche économique (plans de relance, dettes publiques) de la crise actuelle³. En cela, cette approche est contraire à celle du New Deal mis en place par Roosevelt lors de la Grande Dépression des années 1930, qui s'appuyait sur trois piliers : financier, économique et social (Gazier, 2007 ; Kaspi, 2009 ; Muet, 2009), et à la conclusion de J.K. Galbraith qui, dans son célèbre ouvrage *La crise économique de 1929* (1961), estime que, parmi les causes principales de la crise, la toute première est « la mauvaise répartition des revenus ».

La France s'est à peine écartée de cette négligence générale à l'égard du pilier social. Il a fallu attendre le 18 février 2009 pour que le Président de la République réunisse les partenaires sociaux au sujet de la crise. A cette occasion, il a notamment évoqué la question du partage de la valeur ajoutée, et confié à Jean-Philippe Cotis, directeur général de l'INSEE, une mission d'analyse et de concertation, afin de dresser un état des lieux documenté de l'évolution de ce partage dans notre pays. Nous nous proposons donc

1. Membre fondateur de LASAIRE.

2. Coordonnateur de LASAIRE-éco.

Avertissement : Les deux co-auteurs du présent article en sont les seuls responsables, mais ils tiennent à marquer leur reconnaissance aux différents contributeurs du cahier LASAIRE (2009) « Salaires et crise » auquel – avec leur autorisation – le présent texte fait de très larges emprunts, au point d'en reprendre le titre. A savoir : Mireille Bardos, Jean-Louis Dayan, Jacques Freyssinet, Michel Fried, Jean-Pierre Moussy.

3. Voir par exemple Aglietta (2008), Attali (2008), Boyer (2008), Krugman (2009), ainsi que Moussy (2009).

d'examiner les résultats de ce rapport Cotis (2009) et de porter une appréciation sur les enseignements que l'on peut en tirer.

Cependant, la crise qui a éclaté en 2008 étant mondiale, c'est à l'échelle mondiale qu'il faut considérer l'évolution du partage de la valeur ajoutée, et dans ce contexte qu'il convient de replacer les évolutions constatées en France. Or, selon de nombreuses sources, sur lesquelles nous reviendrons, dans la plupart des pays la masse salariale a progressé moins rapidement que celle des profits. Ce phénomène a été particulièrement spectaculaire au cours de la dernière décennie dans certains pays. Tout se passe comme s'ils suivaient, avec retard, le chemin accompli en France avec les plans de rigueur des années 1980 – ce traumatisme qui a laissé des traces dans les mémoires, les approches, les démarches.

La modération salariale, érigée en politique permanente et non pas conjoncturelle, s'est en outre accompagnée d'une détérioration des conditions de travail et d'une précarisation de l'emploi, sous de multiples formes, qui a conduit à l'émergence des travailleurs pauvres, d'abord dans les pays anglo-saxons, puis sur le continent européen – sans parler des autres continents. Tous ces phénomènes se retrouvent dans les statistiques, qui témoignent de l'explosion des inégalités. Le salaire moyen est tiré vers le haut par les très hauts salaires ; en revanche, le salaire médian indique clairement que ceux qui sont du mauvais côté du curseur se paupérisent (*cf.* Chamois et Gollac, 2009).

Quelle est la relation entre la crise et l'affaiblissement de la part salariale ? Elle exprime les conditions élémentaires d'une croissance équilibrée. Pour qu'une économie fonctionne dans la durée, un équilibre doit être trouvé entre les investissements qui permettent d'innover et d'organiser la production de biens et de services, et la consommation de ces biens et services. La consommation dépend très largement ⁴ des salaires directs et indirects et le financement de l'investissement ⁵ des profits. Un excès de profits est donc tout aussi « insoutenable » qu'un excès de salaires. En économie ouverte, il faut en outre que les échanges extérieurs soient eux aussi équilibrés dans la durée : ni trop de déficits des transactions courantes, ni trop d'excédents. Sortir de la crise suppose donc de remédier substantiellement aux déséquilibres qui l'ont précipitée.

Le recul des salaires dans la valeur ajoutée explique largement l'insuffisance du niveau de la demande et l'endettement des catégories paupérisées, tout particulièrement aux États-Unis d'où la crise est partie. Ce recul ne touche d'ailleurs pas seulement la fiche de paie, si souvent mise en accusation ; il affecte toute la répartition des revenus. En effet, les salaires

4. On reviendra plus loin sur le financement de l'investissement par les différentes composantes de l'épargne (encadré 6).

5. Le volume de l'investissement dépend des anticipations de débouchés et de profitabilité ; le poids relatif de ces deux déterminants est l'objet d'une discussion récurrente entre les économistes.

constituent la source (impôts, cotisations) principale des recettes qui permettent le financement des revenus de substitution, des politiques sociales, de santé publique en particulier.

Un partage équitable des richesses dans le monde est impératif, pour des raisons sociales, voire humanitaires. Mais il est aussi indispensable pour le fonctionnement de l'économie. Faute de l'avoir pratiqué, les groupes financiers, les décideurs et leurs idéologues ont provoqué une crise sans précédent depuis 1929 et dont nul ne sait ni comment, ni quand nous sortirons. Est en cause la soutenabilité d'un régime de croissance fondé sur une demande artificielle gonflée par l'endettement généralisé de certains pays et, tout particulièrement, par celui de catégories sociales insolubles (*cf.* Fried, 2008 a et b ; Maurice *et al.*, 2009).

Certes, le contenu de la croissance est lui aussi très important. Des voix s'élevaient déjà, il y a trente ans, pour dire que nous devrions apprendre à produire autre chose et à produire autrement. Aujourd'hui, sous la menace principalement du réchauffement climatique, la pression environnementale s'accroît ; même si la déception est grande après l'échec de la conférence de Copenhague, fin 2009, il serait tout à fait déraisonnable de différer les mesures qui s'imposent (*cf.* Maurice, 2008). Pour autant, les exigences écologiques que nous devons prendre en charge ne remettent pas par elles-mêmes en cause le nécessaire équilibre salaires/profits.

Mais il n'est pas facile de trouver de bonnes réponses. D'abord, parce qu'en temps de crise, qui accentue le chômage, les salariés ont un pouvoir de négociation réduit, face à des entreprises elles-mêmes placées sur la défensive. Ensuite, parce que l'augmentation des salaires peut pénaliser ceux qui la pratiquent s'ils sont seuls à le faire. L'idéal pour une entreprise, c'est de réduire ses coûts (les salaires par exemple) et de bénéficier de l'augmentation des salaires et des investissements des autres ! C'est la stratégie bien connue du passager clandestin.

Il en va de même pour chaque pays, qui est tenté de renforcer sa compétitivité-prix par rapport à ses partenaires commerciaux. Jeu non coopératif s'il en est, surtout à l'intérieur de la zone euro, où la compétitivité-prix ne peut plus être rétablie – comme elle l'a souvent été jadis – en abaissant le taux de change de la monnaie.

Or ces comportements unilatéraux, non concertés, tirent la demande dans le sens de la baisse, ce qui aggrave la crise. Pour les entreprises comme pour les pays, il est donc essentiel, mais aussi très difficile, de créer un cadre permettant de mener des politiques coordonnées. L'enjeu est particulièrement important au sein de l'Union européenne, et plus pressant encore au sein de la zone euro.

En fait, s'il y a une conjonction des opinions publiques, des mouvements sociaux, des forces syndicales, qui refusent de continuer malgré la crise comme si de rien n'était, elle sera relayée par une volonté politique qui dynamisera les institutions. C'est donc là la question : quelle volonté sociale osera mettre un terme à la prédominance de l'ultralibéralisme et à la pratique des consensus mous, qui détournent les citoyens de l'Europe ?

Le présent article s'articule ainsi :

– la première partie propose un examen des données disponibles sur l'évolution des salaires et de leur part dans la valeur ajoutée, notamment sur la base du rapport Cotis, mais aussi d'autres sources nationales ou internationales ;

– la deuxième partie est consacrée à un essai d'interprétation des enchaînements qui ont conduit à ces évolutions salariales et de leur rôle dans l'éclatement de la crise actuelle ;

– la troisième partie plaide pour un rééquilibrage en faveur des salaires, qui suppose de contrebalancer l'actuel excès de pouvoir des actionnaires par un renforcement du pouvoir des organisations syndicales et par un dispositif de négociation tripartite ;

– une brève conclusion évoque la nécessité d'une régulation à l'échelle mondiale, européenne et nationale.

I. Quelles sont les données ?

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

I.1. Données relatives à la France

On partira du rapport Cotis, que l'on complètera par quelques autres données (*cf.* notamment Cette *et al.*, 2009).

I.1.1. Quelques données relatives à la France tirées du rapport Cotis

Le rapport Cotis, daté du 13 mai 2009, est intitulé « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts des rémunérations en France ». Dans ce qui suit on en retiendra les éléments suivants.

– « Partage de la valeur ajoutée » :

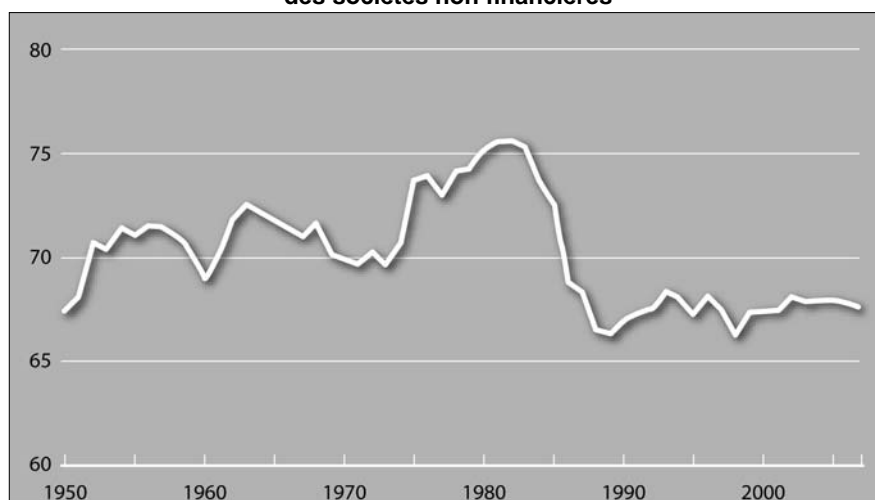
Le résultat central du rapport concerne l'évolution entre 1950 et 2007 de la part des salaires dans la « valeur ajoutée au coût des facteurs » des « sociétés non financières » (*cf.* définitions en encadré 1).

Le choix du champ des « sociétés non financières », bien qu'il ne couvre que 56,5 % de la valeur ajoutée totale, est justifié dans le rapport (p. 26) par le fait qu'il permet d'éviter plusieurs difficultés statistiques, dont les deux

principales sont liées au traitement des entrepreneurs individuels (leurs revenus sont assimilables pour partie à des salaires, pour partie à des profits ; leur nombre a fortement évolué au cours du temps) et à celui du secteur non marchand ⁶.

Le résultat se résume dans le graphique suivant (graphique 1).

Graphique 1. Part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières



Source : rapport Cotis, figure 2.

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

Dans le résumé (rapport, p. 9) : « Plusieurs phases peuvent être distinguées depuis 1949. La part des salaires est relativement stable jusqu'au premier choc pétrolier, puis elle augmente jusqu'au début des années 1980. Ceci est suivi par une période de baisse qui la ramène, à la fin des années 1980, *légèrement au-dessous* ⁷ de sa valeur d'avant le choc pétrolier. Depuis, le partage de la valeur ajoutée apparaît plutôt stable, tout du moins si l'on s'arrête à 2007 ⁸ ».

Dans le corps du rapport (p. 26) : « Les fluctuations qui ont caractérisé l'évolution du partage de la valeur ajoutée dans le passé peuvent compliquer la tâche de l'observateur désireux de déterminer ce qu'est une part salariale « normale ». Le choix d'un point de référence est susceptible, en effet, d'influencer le jugement porté sur la situation actuelle. On conclura, par exemple, à une faiblesse de la part salariale si l'on se réfère au point haut

6. Ce champ est contesté par Concialdi (2009).

7. Nos italiques.

8. On reviendra un peu plus loin sur ce point, sur la base des notes de Conjoncture de l'INSEE.

du début des années 1980. Mais on admet le plus souvent qu'il ne s'agissait pas d'un point d'équilibre. Si l'on se réfère plutôt au niveau d'avant le premier choc pétrolier, on constate *une baisse, mais qui n'atteindrait que deux ou trois points de valeur ajoutée*⁹, avec toutes les limites que représentent des comparaisons à des dates éloignées l'une de l'autre. Les limites inhérentes à ce type de comparaison sont à la fois comptables, du fait de l'incertitude qui caractérise les séries longues de la comptabilité nationale, et économiques, du fait des changements de structure de l'économie française sur une aussi longue période. »

Encadré 1

Définitions

– La valeur ajoutée est égale à la valeur de la production diminuée de la valeur des consommations intermédiaires. Elle se calcule d'abord « toutes taxes comprises ». En retranchant les « impôts sur les produits » (TVA, droits de douanes, TIPP, etc.) et en ajoutant les « subventions sur les produits », on obtient la « valeur ajoutée aux prix de base ». En retranchant les « impôts sur la production » (ex : taxe professionnelle) et en ajoutant les « subventions d'exploitation », on obtient la « valeur ajoutée au coût des facteurs ».

– La « valeur ajoutée au coût des facteurs » se décompose en « rémunération des salariés » et « excédent brut d'exploitation (EBE) ».

– La « rémunération des salariés » comprend tous les versements directs ou indirects des employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers. Ce poste inclut : les rémunérations de base et les rémunérations annexes telles que les primes, ainsi que les versements au titre de l'épargne salariale, et divers avantages en nature. Il comprend également l'ensemble des cotisations sociales, qu'elles soient acquittées par le salarié ou l'employeur. Les cotisations patronales incluent les « cotisations imputées », qui financent les prestations directes des employeurs à leurs salariés, anciens salariés ou à leurs ayants droit.

– L'EBE : on y reviendra ci-après au § 1.1.3.

Remarque : le ratio « part des salaires dans la valeur ajoutée » le plus pertinent est alors celui de « part de la rémunération salariale dans la valeur ajoutée au coût des facteurs ». De même, le ratio « part des profits dans la valeur ajoutée » le plus pertinent¹ est alors celui de « part de l'EBE dans la valeur ajoutée au coût des facteurs ». La somme de ces deux ratios est exactement égale à 1.

1. Ce point de vue est contesté par P. Concialdi (2009).

9. Nos italiques.

Nos commentaires sur ces interprétations :

– Le graphique indique bien que la part salariale actuelle se situe, non pas « légèrement au-dessous », mais bel et bien à trois points (voire davantage) au-dessous de son niveau d'avant le premier choc pétrolier.

– Dans quel sens le « changement de structure de l'économie française » évoqué par le rapport est-il susceptible d'avoir joué sur la part salariale ? Sauf erreur de notre part, ce changement structurel s'est traduit par une réduction de la part de l'industrie dans l'économie au profit de celle des services, qui ont tous une part salariale plus forte que l'industrie (rapport p. 35, tableau 1.3)¹⁰. Le changement structurel aurait donc dû entraîner une augmentation de la part salariale. Le décalage constaté de la part salariale vers le bas n'en est que plus difficile à justifier.

– Quelle est l'influence de l'épargne salariale ? Dans le graphique 1, elle est traitée comme faisant partie de la rémunération salariale (encadré 1). Le rapport lui-même considère que ce traitement est « ambigu » (p. 11) et regarde plus loin l'épargne salariale comme une part des profits (p. 31-32 et p. 70-71). Or cette épargne s'est développée rapidement depuis 1990. Le rapport estime que, pour l'ensemble des sociétés non financières et des sociétés financières, l'épargne salariale qui représentait 0,5 % de la valeur ajoutée en 1990 a atteint 1,5 % de la valeur ajoutée en 2006. Hors épargne salariale, la courbe de la part salariale *stricto sensu* est donc en fait encore plus décalée vers le bas.

– Les deux biais précédents minimisent la dégradation de la part salariale. Faisons néanmoins abstraction de ces biais et imaginons un instant que, symétriquement, la courbe trouvée ait montré un niveau actuel de la part salariale qui se situerait deux ou trois points au-dessus de son niveau antérieur au premier choc pétrolier. Dirait-on dans ce cas : il n'y a pas à s'en inquiéter, ce n'est pas significatif, c'est dans la marge d'erreur ?

– Au total, il ne nous semblerait donc pas déraisonnable de considérer que la part des salaires est en France significativement plus faible qu'avant le premier choc pétrolier. Plutôt que de nier cette évidence, la vraie question est de savoir si l'écart peut être comblé. Ce qui renvoie à d'autres questions, sur lesquelles nous reviendrons plus loin : quelle est la situation de la part salariale en France par rapport aux autres pays ? Quelle est la marge de manœuvre disponible au regard de la nécessité de redresser la balance des transactions courantes de la France¹¹ ?

10. Toutefois P. Concialdi (2009) note la forte diminution de la part salariale dans les services, au point qu'elle est devenue inférieure à la part salariale dans l'industrie.

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

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

Les principaux résultats du rapport sont les suivants (voir définitions en encadré 2 ci-après).

– S'agissant des salaires, en 1981, le salaire net réel par tête était 2,2 fois plus élevé qu'en 1959. Mais le niveau de 2007 ne représente que 1,2 fois celui de 1983. Ce ralentissement reflète celui des gains de productivité par tête (ralentissement de la croissance économique, enrichissement de la croissance économique en emplois ¹²) et la montée des cotisations sociales (encadré 4).

Le ratio D9/D5 des salaires nets des « temps complets » (rapport, figure 2.7) est d'une grande stabilité, autour de 2 depuis 1956. Le ratio D5/D1 a progressivement baissé de 2 en 1965 à 1,5 en 2006, sous l'effet de la revalorisation du SMIC. Le ratio D9/D1 est ainsi passé dans la même période de 4 à 3.

Mais le dernier décile D9 des salaires a connu de fortes évolutions internes : la part de la rémunération totale allant au centile C99 le plus rémunéré ¹³ est passé de 5,5 % à 6,5 % de la valeur ajoutée depuis le milieu des années 1990 : s'agissant du centième le plus riche des salariés, ce point supplémentaire traduit en fait une augmentation considérable des niveaux de salaires perçus.

Fait particulièrement frappant, mis en évidence par la remarquable étude de Camille Landais (2007) : entre 1998 et 2005, les 0,01 % des salaires les plus hauts ont crû en moyenne de 51,4 %, pendant que les 90 % des salaires (moyenne pondérée des salaires inférieurs à D9) ont crû de seulement 7,8 %.

« Le salaire médian a pu se sentir tout à la fois distancé par les plus hauts salaires et rattrapé par les salaires faibles » (rapport Cotis, p. 15).

– S'agissant des revenus salariaux (encadré 2)

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

Du fait des formes atypiques d'emploi, le D1 des revenus salariaux est beaucoup plus bas que pour les temps complets, de sorte que le ratio D5/D1 est de l'ordre de 11 (rapport, figure 2.6).

– Même parmi les salariés en emploi, on observe des évolutions diversifiées. Un nombre significatif de salariés voient leur situation se détériorer d'une année sur l'autre ¹⁴, tandis qu'elle s'améliore pour une autre partie de la population (rapport, tableau 2.1).

12. Induite d'abord par l'allègement des cotisations patronale sur les bas salaires, puis par la réduction du temps de travail.

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

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

Encadré 2

Définitions

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

1. Hors épargne salariale, cf. rapport p. 511. Ce point de vue est contesté par P. Concialdi (2009).

Nos commentaires :

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

– « Répartition et utilisation du profit »

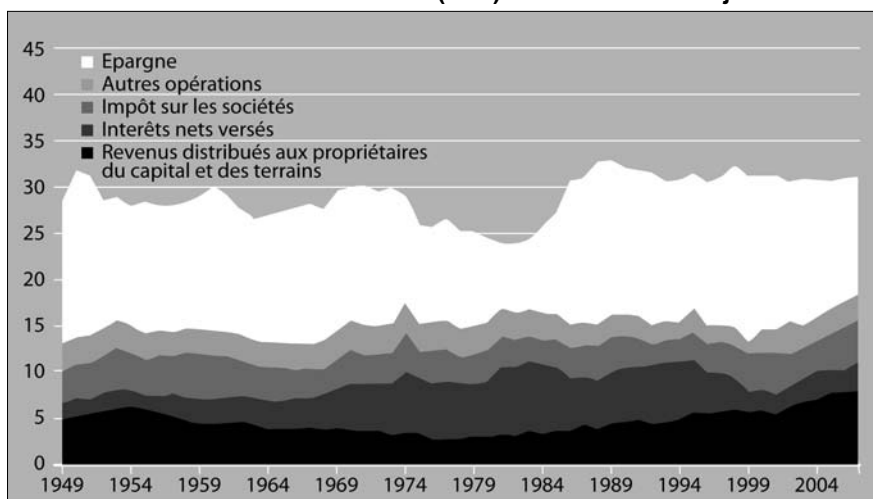
Principaux résultats (voir définitions en encadré 3 ci-après) : ils sont résumés dans le graphique 2.

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

– La part de l'EBE a évolué exactement comme le complément à 100 % de la part salariale déjà présentée ci-dessus au § 1.1.1.

– « La part de l'épargne, qui avait fortement diminué entre 1973 et 1985, a retrouvé ensuite son niveau de départ et a fluctué entre 15 à 17 %

Graphique 2. Composantes de l'excédent brut d'exploitation des sociétés non financières (SNF) en % de la valeur ajoutée



Source : INSEE, Comptabilité nationale en base 2000.

jusqu'à la fin des années 1990, puis elle est de nouveau redescendue, jusqu'à 12,7 % en 2007 ».

– « Cette diminution récente n'est pas imputable à la contraction de la marge des entreprises mais à la croissance des revenus distribués, qui en 2007 représentent 8 % de la valeur ajoutée, soit une part qui a plus que doublé depuis le point bas du milieu des années 1970 ».

– « Ce sont les dividendes qui expliquent à eux seuls le dynamisme global des revenus distribués des SNF. Ils représentent 16 % de leur EBE en 2007, contre 7 % en 1993 ».

Encadré 3

Définitions

« L'excédent brut d'exploitation (EBE) », encore appelé « profit brut » (rapport, p. 65), se répartit en cinq grands usages :

- le paiement de l'impôt sur les sociétés (IS) ;
- le versement des intérêts, net des intérêts reçus ;
- la distribution des revenus aux propriétaires du capital, nette des mêmes revenus reçus ;
- diverses opérations ¹ ;
- l'épargne, qui correspond au revenu restant disponible pour l'autofinancement des investissements ou l'alimentation de la trésorerie.

1. Pour plus de détail, cf. rapport, p. 65.

– « Sur la période récente, cette progression des dividendes a été associée à une baisse de l'autofinancement ». Le taux d'autofinancement (épargne/investissement), qui avait dépassé 80 % entre 1986 et 2003, est descendu à 60 % en 2007 (rapport, figure 3.3).

Ces résultats sont confirmés par « l'éclairage sur les comptes d'entreprises sur la période 1996-2007 d'après les données de la Banque de France (cahier LASAIRE n° 39, septembre 2009:annexe 1) ». Cette étude permet en outre de distinguer entre trois catégories d'entreprises : les filiales de grands groupes, les filiales de petits groupes, les entreprises indépendantes. On en retiendra tout particulièrement ici que « en dix ans la part des revenus attribuée aux actionnaires a doublé. Ce phénomène a été particulièrement vif dans les filiales de grands groupes ».

Nos commentaires :

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

La part des intérêts dans l'EBE (voir graphique 2), qui avait augmenté lentement à partir des années 1960, puis beaucoup plus brutalement après les chocs pétroliers, a diminué très sensiblement à partir de 1995¹⁵. Cette baisse a plus que compensé la hausse des dividendes jusqu'en 2002, mais pas leur explosion qui s'est produite depuis.

L'épargne salariale n'est pas comptabilisée dans l'EBE, mais dans la « rémunération salariale » (voir plus haut). Selon le rapport Cotis, pour les sociétés non financières (SNF) en 2007, cette épargne salariale a représenté l'équivalent de 4,6 % de l'EBE¹⁶ ; elle est dans une proportion de 1 à 5,6 avec les revenus distribués aux propriétaires du capital, qui ont représenté 25,6 % de l'EBE ; elle est dans une proportion de 1 à 11,3 avec l'épargne des SNF, qui a représenté 40,6 % de l'EBE¹⁷.

I.1.2. Quelques données relatives à la France tirées des notes de conjoncture de l'INSEE

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

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

16. Calcul LASAIRE-éco, à partir du rapport Cotis (p. 70) : $4,8/1,048 = 4,6$.

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

Tableau 1. Part RS/VA de la rémunération salariale RS⁷⁸ dans la valeur ajoutée au coût des facteurs VA des Sociétés non financières (SNF) en %

	2007				2008				2009				2010	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1*	T*
RS/VA	67,4	67,4	66,9	67,1	67,2	67,7	67,6	68,5	68,7	68,4	68,3	68,4	67,3	67,0
Variation	-0,2	0,0	-0,5	0,2	0,1	0,5	0,1	0,9	0,2	-0,3	-0,1	+0,1	-1,1	-0,3

* Prévisions

Source : Notes de conjoncture de juin 2009, décembre 2009 et mars 2010 ; transcription des auteurs.

Tableau 2. Taux de chômage au sens du BIT

	2007				2008				2009				2010	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1*	T*
France métropolitaine	67,4	67,4	66,9	67,1	67,2	67,7	67,6	68,5	68,7	68,4	68,3	68,4	67,3	67,0
France y compris DOM	-0,2	0,0	-0,5	0,2	0,1	0,5	0,1	0,9	0,2	-0,3	-0,1	+0,1	-1,1	-0,3

* Prévisions.

Source : Notes de conjoncture de juin 2009, décembre 2009 et mars 2010.

Encadré 4

Décomposition de la variation de la part salariale en quatre composantes

Notations :

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

On peut écrire :

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

$SMPT/P_C$ représente le salaire brut réel par tête

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

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

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

- au taux de variation du salaire brut réel par tête,
- augmenté du taux de variation des cotisations employeur, ou plus exactement de $(1+tcse)$
- diminué des gains de productivité,
- et diminué des gains des termes de l'échange.

* Incluant cotisations sociales patronales.

Ce rapport prévenait à cet égard que « le recul de l'activité, dès 2008, pourrait se traduire par une remontée de la part des salaires dans la valeur ajoutée dont l'ampleur est incertaine, sans que l'on puisse présager du niveau auquel pourra revenir le partage de la valeur ajoutée une fois sorti de la crise » (rapport, p. 26, note de bas de page).

Les notes de conjoncture de l'INSEE de juin 2009, décembre 2009 et mars 2010 apportent sur ce point l'éclairage suivant (voir tableau 1).

Selon la note de conjoncture de mars 2010, la part salariale est passée par un maximum (68,7%) au premier trimestre 2009 puis a amorcé un repli. Cette note prévoit en outre une poursuite accélérée de la baisse de la part salariale : elle pourrait descendre à 67,0 % au deuxième trimestre 2010, soit un niveau plus bas qu'avant l'éclatement de la crise ¹⁸.

Ces évolutions sont en ligne avec la prévision d'une sensible augmentation du chômage, comme l'indique le tableau 2.

Nos commentaires : si les prévisions des notes de conjoncture se réalisaient, la « remontée de la part des salaires dans la valeur ajoutée » anticipée par le rapport Cotis aurait donc été très éphémère, puisque cette part salariale serait revenue au deuxième trimestre 2010 sous son niveau d'avant crise.

Nota : Ces notes de conjoncture fournissent aussi une décomposition de la variation de la part salariale dans la valeur ajoutée en quatre éléments (encadré 4) :

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

On peut ainsi calculer la contribution de chacune de ces quatre composantes à l'évolution de la part salariale entre deux périodes (voir notes de conjoncture).

1.2. Éléments de comparaison internationale

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

Le rapport Cotis fournit lui-même des comparaisons, mais l'alerte sur les évolutions en cours avait déjà été donnée par d'autres documents ¹⁹ publiés notamment par l'OIT-IILS (2008) et par l'OCDE (2008).

Les comparaisons internationales des salaires soulèvent de considérables problèmes d'interprétation, compte tenu de l'hétérogénéité des définitions et des sources statistiques. Nous utilisons les résultats fournis par les travaux précités et quelques autres publications récentes, en renvoyant à celles-ci pour les questions de méthode. Dans ce qui suit, un cadrage est fourni sur les principales économies développées, puis l'accent est mis sur

18. Le calcul relatif au premier trimestre 2010 introduit toutefois un correctif important attribué à une évolution du ratio « prix de la VA aux coûts des facteurs / prix de la VA » qui resterait à expliciter.

19. Cf. notamment J. Freyssinet (2008) et J. Maurice (2009).

le cas des trois principales économies de l'Union européenne : Allemagne, France, Royaume-Uni et, lorsqu'il existe des données comparables, Etats-Unis.

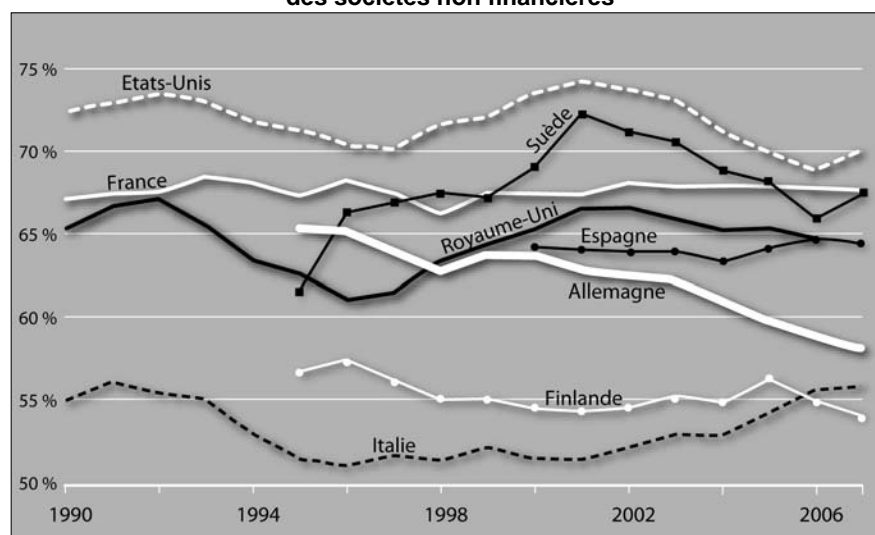
L'analyse porte d'abord sur le niveau et l'évolution de la part salariale, ensuite sur les inégalités de salaires.

I.2.1. La part salariale

Le rapport précité de l'OIT est centré sur les problèmes d'inégalités de revenus, mais il fournit quelques informations sur l'évolution de la part salariale. A l'échelle mondiale, cette part a diminué ²⁰ entre 1985 et 2006 dans 51 des 73 pays pour lesquelles des statistiques de longue période sont disponibles. La diminution est de 9 points dans le PIB des « économies avancées » envisagées globalement. Elle a été particulièrement rapide au début des années 1980 ainsi qu'au début des années 2000 ; elle a été interrompue fin des années 1980-début des années 1990, ainsi qu'à la fin des années 1990. Il y a donc une nette relation avec la croissance économique ²¹.

Le rapport Cotis donne des séries annuelles pour les pays de l'OCDE lorsqu'elles existent. Les deux graphiques ci-après en sont issus (p. 39-41). Le graphique 3 (figure 1.10 du rapport) donne l'évolution du partage

Graphique 3. Comparaison internationale. Part de la rémunération des salaires dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés non financières



Source : Rapport Cotis.

20. Comme déjà signalé dans la partie « Problématique et contexte » du présent article.

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

salaires/profits dans les sociétés non financières ²². Depuis 1990, les différences de profils nationaux d'évolution sont sensibles ²³.

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

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

Sur une période plus longue, on doit utiliser l'indicateur, plus global mais plus fruste de la part des salaires dans le PIB. La figure 1.9 du rapport Cotis (graphique 4) présente les évolutions des quatre pays que nous avons retenus ²⁴ :

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

En résumé :

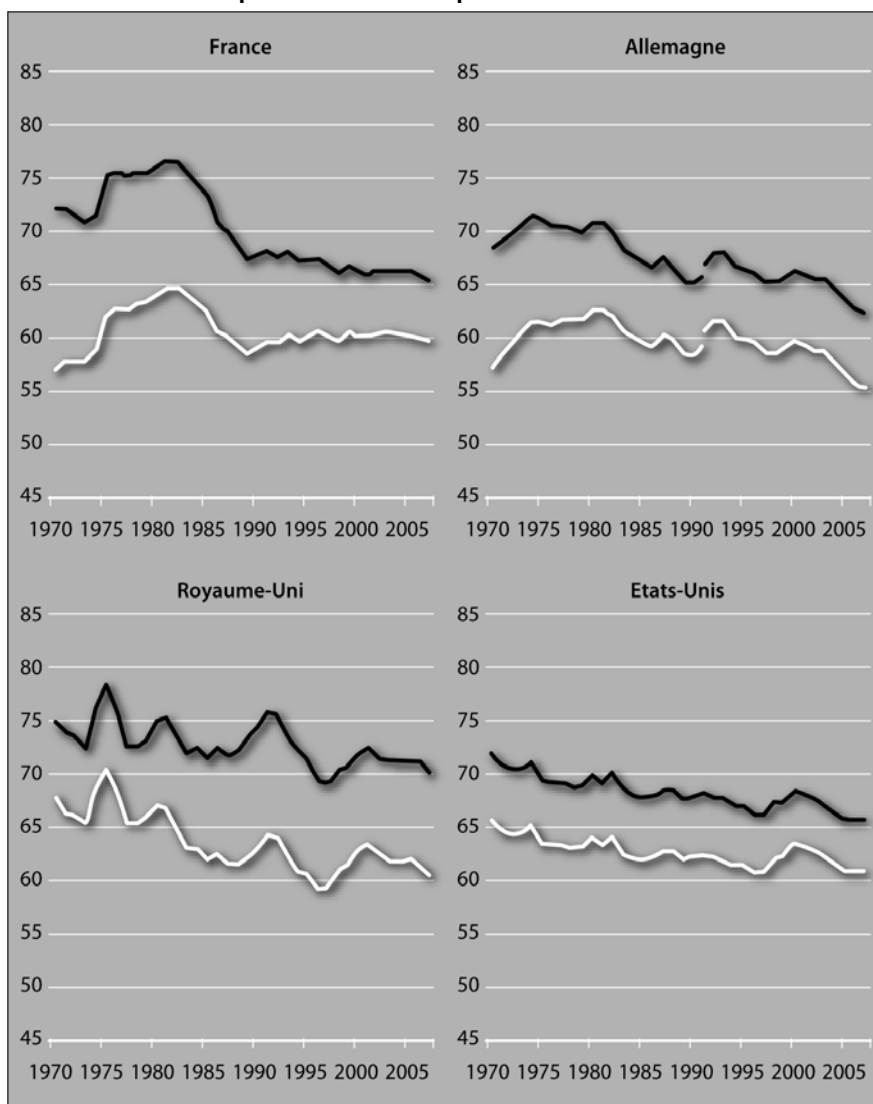
- la diminution de la part salariale depuis le début des années 1970 est un phénomène indiscutable, surtout après correction, pour tenir compte des entrepreneurs individuels ;
- la baisse s'observe aussi pour le début des années 2000 dans les quatre pays que nous avons retenus, mais avec des intensités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

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

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

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

Graphique 4. Comparaison internationale. Part des salaires dans la valeur ajoutée au coût des facteurs pour l'ensemble de l'économie, sans correction du taux de salarisation et avec correction par la méthode d'imputation uniforme



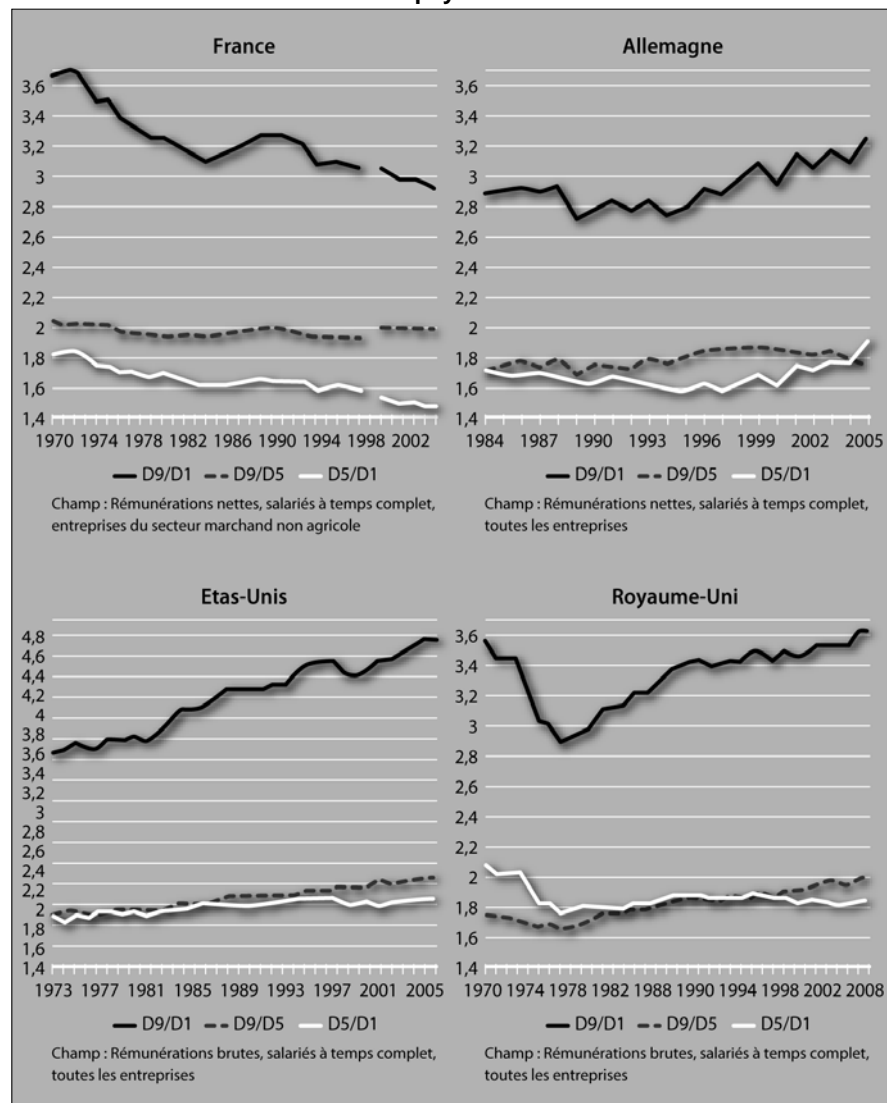
Source : Rapport Cotis.

I.2.2. Les inégalités de salaire

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

Le graphique 5, tiré d'une étude d'Antoine Rémond (2009), exploite les données produites par l'OCDE. Les indicateurs utilisés sont le 1^{er}, le 5^e et le 9^e décile (D1, D5 et D9). Il est possible d'en tirer quelques tendances, avec prudence ²⁵, malgré l'imperfection de l'information.

Graphique 5. Evolution de la distribution des rémunérations dans les pays de l'OCDE



Source : Etude d'Antoine Rémond (2009).

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

Il existe un fort contraste dans l'évolution du rapport D9/D1 qui est l'écart maximum mesuré : alors qu'il diminue en France, comme on l'a déjà vu, il augmente depuis plus ou moins longtemps (toujours plus de quinze ans) dans les trois autres pays (Allemagne, Royaume-Uni, Etats-Unis ²⁶).

A l'inverse de la France, en Allemagne, c'est l'augmentation de D5/D1 qui est devenue, depuis le milieu des années 1990, responsable de celle de D9/D1, donc l'élargissement des écarts en bas de la hiérarchie salariale (développement des *minijobs* et des secteurs non couverts par la négociation collective).

Au Royaume-Uni, depuis la rupture de courbe en 1977, c'est l'élargissement des écarts dans la moitié supérieure (D9/D5) qui est à l'origine de la croissance de D9/D1, phénomène que l'on observe aussi à un moindre degré aux Etats-Unis depuis le milieu des années 1980 ²⁷.

Pour l'ensemble des onze pays membres qui fournissent des données comparables (seulement pour les emplois à plein temps), le rapport de l'OCDE souligne le creusement des inégalités salariales entre 1990 et 2005 : le ratio D9/D1 a augmenté de 10 % pour les hommes et de 11 % pour les femmes, la majeure partie de l'augmentation intervenant après 1995. La source principale se situe dans la moitié supérieure (ratio D9/D5). La France échappe à cette tendance qui est bien marquée en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

Le rapport du BIT (2009) fournit des informations concordantes (graphique 6). La principale différence est que, compte tenu de la période qui est étudiée (comparaison entre 1995-2000 et 2001-2006 pour le BIT), la croissance de D9/D5 apparaît plus forte aux Etats-Unis qu'au Royaume-Uni.

On trouvera dans le cahier LASAIRE précité quelques informations complémentaires, notamment sur : les revenus des cadres dirigeants, les formes particulières d'emploi, les disparités hommes-femmes, les travailleurs pauvres ²⁸.

En résumé :

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

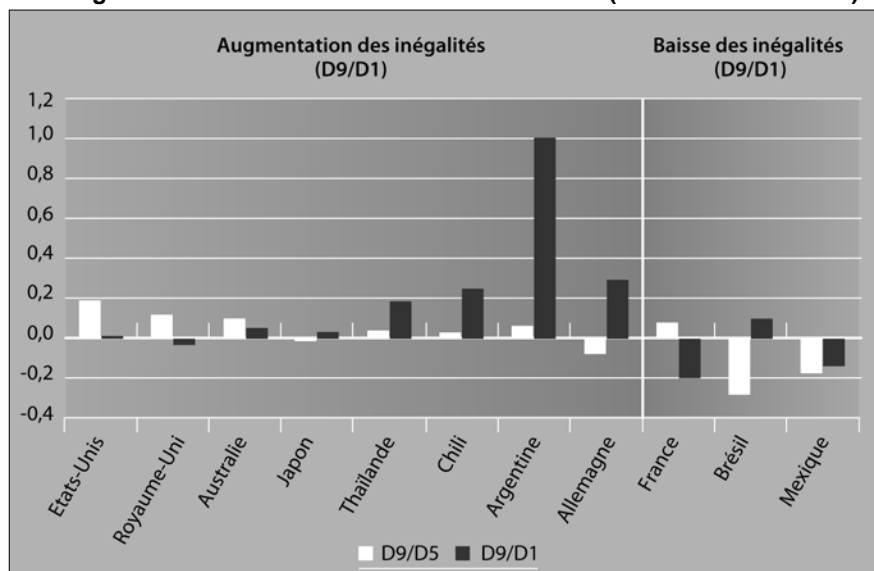
Au total, l'ensemble de ces éclairages partiels montre bien que la hiérarchie des salaires n'est pas la simple traduction des niveaux individuels de

26. Attention : l'échelle verticale est différente pour les Etats-Unis.

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

28. Cf. notamment Ponthieux (2009).

Graphique 6. Décomposition des inégalités salariales dans des pays sélectionnés : Changements dans le ratio D9/D5 et le ratio D5/D1 (1995-2000 et 2001-2006)



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

productivité, mais qu'elle est le produit d'interactions complexes entre la structure du système productif et les institutions régulatrices de la formation des salaires et des statuts d'emploi.

II. Un essai d'interprétation

Après avoir tenté ci-dessus de présenter brièvement les faits, la question est maintenant d'essayer de les interpréter, de comprendre comment on en est arrivé là, d'identifier les mécanismes qui ont joué et les dispositions organisationnelles qui les ont favorisés. Cette question est essentielle, mais aussi très complexe. Et elle se pose à tous, des plus hautes autorités aux simples citoyens, en passant par les acteurs sociaux et les forces intellectuelles. C'est donc un point de vue parmi de très nombreux autres que nous allons présenter ci-après. Nous ne prétendons assurément pas démêler en quelques pages l'écheveau de la crise ; nous proposons simplement quelques éléments d'analyse au débat.

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

II.1. La crise et le paradigme néolibéral

« Une baisse tendancielle » de la part salariale dans la valeur ajoutée : ce constat est emprunté au rapport Cotis (p. 10) ! A quoi s'ajoutent les écarts grandissants entre les salaires et la captation de la rémunération du capital par les actionnaires. L'éclatement de la crise est-il un coup de tonnerre dans un ciel bleu, ou un séisme qui libère des contraintes accumulées de longue date ? C'est bien plutôt dans cette direction qu'il faut, nous semble-t-il, rechercher la genèse du phénomène.

Cette genèse remonte loin, sans doute aux années 1960-1970, pendant lesquelles a été lancée l'offensive de la révolution conservatrice contre le paradigme qui a largement inspiré les politiques économiques et sociales, aux Etats-Unis autant que dans la plupart des pays occidentaux, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et pendant toute la période des Trente Glorieuses.

Cette offensive idéologique s'est d'abord déployée sur le terrain intellectuel : priorité accordée à l'éradication de l'inflation²⁹ ; critique de la stagflation (ralentissement de la croissance et explosion de l'inflation) et remise en cause³⁰ des thèses keynésiennes ainsi que du modèle de régulation fordiste ; critique de l'inefficacité des interventions publiques³¹ et exaltation du marché concurrentiel ; défense et illustration de la libéralisation des mouvements de marchandises et de capitaux, des taux de change flottants ; théorie du taux de chômage d'équilibre et préconisation de la libéralisation du marché du travail ; etc.

Ces idées ont ensuite imprégné les mouvements politiques qui ont accédé au pouvoir d'abord au Royaume-Uni (Margaret Thatcher, Premier ministre de 1979 à 1990), puis aux Etats-Unis (Ronald Reagan, Président de 1981 à 1988). Ces victoires, qui ont eu un retentissement considérable dans de nombreux pays, ont inauguré une période de quasi-hégémonie du libéralisme économique. Politique de l'offre, dérégulation et privatisations à outrance, désintermédiation financière³², libéralisation mondiale du mouvement des capitaux, développement des Bourses, lutte contre les syndicats (notamment épisodes du conflit des contrôleurs aériens aux Etats-Unis et du conflit des mineurs au Royaume-Uni), attaque contre les retraites par répartition et montée en puissance des fonds de pension, etc. On a assisté parallèlement à l'exaltation et à la propagation de l'individualisme³³.

29. Notamment sous l'influence de M. Friedman (cf. 1976 notamment).

30. Notamment avec l'approche des « anticipations rationnelles » et de « la nouvelle économie classique » (R. Lucas, cf. 1995 notamment).

31. Notamment avec l'approche du « *Public Choice* » (J. Buchanan, cf. 1995 notamment).

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

33. Ainsi Mme Thatcher proclamait : « Il n'y a pas de société mais des individus ».

Le camp libéral s'est assez largement attribué les mérites de la chute du mur de Berlin (9 novembre 1989)³⁴, qui allait être suivi par la réunification de l'Allemagne (31 août 1990) et par l'éclatement de l'URSS (8 décembre 1991). Le Consensus de Washington (1989) a exprimé les conditionnalités d'inspiration néolibérale imposées par les institutions de Bretton-Woods (Fonds monétaire international et Banque mondiale) aux pays traversant des difficultés économique et financière dans le monde (J. Stiglitz, 2002, 2003, 2006, 2007).

Nombre de ces enchaînements ont eu des répercussions considérables sur l'Union européenne. La volonté de mettre un terme aux attaques contre les monnaies des Etats membres avait conduit à la mise en place du Système monétaire européen (SME) en 1978. Dans ce cadre, certains Etats membres dont la balance des transactions courantes était déficitaire, ne pouvant plus recourir à des dévaluations compétitives, ont mené des politiques de modération salariale (Accords de Wassenaar aux Pays-Bas en 1982 ; politique de désinflation compétitive en France à partir de 1983). La mise en place de la monnaie unique³⁵ est ensuite apparue comme une nécessité primordiale pour assurer la stabilité politique au sein de l'Union après la réunification allemande ; elle a eu pour effet de supprimer radicalement toute possibilité d'ajustement des taux de change entre les Etats membres de la zone euro. On sait que selon les traités, « l'objectif principal de la banque centrale européenne est de maintenir la stabilité des prix »³⁶. Aucune coordination n'a pour autant été mise en place en matière d'évolution des salaires, qui reste un domaine explicitement exclu par les traités³⁷, et relève du seul niveau national (Maurice, 1999).

L'offensive néolibérale mondiale a poussé son avantage, avec notamment : l'affirmation de la primauté du pouvoir actionnarial, la réforme de la gouvernance des entreprises et la mise en place des incitations managériales³⁸, l'organisation de l'entreprise en centres de profit, l'*outsourcing*³⁹, la transformation des relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants, et la mondialisation de la production – dans laquelle la Chine⁴⁰ a su s'engouffrer si spectaculairement. Parallèlement, on a assisté à l'explosion des produits dérivés, à la mise en place de nouvelles normes comptables (Fried, 2005), au rôle d'oracle des agences de notation (Bardos, 2009), à « l'exubérance

34. Cf. F. Fukuyama (1992), *La fin de l'Histoire et le dernier homme*.

35. Traité de Maastricht (1992), puis Traité d'Amsterdam (1997), avec mise en usage de l'euro en 1999 et circulation fiduciaire en 2002.

36. Cf. Traité de Lisbonne, article 127, reprenant le TCE article 105.

37. Cf. Traité de Lisbonne, article 153.5, reprenant le TCE article 137 : « Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock out ».

38. Primes et bonus accordés en fonction de la performance, stock options.

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

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

irrationnelle des marchés »⁴¹ et à la politique monétaire en dents de scie des autorités monétaires américaines, à l'usage sans modération de l'effet de levier⁴² par le secteur privé. On n'aurait garde d'oublier le marché du travail, cible de choix de l'offensive néolibérale : on va l'aborder ci-dessous.

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

Or, aujourd'hui, c'est bien la foi des néolibéraux dans les vertus auto-régulatrices des marchés qui se trouve prise en défaut par la crise. De fait, les autorités publiques ont partout été appelées à la rescousse pour tenter d'éteindre l'incendie. N'en déplaise aux impénitents qui ont déjà retrouvé les délices des Bourses euphoriques.

II.2. De la théorie financière moderne à la création de valeur actionnariale : les fondements idéologiques du déplacement du partage salaire-profit⁴³

Si le déplacement du partage salaire-profit des entreprises est le résultat de facteurs multiples, notamment de nature macroéconomique⁴⁴ (nature du progrès technique, rapport de forces salarial...), il trouve aussi son fondement idéologique dans la théorie financière moderne et la doctrine de la création de valeur actionnariale.

II.2.1. La révolution de la théorie financière moderne

La théorie financière définit la valeur d'une entreprise comme la somme actualisée des revenus futurs qu'elle est susceptible de procurer. Comme ces revenus ne sont pas connus avec certitude, mais sont aléatoires⁴⁵, le rendement de l'action incorpore une « prime de risque », d'autant plus élevée que l'incertitude est forte. Mais la théorie traditionnelle ne permettait pas d'expliquer le niveau de cette prime, dont la détermination relevait de l'expérience des praticiens

La théorie financière moderne, initiée au début des années 1960 par les travaux de Harry Markowitz (qui lui ont valu le prix Nobel en 1990) et de William Sharpe, a débouché sur le modèle dit MEDAF (modèle d'évaluation des actifs financiers) ou CAPM (*Capital Asset Pricing Model*). Dépassant l'évaluation individualisée de chaque entreprise, elle se réfère aux

41. Alan Greenspan, président de la FED, décembre 1996.

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

43. Cf. aussi Fried (2005, 2008a, 2008b et 2009).

44. Et aussi de la composition sectorielle de l'économie, sur laquelle on reviendra dans la conclusion au présent article.

45. Et même, de façon plus réaliste, incertains (c'est-à-dire non probabilisables).

conditions d'équilibre du marché de la totalité des actions – et des autres actifs ⁴⁶. À chaque instant, tout possesseur d'actions a la possibilité de vendre ses titres, soit pour en acheter d'autres, soit pour en retirer la valeur monétaire. Il peut ainsi composer son portefeuille en arbitrant de la façon la plus avantageuse de son point de vue entre risque et rentabilité. L'espérance de rentabilité maximum d'un portefeuille géré rationnellement est obtenue par la diversification de sa composition, qui permet d'éliminer le risque propre à chaque titre ; le risque global de ce portefeuille (risque dit non diversifiable) résulte dès lors pour l'essentiel de facteurs macroéconomiques (croissance, inflation, taux d'intérêt...). La sommation de tous les portefeuilles définit le « portefeuille de marché », au sein duquel l'équilibre entre l'offre et la demande d'actions détermine le niveau de rentabilité.

La valeur d'une entreprise n'est donc plus seulement le résultat de ses caractéristiques propres, mais aussi des caractéristiques de toutes les autres entreprises. Le MEDAF postule qu'il existe une relation simple entre la rentabilité exigée par les actionnaires de chaque entreprise et la rentabilité exigée globalement par les actionnaires ; c'est le coefficient β ⁴⁷. Dès lors que le β de chaque titre est supposé connu, il est possible de déterminer le rendement, donc la valeur de l'action de l'entreprise.

Cependant, la vérification empirique est loin d'être concluante, notamment sur deux points décisifs : le coefficient β est instable et les valeurs de marché des entreprises peuvent diverger durablement de leur valeur théorique. La théorie paraît en effet déconnectée des réalités. Elle suppose notamment que les marchés d'actifs sont « complets » et « parfaits », ce qui n'est pas le cas, malgré l'ouverture de nombreux marchés et malgré l'action des autorités de marché. De plus, les investisseurs cherchent à anticiper comment l'ensemble du marché va réagir, ce qui conduit à un comportement mimétique. D'où l'apparition récurrente de bulles financières et de crises de liquidité.

Malgré son incapacité à rendre compte du monde réel, la théorie financière moderne a donné naissance à la vague d'innovations financières qui s'est imposée depuis les années 1980. Les réformes institutionnelles visaient à rapprocher le monde réel des conditions de validité de cette théorie et, ce faisant, de créer les conditions d'une allocation optimale des capitaux.

Cette même théorie a également donné son fondement à la révolution des modes de gouvernance des entreprises. En assimilant l'entreprise à un actif financier liquide, elle abandonne une vision de l'entreprise comme étant la chose de toutes ses parties prenantes (ce qu'admettait la vision managériale traditionnelle qui s'était imposée dans les années 1950) pour

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

47. La théorie détermine β comme étant le rapport entre, au numérateur, la covariance de l'action spécifique et du marché des actions et, au dénominateur, la variance du marché des actions.

en faire la chose exclusive de ses actionnaires. L'objectif unique de sa gestion devient désormais la maximisation de sa valeur de marché. Ce nouveau paradigme entraîne un bouleversement des stratégies et des normes de gestion :

– L'entreprise est invitée à se recentrer sur les seules fonctions et activités pour lesquelles elle possède un avantage compétitif immédiat. En effet, les actionnaires sont mieux capables qu'elle, dont les investissements sont plus ou moins durablement immobilisés, de composer un portefeuille d'activités efficace. Les logiques de recentrage et de court-termisme des gestions découlent donc de la définition de l'entreprise par la théorie financière moderne.

– L'entreprise, afin d'optimiser son couple risque-rentabilité, essentiel à la valorisation de ses actions, est incitée à reporter le risque économique des actionnaires vers les autres parties prenantes, et plus particulièrement vers ses salariés et ses sous-traitants.

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

II.2.2. La doctrine de la création de valeur pour les actionnaires

La doctrine de la création de valeur pour les actionnaires a d'abord été développée à la fin des années 1990 par des sociétés de conseil aux entreprises. Elle visait alors à déduire de la théorie financière moderne un outil pratique de gestion qui permette aux dirigeants de mesurer les conséquences de leurs décisions sur l'enrichissement de leurs actionnaires. Sa formulation la plus diffusée, conçue et brevetée (!) par la société Stern and Stewart, est dénommée EVA (*Economic Value Added*)⁴⁸. Cette approche, très formalisée, a d'abord connu une grande vogue, mais, aujourd'hui, elle n'est plus une

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

référence explicite et elle tend à être remplacée par une norme moins élaborée, la rentabilité des fonds propres ou ROE (*Return on Equities*)⁴⁹.

Toutefois, la doctrine de la valeur actionnariale opère un glissement d'importance par rapport à la théorie financière moderne. Son but est de « faire émerger une valeur supplémentaire par rapport au niveau de rendement exigible à l'équilibre » (CAE, 2000). Or la théorie financière moderne pose qu'un investisseur ne peut pas espérer obtenir un rendement supérieur à celui du marché, sauf à accepter un niveau de risque plus important ; on ne peut battre le marché, sauf à découvrir des poches d'inefficience, qui sont d'ailleurs rapidement résorbées par l'arrivée de nouveaux investisseurs.

La doctrine de la création de valeur actionnariale réussit donc le tour de force de durcir encore les normes de gestion, telles qu'elles résultaient de la théorie financière moderne. Toute référence théorique a d'ailleurs été rapidement oubliée, remplacée par un consensus de marché considérant qu'une entreprise normalement performante devait être en mesure d'extérioriser un ROE de 15 à 20 %, sans rapport avec les perspectives de croissance des économies. Un tel objectif ne peut être obtenu qu'en resserrant encore le partage salaire-profit, et en renforçant le report du risque économique sur les autres parties prenantes de l'entreprise. Cette exigence de réalisation de superprofits par les entreprises n'est pas sans rapport avec la crise actuelle.

II.3. Les fondements idéologiques de la modération salariale et de la réforme structurelle du marché du travail⁵⁰

Le paradigme néolibéral a mené une grande offensive contre le pouvoir de négociation des salariés, qui ont dû se résoudre à la modération salariale pour sauver l'emploi. Il a théorisé le chômage structurel comme résultant de multiples rigidités du marché du travail. La fléxisécurité prônée en Europe n'a pas réellement été revisitée malgré la crise économique.

II.3.1. Paradigme néolibéral et évolutions salariales

La baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, mise en évidence dans notre première partie, représente une perte considérable de consommation finale. En s'accroissant à due proportion, la part des profits aurait pu faire contrepoids en nourrissant un surcroît de demande à travers divers canaux : investissement productif, distribution de dividendes, abondement de fonds de retraite par capitalisation, partage des profits en faveur des salariés, sans parler du recyclage par l'impôt. Aucun des mécanismes capables

49. Le ROE est un indicateur de rentabilité financière. Il rapporte le profit (souvent le résultat net corrigé des éléments exceptionnels) au montant des fonds propres de l'entreprise. On démontre simplement que le ROE dépend de l'écart entre la rentabilité économique (profit rapporté à l'ensemble des capitaux investis dans l'entreprise) et le taux d'intérêt de la dette.

50. Cf. aussi Dayan (2008).

de transformer la valeur créée dans la production en demande solvable ne semble cependant avoir compensé l'effet dépressif du recul durable de la part salariale sur la consommation des ménages et sur la demande finale. Pas plus que la constitution de rentes (financières, immobilières), accompagnées de leurs effets de richesse sur le comportement d'achat des ménages n'y est parvenue. L'hypothèse d'une régulation patrimoniale venant prendre durablement le relais de la régulation fordiste à travers de nouveaux canaux d'affectation et de redistribution des profits a donc été infirmée.

On voit bien en revanche comment le recul de la part salariale a pu résulter du primat croissant des logiques financières et patrimoniales dans les décisions d'entreprise. Dans des économies ouvertes aux libres mouvements des marchandises, des services et des capitaux, la masse salariale constitue la principale variable d'ajustement pour comprimer les coûts et garantir la rentabilité, que l'ajustement passe par l'emploi (dont la flexibilité devient un enjeu majeur) ou par le salaire (dont la modération devient un impératif catégorique). D'autant que la libre circulation des capitaux et la redistribution des productions à l'échelle du monde (délocalisations) dégradent le pouvoir de négociation des salariés des pays riches. De l'indexation des salaires réels sur les gains de productivité, l'enjeu de la négociation salariale s'est déplacé à compter des années 1980 vers la modération des salaires au nom de la sauvegarde de l'emploi, voire depuis le début des années 2000 vers le simple maintien du pouvoir d'achat. Même la reprise de la croissance et des créations d'emplois au tournant du siècle n'a pas suffi à changer la donne, la baisse du chômage n'ayant pas exercé sur les salaires de pression générale à la hausse. L'évolution des prix des biens de première nécessité (alimentation, énergie, logement) revient en conséquence au premier rang des préoccupations et fait parfois l'objet, comme en France depuis 2007, d'une attention particulière des gouvernements en quête de gains de pouvoir d'achat.

En même temps que le recul de la part salariale, notre première partie a mis en évidence une forte accentuation des inégalités de revenus. Le BIT y voit surtout l'effet des investissements étrangers et de l'innovation technologique ; l'OCDE invoque le creusement des inégalités salariales, la précarité des emplois, le nombre croissant de familles monoparentales et de travailleurs pauvres et le poids grandissant des revenus de la propriété (OCDE, 2008). L'effet sur la demande finale est évident : le freinage (et parfois le recul) des salaires réels – à l'exception des plus élevés – a cassé le ressort essentiel de la consommation de masse que constitue l'équipement des ménages modestes et moyens. La progression, parfois vertigineuse, des hauts salaires et des revenus du patrimoine n'ont pas suffi à faire contre-poids du fait d'une propension à consommer plus réduite de leurs titulaires

– cela malgré la redistribution organisée par les États providence, qui s'est montrée généralement efficace en réduisant la pauvreté après transferts.

Le changement de régime monétaire a joué aussi un rôle déterminant dans la rupture. La croissance régulière du pouvoir d'achat des salariés au cours des Trente Glorieuses a eu lieu sur fond de boucle prix-salaires. Aux revendications de syndicats forts répondaient les hausses de prix d'entreprises en situation oligopolistique, et ainsi de suite⁵¹, la négociation collective égalisant les conditions de concurrence dans chaque branche. Le jeu n'était pas vain : en leur retournant l'essentiel des progrès de la productivité, il procurait des gains de pouvoir d'achat substantiels aux salariés. Mais il reposait sur un régime monétaire particulier : capacités de création monétaire du système bancaire, politiques monétaires en phase avec la dynamique de boucle, système international de changes ajustables laissant jouer les spécificités des espaces nationaux de négociation des salaires.

Le freinage des masses monétaires inspiré par le tournant monétariste des années 1980 a constitué un revirement considérable en faisant des masses salariales la principale variable d'ajustement des entreprises dès lors que les possibilités de glissement des prix s'amenuisaient. Le basculement dans un régime d'inflation lente n'aurait en effet pu réussir sans la modération salariale généralisée qui s'est alors progressivement installée dans les pays développés, et dont la France a offert une illustration emblématique en adoptant en 1983, avec le tournant de la rigueur, une stratégie de désinflation compétitive assise sur la désindexation des salaires.

Un autre effet majeur du tournant désinflationniste des années 1980 a été d'alourdir le poids effectif de la dette pour les ménages, les entreprises et les États. Il a rendu en outre le pouvoir d'achat salarié particulièrement sensible aux sautes de prix des biens de première nécessité, et affaibli la position dans la chaîne de valeur des producteurs les moins en mesure de dicter leurs prix (sous-traitants, petits exploitants agricoles, etc.). À l'échelle du monde, le gonflement considérable des flux de capitaux a réduit à néant, à l'exception de quelques grands pays anciennement industrialisés ou émergents⁵², la capacité des autorités nationales à résister aux attaques spéculatives contre leur devise.

II.3.2. Crise et réforme structurelle du marché du travail

À l'automne 2008, face à la crise, le retour en grâce des réponses keynésiennes a été spectaculaire et confirme, s'il en était besoin, que l'emploi a, dans les sociétés salariales, un caractère de bien public : quand le marché est

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

52. Mis à part le cas très particulier des États-Unis, qui conservent en la matière, grâce au statut international du dollar, un privilège impérial, que les grands émergents (Chine, Brésil) commentent à contester.

gravement défaillant, aucune orthodoxie ne saurait sérieusement s'opposer à des mesures publiques de sauvegarde visant à amortir au mieux les dégâts sociaux de la récession.

Il serait faux pourtant d'en conclure que la crise actuelle signe la fin de l'ère néolibérale entamée dans les années 1980. En dépit de la prise de conscience dont témoignent les deux rapports précités du BIT et de l'OCDE, les mesures anticrise se cantonnent à la sphère financière, et nulle intention ne s'exprime d'infléchir les réformes des marchés du travail et de la protection sociale. Pour répondre à la chute brutale de l'emploi, les gouvernements se sont efforcés de maintenir le maximum de salariés en place en attendant la reprise (chômage partiel en Allemagne et en France par exemple), à mieux indemniser les chômeurs, à renforcer les moyens des offices publics de placement ou encore à former les actifs sans emploi, comme en témoigne en France le programme du Fonds d'investissement social, créé sur proposition de la CFDT en février dernier.

Mais il s'agit de mesures d'urgence, souvent adossées aux plans de relance, qui n'ont nullement pour ambition de remettre en cause le modèle sous-jacent du marché du travail qui a inspiré les réformes dites « structurelles » des années 1990-2000. Né avec l'essoufflement de la croissance fordiste dans les années 1970, ce modèle s'inspire de la théorie du chômage structurel ou d'équilibre construite pour faire pendant à la théorie keynésienne de l'équilibre de sous-emploi (encadré 5).

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

Entre-temps, la Commission européenne avait elle-même fait adopter par le Conseil en 1997 une « Stratégie européenne pour l'emploi » qui, tout en reprenant à son compte l'essentiel de l'appareil théorique du chômage structurel, prenait soin d'équilibrer assouplissements (flexibilité interne et externe de l'emploi, incitations à la reprise d'emploi) et nouveaux

Encadré 5

La théorie du chômage d'équilibre ou structurel

A grands traits le raisonnement selon cette théorie est le suivant : la relance keynésienne par la dépense publique et la création monétaire n'est efficace que pour réduire le chômage « conjoncturel », qui résulte d'une croissance du PIB inférieure à son rythme de long terme (la « croissance potentielle »). Elle ne produira en revanche qu'un surplus d'inflation si on l'applique au chômage « structurel », qui provient non d'une insuffisance de la demande effective mais des rigidités qui empêchent le marché du travail de retrouver spontanément l'équilibre. Dans un monde conforme aux canons de la concurrence parfaite, le libre ajustement des salaires – à la baisse – suscite à la fois surplus d'embauches et retrait de demandeurs d'emploi jusqu'à ce qu'offre et demande s'égalisent au plein emploi des travailleurs disponibles au salaire courant. Mais dans la vraie vie ce mécanisme idéal est contrecarré par un ensemble d'institutions et de comportements. Salaire minimum, protection de l'emploi (droit du licenciement et des contrats précaires), cotisations sociales et impôts sur les salaires, système de relations professionnelles (syndicats et patronat organisé, négociation collective), assurance chômage, minima sociaux, inadéquation des qualifications, défense par les salariés stables (*insiders*) de leurs intérêts propres, incitations salariales des entreprises pour fidéliser leur main d'œuvre et accroître sa productivité : autant d'éléments qui concourent à rendre les salaires rigides à la baisse.

Sur un tel marché, le niveau et l'augmentation des salaires et des prix ne résultent pas d'une multitude d'arrangements individuels mais d'une négociation entre acteurs organisés où les syndicats cherchent à obtenir les plus hauts salaires réels et les employeurs à prélever la meilleure marge possible. L'enjeu devient macroéconomique : il s'agit de partager la valeur ajoutée entre salaires et profits (ou bien, en dynamique, de répartir les gains de productivité entre travail et capital). Le résultat dépendra du rapport des forces en présence, et le chômage fait office de régulateur. Le marché du travail trouve ainsi son équilibre, mais pas au plein emploi : le taux de chômage est supérieur au niveau minimum qu'il aurait s'il n'existait qu'un chômage de transition entre emplois, dit « frictionnel ». Il s'agit tout de même d'un équilibre car c'est à ce niveau que la course entre salaires et prix se stabilise. Plus les rigidités sont fortes et plus ce chômage d'équilibre sera haut car, sur un marché du travail non concurrentiel, c'est lui qui départage les parties en présence – plus elles sont en situation de force réciproque ¹ et plus le prix à payer en termes de sous-emploi sera lourd.

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

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

droits (accompagnement vers l'emploi, formation, égalité professionnelle) (Noaksson, Jacobsson, 2003). Bien qu'elle ait perdu une part de son poids après 2000 avec l'adoption de la Stratégie de Lisbonne, elle continue d'inspirer le référentiel européen sous le vocable de « flexisécurité ». Même si les politiques du marché du travail et de protection sociale restent (comme on l'a déjà mentionné) de la stricte compétence des Etats membres et si l'Europe des 27 est traversée de fortes disparités nationales en la matière, cette stratégie communautaire a largement influencé les réformes des gouvernements et particulièrement ceux des 15, ne serait-ce qu'à travers la confrontation des expériences nationales et l'élaboration de textes de compromis (Barbier, 2009) encouragées par la méthode ouverte de coordination pilotée par la Commission. A des degrés divers, les Etats membres se sont rapprochés du référentiel politique d'un marché du travail « flexible et sûr » prôné par les institutions communautaires.

Ont-ils réussi pour autant, comme le promet le modèle de la flexisécurité, à gagner sur les deux tableaux ? La flexibilité de l'emploi a fait sans contester des progrès en Europe dans la dernière décennie. Peu de changements ont affecté les législations protectrices de l'emploi, mais l'usage des contrats de travail précaires (CDD et intérim) a continué de se répandre dans les Etats membres tandis que la couverture offerte par les régimes d'assurance chômage s'est réduite (Lefresne, 2008) et que les offices publics de placement ont mis l'accent sur « l'activation » de la recherche d'emploi et « l'équilibre entre droits et devoirs » des chômeurs⁵³.

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

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

souligne le rôle majeur qu'ont joué – avec les changements démographiques (vieillesse) et sociologiques (éclatement de la famille) – les transformations des marchés du travail dans cette dégradation multiforme.

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

III. Pour un rééquilibrage en faveur des salaires : quelques propos exploratoires

Cette partie est volontairement fortement réduite par rapport au cahier précité de LASAIRE, auquel on pourra se reporter.

III.1. Sortir de l'ornière... sans retomber dans une autre

Quand la crise prendra-t-elle fin ? Elle a éclaté brutalement et elle exerce encore ses ravages, notamment sur l'emploi. Cependant, les autorités publiques ont réagi de façon rapide et vigoureuse, quoique insuffisamment coordonnée. Déjà, dans la plupart des pays, le PIB a cessé de se contracter et une certaine reprise s'est amorcée, même si elle est lente et reste incertaine. Chacun espère une sortie de la crise.

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

Telle semble bien être la ligne de plus grande pente sur laquelle nous risquons d'être entraînés. C'est évident si l'on considère les banquiers et les traders, qui s'empressent de renouer avec les bonus et les primes, ou les addicts de la Bourse qui, après son effondrement de 2008, a regagné depuis février 2009 une partie importante du terrain perdu. Mais l'aspiration à un retour au « comme avant » est aussi vraisemblablement très répandue au sein des diverses catégories d'agents économiques qui étaient parmi les gagnants du système.

Quant aux perdants du système d'avant la crise, tous ceux dont les revenus ont régressé ou ont stagné, ou dont le statut de travail ou les conditions de vie se sont dégradées, bien qu'étant numériquement beaucoup

plus nombreux, il n'est pas certain que la crise ait fait évoluer le rapport de forces en leur faveur. La récession sévère alourdit gravement – avec un certain décalage dans le temps – le chômage de masse ; les employeurs, pris entre l'effondrement de la demande et les difficultés de trésorerie, loin d'être disposés à augmenter les salaires, exercent parfois de très fortes pressions pour les diminuer (cas relativement rare en France, mais fréquent aux Etats-Unis, en Espagne...). Dans ce contexte, les négociations collectives ne se présentent donc pas sous les meilleurs auspices pour les salariés.

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

- au regard de l'efficacité économique, un désajustement par rapport aux conditions de croissance équilibrée et une menace persistante de risque systémique ;

- au regard de la cohésion sociale et de l'équité, une dérive des écarts de revenus, des conditions de vie et de l'inégalité des possibles ;

- au regard de l'environnement, une insuffisante internalisation des effets externes et une myopie dans la gestion des ressources naturelles, hypothéquant tout développement durable.

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

III.2. Renouveler la dynamique de la création et de la répartition des richesses

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

III.2.1. Pour un rééquilibrage du rapport de forces en faveur des salariés

Le cœur du problème de la croissance équilibrée nous paraît résider dans la répartition primaire des revenus entre la rémunération du facteur travail et celle du facteur capital. Il est dès lors prioritaire de corriger le déséquilibre flagrant actuel de cette répartition en faveur du capital (*cf.* aussi Touffut *et al.*, 2009); et pour cela, de modifier le rapport de forces, certes en revenant sur certains avantages exorbitants des actionnaires, mais plus encore en renforçant le pouvoir de négociation des salariés et de leurs représentants, qui n'a cessé de s'affaiblir. Comme on l'a mentionné plus haut, dans les années 1930 Roosevelt avait fait de cette préoccupation le troisième pilier de sa politique du New Deal, pour lutter contre la Grande Dépression. Rien ou presque n'a jusqu'ici été fait dans ce sens pour lutter contre la crise actuelle ; il n'en est que plus urgent de combler cette grave lacune.

La priorité devant aller à la répartition primaire des revenus, reste-t-il un rôle pour les politiques redistributives passant par les prélèvements obligatoires et les transferts ? Oui, certainement. Et de fait, les politiques redistributives sont elles aussi mises à mal par l'idéologie néolibérale et par les actions gouvernementales ; il importe d'enrayer ce mouvement de démantèlement.

Pour autant, ce serait une erreur de compter exclusivement sur la redistribution pour corriger les inégalités de traitement entre les facteurs de production que l'on laisserait passivement se poursuivre en amont, dans la sphère productive.

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

III.2.2. Pour une progression des salaires réels égale ou supérieure aux gains de productivité, corrigés de la variation des termes de l'échange

Sur les modalités, elles ressortent clairement de la décomposition de la valeur ajoutée rappelée plus haut (encadré 4) :

– stabiliser la part salariale dans la valeur ajoutée revient à dire que les salaires réels⁵⁴ (salaires nominaux divisés par l'indice des prix à la consommation) devraient progresser comme les gains de productivité⁵⁵, corrigés de la variation des termes de l'échange (la correction est positive en cas d'amélioration⁵⁶ des termes de l'échange, négative en cas de dégradation⁵⁷) ;

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

55. Il s'agit de la productivité apparente du travail, en moyenne annuelle ou en moyenne horaire, selon la finesse du degré d'analyse retenu. *Cf.* aussi Plihon (2009).

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

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

– redresser la part salariale dans la valeur ajoutée revient à dire que les salaires réels devraient progresser davantage que les gains de productivité corrigés de la variation des termes de l'échange ; ce surcroît du salaire réel se calculant en fonction du redressement visé pour la part salariale, ce qui renvoie à la question suivante.

III.2.3. Quelle cible pour la part salariale ?

Si l'on se réfère à un objectif de croissance équilibrée, dans lequel la consommation et l'investissement financier progresseraient au même rythme, sans déficit ni excédent de la balance extérieure des paiements ⁵⁸, la condition à réaliser s'énonce simplement : il faut que l'épargne annuelle finance exactement l'investissement productif (la part de celui-ci qui remplace l'usure ou l'obsolescence du capital productif préexistant, plus l'extension des capacités de production). Or cette épargne annuelle provient pour une part des profits ⁵⁹, auxquels s'applique en moyenne un taux d'épargne élevé, et pour une part de la masse salariale, à laquelle s'applique en moyenne un taux d'épargne plus faible. Le problème est en réalité plus complexe, car il faut considérer la diversité interne tant des profits que des salaires et le taux d'épargne propre à chacune de ces composantes, ainsi que les financements extérieurs, contreparties de la balance des transactions courantes (encadré 6). Mais il est en principe possible, en fonction de grandeurs précitées ⁶⁰, de déterminer le niveau de partage entre salaires et profits assurant l'équilibre dynamique entre consommation et investissement ⁶¹.

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

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

58. Voir plus loin la discussion sur la prise en compte de la contrainte extérieure.

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

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

61. L'approche théorique du problème est complexe. En effet, le comportement d'épargne varie selon les revenus disponibles et la richesse, donc selon les catégories sociales, de sorte que le régime de croissance économique n'est pas indépendant de la structure sociale. Ces questions ont fait l'objet de nombreux débats que l'on se limitera à mentionner ici (cf. par exemple Beaud et Dosliatier, 1993 ; Abraham-Frois *et al.*, 1977...).

Encadré 6

L'arbitrage consommation-épargne et le financement de l'investissement

Pour un pays donné, dans une perspective de long terme, où l'on peut faire abstraction du mouvement des stocks, l'investissement intérieur doit être financé par l'épargne intérieure. Il se peut que cet équilibre ne soit pas respecté durant certaines périodes, mais la différence « investissement intérieur-épargne intérieure », qui est nécessairement comblée par des mouvements financiers avec le reste du monde, ne peut rester durablement positive ou négative : la somme actualisée de ces mouvements financiers extérieurs doit être nulle.

L'épargne intérieure est elle-même la somme de l'épargne des différents agents économiques du pays. Une part de l'investissement des entreprises est assurée par autofinancement, c'est-à-dire par prélèvement direct des entreprises sur leur excédent brut d'exploitation (EBE). Le reste de l'investissement des entreprises est financé par l'épargne des autres agents, parmi lesquels on peut notamment distinguer deux masses importantes : l'épargne sur l'agrégat des profits distribués aux détenteurs d'actifs financiers (autre composante de l'EBE) et l'épargne dégagée sur l'agrégat de la masse salariale ¹. A ce niveau d'agrégation, la part épargnée (ou taux d'épargne) des profits distribués est dans tous les pays nettement supérieure à la part épargnée (ou taux d'épargne) de la masse salariale.

Mais il est clair que cette première approche est trop simplificatrice. L'agrégat des profits distribués comprend différentes composantes qu'il importe de distinguer : détenteurs individuels de patrimoines importants, fonds de pension, petits porteurs, etc. Il en va de même pour la masse salariale, au sein de laquelle il faut distinguer différents flux annuels de salaires, dont la distribution, on l'a vu, est loin d'être uniforme ; il faut tenir compte du salaire indirect, notamment retraites, etc. Il faut enfin accorder une attention particulière à l'épargne salariale qui, comme le souligne le rapport Cotis, a un statut ambigu puisqu'elle est comptabilisée dans la masse salariale alors qu'il s'agit d'une part des profits. Enfin, chaque agent économique est censé faire ses arbitrages entre consommation et épargne en fonction d'une part de son revenu net disponible (après impôts et transferts), d'autre part de sa situation propre (âge, famille, degré de sécurité de ses revenus, préférences, etc.). Il faudrait donc en toute rigueur distinguer autant de taux d'épargne qu'il y a d'agents économiques particuliers ou, au moins, de catégories types d'agents économiques.

Dans ces conditions, l'épargne nationale permettant de financer durablement l'investissement national résulte d'une chaîne de dispositions : le partage primaire des revenus, mais aussi l'éventail de chaque type de revenus ² (profits, salaires) ; les mesures redistributives ; enfin dans chaque revenu disponible net, le choix de la part épargnée (taux d'épargne), qui certes dépend de déterminants personnels, peut être sensible à des dispositions collectives (cf. l'expérience précitée des fonds salariaux en Suède), voire à des mesures incitatives. ■ ■ ■

■ ■ ■

En outre, comme on l'a signalé plus haut, la dynamique de l'investissement dépend de celle de la demande et de la profitabilité. Une augmentation de la part salariale jouerait positivement sur le premier facteur ³ et négativement sur le second ; son effet sur l'investissement n'est donc pas systématiquement dans un sens ou dans l'autre : il dépend des situations et des dispositions d'accompagnement.

Au total donc, l'arbitrage consommation-épargne et sa contrepartie en termes de financement de l'investissement ne se laissent pas enfermer dans une alternative simplificatrice. D'où le besoin d'un débat social approfondi, aussi informé et éclairé que possible, bien au-delà du rapport Cotis.

1. L'épargne nationale ne finance pas seulement le besoin de financement des entreprises, mais aussi celui des administrations publiques et (lorsque la balance des transactions courantes est en excédent) le besoin de financement du reste du monde.

2. L'éventail des patrimoines joue aussi un rôle très sensible.

3. Du moins si la compétitivité ne se dégrade pas de façon trop importante.

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

Cela soulève en particulier la question des modèles de projection et de simulation, qui ne doivent pas être des boîtes noires. Ils doivent notamment expliciter les hypothèses sous-jacentes concernant la « fonction de production » : comment la production dépend-elle des facteurs de production utilisés (travail, capital productif, « connaissance ») ? Comment la combinaison de ces facteurs est-elle sensible à leur prix ? Quel est le rapport entre capital financier et capital productif ? Ces relations sont particulièrement importantes à élucider pour apporter un éclairage sur le partage de la valeur ajoutée ⁶². La crise devrait donc impulser un renouvellement des instruments d'aide au débat politique.

III.2.4. La question de la décentralisation

Notre approche s'est située presque exclusivement au niveau macroéconomique, ce qui est le niveau requis pour traquer une incohérence entre la dynamique de l'agrégat des salaires et celle de l'agrégat des profits. Cependant, une difficulté et non la moindre est le passage du niveau macroéconomique au niveau microéconomique (ou au niveau intermédiaire mésoéconomique), c'est toute la question de la décentralisation. Citons deux exemples :

62. On pourra trouver dans le cahier LASAIRE précité et notamment dans son annexe 4 quelques développements sur ces questions complexes, qui ont suscité notamment la « controverse des deux Cambridge » née dans les années 1960.

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

– l'évolution des salaires réels en fonction de celle de la productivité (et des termes de l'échange) pose la question : quelle productivité ? La moyenne nationale ? Celle de la branche ? Celle de l'entreprise ? (voire celle du bassin d'emploi ?). On sait que souvent les négociations distinguent dans les évolutions salariales trois composantes : nationale, sectorielle, d'entreprise (sans parler des modulations individuelles).

Cependant ces questions excèdent le cadre de notre propos.

En guise de conclusion

Le partage de la valeur ajoutée s'est, dans une grande majorité de pays, déplacé en faveur des profits – et principalement des dividendes –, sous l'influence des politiques néolibérales. Cette déformation n'est pas la moindre des causes de la crise mondiale.

Pour sortir durablement de la crise, il faut donc redresser la part des salaires dans la valeur ajoutée.

Et pour cela, il faut opérer un rééquilibrage des forces, aujourd'hui trop favorables aux actionnaires, en renforçant les droits des travailleurs et de leurs représentants. Et en inversant le cours de la dérèglementation, en recréant des lieux de régulation tripartite.

Ce besoin de redressement concerne chaque échelle. Chacune mériterait un débat approfondi. Limitons-nous ici à quelques indications⁶³.

– A l'échelle mondiale, il importe de conjurer le *dumping social*, en renforçant le mouvement syndical mondial, en rendant contraignantes les normes de l'OIT notamment sur le travail décent.

– En Europe, et notamment dans la zone euro, il faut en finir avec les cycles de désinflation salariale compétitive qui ont pris le relais des dévaluations compétitives ; au lieu de dresser les intérêts nationaux les uns contre les autres, il faut mettre en place un dispositif de coordination des politiques y compris en matière salariale, de façon à tirer le meilleur parti des interdépendances, il faut transcender le Sommet social européen et créer une véritable Conférence sociale européenne (LASAIRE, 2008 a et b).

63. Voir le cahier précité de LASAIRE pour quelques développements sur les pistes indiquées dans la présente conclusion.

– Quant à la France, la marge d'augmentation de la part salariale n'y est pas insignifiante, mais la réapparition de la contrainte extérieure conduit à rechercher les modalités d'un développement durable équilibré, non pas en retombant dans la désinflation compétitive, mais en construisant un dialogue tripartite substantiel, portant sur la répartition des efforts d'épargne et des fruits de la croissance, ainsi que sur l'investissement sous toutes ses formes ⁶⁴ (recherche, formation, capacités de production). Les politiques redistributives ont leur rôle à jouer, mais il est second par rapport à un partage plus soutenable des revenus primaires d'activité.

Ces orientations sont-elles utopiques ? Il est clair qu'elles s'écartent de la ligne de plus grande pente, qui amène à oublier la grande panne du système, à retrouver le plus vite possible le *business as usual*. Il est tout aussi clair qu'elles impliquent un renforcement des forces syndicales, qui en réalité se trouvent affaiblies par la grave récurrence du chômage de masse.

Mais l'objectif de notre contribution est d'un autre ordre : il est de scruter un autre horizon, de rechercher un autre cap.

Nos propos sont-ils idéalistes, ou révolutionnaires ? A titre de référence, terminons par deux citations :

– « La seule façon durable de réduire les inégalités est de mettre fin à la tendance sous-jacente au creusement des écarts sur le plan des salaires et des revenus du capital » (OCDE, 2008, rapport précité).

– « Il faut réduire l'inégalité des revenus primaires » ; « le principal à cet égard sera probablement de mettre fin à 30 ans de parti pris antisyndical de l'Etat » (P. Krugman, Prix Nobel d'économie 2008, dans *L'Amérique que nous voulons*, août 2008, p. 315).

64. Cf. Gauron (2010) ainsi que Mansouri-Guilani et Le Duigou (2009).

Références bibliographiques

- Abraham-Frois G., Gilbert P., de Lavergne Ph. (1977), « Problématiques de la croissance », *Economica*.
- Aglietta M. (2008), *La crise : comment en est-on arrivé là ? comment s'en sortir ?*, Michalon.
- Attali J. (2008), *La crise, et après ?*, Fayard.
- Barbier J-C (2009), *La longue marche de l'Europe sociale*, PUF.
- Bardos M. (2009), « Les grandes agences de notation internationales », LASAIRE, *Les Cahiers*, n° 38, juillet.
- Beaud M., Dostalier G. (1993), *La pensée économique depuis Keynes*, Seuil.
- BIT (2009), *Global Wage Report 2008/09*, Geneva.
- Boyer R. (2008), *Une crise tant attendue, leçons d'histoire pour économistes*, Céprémap, mimeo, novembre.
- Buchanan J., Tullock G. (1986), « The logical Foundations of Constitutional Liberty », *The Collected Works of J. Buchanan* (Volume 1), Indianapolis, Liberty Fund.
- CAE (2000), « Gestion institutionnelle et crise financière. Une gestion spéculative du risque », n° 18.
- Cette G., Delpha J., Sylvain A. (2009), *Le partage des fruits de la croissance en France*, rapport du Conseil d'Analyse économique, La Documentation française.
- Charnoz P., Gollac M. (2009), « En 2007, le salaire était la première source d'insatisfaction vis-à-vis de l'emploi », *INSEE Première*, n° 1270, décembre.
- Concialdi P. (2009), « La part des revenus du travail : quelles évolutions de long terme », document de travail.
- Cotis J-Ph. (2009), *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France*, rapport au Président de la République, INSEE, 13 mai.
- Dayan J-L (2008), « Lois sur le pouvoir d'achat et la réhabilitation du travail : un nouveau cours salarial ? », LASAIRE, Note n° 14, mai.
- Freyssinet J. (2008), « Deux rapports sur les inégalités dans le monde », LASAIRE, Note n° 14, décembre.
- Fried M. (2005), « La réforme des normes comptables », LASAIRE, *Les Cahiers*, n° 30, janvier.
- Fried M. (2008a), « De la crise des suprimés à la crise financière », LASAIRE, *Les Cahiers*, n° 35, mars.
- Fried M. (2008b), « La rentrée économique 2008 : vers une panne historique des moteurs de la croissance ? », LASAIRE, Note n° 15, octobre.
- Fried M. (2009), « Le bout du tunnel ? », LASAIRE, Note n° 16, septembre.
- Friedman M. (1976), « Inflation et systèmes monétaires », Calman-Levy.
- Galbraith J.K. (1961), *La crise économique de 1929*, Petite Bibliothèque Payot.
- Gauron A. (2010) « Lasaire lance un cri d'alarme : l'Industrie a-t-elle encore un avenir en France ? », LASAIRE, Note n° 18, février

- Gazier B. (2007), *La crise de 1929*, coll. « Que sais-je ? », PUF.
- Kaspi A. (2009), *Franklin Roosevelt*, Fayard.
- Krugman P. (2008), *L'Amérique que nous voulons*, Flammarion.
- Krugman P. (2009), *Pourquoi les crises reviennent toujours*, Seuil.
- Landais C. (2007), *Les hauts revenus en France (1998-2005) : une explosion des inégalités ?*, Paris School of Economics, juin.
- LASAIRE (2008a), Rapport sur la Biennale à Saint-Etienne, 17-18 novembre, <http://www.lasaire.net/cahiers.php>.
- LASAIRE (2008b), Mémoire adressé aux autorités françaises, 27 novembre, <http://www.lasaire.net/cahiers.php>.
- LASAIRE (2009), « Salaire et crise », *Les Cahiers*, n° 39, septembre, <http://www.lasaire.net/cahiers.php>.
- Lefresne F. (2008), « Regard comparatif sur l'indemnisation du chômage : la difficile sécurisation des parcours professionnels », *Chronique internationale de l'IRE*, n° 115, novembre.
- Lucas R., L. Rapping (1995), « Expectations and the Neutrality of Money », *Journal of Economic Theory*, vol. 4.
- Mansouri-Guilani N., Le Duigou J-C (2009), *10 propositions pour sortir de la crise*, Editions de l'Atelier.
- Maurice J. (1999), *Vers quelle Europe sociale ?*, rapport du Commissariat général du Plan, Documentation française.
- Maurice J. (2008), « Lutter contre le réchauffement climatique ? », LASAIRE, *Les Cahiers*, n° 36, octobre.
- Maurice J. (éd), Freyssinet J., Gauron A., Fried M., Moussy J-P. (2009), « Regards sur la crise », LASAIRE, *Les Cahiers*, n° 37, février.
- Maurice J. (éd.), Héritier P., Bardos M., Dayan J-L, Freyssinet J., Fried M., Moussy J-P. (2009), « Salaires et crise », LASAIRE, *Les Cahiers*, n° 39, septembre.
- Moussy J-P. (2009), « Régulation financière : un débat à clarifier », LASAIRE, Note n° 16, septembre.
- Muet P-A (2009), « Retenons les leçons du New Deal, n'oublions pas la réduction des inégalités », *Le Monde*, 10 mars.
- Noaksson N., Jacobsson K. (2003), *The Production of Ideas and Expert Knowledge in OECD. The OECD Strategy in Contrast with the EU Employment Strategy*, Score Rapport Series 2003.7, Stockholm.
- Plihon D. (2009), « La déconnexion entre l'effort et le salaire est totale », *Entreprise & Carrières*, n° 970, 29 septembre-5 octobre.
- OCDE (2008), *Croissance et inégalités. Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Paris.
- OIT, ILS (2008), *Income Inequalities in the Age of Financial Globalization*, World of Work Report 2008, Geneva.
- Ponthieux S (2009), *Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique*, INSEE, Document de travail, n° F0902, mars.
- Touffut J-P. (éd) et al. (2009), *A quoi servent les actionnaires ?*, Albin Michel.

- Rémond A. (2009), *Ecart de salaires et de rémunérations : quelles évolutions ?*, Groupe Alpha, document de travail, février.
- Stiglitz J. (2002), *La grande désillusion*, Fayard.
- Stiglitz J. (2003), *Quand le capitalisme perd la tête*, Fayard.
- Stiglitz J. (2006), *Un autre monde*, Fayard.
- Stiglitz J., Charlton A. (2007), *Pour un commerce mondial plus juste*, Fayard.