

Partage de la valeur ajoutée, partage des profits  
et écarts de rémunérations en France

- Version du 30 avril 2009 - Ne pas diffuser -



## Avertissement

Ce rapport rassemble les principaux éléments de diagnostic sur le partage de la valeur ajoutée, le partage des profits et les écarts de rémunérations en France. Il le fait dans une perspective longue, avec quelques éléments de comparaison internationale. Le rapport met également l'accent sur la dispersion des situations au niveau microéconomique, tant du côté des ménages que du côté des entreprises.

Après un résumé des principaux éléments de constat, sous une forme aussi accessible que possible, le rapport présente des données plus complètes et donne le détail des concepts et méthodes retenues pour la construction de ces données.



## Table des matières

Avertissement.....	3
Table des matières.....	5
<b>Résumé</b> .....	7
<b>Rapport</b> .....	19
Introduction.....	21
1. Le partage de la valeur ajoutée.....	22
1.1. Concepts et constat de base pour le champ des sociétés non financières.....	22
1.2. Chiffrages alternatifs.....	24
1.2.a. Élargir le champ ?.....	25
1.2.b. Rebasculer l'épargne salariale du côté des profits ?.....	30
1.3. Les disparités entre entreprises.....	32
1.4. Comparaisons internationales.....	37
2. De la masse salariale globale à la dispersion des revenus salariaux.....	41
2.1. De la valeur ajoutée au salaire net par tête.....	41
2.2. Du salaire net par tête au revenu salarial.....	48
2.3. Les disparités interindividuelles.....	52
2.4. La mobilité salariale.....	54
2.5. L'évolution des très hauts salaires.....	55
2.6. Revenu salarial et niveaux de vie après impôts.....	58
2.7. Quelques éléments de mise en perspective internationale.....	60
3. Répartition et utilisation du profit.....	63
3.1. Le constat macroéconomique.....	63
3.2. Constats microéconomiques.....	69
Conclusion.....	74
Références.....	76
Texte de la lettre de mission.....	78



## Résumé





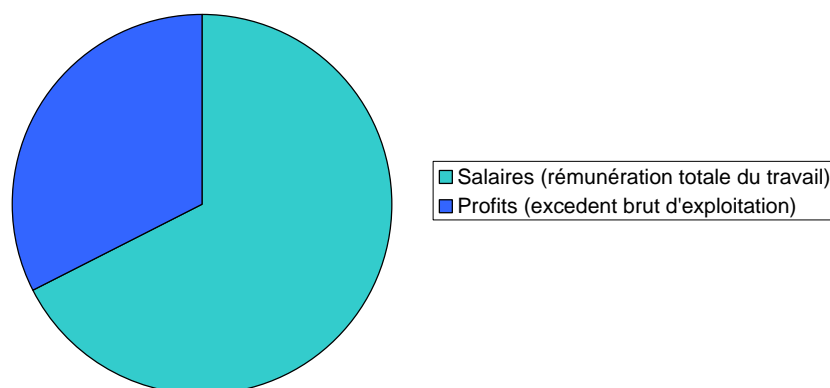
## Le partage global de la valeur ajoutée entre travail et capital

*L'ensemble de la rémunération du travail représente 67% de la valeur ajoutée des sociétés non financières*

La valeur ajoutée (VA) mesure l'ensemble du revenu généré chaque année par l'activité productive. Au sein de cette valeur ajoutée, la rémunération du travail comprend tous les versements directs ou indirects aux salariés. En 2007, pour les sociétés non financières (SNF), l'ensemble de cette rémunération du travail représentait 67% de la valeur ajoutée totale (figure 1)<sup>1</sup>.

Ce poste inclut les rémunérations de base et les rémunérations annexes telles que les primes, 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 des employeurs incluent ce qu'on qualifie de cotisations imputées. Elles financent les prestations directes des employeurs à leurs salariés, anciens salariés ou à leurs ayant-droits.

Figure 1 : partage de la valeur ajoutée en 2007



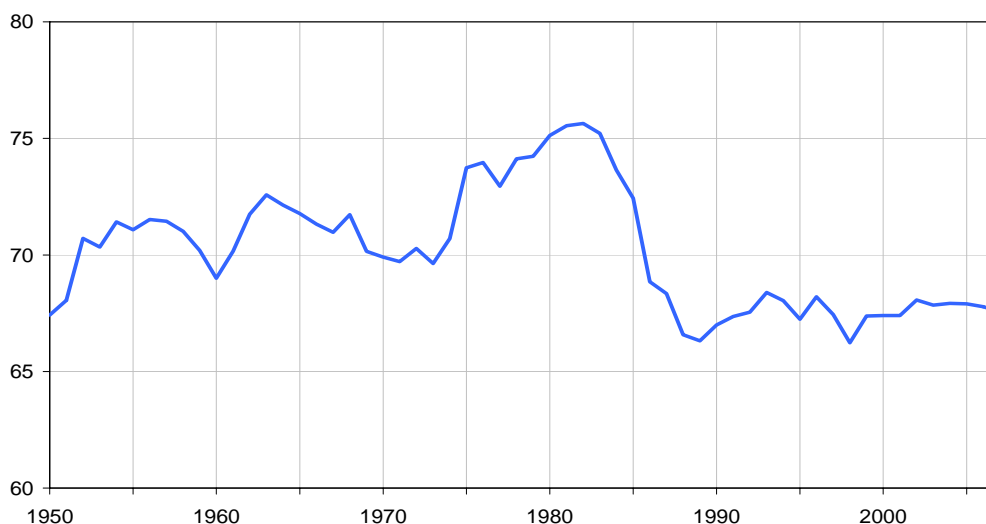
*En longue période, le partage de la VA apparaît plutôt stable*

Plusieurs phases peuvent être distinguées depuis 1949 (figure 2). La part des salaires est relativement stable jusqu'au premier choc pétrolier, puis elle augmente jusqu'au début des années 1980. Ceci est suivi d'une baisse qui la ramène, à la fin des années 1980, légèrement en dessous de sa valeur d'avant le choc pétrolier. La hausse consécutive au premier choc pétrolier est en général attribuée au maintien de règles antérieures de progression des salaires dans un contexte de croissance

<sup>1</sup>Ces SNF représentent 57% de la valeur ajoutée totale de l'économie. On peut élargir le champ à l'ensemble de l'économie mais ceci suppose un partage conventionnel du revenu mixte d'exploitation des entrepreneurs individuels (EI) entre la part qui rémunère leur travail et la part qui rémunère leur capital professionnel. Cette extension conduit à des messages comparables à celui qu'on obtient sur le seul champ des sociétés non financières.

ralentie. Les politiques de désindexation et le contrechoc pétrolier ont ensuite conduit au mouvement inverse. Depuis cette date, le partage apparaît plutôt stable, tout du moins si l'on s'arrête en 2007<sup>2</sup>.

Figure 2 : part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières



*La situation française n'est pas générale : la part des salaires est en baisse dans de nombreux pays*

Le profil observé pour la France n'a rien de général. La « bosse » consécutive au premier choc pétrolier n'a pas été observée dans de nombreux pays anglo-saxons, peut-être en raison d'un fonctionnement différent de leurs marchés du travail, et peut-être aussi grâce au fait que certains de ces pays étaient aussi producteurs de pétrole.

Sur la période récente, la stabilité française fait exception. D'autres pays ont vu le partage se déformer dans un sens défavorable aux salariés. Les facteurs invoqués sont en général le recul du pouvoir de négociation des salariés, la concurrence accrue induite par la mondialisation ainsi que le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ce développement aurait relancé la substitution entre capital et travail. Il est difficile de dire ce qui a amorti les effets de ces facteurs pour le cas de la France.

*Le partage de la VA varie fortement d'une entreprise à l'autre*

Le partage deux tiers/un tiers qui prévaut en France dissimule par ailleurs une grande variabilité intersectorielle ou microéconomique. Un quart des entreprises consacrent aux salaires plus de 89% de leur VA. A l'autre extrême, un autre quart y consacre moins de 44%.

<sup>2</sup> Les comptes trimestriels indiquent une forte remontée de la part des salaires dans la valeur ajoutée au cours de l'année 2008, suite à l'entrée dans la crise, car l'emploi et les salaires sont plus inertes que la production.

Il y a de nombreuses causes possibles à cette variabilité. On peut citer le secteur, le degré d'exposition à la concurrence internationale, la position dans la chaîne de production de valeur et la taille. L'âge des entreprises joue aussi : celles qui viennent de se créer dégagent peu de bénéfices et la majeure partie de leur production sert à rémunérer le personnel, après quoi leur marge remonte et la part de cette rémunération décroît.

Toutefois, en règle générale, il est difficile d'isoler ce qui découle de pratiques salariales plus ou moins favorables aux salariés, de ce qui résulte simplement des contraintes technologiques : il est normal qu'une entreprise à forte intensité capitaliste distribue moins de salaires qu'une entreprise de services où l'essentiel de la production repose sur le facteur travail.

*Au sein de la masse salariale, l'intéressement et la participation occupent une place réduite mais croissante*

Ce que recouvre la rémunération du travail peut évidemment se discuter. Une ambiguïté existe pour l'épargne salariale : il s'agit d'une participation aux profits, mais qui rémunère un travail. C'est le second argument qui l'emporte dans les conventions de la comptabilité nationale, mais d'autres sources statistiques sur les salaires n'incorporent pas cette épargne salariale.

Sans remettre en cause la convention des comptes nationaux, on peut examiner comment a évolué le poids de cette épargne salariale en part de la VA. Elle représente actuellement de l'ordre de 1,5 points de la valeur ajoutée. Cette part est effectivement croissante depuis le début des années 1990 où elle n'en représentait que 0,5%.

La question du classement des cotisations sociales peut également être soulevée : leur assimilation à une forme de rémunération est justifiée par le fait qu'elles servent à financer des prestations qui, *in fine*, profitent aux salariés ou à leurs ayants droits, et dont certaines sont d'ailleurs souvent qualifiées de « salaire différé ». Ces cotisations ont pris une place croissante dans la rémunération globale des salariés, ce qui a contribué à réduire le dynamisme du salaire net par tête. Mais cet effet doit être resitué parmi l'ensemble des facteurs qui font passer de la masse totale des salaires à la rémunération individuelle nette des salariés.

### Du côté du travail : de la masse salariale globale au revenu salarial et à sa dispersion

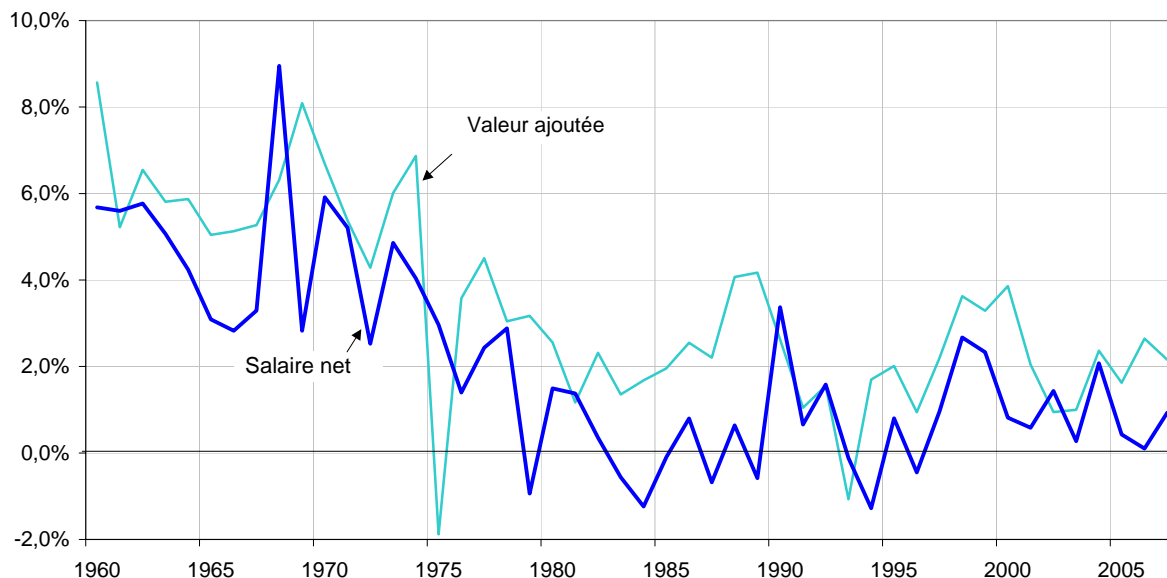
*Il n'y a pas de contradiction entre stabilité du partage et faible dynamisme des salaires nets*

Le partage de la VA affecte le niveau des salaires mais il n'en est pas le seul déterminant : une part constante d'un revenu global qui croît peu ne permet pas d'avoir des salaires très dynamiques. Quand le partage est stable, l'évolution du salaire net dépend (a) de la croissance globale, (b) de la différence entre cette croissance globale et la croissance des quantités de travail et de capital mises en œuvre dans la production (ce qu'on appelle le surplus de productivité) et (c) de l'évolution des prélèvements qui pèsent sur le travail.

*La croissance faible est le premier facteur explicatif du manque de dynamisme des salaires*

Depuis les années 1980, la croissance de la VA n'a jamais retrouvé le niveau qu'elle avait eu avant le premier choc pétrolier (figure 3), et une part de cette croissance a servi à rémunérer les emplois additionnels, notamment au cours de la phase d'enrichissement de la croissance en emploi qui a démarré au milieu des années 1990. En moyenne, depuis 1990 le surplus de productivité distribuable aux salariés a été de 0,7 point de PIB par an, alors qu'au cours des années 80 il atteignait plus de 2 points de PIB l'an.

Figure 3 : Croissances de la valeur ajoutée et du salaire net

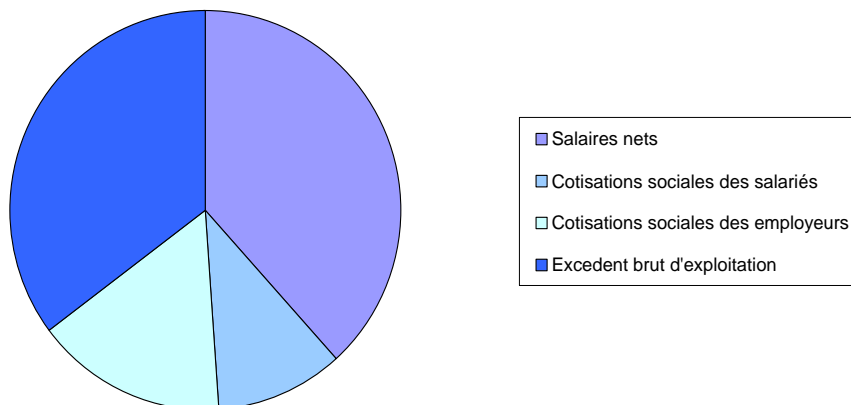


*Les prélèvements sociaux ont aussi grevé la croissance du salaire net*

Par ailleurs, une partie de ce surplus a servi à financer l'extension de la couverture sociale. Ceci s'est d'abord fait par l'augmentation des cotisations employeurs, puis le relais a été pris par les cotisations des salariés, jusqu'au milieu des années 1990. Dans les deux cas, les cotisations croissantes conduisent à un décrochement du salaire net par rapport à la rémunération brute (figure 4). Au total, le

le salaire net de 2007 n'est supérieur que de 20% à celui de 1983, soit moins de 1% de croissance annuelle en termes réels.

Figure 4 : Partage de la valeur ajoutée - incidence des prélèvements sociaux



Ce constat d'une faible progression du salaire net par tête doit être replacé, cependant, dans un contexte où depuis le milieu des années 90, la croissance des effectifs a été relativement forte, avec notamment une importante contribution des emplois faiblement rémunérés. Les statistiques de salaire par tête ne reflètent alors pas la croissance des rémunérations des salariés déjà en emploi.

Sur la période 1995-2007, le pouvoir d'achat de la masse salariale a ainsi progressé de près de 2,3% par an, dont un point pour le salaire superbrut par tête. Ce décalage entre progression, relativement soutenue, de la masse salariale, et croissance de la rémunération par tête est encore plus prononcé avec le concept de revenu salarial.

*Le revenu salarial a été encore moins dynamique que le salaire net des temps complets*

Certains facteurs vont en effet dans le sens d'un faible dynamisme salarial. Le salaire moyen par tête n'est ainsi représentatif du salaire annuel que pour les personnes qui sont en emploi sur l'ensemble de l'année. Or la croissance de l'emploi s'est beaucoup faite par le développement des emplois précaires. Pour les salariés concernés, qui ne bénéficient pas en permanence d'un emploi, le revenu d'activité obtenu sur l'ensemble de l'année est mécaniquement plus faible. Le salaire moyen perçu par salarié, ou « revenu salarial », qui prend en compte ce phénomène, a ainsi quasiment stagné sur l'ensemble des trente dernières années.

*Forte fluctuations des revenus salariaux d'une année sur l'autre...*

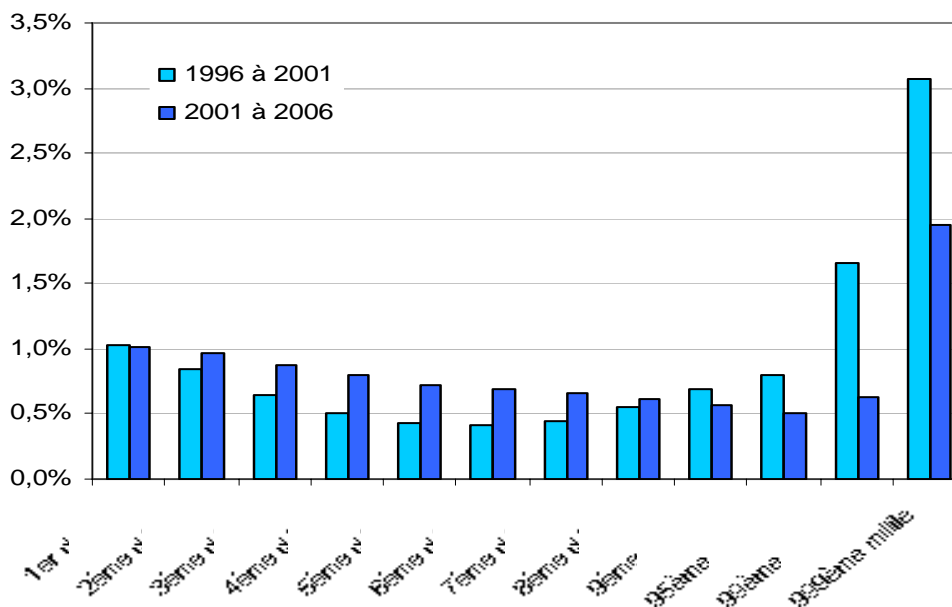
Le faible dynamisme moyen est lui-même la résultante de mouvements croisés. Un nombre significatif de salariés

voient ainsi leur situation se détériorer d'une année sur l'autre, pendant qu'elle s'améliore pour une autre partie de la population. Ainsi, la moitié des salariés présents également en 2004 et 2005 ont bénéficié en un an d'un gain de revenu salarial supérieur ou égal à 400 euros, sur l'ensemble de l'année. Mais la perte a été supérieure à 540 euros pour 25% d'entre eux.

*...et courbe en J pour les hausses de salaires*

Les inégalités d'évolution des salaires doivent aussi être mesurées le long de l'échelle des revenus. Un indicateur usuel est le ratio dit « D9/D1 » entre le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10% les mieux payés et le salaire au-dessous duquel se trouvent les 10% les moins payés. Ce ratio est de l'ordre de 3,5 et il est relativement stable - voire en légère baisse - depuis de nombreuses années. En revanche, l'écart s'est creusé au niveau des très hauts salaires. Au cours de la dernière décennie, la courbe des taux de croissance du salaire a pris une forme typique en J (figure 5) : pour les plus faibles salaires, des évolutions légèrement plus dynamiques que la moyenne sous l'effet des hausses de salaire minimum, une progression minimale dans le milieu de l'échelle, et qui reste faible jusqu'à des niveaux de salaires assez élevés, et enfin une

**Figure 5 : taux de croissance annuels moyens des salaires, en différents points de la distribution**



croissance rapide chez le pour cent ou le pour mille les mieux rémunérés, surtout sur la période 1996-2001. De ce fait, la part de la rémunération totale allant au pour cent

les mieux rémunérés s'est accrue avec le temps : elle est passée de 5,5% à 6,5% depuis le milieu des années 1990. Et le salarié médian a pu se sentir tout à la fois distancé par les plus hauts salaires, et rattrapé par les salaires plus faibles.

*La montée des inégalités salariales est plus forte dans beaucoup d'autres pays*

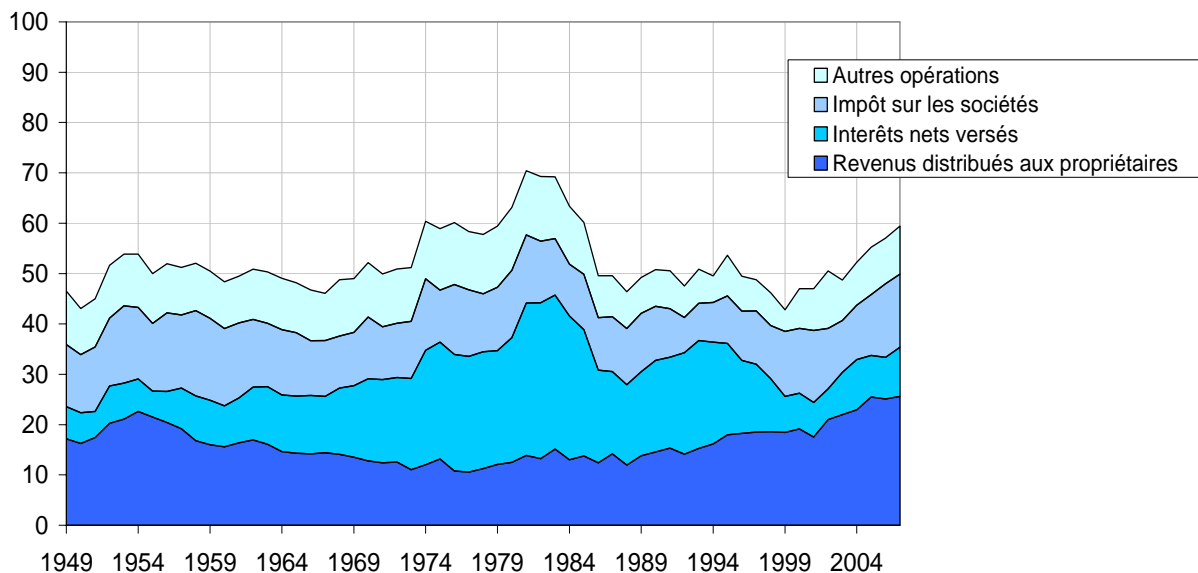
La montée des inégalités reste toutefois plus modérée en France que dans un grand nombre de pays de l'OCDE, où le ratio D9/D1 est sur une pente ascendante depuis le début des années 1990, et où les écarts ont tendance à se creuser sur tous les segments de la distribution des salaires.

### **Du côté du capital : répartition et affectation des profits**

L'excédent brut d'exploitation des entreprises est redistribué sous trois formes principales : une part va au paiement de l'impôt sur les sociétés, une part sert à payer les intérêts des emprunts contractés dans le passé, une part rémunère directement les propriétaires du capital ou des terrains. Ces deux derniers flux sont à double sens : les entreprises versent des intérêts et des dividendes, mais elles peuvent également en toucher. La comptabilité nationale permet de consolider ces flux pour raisonner en flux nets.

Ce qui reste après l'ensemble de ces paiements est qualifié d'épargne. L'épargne peut soit alimenter la trésorerie, soit autofinancer les investissements nouveaux. L'entreprise peut investir au-delà de son niveau d'épargne en faisant appel à de nouveaux emprunts.

**Figure 6 : Utilisation de l'excédent brut d'exploitation**  
(le complément à 100 représente l'épargne ou capacité d'autofinancement)



*Un pic d'endettement au début des années 1980*

Sur longue période, l'épisode le plus marquant a été le gonflement de la charge d'intérêts à la suite du premier choc pétrolier. La contraction des marges avait fortement réduit la capacité d'autofinancement des entreprises, d'où l'appel à l'emprunt, dans un contexte de taux d'intérêt élevés. L'assainissement des comptes et la baisse des taux d'intérêts ont ensuite permis à cette charge de refluer.

*Depuis les années 1990, croissance des flux nets de dividendes*

Sur la période récente, la capacité de financement se contracte à nouveau, avec pour corollaire une baisse du taux d'autofinancement. Ceci résulte cette fois de la croissance des revenus distribués aux détenteurs du capital. La part de ces revenus dans l'excédent brut d'exploitation a connu un profil en U sur l'ensemble du demi-siècle : niveau élevé dans les années 1950, point bas à la fin des années 1970. Elle est actuellement de l'ordre de 25% de l'excédent brut d'exploitation.

Au niveau micro-économique, ces flux de dividendes ont une visibilité encore plus importante qu'au niveau macroéconomique, du fait de l'explosion des flux interentreprises. Globalement, les flux bruts de dividendes sont environ quatre fois plus élevés que les flux nets. Ces deux visions des flux sont complémentaires.

*Les comptes d'exploitation et les situations financières des entreprises sont très hétérogènes*

Mais l'ampleur de ces flux est extrêmement variable. Seule une PME sur six distribue des dividendes. La part des grandes entreprises qui versent des dividendes est bien plus élevée, mais elle reste inférieure à 50%. Ce sont les très grandes entreprises qui versent le plus de dividendes.

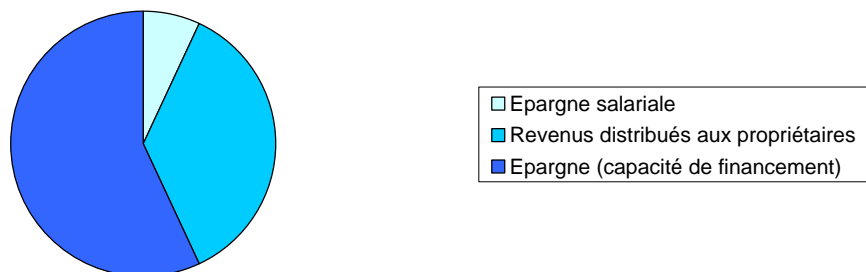
S'agissant de l'endettement, il ne concerne qu'un peu plus d'une PME sur deux, mais il est la règle pour les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire. Parmi l'ensemble des entreprises ayant recours à l'endettement, le poids des charges d'intérêt est très variable d'une entreprise à l'autre, mais il ne paraît pas particulièrement lié à leur taille.

Les comportements d'investissement sont plus uniformes d'une classe d'entreprise à l'autre. En revanche, les PME se distinguent par des montants plus élevés de trésorerie, toujours en comparaison de leur valeur ajoutée. Ce comportement de prudence peut être rapproché des difficultés de financement de certaines petites entreprises.



Conserver un « matelas » de liquidités permet de faire face à des dépenses imprévues, dans un contexte où l'accès au crédit de court terme est difficile et/ou coûteux.

**Figure 7 : Partage du profit**



*Répartition du profit :  
57% pour l'investissement,  
7% aux salariés, 36% au  
capital.*

Comme indiqué plus haut, la participation des salariés aux bénéfices est classée, en comptabilité nationale, du côté de la rémunération du travail, et représente environ 1,5% de la VA. On peut s'intéresser à sa part au sein d'un concept de profit qui inclut cette participation, mais qui exclut les impôts, charges d'intérêts et autres transferts (figure 7). Avec cette convention, on conclurait qu'environ 7% des profits vont actuellement aux salariés -en sus de leur salaire-, avec une forte concentration sur les grandes entreprises, contre environ 36% aux détenteurs du capital et des terrains. Le reste à l'autofinancement de l'investissement et, éventuellement, à l'accroissement du matelas de trésorerie.



# **Rapport**



## Introduction

Ce rapport rassemble des éléments de diagnostic portant sur le partage de la valeur ajoutée, le partage des profits et les écarts de rémunérations en France. Il s'inscrit dans une perspective longue, intégrant, en tant que de besoin, des éléments de comparaison internationale. Il s'efforce d'articuler le constat, macroéconomique, d'une relative stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée et le sentiment ressenti par la très grande majorité de la population active d'une très faible dynamique salariale. Le rapport accorde, enfin, une attention toute particulière à la dispersion des situations au niveau microéconomique, tant du côté des ménages que des entreprises.

Le plan du rapport est le suivant.

La partie consacrée au partage de la valeur ajoutée rappelle les principales définitions et se concentre en premier lieu sur le champ des sociétés non financières, qui est le plus facile à traiter (section 1.1). On élargit, ensuite, l'analyse à l'ensemble de l'économie, une approche souvent nécessaire mais reposant sur un certain nombre de conventions (section 1.2.a). On examine aussi le problème posé par une composante de la rémunération du travail située à la frontière du salaire et du profit : la participation aux bénéfices de l'entreprise via les mécanismes d'intéressement et de participation (section 1.2.b).

On procède ensuite à une double mise en perspective: infranationale, tout d'abord, en montrant comment varie le partage d'un secteur ou d'un type d'entreprise à l'autre (section 1.3) puis internationale, à travers l'évolution du partage dans d'autres pays (section 1.4).

La deuxième partie est consacrée aux salariés. Elle vient rappeler que la stabilité du partage de la valeur ajoutée ne présage pas de la dynamique des salaires, car celle-ci dépend en premier lieu de la croissance de la productivité. On retrace alors le passage de la croissance économique à l'évolution du salaire moyen tel qu'il apparaît au bas de la fiche de paye. (sections 2.1 et 2.2). On se focalise ensuite sur les écarts de rémunérations entre catégories de salariés (sections 2.3 à 2.5). Les données font apparaître un réel creusement, mais, pour la France, il est plutôt récent et concerne essentiellement l'extrémité supérieure de l'échelle des revenus. On examine ensuite le lien entre inégalités de salaire et inégalités de niveau de vie (section 2.6). La situation française est alors mise en regard des évolutions observées à l'étranger (section 2.7).

La troisième partie porte sur les revenus de l'entreprise qui ne vont pas aux salariés mais servent à acquitter l'impôt, rémunérer les créanciers (charges d'intérêts) et les actionnaires, ainsi qu'à investir ou à alimenter la trésorerie de l'entreprise. On discute de la répartition de ces différents postes au niveau macroéconomique (section 3.1) puis micro-économique (section 3.2).

## 1. Le partage de la valeur ajoutée

### 1.1. Concepts et constat de base pour le champ des sociétés non financières

Que recouvre la valeur ajoutée ? A l'échelle de l'entreprise, elle se définit comme la différence entre la production et les consommations intermédiaires utilisées. A l'échelle d'un secteur ou d'une économie, la valeur ajoutée correspond à la somme des valeurs ajoutées des agents (entreprises, administrations publiques ou ménages) qui le composent. Cette valeur ajoutée agrégée ne comporte aucun double compte, contrairement à la production agrégée. Elle intègre le fait qu'une partie de la production est utilisée comme consommation intermédiaire ailleurs dans l'économie et détruite au cours du processus de production.

La valeur ajoutée correspond par ailleurs à des productions intervenant sur le territoire français. En comptabilité nationale, c'est le lieu de production qui détermine à quel pays est attribuée une production. Pour cela, il suffit que l'activité économique y soit exercée de façon durable. Si une entreprise, ou un groupe d'entreprises, exercent des activités de production dans plusieurs pays pendant une durée suffisamment longue, la valeur ajoutée de chacune de ces activités est enregistrée dans les comptes nationaux des pays concernés et non dans le pays de résidence du siège de l'entreprise ou de la maison-mère du groupe.

L'emploi et les salaires sont répartis, géographiquement, de conserve avec la production et la valeur ajoutée. Ainsi, des travailleurs qui passent chaque jour la frontière pour aller exercer un emploi dans un pays voisin sont comptabilisés dans l'emploi du pays où ils travaillent, tout comme les travailleurs expatriés. La mondialisation, qui conduit à une spécialisation géographique des différentes activités d'une entreprise, peut donc avoir une incidence sur le partage de la valeur ajoutée car la part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée. En effet, la part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée des activités délocalisées peut être différente de celle observée pour les activités maintenues sur le territoire d'origine.

Au sein de la valeur ajoutée, il faut distinguer ensuite entre revenus du travail et du capital. Par rémunération des salariés, la comptabilité nationale entend l'ensemble des dépenses supportées par l'employeur en lien direct ou indirect avec l'emploi de ses salariés. Elle comprend donc :

- les salaires et traitements bruts ;
- les cotisations sociales d'employeur, effectives ou imputées : ces dernières correspondent à l'ensemble des prestations directement versées par les employeurs à leurs salariés, anciens salariés ou à leurs ayants droits ;
- les primes ;
- la rémunération des congés et des jours fériés ;
- la participation et l'intéressement ;
- les éventuels avantages en nature (chèques restaurants, logements de fonction...).

Le solde restant à l'entreprise après paiement des rémunérations du travail correspond à l'excédent brut d'exploitation (EBE), auquel peuvent s'ajouter, selon le mode de présentation comptable adopté, les impôts sur la production nets des subventions d'exploitation. En base 2000 des comptes nationaux, la valorisation de la valeur ajoutée peut, en effet, s'effectuer de deux manières, « aux prix de base » ou « au coût des facteurs ». Les prix de base n'incluent ni la TVA, ni les droits de douane, ni les autres impôts sur les produits. De manière cohérente, les subventions sur les produits n'en sont pas déduits. Dans ce cas, la valeur ajoutée se répartit

en trois postes plutôt que deux : la rémunération des salariés, l'excédent brut d'exploitation (EBE) et les impôts sur la production nets des subventions d'exploitation. La valorisation « au coût des facteurs » s'obtient quant à elle en retranchant les impôts sur la production nets des subventions d'exploitation. Avec ce mode de valorisation, la valeur ajoutée correspond exactement à la somme de la rémunération du travail et de l'EBE.

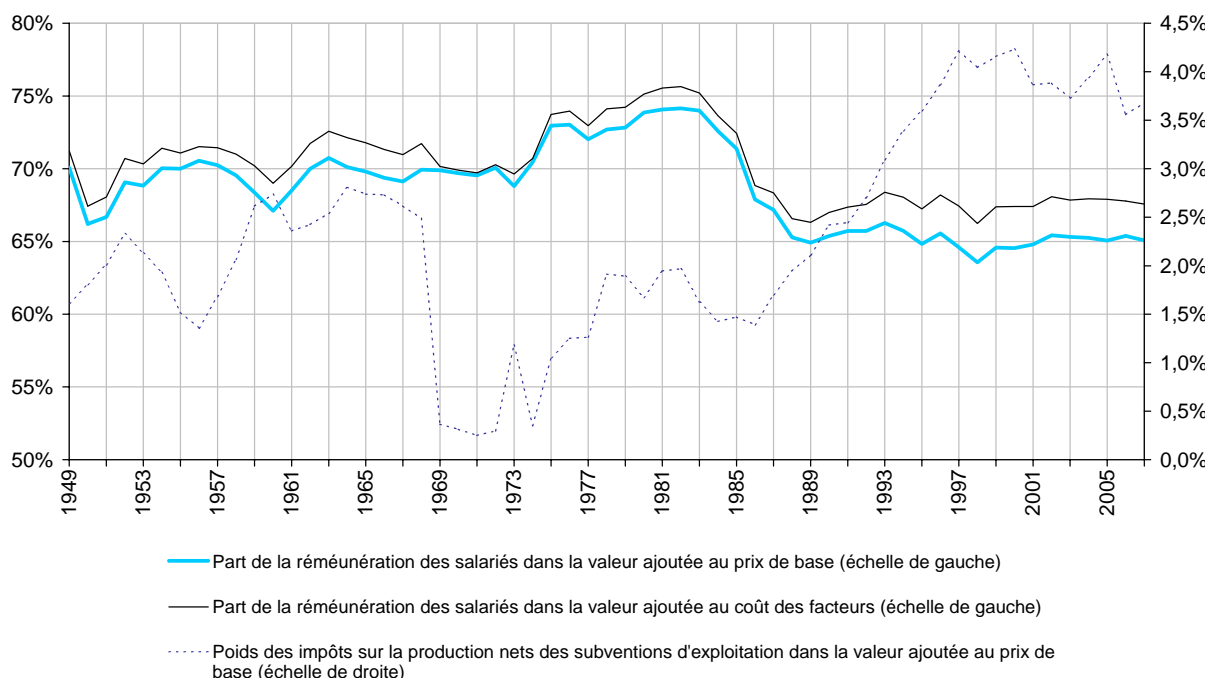
Le champ d'analyse envisagé ici est celui des sociétés non financières (SNF), c'est-à-dire l'ensemble des unités institutionnelles produisant des biens et des services marchands non financiers, et dont les opérations de répartition et les opérations financières sont séparées de celles de leurs propriétaires. Ce dernier critère conduit à exclure les entreprises individuelles. Les raisons qui poussent à se centrer sur le champ des SNF seront précisées en détail à la section suivante (1.2). A ce stade, il suffit de savoir que ce champ, en 2007, représentait à peu près 57% de la valeur ajoutée l'économie française.

Quel que soit le mode de valorisation retenu, l'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée des SNF présente le même profil temporel sur la période 1949-2007 (figure 1.1)<sup>3</sup>.

On distingue généralement quatre phases dans cette évolution :

- La période allant du début des années 1950 jusqu'au début des années 1970, est caractérisée par une relative stabilité. Des fluctuations caractérisent néanmoins le partage de la valeur ajoutée dans un contexte où la masse salariale, traditionnellement, réagit plus lentement que les profits aux mouvements de la conjoncture économique.

**Figure 1.1. Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée des sociétés non financières (1949-2007)**



Source : Insee, *Comptabilité nationale en base 2000*

<sup>3</sup> A l'exception d'un resserrement transitoire consécutif à la substitution de la TVA à la taxe sur les salaires en 1969.

Ainsi, le ralentissement de 1952 se traduit par une hausse de la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée. L'accélération de l'activité en 1960 se traduit par le phénomène inverse.

- Au cours des années 1970, trois facteurs concomitants participent à la déformation du partage de la valeur ajoutée. D'une part, les deux chocs pétroliers exercent une pression à la hausse sur le prix de la consommation. Comme les revalorisations salariales tiennent compte de l'évolution du prix de la consommation, les salaires nominaux suivent ce mouvement haussier, alors que le prix de la valeur ajoutée reste moins dynamique. Il en résulte un décalage entre évolution des salaires nominaux et de la valeur ajoutée. Enfin, la croissance de la productivité du travail connaît une baisse durable à cette époque, dans un contexte où les salaires réels continuent d'être fixés en fonction du rythme de croissance passé. La part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée atteint alors son maximum en 1982.
- Plusieurs facteurs contribuent à l'évolution inverse du partage de la valeur ajoutée dans les années 1980. D'une part, des dispositions sont prises à cette époque pour mettre fin à l'indexation automatique des salaires sur les prix. D'autre part, un contre-choc pétrolier a lieu en 1986 qui entraîne un nouveau décrochage entre l'évolution du prix de la consommation et celui de la valeur ajoutée, conduisant cette fois à une baisse de la part des salaires. Le prix de la valeur ajoutée augmente alors plus rapidement que le prix de la consommation qui oriente l'évolution des salaires. Enfin, la hausse des taux d'intérêt réels observée à l'époque participe sans doute à l'augmentation de la part de la rémunération du capital.
- Depuis le début des années 1990, et jusqu'à l'entrée dans la crise en cours (encadré 1.1), le partage de la valeur ajoutée est à nouveau assez stable.

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 historique 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 du début des années 1980. Mais il est en général admis 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 aussi une baisse, mais qui n'atteindrait que deux à trois points de valeur ajoutée, avec toutes les incertitudes qui affectent des comparaisons à des dates aussi éloignées l'une de l'autre (Pionnier, à paraître).

## **1.2. Chiffrages alternatifs**

Le constat qu'on vient de proposer peut-il être remis en cause par des chiffrages alternatifs ? On va ici aborder deux aspects de cette question. Le premier est celui du champ retenu. Le champ des SNF couvre certes près de 60% de la valeur ajoutée (tableau 1.1) mais ceci ne représente qu'une partie de l'économie et qui a beaucoup évolué au cours du temps (figure 1.3). Il faut donc préciser pourquoi on se restreint à ce champ et s'il est possible d'envisager un champ plus large. Le deuxième point concerne le traitement d'une forme particulière de rémunération du travail, à savoir la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise, sous ses diverses formes. Celle-ci est classée avec la rémunération du travail mais son statut est ambigu. On précisera l'ampleur de ce phénomène et l'impact quantitatif qu'aurait son déplacement de la part des salaires vers la part des profits.



**Encadré 1.1 : le taux de marge des comptes trimestriels : évolution récente**

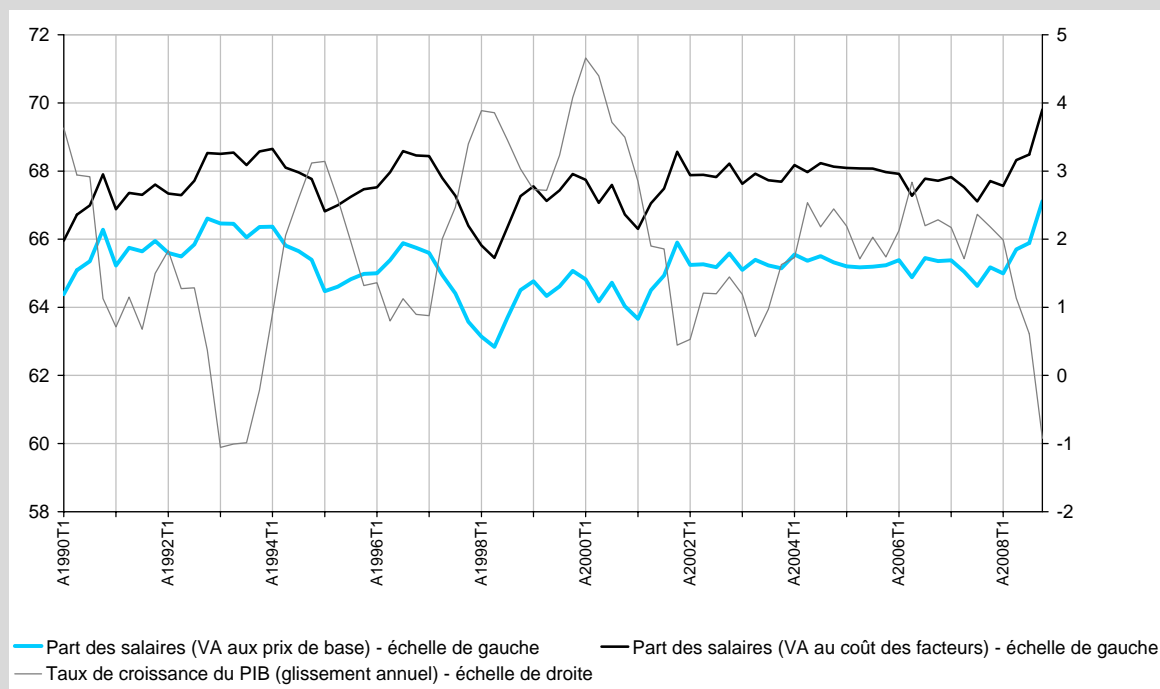
Les séries présentées dans ce rapport s'arrêtent en général à l'année 2007. Il s'agit de la dernière année pour laquelle les comptes annuels détaillés sont disponibles, la première version provisoire des comptes annuels 2008 devant être publiée le 15 mai 2009.

Les données trimestrielles suggèrent néanmoins que l'entrée dans la crise financière et économique a un effet conjoncturel important sur l'évolution du partage de la valeur ajoutée (VA). Selon les comptes trimestriels, la part des salaires dans la VA des SNF se serait accrue d'environ un point en 2008 par rapport à son niveau de 2007. Le mouvement se serait fortement intensifié au quatrième

trimestre, avec une hausse de la part des salaires d'environ deux points par rapport au quatrième trimestre de 2007 (figure 1.2).

Ce comportement contracyclique était attendu. On l'a régulièrement observé depuis le début des années 1990. Il provient de ce que l'emploi et les salaires s'ajustent avec retard au retournement de la conjoncture. La hausse des derniers trimestres ne présage donc pas du niveau auquel reviendra le partage une fois sorti de la crise, d'autant qu'il s'agit de résultats provisoires, susceptibles de révision.

**Figure 1.2 : Part des salaires dans la VA des SNF : série trimestrielle**



Source : Insee, Comptes trimestriels

### 1.2.a. Élargir le champ ?

Se restreindre au champ des SNF revient à exclure quatre composantes de la valeur ajoutée (VA) produite par l'économie : la valeur ajoutée produite par les ménages (hors entreprises individuelles), celle des administrations publiques, celle du secteur financier et enfin celle que produisent les entreprises individuelles.

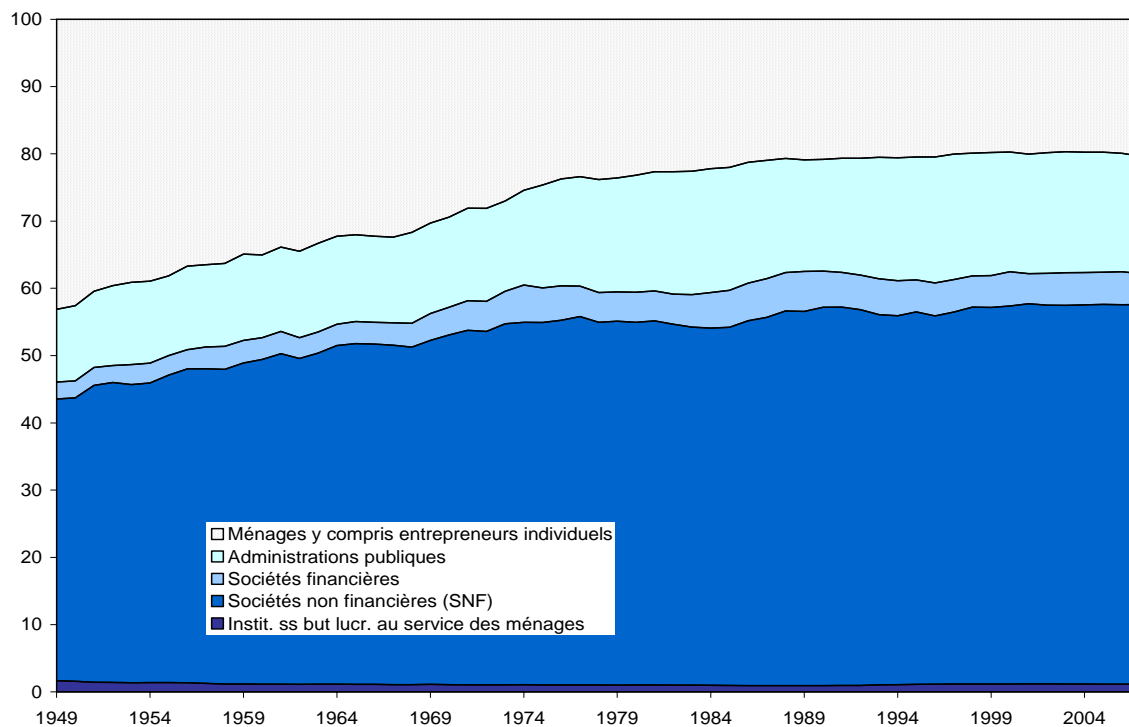
Exclure la VA produite par les ménages se justifie par la nature très particulière de cette valeur ajoutée. Elle est en effet principalement constituée des loyers perçus par les ménages, y compris les loyers imputés, c'est-à-dire les services de logement que les propriétaires de logement se rendent à eux-mêmes. Le contenu en salaires de cette VA est donc très faible, de l'ordre de 10% : il correspond aux salaires que ces ménages versent à leurs employés de maison (figure 1.3, courbe du bas et échelle de droite). Cette notion de part des salaires dans la VA produite par les ménages a peu de signification économique, et c'est la raison pour laquelle il semble en général préférable de l'exclure du champ.

**Tableau 1.1. : poids relatif des différents secteurs institutionnels en 2007**

	Valeur ajoutée, en milliards d'euros courants	En % du total
Sociétés non financières (SNF)	957,1	56,5
Sociétés financières	78,1	4,6
Administrations publiques	295,7	17,4
Ménages y compris entrepreneurs individuels	345,0	20,4
Instit. ss but lucr. au service des ménages	19,2	1,1
<b>Total des secteurs résidents</b>	<b>1 695,0</b>	

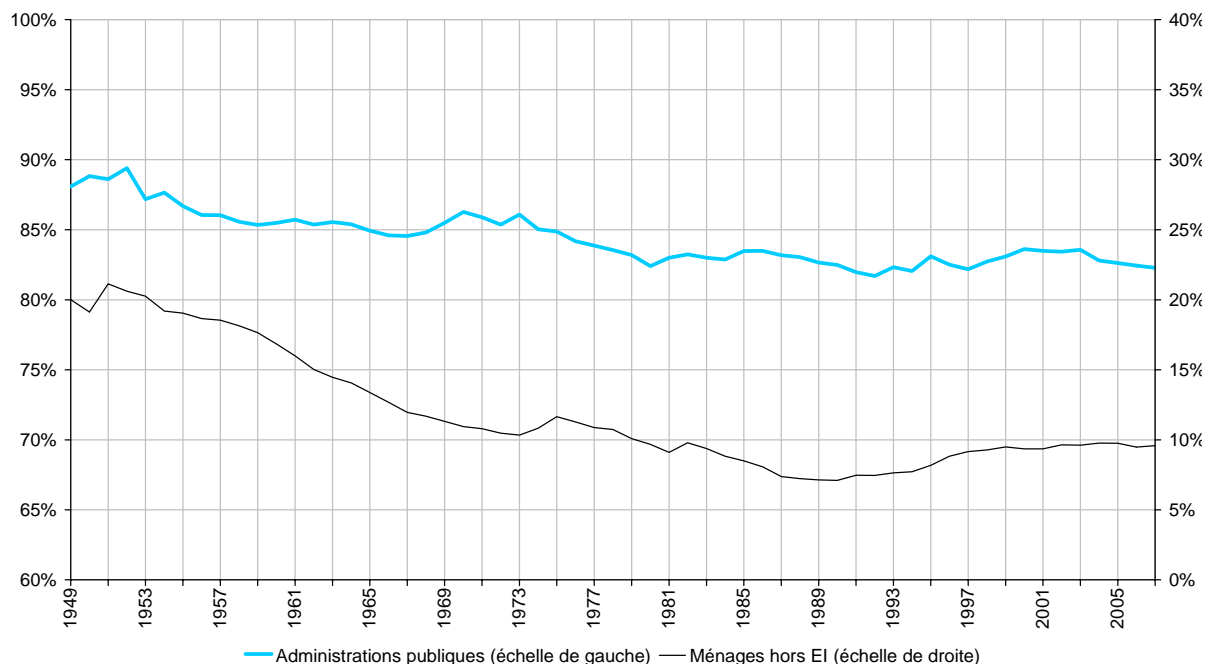
Source : INSEE, Comptes nationaux, base 2000

**Figure 1.3. Répartition de la valeur ajoutée par secteur institutionnel depuis 1949.**



Source : Insee, Comptabilité nationale en base 2000

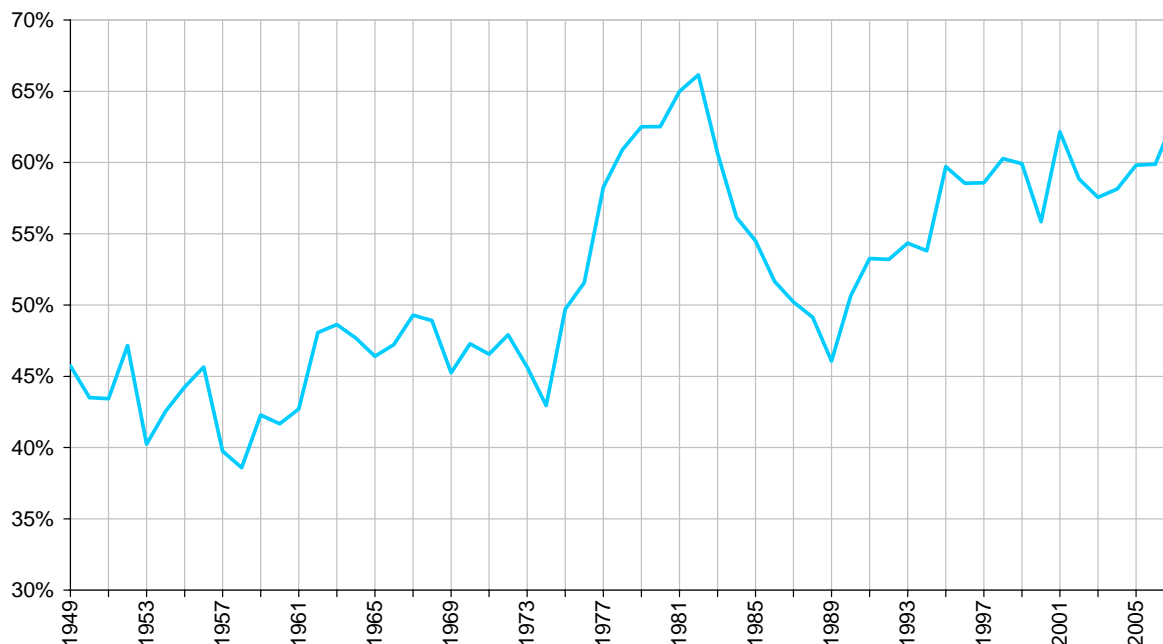
**Figure 1.4. Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée des administrations publiques et des ménages hors EI (1949-2007)**



La part des salaires dans la VA des administrations publiques ou des institutions sans but lucratif est à l'opposée très élevée (figure 1.4, courbe du haut et échelle de gauche). La raison pour laquelle on exclut ce secteur n'est pas que la notion de VA n'y ait pas de sens économique. Cette valeur ajoutée, qui représente 17,4% du produit total, correspond bien, en effet, à des activités productives. Le problème vient de son mode de calcul. Elle concerne des secteurs pour lesquels il n'y a pas de prix de marché. On en reconstitue la valeur ajoutée par sommation des coûts de production, qu'il s'agisse des rémunérations ou de la consommation de capital fixe. Des variations de l'investissement public se traduiront donc par des variations de la part des salaires dans la VA qui ne sauraient être interprétées en termes d'arbitrage favorable ou défavorable aux salariés. Exclure ce secteur de l'analyse est donc là aussi naturel : le problème n'est pas l'absence de valeur ajoutée – les comptes nationaux s'attachent au contraire à la chiffrer – mais la difficulté à interpréter son partage entre salaires et autres usages en des termes analogues à ceux qui prévalent dans le secteur marchand.

Le secteur financier représentait en 2007 4,6% de la VA globale. La part des salaires y a fortement crû jusqu'à une période récente (figure 1.5), mais pour des raisons qui découlent également de conventions comptables. S'agissant des banques, la valeur ajoutée correspond essentiellement aux commissions facturées aux clients et aux marges sur les opérations de gestion des dépôts ou d'octroi de crédits. Or les résultats des banques ont aussi bénéficié du développement d'autres activités financières, par exemple les plus values liées à la détention de titres. Ces opérations figurent dans le compte financier mais pas dans la valeur ajoutée. Elles ont permis d'accroître la rémunération des salariés à un rythme plus élevé que la croissance de la VA *stricto sensu*, sans qu'on puisse interpréter ce phénomène comme un signal d'un partage plus favorable aux salariés. Des problèmes de même nature se posent pour

**Figure 1.5. Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée des sociétés financières (1949-2007)**



Source : Insee, *Comptabilité nationale en base 2000*

les sociétés d'assurance. C'est pour ces raisons que les sociétés financières sont également exclues de l'analyse.

Le dernier problème de champ concerne les entreprises individuelles (EI). On n'y observe pas de salaire, mais un revenu mixte d'exploitation qui rémunère à la fois le travail et le capital de l'entrepreneur. A priori, la notion de partage entre salaire et profit y est donc dénuée de sens.

Toutes ces raisons militent en faveur de la focalisation sur les SNF. Néanmoins, il arrive fréquemment qu'on veuille disposer d'un indicateur relatif à l'ensemble de l'économie, par exemple pour des comparaisons internationales, ou pour la confrontation avec d'autres données portant sur l'ensemble de l'économie, comme ce sera fait en partie 2.

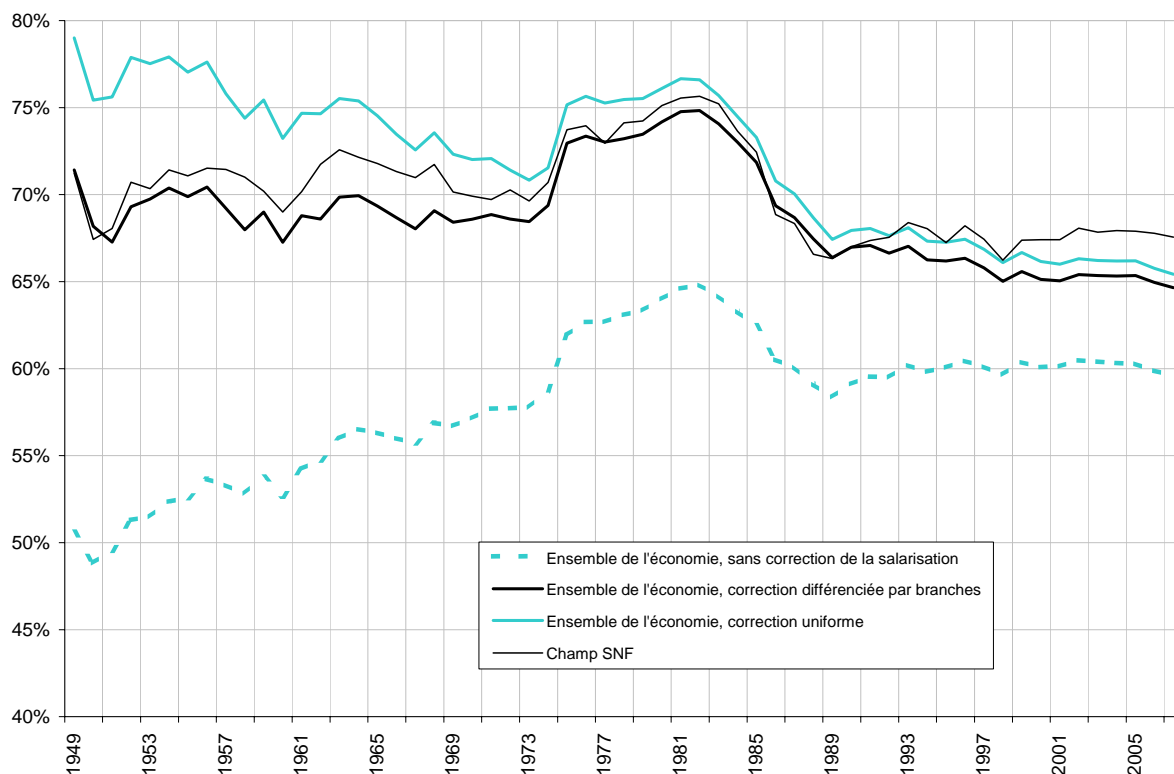
Une telle extension a fatalement un caractère conventionnel. Elle requiert au minimum un traitement adéquat du partage du revenu mixte d'exploitation des EI, compte tenu du poids très variable de ce secteur institutionnel à la fois au cours du temps et entre pays. Diverses méthodes ont été proposées pour cette ventilation.

Une méthode traditionnelle consiste à attribuer à l'ensemble des travailleurs indépendants un salaire égal ou proportionnel au salaire moyen des salariés. Cette méthode est la plus facile à appliquer mais elle est peu satisfaisante pour les comparaisons en longue période car la composition de la population des non-salariés évolue beaucoup avec le temps. Il y a eu basculement d'une population largement composée d'agriculteurs vers un non salariat où les professions libérales à hauts revenus sont fortement représentées. Supposer que le salaire implicite de ces non-salariés a évolué comme celui des salariés conduit à des biais<sup>4</sup>.

Une méthode plus précise consiste à attribuer à chaque travailleur indépendant le salaire moyen de sa branche d'activité, et non pas le salaire moyen global (Askenazy, 2003). Cette méthode désagrégée est source de progrès. On peut cependant lui objecter qu'elle conduit à

<sup>4</sup> Tel qu'une sur-corrrection de la non salarisation en début de période.

**Figure 1.6. Évaluations du partage sur l'ensemble de l'économie, sans et avec corrections du taux de salarisation**



transposer aux indépendants le type de déformation du partage qu'on a pu observer pour la France dans les années 1970-1980, lors des chocs pétroliers, c'est-à-dire à faire comme si les indépendants s'étaient attribués à eux mêmes des salaires plus dynamiques que leur revenu mixte d'exploitation en phase de ralentissement économique. Cette hypothèse de comportement semble très conventionnelle.

Une approche alternative consisterait plutôt à utiliser une clé de répartition fixe (Krueger, 2000). Ceci évite d'extrapoler aux EI le conflit de répartition qui a fait suite aux chocs pétroliers et tend donc à amortir la bosse des années 1970-1980 (Canry, 2007). Mais cette méthode présente un autre risque de biais. Les changements structurels au sein du non salariat modifient en effet l'intensité capitaliste de ce secteur, et il n'y a donc pas de raison de supposer que son revenu se répartit entre capital et travail d'une manière parfaitement fixe au cours du temps.

Au total, on peut dire qu'il n'y a pas de méthode indiscutable pour appréhender le partage des revenus des indépendants, et ceci justifie de s'être d'abord limité au seul champ des SNF, où la notion de partage de la VA a un sens bien établi.

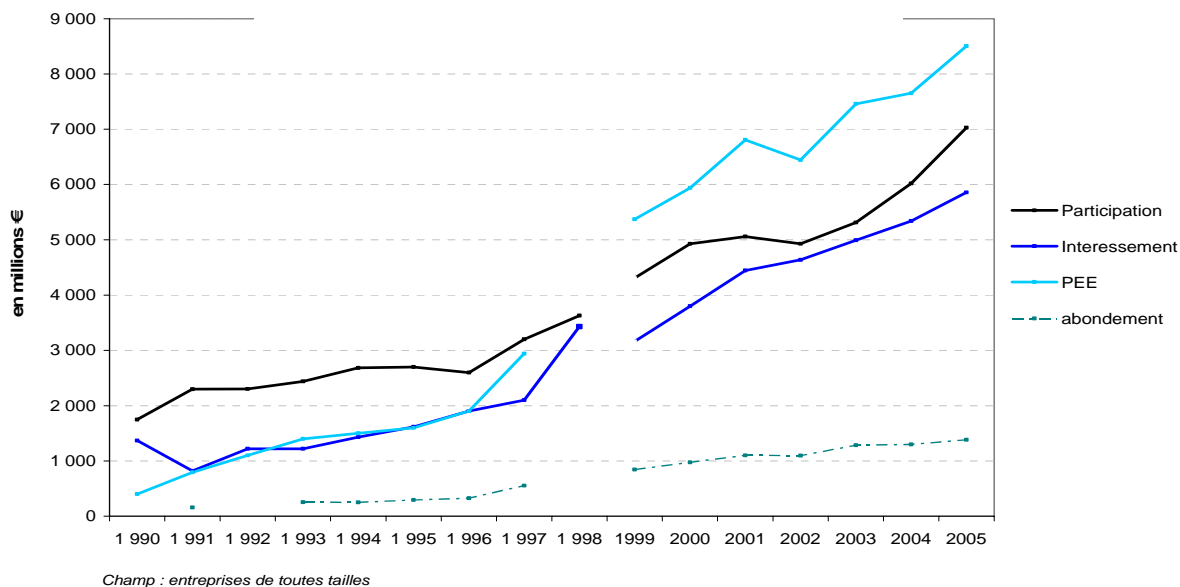
La figure 1.6 propose néanmoins des exemples d'évaluations sur l'ensemble de l'économie. Elle montre l'ampleur du biais de la série brute non corrigée de la salarisation (courbe du bas), à la fois en niveau et en tendance. La correction obtenue en appliquant le salaire courant à l'ensemble des indépendants crée un biais dans l'autre sens, surtout en première moitié de période (courbe du haut). La correction consistant à appliquer aux non salariés les salaires moyens de leur branche débouche en revanche sur une série finalement assez proche du mouvement observé sur le champ des SNF, aux incertitudes et aux conventions près générées par les problèmes de mesure dans les autres secteurs de l'économie.

## 1.2.b. Rebasculer l'épargne salariale du côté des profits ?

En comptabilité nationale, l'intéressement et la participation des salariés sont inclus dans les salaires et traitements bruts. Ce classement ne recoupe pas forcément la perception qu'en ont les salariés. Ces dispositifs sont souvent présentés comme dispositifs de partage *du profit*. Ils présentent davantage de variabilité que le salaire, et sont davantage concentrés (encadré 1.2). C'est d'ailleurs parce qu'ils ne sont pas considérés comme un salaire que ces versements ne sont pas assujettis aux cotisations sociales<sup>5</sup>. Toutes ces caractéristiques ne retirent rien au fait qu'il s'agit quand même d'une forme de rémunération du travail, ce qui justifie la convention retenue par les comptables nationaux. Mais on peut néanmoins explorer ce qu'il adviendrait si ces dispositifs étaient reclassés du côté des profits.

On peut évaluer les conséquences d'un tel rebasculement à l'aide des données collectées par l'enquête ACEMO-PIPA de la DARES<sup>6</sup>. Selon cette source, 7,1 milliards d'euros ont été distribués au titre de la participation et 6,4 milliards au titre de l'intéressement en 2006, auxquels on peut ajouter 1,3 milliards d'abondement supplémentaire des plans d'épargne entreprise, soit un total de 14,9 milliards. Ceci représente environ 1,5% de la VA de l'ensemble SNF+SF. Le réintégrer à l'EBE réduirait donc de 1,5 points la part des salaires dans la valeur ajoutée.

**Figure 1.7 : Épargne salariale : évolution des masses globales depuis 1990**



*NB : Données en euros courants. La série PEE indique le montant des versements volontaires des salariés sur leurs PEE, hors abondement des employeurs. Elle n'est donnée que pour mémoire.*

<sup>5</sup> Les seules cotisations sociales auxquelles sont soumises les sommes dégagées au titre de l'épargne salariale sont la CSG et le CRDS.

<sup>6</sup> Cette enquête porte sur le champ des salariés du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (Chaput et Cellier, 2008).

**Encadré 1.2.**

**L'épargne salariale en 2006 (Source : Chaput et Cellier , 2008)**

La participation et l'intéressement sont les deux principaux dispositifs d'épargne salariale. Ces dispositifs sont propres à la France et ont peu d'équivalents dans les autres pays. L'intéressement est le dispositif le plus ancien, institué en 1959. La participation, instituée en 1967, est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés dégageant un bénéfice fiscal suffisant.

Parallèlement à la mise en place de ces deux dispositifs, des vecteurs d'épargne ont été mis en place pour en recueillir les sommes : Plan d'Épargne Entreprise (créé en 1957), Plan d'épargne interentreprise (créé en 2001), Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), également créé en 2001 et remplacé depuis 2003 par le PERCO (Plan l'Épargne Retraite Collectif). Ces différents supports peuvent bénéficier d'abondements directs des entreprises en sus des sommes relevant de l'intéressement et de la participation.

Fin 2006, 56,3 % des salariés du secteur marchand non agricole sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale. Les quatre cinquièmes d'entre eux ont effectivement perçu une prime de participation ou d'intéressement ou ont bénéficié d'un abondement à leurs versements volontaires sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif.

**Des pratiques diversifiées selon la taille de l'entreprise**

C'est dans les grandes entreprises que les dispositifs sont les plus fréquents. Ainsi, 92 % des salariés des entreprises de 500 salariés et plus sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale. Ils sont encore plus de 76 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés, mais seulement 12,9 % dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'accès aux dispositifs d'épargne salariale augmente donc avec la taille de l'entreprise, ce qui est beaucoup moins le cas du fait de percevoir ou non une prime. Ainsi, à niveau de salaire identique, la part de salariés bénéficiaires parmi les salariés couverts est équivalente dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles de 50 à 499 salariés.

La taille de l'entreprise influe aussi sur le type de dispositifs auxquels ont accès les salariés. La participation est celui qui est le plus répandu dans les entreprises d'au moins 50 salariés, du fait de l'obligation légale de le mettre en place<sup>7</sup>. Ainsi, 57,5 % des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés sont couverts par un accord de participation et plus de sept salariés sur dix dans les entreprises d'au moins 100 salariés.

Plus l'entreprise est grande, plus elle est également couverte par les autres dispositifs d'épargne salariale, non obligatoires. Néanmoins, si l'épargne salariale est plus ancrée dans les entreprises les plus grandes, l'accès à l'ensemble des dispositifs est encore loin d'y être généralisé : 68,2 % des salariés employés par une entreprise de 1 000 salariés ou plus sont couverts par un accord d'intéressement, 71,3 % des salariés ont accès à un PEE et 13,3 % à un PERCO. Il reste encore plus de 15 % des salariés des entreprises de 50 salariés ou plus qui n'ont pas du tout accès à l'épargne salariale, contre 87 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises en dessous du seuil légal de 50 salariés, 38,5 % des salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale n'ont en fait accès qu'à un plan d'épargne (PEE ou PERCO). Un cinquième de ces salariés ne sont couverts que par un accord d'intéressement et un autre cinquième par un accord d'intéressement et un plan d'épargne. En revanche, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, près de 45 % des salariés ayant accès à l'épargne salariale disposent de la panoplie complète des dispositifs ; ceux qui ne sont pas dans ce cas ne sont le plus souvent couverts que par un accord de participation.

**Une pratique plus répandue dans l'industrie, les banques, les assurances et les services aux entreprises**

L'épargne salariale se développe dans tous les secteurs, mais cette pratique reste plus répandue dans certaines activités comme les banques et les assurances, ou bien pour certains services aux entreprises, comme les consultants ou les services informatiques. Dans ces secteurs, l'épargne salariale ne se limite pas aux grandes entreprises, elle vient en complément de salaires, par ailleurs plus élevés que la moyenne.

L'épargne salariale est aussi très implantée dans l'industrie, en particulier l'automobile, les industries des biens intermédiaires et des biens d'équipement, secteurs qui comptent beaucoup de grandes entreprises. Elle l'est moins dans la construction ou dans le secteur des services aux particuliers où sont implantées beaucoup plus de PME. Ainsi, plus de neuf salariés sur dix sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale dans l'industrie automobile ou dans le secteur de l'énergie, contre moins de trois sur dix dans les services aux particuliers et un sur cinq dans le secteur de l'éducation, santé, action sociale.

<sup>7</sup> Néanmoins, cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste et, plus largement, aux entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Ce qui exclut notamment du champ les entreprises publiques et sociétés nationales, à quelques exceptions près (cf. décret n°87-948 du 26 novembre 1987 modifié).

#### Encadré 1.2 (suite)

##### 15 milliards d'euros distribués en 2006

Plus de 15 milliards d'euros ont été versés en 2006 par les entreprises de 10 salariés ou plus. Ces sommes représentent 4,4 % de la masse salariale totale de ces entreprises et sont, pour l'essentiel, exonérées de cotisations sociales, patronales et salariales (l'épargne salariale n'est pas considérée comme un salaire, du fait notamment de son caractère aléatoire). Ces exonérations représentent un manque à gagner potentiel qui peut être évalué à six milliards d'euros pour l'ensemble des comptes sociaux, dont près des deux tiers pour la Sécurité sociale.

La participation est le dispositif qui génère les flux les plus importants. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, elle a permis de dégager 7,1 milliards d'euros, contre 6,5 milliards pour l'intéressement et près de 1,5 milliards pour l'abondement aux plans d'épargne (PEE et PERCO).

Tous dispositifs confondus (participation, intéressement et abondements), la prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires est de 2 233 euros, dont 1530 euros au titre de l'intéressement.

Cette prime représente en moyenne, pour les salariés concernés, un surcroît de rémunération équivalent à 7,5 % de la masse salariale.

##### Des primes plus élevées pour les cadres mais aussi plus dispersées

Alors que les caractéristiques de l'entreprise influent sur l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale, les caractéristiques individuelles du salarié jouent un rôle prépondérant sur le montant d'épargne salariale perçu. Ainsi, les salariés occupant des postes de niveau hiérarchique élevé ont plus souvent accès à l'épargne salariale (participation, intéressement et abondements) et pour des montants plus élevés que les autres salariés. Les entreprises distribuant de l'épargne salariale sont en effet celles qui emploient le plus de salariés très qualifiés. Les cadres et professions intermédiaires reçoivent ainsi plus souvent de l'épargne salariale et les montants perçus sont plus importants : 52 % des cadres et 50 % des professions intermédiaires bénéficient de ces dispositifs, contre 38 % des employés et 40 % des ouvriers. La prime est plus élevée pour les cadres : 50 % d'entre eux perçoivent plus de 2 680 euros et 10 % plus de 8000 euros. Elle est également plus dispersée puisque 25 % des cadres bénéficiaires ont perçu plus de 5 060 euros et 25 % moins de 1 100 euros. En effet, si l'épargne salariale est avant tout un dispositif collectif, le calcul des primes peut être indexé sur le salaire. Le niveau du salaire accroît donc non seulement la probabilité de recevoir de l'épargne salariale mais aussi le niveau et la dispersion des montants perçus.

En 1991, le même montant était de 3,3 milliards d'euros (figure 1.7) et ne représentait que 0,5% de la VA des SNF et SF de l'époque. Déplacer l'épargne salariale vers l'EBE conduirait donc à un point de déformation du partage de la VA en faveur de cet EBE depuis le début des années 1990.

L'effet apparaît ainsi de deuxième ordre au niveau macroéconomique. En revanche, il est exact qu'il a pu contribuer à creuser la hiérarchie des revenus du travail, puisque ce développement a surtout bénéficié aux salariés les plus favorisés, point sur lequel on reviendra dans la partie 2 du présent rapport. On réabordera aussi l'effet de ce déplacement de frontière lorsqu'on s'intéressera à la ventilation des profits de l'entreprise, dans la partie 3.

### 1.3. Les disparités entre entreprises

Les moyennes cachent des disparités importantes lorsqu'on descend au niveau micro-économique. Il n'est pas surprenant que les pratiques de répartition de la VA soient différentes d'un secteur ou d'une entreprise à l'autre. Tout d'abord parce que la combinaison entre capital et travail n'est pas la même dans toutes les entreprises. Certaines utilisent principalement de la main-d'œuvre: par exemple, les sociétés de services nécessitent bien moins d'équipements qu'une industrie classique. On peut donc s'attendre à ce que la part de



la rémunération du travail y soit plus conséquente que dans l'industrie. D'autres facteurs peuvent également influencer le partage entre capital et travail : le statut de l'entreprise (indépendante, en groupe), sa position dans la chaîne de production (sous-traitante ou donneuse d'ordre), son mode de financement (en particulier le fait d'être cotée ou non cotée) ou encore son exposition à la concurrence internationale. L'effet de tous ces facteurs est *a priori* double : s'ils peuvent influencer sur le mode de fixation des rémunérations salariales, ils contraignent aussi les marges des entreprises. Donc c'est en premier lieu sur le montant à partager qu'ils peuvent peser.

Pour mettre en évidence ces disparités, on utilise les comptes d'entreprises issus directement des déclarations fiscales des entreprises. A partir de ces données fiscales, il est possible de construire au niveau de chaque entreprise la part de la rémunération salariale dans la valeur ajoutée, avec des concepts cohérents avec ceux de la comptabilité nationale<sup>8</sup>.

Au plan macroéconomique, la part des rémunérations dans la valeur ajoutée est obtenue en rapportant la somme de toutes les rémunérations salariales à la somme des valeurs ajoutées déclarées. Pour une entreprise donnée, on rapporte le total des rémunérations versées aux salariés à la valeur ajoutée de l'année<sup>9</sup>.

De manière générale, on constate une grande variabilité du ratio salaires/VA (tableau 1.2). Ainsi, pour les PME, ce ratio s'établit à 67% en moyenne<sup>10</sup>, mais il dépasse 73% dans la moitié de ces entreprises. Il est même supérieur à 100% dans une PME sur 10 : cette situation émerge notamment lorsque la VA n'intègre pas toutes les ressources de l'entreprise, ou lorsqu'un choc négatif affecte l'entreprise sans que les salaires aient eu le temps de s'ajuster. Pour un quart d'entre elles en revanche, la part des salaires est inférieure à 44%. Enfin, plus d'une PME sur 10 n'a pas de salariés : la part des salaires y est donc nulle.

Dans les grandes entreprises (plus de 5000 salariés ou chiffre d'affaire supérieur à 1,5 milliards d'euros), la part salariale est inférieure de 11 points à la moyenne nationale. Dans les entreprises de taille intermédiaire (entre 250 et 5000 salariés, chiffre d'affaire supérieur à 50 millions d'euros et inférieur à 1,5 milliards d'euros), cette part s'établit en moyenne à 67%.

Ce constat n'empêche évidemment pas que le salaire « superbrut » soit plus faible dans les PME que dans les grandes entreprises, lesquelles bénéficient d'une VA par employé sensiblement plus forte. De manière générale, la part des salaires dans la VA ne permet aucune conclusion définitive sur la « générosité » des rémunérations dans telle ou telle entreprise. Pour le dire, il faudrait pouvoir connaître la structure de la main-d'œuvre et le caractère plus ou moins capitalistique de son activité.

---

<sup>8</sup> De fait la comptabilité nationale s'appuie également sur ces déclarations fiscales, complétées cependant par d'autres sources, et retraitées pour s'ajuster aux concepts de comptabilité nationale.

<sup>9</sup> Cette estimation par entreprise peut s'avérer difficile voire impossible. Pour certaines entreprises, la valeur ajoutée est nulle voire négative. C'est le cas en particulier d'entreprises qui connaissent des difficultés économiques (parmi les entreprises qui ont déclaré une valeur ajoutée négative en 1999, une sur deux a disparu cinq ans après). Une absence de valeur ajoutée peut aussi provenir d'entreprises dont les revenus sont essentiellement financiers : dans certains groupes d'entreprises, les opérations financières sont centralisées par une entité spécialisée, la holding, dont les ressources proviennent essentiellement des dividendes versés par les filiales du groupe. Or les ressources issues de produits financiers ne sont pas comptabilisées dans la valeur ajoutée qui est une mesure de la production de l'entreprise. La VA des entreprises appartenant à des groupes multinationaux peut aussi être minorée en raison des prix de transferts pratiqués à l'intérieur du groupe. Il peut donc arriver que la valeur ajoutée d'une entreprise soit inférieure au total des rémunérations salariales. Enfin, certaines entreprises n'ont pas de salariés, et leur part des salaires dans la valeur ajoutée est alors nécessairement nulle.

<sup>10</sup> Il s'agit de moyennes non pondérées : ce choix permet de mieux mettre en valeur les disparités entre entreprises (cf. encadré 3.2).

La même précaution s'impose quand on compare le partage de la VA selon les secteurs d'activité (tableau 1.3). La variabilité est là encore très importante. La part des salaires atteint ainsi 80% dans la construction, mais seulement 30% dans le secteur immobilier. Ce résultat s'explique par la forte proportion de sociétés sans salariés dans ce secteur (type SCI par exemple). Notons cependant que ces deux secteurs ne représentent que 3% et 7% respectivement de la valeur ajoutée totale. Dans les secteurs du commerce et de l'industrie, qui représentent respectivement 18% et 35% de la valeur ajoutée totale, la part moyenne de la rémunération est de 62%.

**Tableau 1.2. : Distribution de la part des salaires dans la valeur ajoutée**

En %	Moyenne	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> quartile	9 <sup>ème</sup> décile
PME	67	44	73	89	106
Entreprises de taille intermédiaire	67	50	68	86	97
Grandes entreprises	56	28	58	87	95

Lecture : 25% des PME ont une part des salaires dans la valeur ajoutée inférieure à 44%. 75% ont un ratio salaires/VA supérieur à 0,89 (données non pondérées)

Source : fichiers BRN-RSI, INSEE, 2006

**Tableau 1.3. : Part de la rémunération dans la valeur ajoutée selon le secteur**

en %	Part de la masse salariale dans la valeur ajoutée	Poids du secteur dans la valeur ajoutée totale	Poids dans la masse salariale
Agriculture	69	1	1
Industrie	62	35	33
Construction	81	7	8
Commerce	63	18	17
Transport	70	8	8
Activités immobilières	31	4	2
Services aux entreprises	78	20	23
Services aux particuliers	72	7	8

Source : fichiers BRN-RSI, INSEE, 2006

Au-delà de la taille et du secteur, de nombreuses autres caractéristiques peuvent influencer sur le partage de la valeur ajoutée. On pourrait continuer à en examiner l'effet apparent<sup>11</sup> mais l'interprétation devient rapidement difficile. Les entreprises cotées sont par exemple souvent plus grandes que les autres, et les différences observées entre entreprises cotées et non cotées pourraient donc surtout traduire des différences de taille. A contrario, une partie des différences de taille pourraient trouver leur origine dans le fait d'être cotées ou non cotées. Isoler correctement ces différents effets nécessite alors de recourir à une analyse quantitative approfondie.

<sup>11</sup> Cf. tableaux 1.2 et 1.3.

Une telle analyse a été conduite dans le cadre de ce rapport, sur l'ensemble des entreprises, en excluant les entreprises sans salarié et les holdings<sup>12</sup> (figures 1.7 et 1.8). Les variables dont on étudie l'effet<sup>13</sup> sont la taille, le secteur, l'ancienneté de la création ainsi que le fait d'appartenir ou non à un groupe, lui même coté ou non coté.

Une fois tenu compte des effets sectoriels, de l'âge et du statut juridique de l'entreprise, on constate que la part de la valeur ajoutée destinée à la rémunération des salariés est de 16 points plus favorable dans les PME que dans les grandes entreprises. Les différences sectorielles de part des salaires sont également peu différentes de celles qui découleraient d'une observation statistique « naïve ». La part de la rémunération apparaît par ailleurs décroissante avec l'âge de l'entreprise : une entreprise qui se crée dégage peu de bénéfices au début, et pour l'essentiel ils servent à rémunérer le personnel, après quoi la part de cette rémunération décroît.

On observe en outre que la part de la valeur ajoutée redistribuée aux salariés est plus faible dans les entreprises appartenant à un groupe. C'est dans l'industrie que ce constat est le plus marqué : une entreprise d'un groupe industriel non coté a un ratio salaires/VA inférieur de quatre points à celui d'une entreprise indépendante et le décrochement est de plus de 10 points lorsque ce groupe est un groupe coté. Les effets sont ambigus pour les groupes des autres secteurs. Par ailleurs, la part des salaires dans la VA semble plus élevée dans les têtes de groupes ou les entreprises appartenant à un groupe étranger.

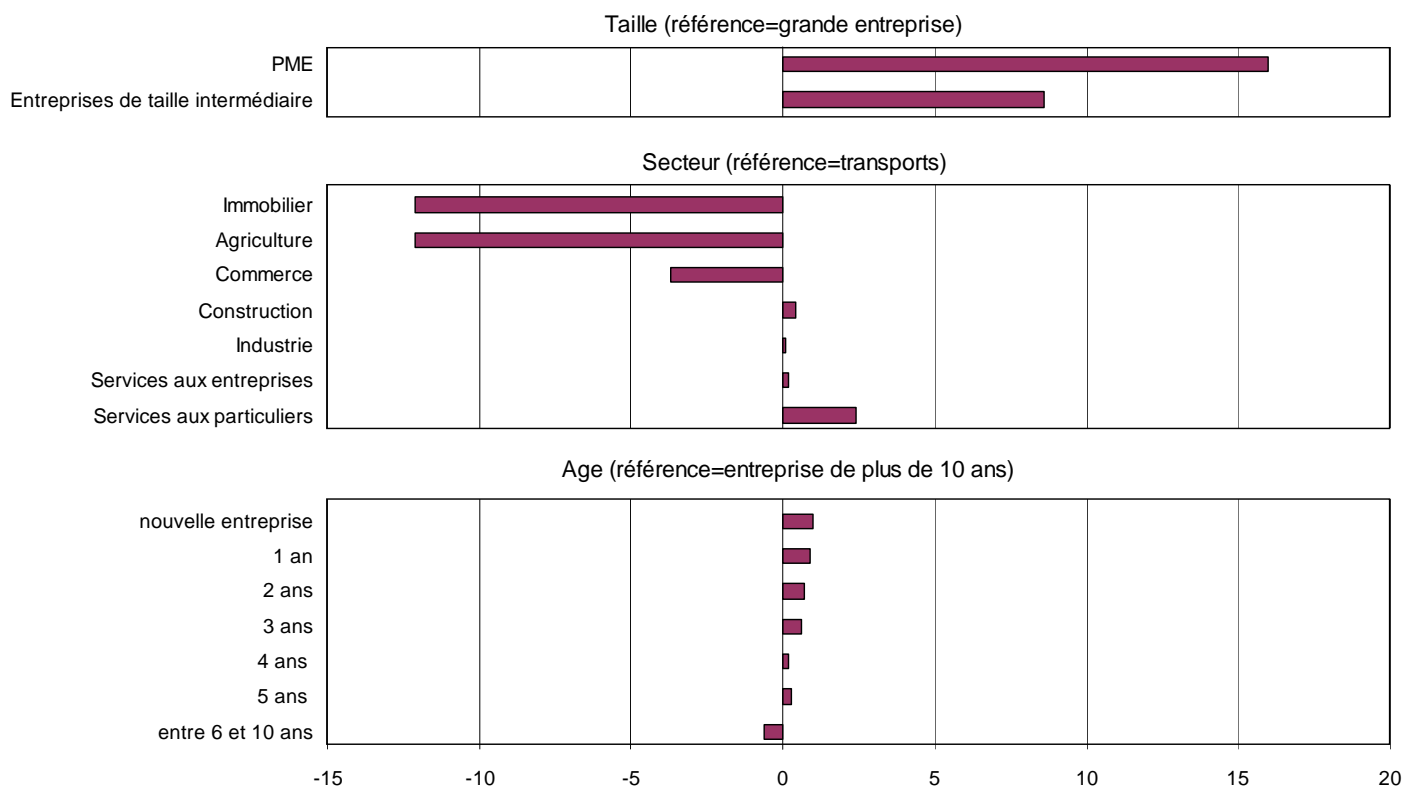
Ces corrélations relèvent, bien entendu, davantage de la description que de l'explication causale et il ne faut pas en exagérer la portée. De manière plus fondamentale, les écarts observés peuvent refléter le fait que ces entreprises produisent des biens et services différents avec des intensités variables en capital et en travail. Mais ils illustrent en tout cas la grande variabilité des modèles de partage de la valeur ajoutée.

---

<sup>12</sup> Et celles pour lesquelles le ratio salaires/VA s'éloignent trop des valeurs normales (plus de cinq fois l'écart interquartiles).

<sup>13</sup> Les résultats se lisent en différence par rapport à une « référence » conventionnelle qui est une grande entreprise de transport indépendante et non cotée, créée depuis plus de dix ans (pour laquelle la part de la rémunération dans la valeur ajoutée est à peu près égale à 60%).

**Figure 1.7 : Décomposition de la variabilité du rapport salaire/VA : effets de la taille, du secteur et de l'âge**



**Lecture :** Une entreprise âgée de 3 ans, toutes choses égales par ailleurs, à une part des salaires dans la valeur ajoutée qui est supérieur de 6 points à celle d'une entreprise de plus de 10 ans (prise pour référence).

**Figure 1.8 : Décomposition de la variabilité du rapport salaire/VA : effets de l'appartenance à un groupe et des caractéristiques de ce groupe.**



## Encadré 1.3.

**Exposition concurrentielle et sous-traitance : quel impact sur le partage de la VA ?**

Les facteurs dont les effets sont discutés dans le texte ne sont pas les seuls qui soient susceptibles d'affecter le partage de la valeur ajoutée. On peut notamment s'interroger sur l'impact de la position concurrentielle ou sur celui de la position dans la chaîne de production de valeur. Par exemple, on peut conjecturer que des entreprises très concurrentielles ou sous-traitantes sont davantage contraintes de comprimer leurs marges. A niveaux de salaires imposés par le marché, elles devraient donc avoir des rapports salaires/VA plus élevés.

Évaluer l'incidence de la position concurrentielle des firmes est difficile parce que la concentration est en général mesurée au niveau de l'ensemble du secteur. Il n'est donc pas possible de démêler l'effet de la concentration proprement dite et ce qui est un effet des autres caractéristiques du secteur.

En revanche, les données micro-économiques permettent d'examiner l'effet du statut de sous-traitant. Les enquêtes annuelles d'entreprises, qui portent sur les entreprises de plus de 20 salariés, permettent de repérer les entreprises dont la production est effectuée pour le compte d'une autre dans le cadre d'une activité de sous-traitance. 16% des entreprises industrielles de plus de vingt salariés travaillent exclusivement pour le compte d'une autre.

Dans ces entreprises, la part de la rémunération salariale est nettement plus élevée que dans les

	Chiffre d'affaire moyen*	Masse salariale moyenne*	Part des salaires dans la VA	Salaire moyen brut annuel
Sous-traitants	11 976	3 113	0,74	40 224
<i>Indépendants</i>	<i>3 747</i>	<i>1 369</i>	<i>0,77</i>	<i>35 732</i>
<i>Appartenant à un groupe</i>	<i>16 546</i>	<i>4 082</i>	<i>0,74</i>	<i>41 189</i>
Non sous-traitants	43 289	7 260	0,57	50 365
Total	38 010	6 561	0,58	49 370

autres : elle absorbe les trois quarts de la valeur ajoutée, ce qui est près de vingt points plus élevé que dans les entreprises identiques mais dont la production n'est pas exclusivement tournée vers la sous-traitance. Cet écart est lié en grande partie au fait que les entreprises sous-traitantes sont le plus souvent des PME : en contrôlant ce qui relève des effets de la taille, de l'âge et du fait d'appartenir ou pas à un groupe, l'écart entre sous-traitants et non sous-traitants n'est plus que de quatre points.

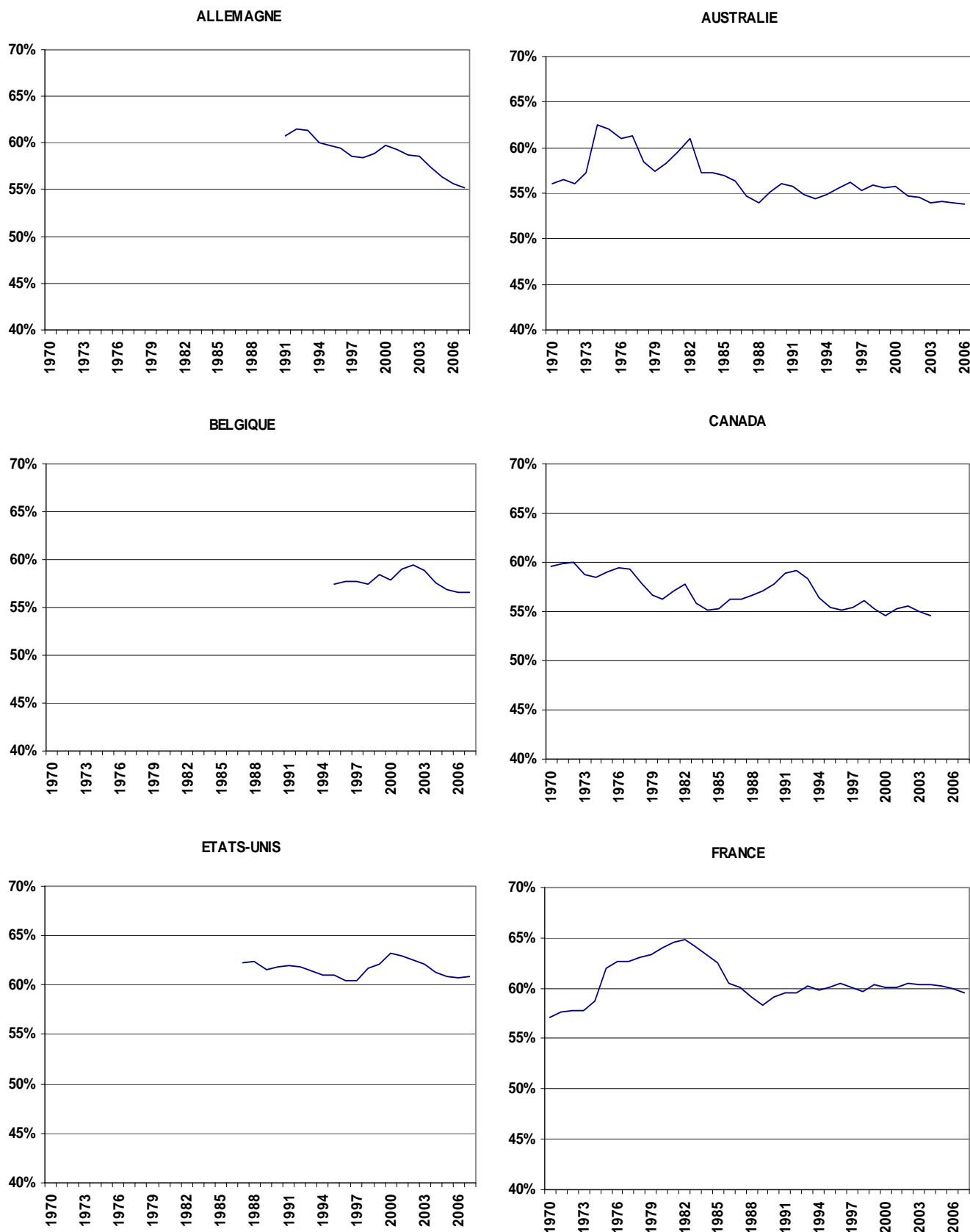
Par ailleurs, les entreprises sous-traitantes ont une valeur ajoutée par tête plus faible que la moyenne ; en conséquence, le salaire superbrut annuel par salarié y est 20% moins élevé que dans les entreprises comparables du secteur non sous-traitantes.

## 1.4. Comparaisons internationales

Comment la France se situe-t-elle par rapport aux autres pays développés ? Comme dans beaucoup d'autres domaines, la comparaison internationale se heurte à l'hétérogénéité des sources et de concepts. Les données sur le champ des SNF ne sont pas disponibles pour tous les pays. On doit donc utiliser des indicateurs couvrant l'ensemble des économies ce qui confronte aux difficultés précédemment discutées. A titre d'illustration, on présente (figure 1.9) des ratios bruts entre rémunération des salariés et valeur ajoutée (au coût des facteurs) pour quelques pays. **Les séries disponibles sont de longueurs inégales, elles ne sont pas comparables en niveau du fait des taux très variables de salarisation d'un pays à l'autre, et peuvent poser problème en tendance dans les pays où cette salarisation évolue fortement au cours de la période étudiée.** Certaines études s'appuient sur des séries corrigées de la non salarisation mais, lorsque la correction est faite par une méthode très globale<sup>14</sup>, on a vu pour la France qu'elle peut conduire à un biais de sens inverse (figure 1.5).

<sup>14</sup> Tel est notamment le cas chez Ellis et Smith (2007), sur la base des données AMECO de la Commission Européenne.

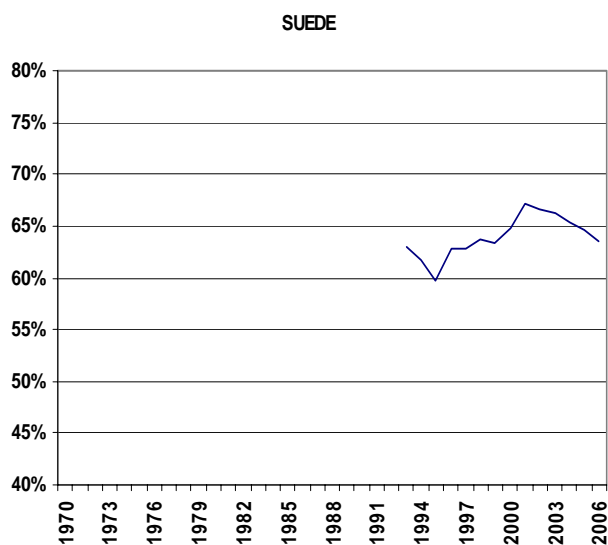
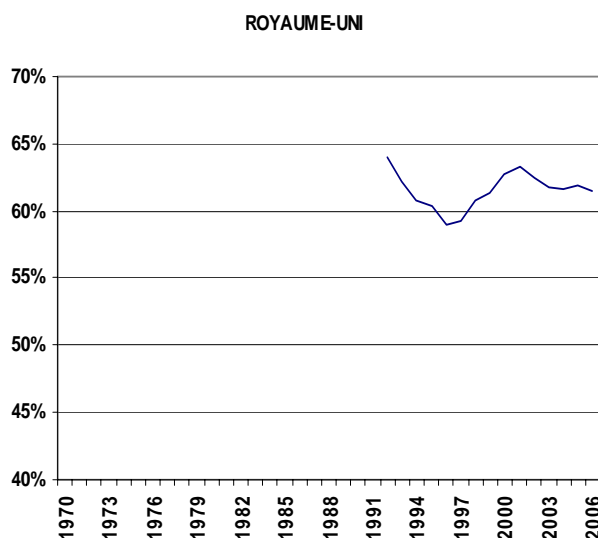
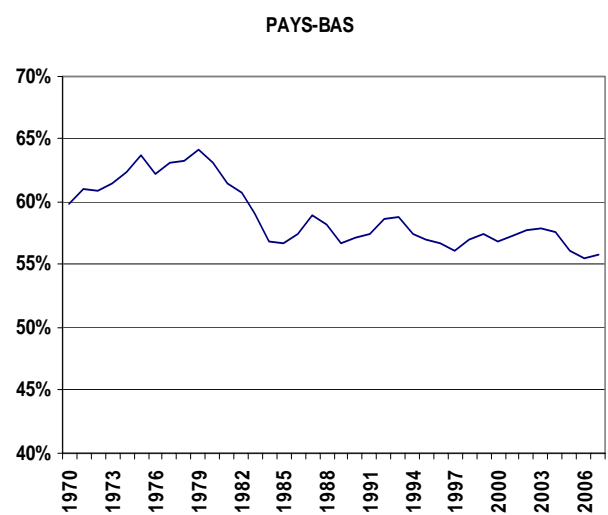
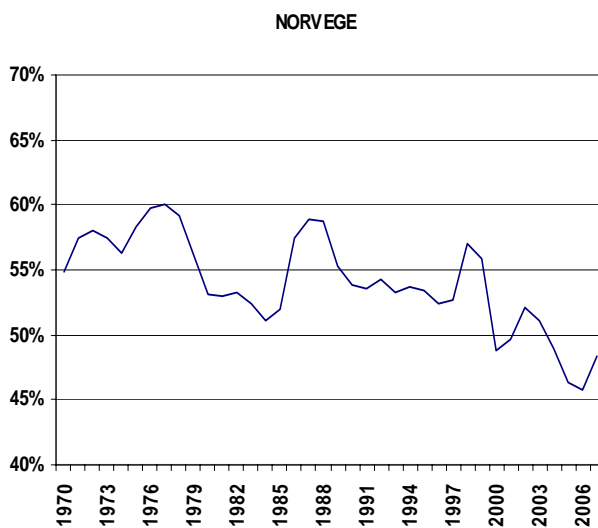
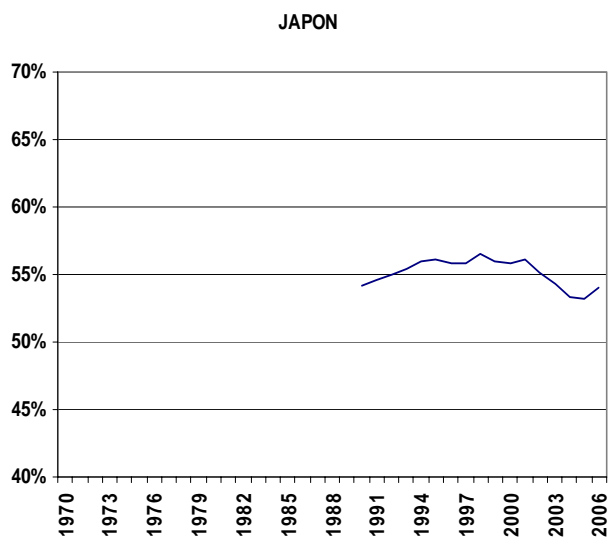
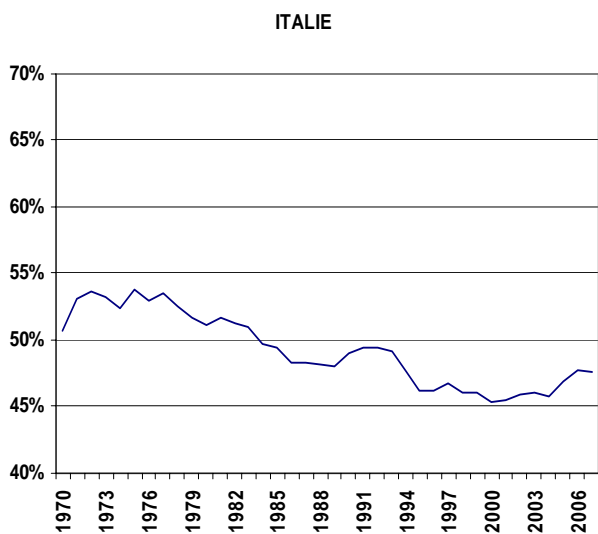
**Figure 1.9 : Comparaison internationale - Part des salaires dans la valeur ajoutée au coût des facteurs, sans correction du taux de salarisation**



Source : Base de données STAN, OCDE, calcul INSEE - Champ : ensemble de l'économie

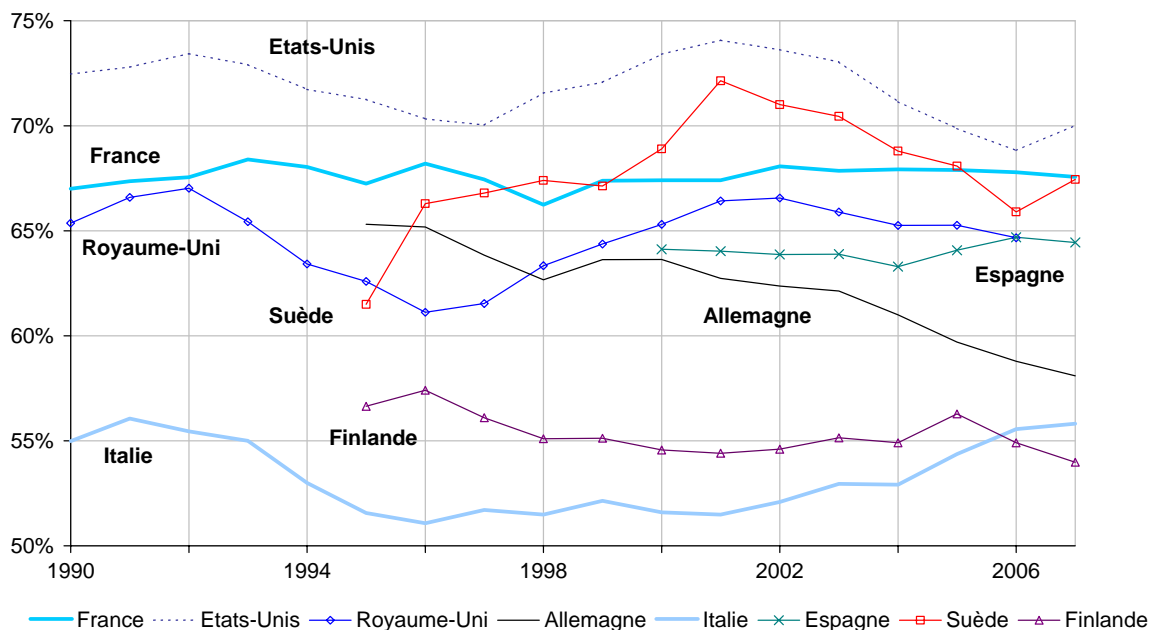
Note : l'absence de correction des taux de salarisation interdit la comparaison de ces courbes en niveau.

Figure 1.9 : (suite)



Source : Base de données STAN, OCDE, calcul INSEE - Champ : ensemble de l'économie

**Figure 1.10 : Comparaison internationale - Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés non financières**



Source : Insee pour la France, BEA pour les États-Unis, ONS (Blue Book 2008) pour le Royaume-Uni, OCDE pour les autres pays

Avec toutes ces réserves à l'esprit, on relève néanmoins que les profils sont très différenciés d'un pays à l'autre, aussi bien pour la période qui a fait suite au choc pétrolier que pour la période plus récente.

Pour ce qui concerne la première période, le pic observé en France s'observe dans quelques autres pays d'Europe continentale. Il est moins visible dans les pays anglo-saxons. Cette observation a souvent été interprétée en termes de différences dans le fonctionnement du marché du travail et la formation des salaires, mais il faut aussi intégrer à l'analyse le statut de producteur de pétrole de certains pays (Sylvain, 2007). La construction d'indicateurs excluant le secteur « pétrolier » conduirait à rapprocher, dans une certaine mesure, le profil du partage de la valeur ajoutée en Norvège, au Royaume-Uni et au Canada de celui des pays d'Europe continentale.

Pour les vingt dernières années, on note une tendance à la baisse dans plusieurs pays. Un examen portant sur un champ SNF (figure 1.10) indique que ce serait surtout le cas pour l'Allemagne, les autres pays se singularisant plutôt par le caractère plus fluctuant de leur partage. Mais les séries sont plus courtes et donc moins à même de capter des baisses tendancielle sur longue période.

Les explications avancées pour ces différents mouvements mettent en général l'accent sur l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés, dans un contexte d'internationalisation, et le développement des nouvelles technologies qui auraient relancé la substitution du capital au travail. Mais l'analyse explicative détaillée de ces mouvements sort du cadre du présent rapport.



## 2. De la masse salariale globale à la dispersion des revenus salariaux

Compte tenu de son caractère irrégulier, l'évolution du partage de la VA observée en France peut être interprétée différemment selon la période que l'on retient comme point de référence. Si l'on prend pour référence le point haut atteint par la part salariale au début des années 1980, la baisse est incontestable, mais il est en général admis que ce point de départ ne correspondait pas à une situation d'équilibre. Si l'on prend pour référence la période précédant le choc pétrolier, le décrochement est d'ampleur beaucoup plus limitée. Si l'on raisonne, enfin, sur les 20 dernières années, le partage apparaît plutôt stable, hormis le redressement tout récent de la part salariale qui découle mécaniquement de l'entrée dans la crise.

Cette stabilité n'est pas observée dans d'autres pays et elle est souvent jugée contradictoire avec le sentiment d'un très faible dynamisme salarial. Mais cette contradiction n'est qu'apparente. Les indicateurs de partage de la valeur ajoutée ne constituent qu'une voie d'approche de la répartition des revenus, et leur stabilité n'épuise pas, tant s'en faut, le champ de l'analyse. Qu'il s'agisse des revenus du capital ou du travail, un même volume de revenus peut renvoyer à des situations très différentes, allant d'un facteur de production rare et hautement rémunéré à un facteur abondant mais peu rémunérateur. Pour mieux apprécier l'évolution de ces rémunérations, il faut descendre plus finement et regarder à *l'intérieur* de ces deux grandes masses que sont les rémunérations du travail et du capital. Cette section va porter sur les composantes de la masse salariale.

L'analyse portera d'abord sur l'évolution du salarié moyen (sections 2.a et 2.b), puis on s'intéressera aux écarts de salaires (sections 2.c à 2.e) et de revenu (section 2.f). Enfin, on proposera quelques éléments de comparaison internationale (section 2.g).

### 2.1. De la valeur ajoutée au salaire net par tête.

La stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée, en France, au cours des 20 dernières années, signifie qu'au cours de la période les salaires par tête ont augmenté au même rythme que la productivité du travail, elle-même en fort ralentissement.

A ce ralentissement des gains de productivité et de pouvoir d'achat du salaire brut, s'ajoute le fait que les salariés sont avant tout sensibles à leur salaire net. Or ce qui est versé au facteur travail ne prend pas uniquement la forme d'un salaire net. Une part importante de la rémunération sert au financement du système de protection sociale. Ces sommes reviennent *in fine* aux ménages sous d'autres formes, comme prestations en nature ou monétaires, dont certaines sont d'ailleurs souvent qualifiées de « salaire différé » (les prestations de retraite). Mais il s'agit bien d'un manque à gagner immédiat pour le salarié.

Il convient donc de détailler la façon dont s'opère le passage de la VA à la masse salariale et au salaire net moyen. Les figures 2.1. et 2.2.a. proposent deux façons de visualiser ce passage. Il s'agit de graphiques qui portent alternativement sur les niveaux (en base 1959=100) et les taux de croissance des variables d'intérêt. La représentation en taux de croissance fait mieux apparaître les accidents ou ruptures de tendance. La représentation en niveaux fait mieux ressortir l'incidence cumulée à long terme des évolutions annuelles. L'analyse porte sur l'ensemble de l'économie, plutôt que sur le champ des SNF, avec une ventilation du revenu

mixte des indépendants par la méthode « désagrégée » qui consiste à attribuer aux indépendants le salaire moyen de leur branche d'activité.

En termes réels, c'est-à-dire déflatée par l'indice des prix de la valeur ajoutée, l'évolution globale de la valeur ajoutée a été soutenue jusqu'en 1974, de l'ordre de 6% en moyenne. Elle chute brutalement en 1975 où elle devient négative, remonte à environ 4% les deux années suivantes, puis se met à fluctuer autour d'une tendance proche de 2% par an (figure 2.2.a).

On passe de la VA à la productivité apparente du travail en divisant par le volume de l'emploi. C'est cette productivité apparente qu'il convient de mettre en regard de l'évolution du salaire superbrut par tête. Il s'agit des deux séries médianes de la figure 2.1<sup>15</sup>.

Globalement, la comparaison de ces séries permet de retrouver la périodisation déjà présentée dans la première partie. La productivité du travail et le salaire superbrut évoluent de conserve jusqu'en 1974, après quoi le salaire superbrut continue sur sa lancée, tandis que la valeur ajoutée et la productivité décrochent. L'indice du salaire superbrut passe alors durablement au-dessus de l'indice de productivité apparente. Un fort ralentissement des salaires s'engage cependant à partir de 1983 et leur indice repasse légèrement en dessous de celui de la productivité à la fin des années 1980. Depuis cette date, les deux séries évoluent à nouveau de conserve.

Cette rétrospective met bien en avant la contribution du ralentissement de la croissance au freinage salarial, ce que l'on retrouve également par un autre mode de décomposition de la VA, l'approche dite des comptes de surplus (encadré 2.1). La déformation du partage de la valeur ajoutée n'est en cause que sur la période 1980-1985 qui corrige une déformation inverse qui avait précédé. Sur longue période, c'est le ralentissement des gains de productivité qui l'emporte, entraînant dans son sillage l'évolution des salaires.

Le raisonnement en terme de salaire net amplifie encore ce message. La figure 2.3 met en évidence la dynamique de hausse des cotisations ou et autres prélèvements sociaux, et leur contribution à l'écart entre salaire superbrut et salaire net<sup>16</sup>. A partir de la fin des années 1980, la hausse des cotisations a surtout concerné la part salariale. Globalement, ces cotisations salariales ont presque triplé sur une vingtaine d'années en part du salaire superbrut.

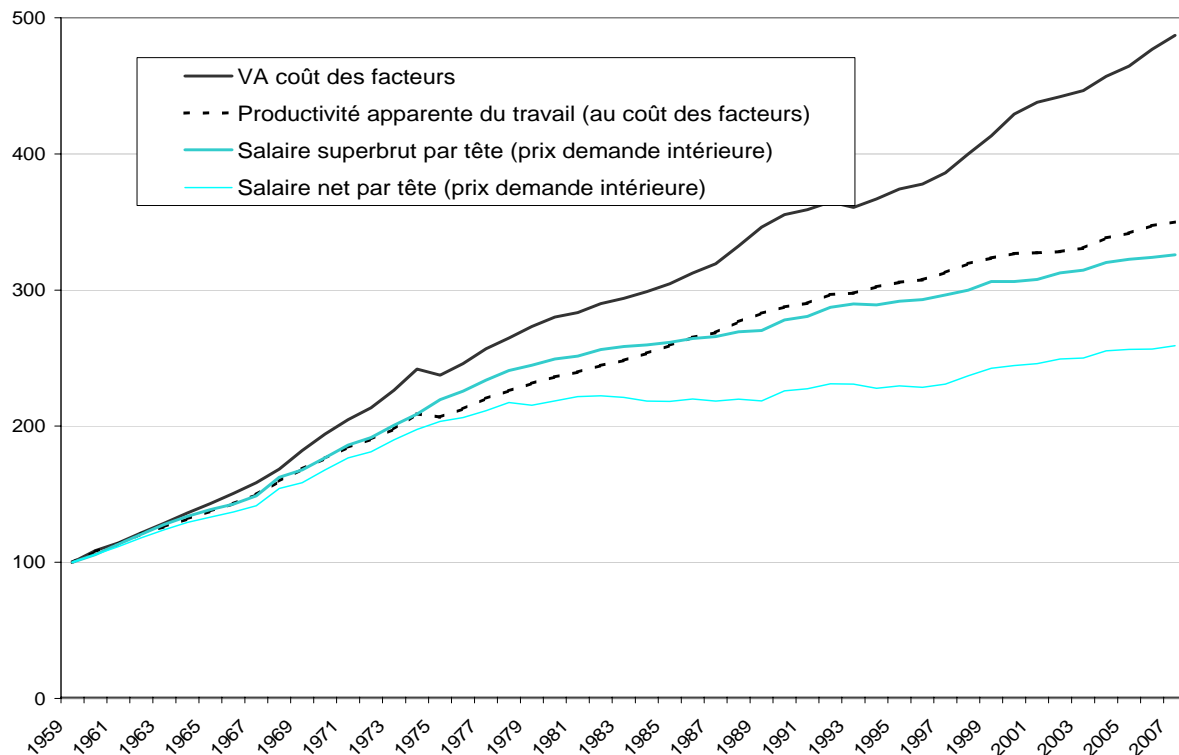
---

<sup>15</sup> La série de productivité apparente du travail continue d'être déflatée par l'indice des prix de la VA. La série des salaires superbruts est obtenue en déflatant par un indice plus pertinent pour la mesure du pouvoir d'achat des ménages, l'indice des prix de la demande intérieure finale. L'utilisation d'un déflateur différent pour la VA et la masse des salaires conduit à certaines périodes à une divergence des deux séries - on parle d'effet des termes de l'échange. C'est notamment le cas en période de variation des prix du pétrole, car celui-ci ne pèse pas du même poids dans les deux indices.

<sup>16</sup> Ces cotisations et contributions y sont exprimées en pourcentage des salaires superbruts, ce qui ne correspond pas à la définition usuelle du taux de cotisation, mais permet le rapprochement direct avec la figure 2.1.

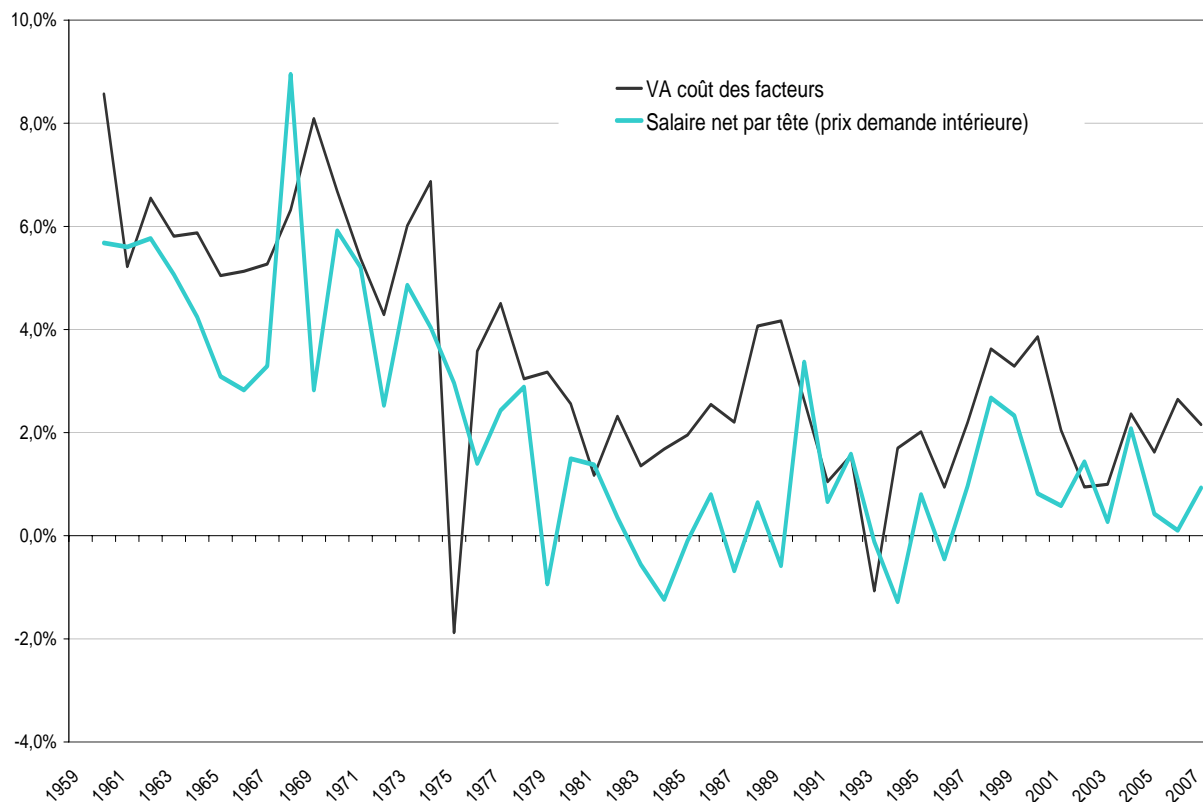
**Figure 2.1 : Valeur ajoutée, productivité apparente du travail et salaires par tête.**  
**Indices d'évolution en euros constants, base 100 en 1959**

(Source : Insee, Comptes nationaux)

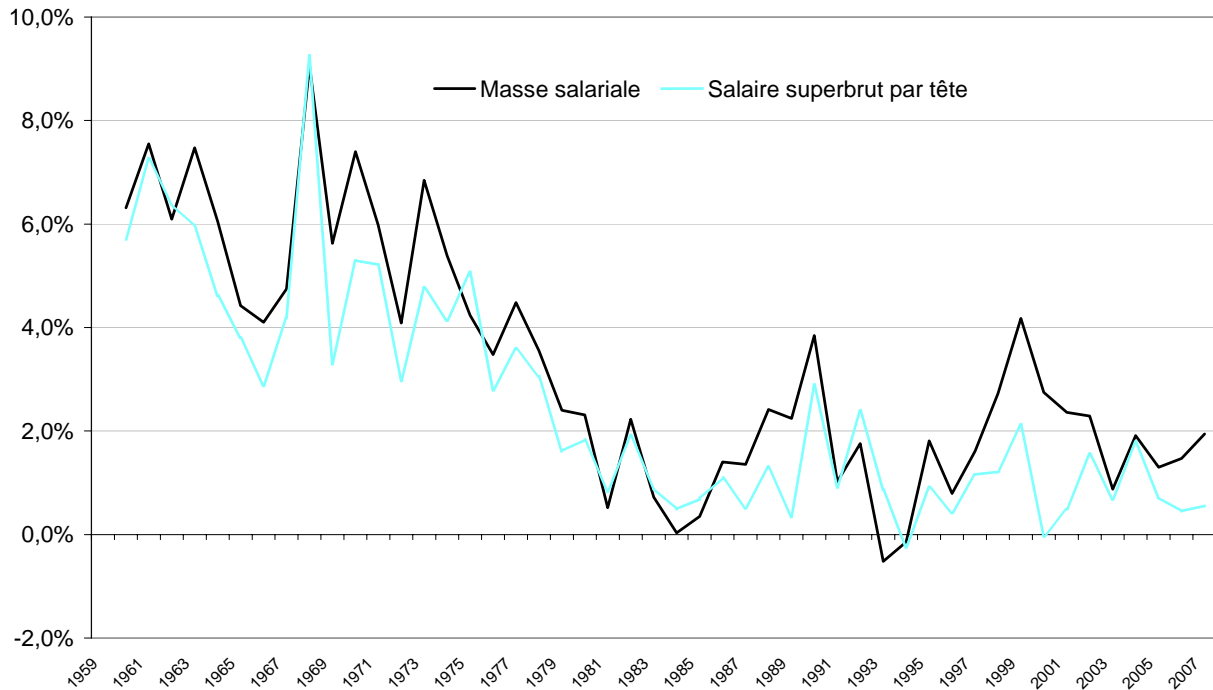


**Figure 2.2.a : Valeur ajoutée et salaires par tête. Taux de croissance en euros constants**

(Source : Insee, Comptes nationaux)



**Figure 2.2.b : Masse salariale, et salaire superbrut par tête. Taux de croissance en euros constants** (Source : Insee, Comptes nationaux)



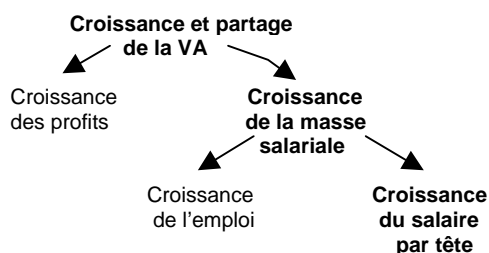
Note : au prix de la demande intérieure finale.

### Encadré 2.1 L'éclairage des comptes de surplus

Il y a deux façons possibles d'analyser le lien entre la croissance globale et la croissance des salaires.

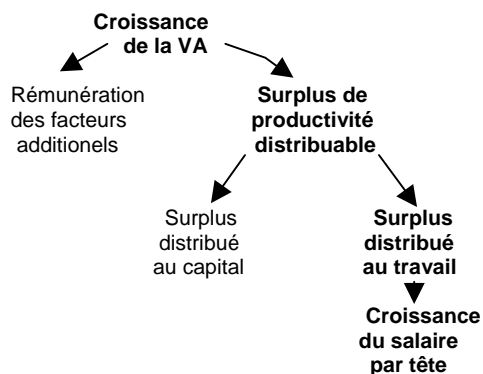
La démarche du texte découle directement de l'idée de partage de la VA (schéma 1). La croissance de la valeur ajoutée et l'évolution de son partage déterminent les taux de croissance des profits et de la masse salariale. La croissance de la masse salariale se répartit ensuite entre croissance de l'emploi et croissance des salaires superbruts par tête. Quand le partage et les prix relatifs sont stables, la masse salariale évolue comme la VA globale et le salaire par tête évolue comme le rapport VA/emploi, c'est-à-dire comme la productivité apparente du travail. Une productivité qui ralentit se traduit par des salaires moins dynamiques. C'est ce qu'illustre la figure 2.1 du texte.

**Schéma 1 : décomposition basée sur le partage de la VA**



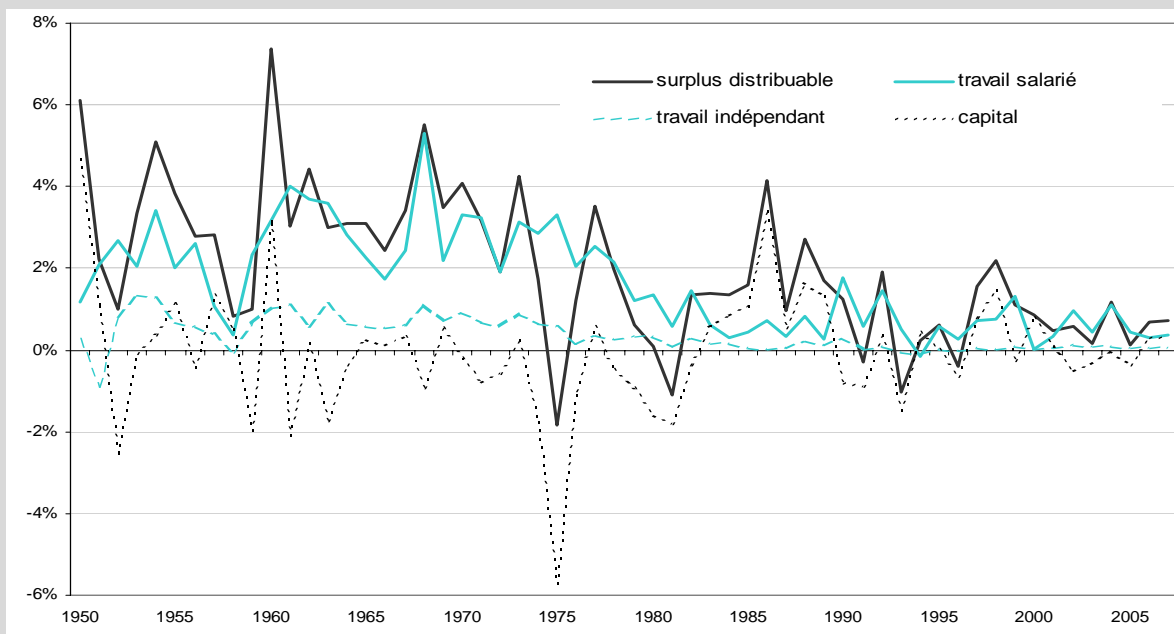
L'autre approche est celle des « comptes de surplus » (schéma 2). On commence par retrancher de la croissance globale l'ensemble de ce qui rémunère la croissance des quantités d'inputs, qu'il s'agisse du capital ou du travail. Le solde représente le surplus de productivité. On le convertit en un surplus « distribuable » qui prend en compte l'effet des termes de l'échange. On examine enfin comment ce surplus se répartit entre capital et travail et on en déduit la croissance des salaires.

**Schéma 2 : comptes de surplus**



La figure 2.3 présente ce type de décomposition, avec un éclatement du facteur travail entre travail salarié et non salarié.

**Figure 2.3 : répartition du surplus distribuable depuis 1950 (points de valeur ajoutée)**



Source : Lalanne, Pionnier et Simon, à paraître

**Encadré 2.1 (suite)**

Comme la productivité apparente du travail, le surplus a fortement ralenti depuis le milieu des années 1970.

On peut comparer les périodes d'avant 1974 et la période d'après 1990. Entre 1950 et 1974, la croissance de la VA totale était de 5,6% par an. 2,3 points de cette croissance allaient à la rémunération de la croissance des quantités de facteur. Le solde de 3,3 points se répartissait en moyenne entre 2,6 points de croissance allant à la rémunération unitaire du travail salarié et 0,7 point allant à celle du travail non salarié. La part significative qui allait au travail non salarié s'explique par le fait qu'il gardait une place encore importante dans l'emploi total.

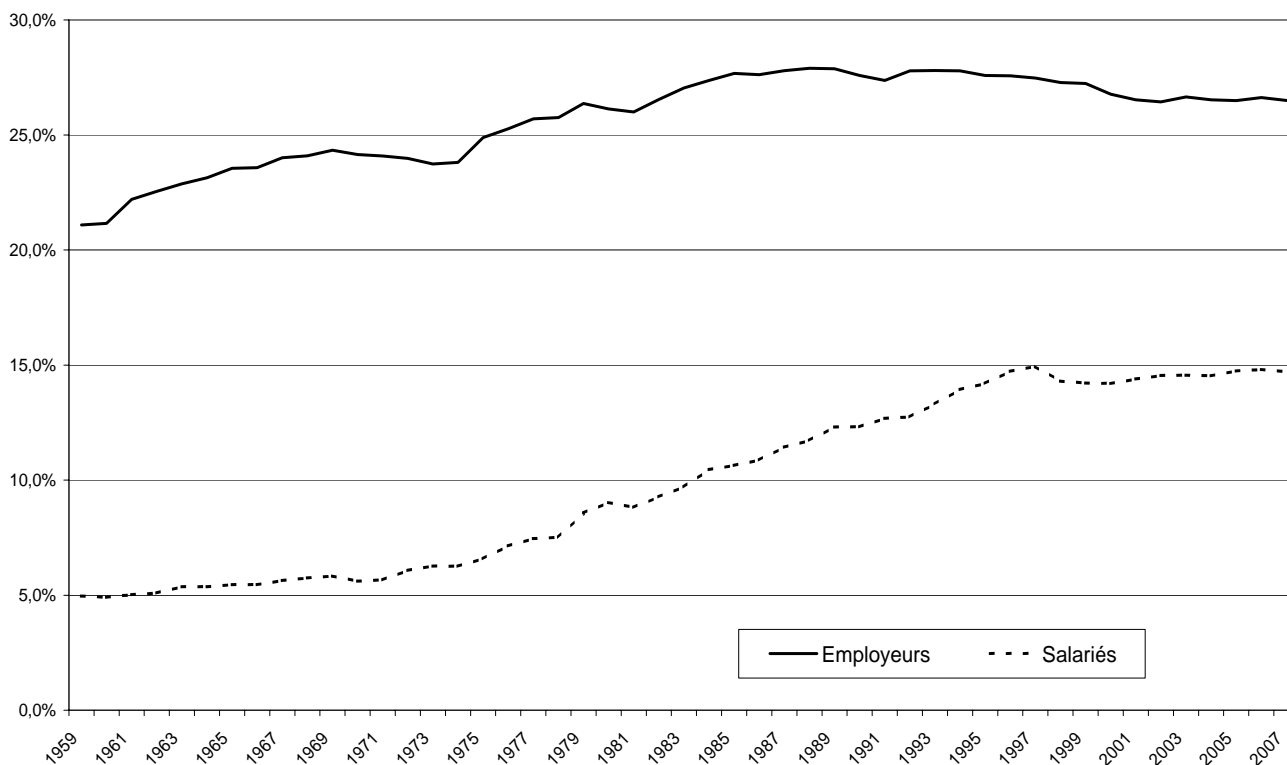
Sur la période 1990-2007, la croissance de la VA totale est tombée à 2 points par an. 1,3 points sont encore mobilisés pour rémunérer les quantités additionnelles de facteurs. Ceci est plus faible que sur la première période parce que l'emploi et l'accumulation du capital ont tous deux ralenti. Mais le

solde distribuable a chuté encore plus fortement : il n'est plus que de 0,7 point. Il va presque totalement au travail salarié qui est devenu le mode de rémunération majoritaire à 90%. Compte tenu de la part des salaires dans la VA, 0,7 points de VA alloués au travail salarié ont permis au salaire superbrut moyen d'augmenter d'environ 1% par an. On retrouve évidemment l'ordre de grandeur obtenu par la première approche

On retient aussi que, en moyenne, la part du surplus qui va au capital est nulle, sauf dans les périodes de déformation du partage. Ce résultat peut sembler surprenant, mais il veut simplement dire que la rentabilité unitaire du capital est stationnaire à long terme. En très longue période, le rendement *unitaire* du capital évolue comme le taux d'intérêt réel qui n'a pas de tendance nette. Si les détenteurs de capital ont des revenus croissants, c'est avant tout parce que leur patrimoine moyen s'accroît et non pas parce que son rendement s'élève.

**Figure 2.3 : Cotisations sociales, y compris CSG et CRDS, exprimées en % des salaires superbruts**

(Source : Insee, Comptes nationaux)



**Encadré 2.2.**

**Salaire minimum , allègements de cotisations et partage de la VA:  
revue des principaux mécanismes**

Si on s'en tient aux relations comptables, la hausse du salaire minimum devrait conduire à une augmentation du salaire moyen et un accroissement de la part des salaires dans la valeur ajoutée. A l'inverse, à emploi et salaire net donné, les allègements de cotisations patronales permettent aux employeurs d'augmenter leur marge et la part des salaires superbruts dans la valeur ajoutée devrait donc baisser.

Mais les effets réels de ces mesures sont plus complexes. Il faut analyser comment les deux types d'instruments affectent la situation du marché du travail.

***Les effets d'une hausse du salaire minimum.***

Un premier cas de figure envisageable est celui où le salaire minimum sert à éviter l'abus de position dominante des employeurs, i.e. la situation dans laquelle ils utilisent leur pouvoir de marché pour sous-rémunérer les salariés les plus fragiles. Dans ce cas, le salaire minimum aide à rétablir une rémunération « normale ». Les salaires et la part des salaires dans la valeur ajoutée s'en trouvent accrus sans autres effets induits. Les profits sont certes réduits, mais pas au point de mettre en cause l'employabilité des salariés : l'emploi et la valeur ajoutée restent donc inchangés.

Un autre cas de figure concerne la situation où le salaire minimum est fixé à un niveau trop élevé. Dans ce cas, il y a éviction des travailleurs dont la productivité est trop faible par rapport au salaire minimum. L'emploi baisse, et la rémunération des salariés ayant conservé leur emploi monte. Ces mouvements opposés de l'emploi et du salaire moyen conduisent à une évolution ambiguë de la masse salariale et de sa part dans la valeur ajoutée. En revanche, la baisse de l'emploi conduit clairement à une réduction globale de la valeur ajoutée. En définitive, salariés et employeurs se partagent un revenu total plus faible, avec une évolution ambiguë de sa répartition.

***Les effets des allègements de cotisations***

Comptablement, les allègements de cotisations consistent à restituer au couple employeurs/salariés une part du prélèvement des administrations publi-

ques. La question est de savoir qui sont les principaux bénéficiaires de cette restitution. Il peut s'agir (a) des employeurs, (b) des individus initialement exclus du marché du travail que les allègements de cotisations rendent à nouveau employables et (c) des salariés en place à qui les allègements permettent d'obtenir des hausses des salaires nets.

Dans le cas (a), la valeur ajoutée est inchangée et son partage se redéforme en faveur du capital. Dans le cas (c) la valeur ajoutée et son partage sont tous deux inchangés mais ce sont les salaires nets qui sont augmentés. Dans le cas (b), il y a hausse de la VA, suite à l'augmentation de l'emploi. Le salaire moyen baisse mais il s'agit avant tout d'un effet de composition, qui provient de ce que les emplois créés contribuent à augmenter la part des emplois moins rémunérés dans l'emploi global. L'impact sur le partage de la valeur ajoutée est ambigu puisque salaire superbrut moyen et emploi évoluent en sens contraire.

***Quels sont les effets qui dominent ?***

Dans le cas de la France, le faible dynamisme de l'emploi et la faible dispersion du bas de l'échelle des salaires (le ratio D1/D5) suggèrent qu'on est plutôt dans la zone où le coût du travail est contraignant pour l'emploi peu qualifié. Si tel est le cas, les hausses de salaire minimum ont un effet ambigu sur la part des salaires dans la valeur ajoutée : elles améliorent le salaire moyen, mais en réduisant l'emploi et avec un accroissement de la part de l'emploi global rémunéré au voisinage du SMIC.

Les politiques d'allègement de cotisations ont été conçues pour contrecarrer cet effet négatif sur l'emploi. Plusieurs éléments suggèrent qu'elles ont bien eu un effet favorable sur l'emploi, mais l'ampleur exacte de cet effet reste très débattue. Elles ont aussi pu aider à soutenir la dynamique des bas salaires : à partir de la fin des années 1990, les allègements ont été utilisés par les pouvoirs publics pour accompagner les hausses du salaire minimum horaire découlant du passage au 35 heures.

Au total, on peut dire qu'il y a eu d'assez larges compensations entre allègements de cotisations et dynamique du SMIC, et entre emploi et salaires. Ces compensations auraient contribué à la stabilité du partage de la valeur ajoutée en France.

Dans un premier temps, ces hausses de cotisation n'ont pas empêché la progression du salaire net, puisque la France évoluait dans un contexte où la croissance du salaire superbrut était assez rapide. En 1981, le salaire net était ainsi 2,2 fois plus élevé qu'en 1959. En revanche, les

hausse ultérieures de cotisations, qui sont intervenues dans un contexte de croissance ralentie, ont conduit à une quasi-stagnation du salaire net entre 1981 et la fin des années 1990. La relative stabilisation des cotisations depuis la fin des années 1990 a ensuite permis aux salaires nets de redevenir légèrement croissants mais, globalement, sur les trente dernières années, leur hausse est restée très limitée. **Le niveau de 2007 ne représente que 1,2 fois celui de 1983.**

Ce constat d'une faible progression du salaire net par tête doit être nuancé, cependant, dans un contexte où depuis le milieu des années 90, la croissance des effectifs a été relativement forte, avec notamment une importante contribution des emplois faiblement rémunérés.

A cet égard, **les statistiques de salaire par tête tendent alors à masquer la croissance des rémunérations des salariés déjà en emploi.** Pour mieux appréhender l'évolution du pouvoir d'achat des salaires il peut être alors instructif de noter que sur la période 1995-2007, le pouvoir d'achat de la masse salariale a progressé de près de 2,3% par an (cf. graphique 2.2.b), dont un point pour le salaire superbrut par tête et plus d'un point pour les créations d'emplois.

**Ce décalage entre progression, relativement soutenue, de la masse salariale, et croissance de la rémunération par tête est encore plus prononcé si l'on utilise le concept de revenu salarial** (cf. section 2.2.).

Depuis le milieu de la décennie 90 (figure 2.3), on observe une légère inflexion des cotisations employeurs découlant de la mise en place des allègements de cotisations sociales. On peut s'interroger sur l'effet qu'a eu cette politique à la fois sur le partage de la valeur ajoutée et la dynamique des salaires. Un examen complet des effets de cette politique sortirait du cadre du présent rapport. L'encadré 2.2 présente néanmoins les principaux mécanismes en jeu, en les comparant aux effets des modifications du salaire minimum. La baisse des cotisations patronales aurait pu modifier le partage de la valeur ajoutée en faveur des employeurs mais cette inflexion n'a pas été observée. Une explication possible serait que ces allègements auraient, dans un premier temps, profité à l'emploi, ce qui était leur but. Ils auraient été utilisés ensuite pour redonner une marge de progression au salaire horaire minimum, dans un contexte de réduction de la durée moyenne du travail.

## ***2.2. Du salaire net par tête au revenu salarial***

Le salaire moyen par tête, obtenu en divisant une masse salariale par un nombre moyen de personnes en emploi, nous informe sur la rémunération que toucherait une personne travaillant sur l'ensemble de l'année. Or, depuis les années 1980, on a assisté à une croissance de l'instabilité dans l'emploi. Un nombre croissant de salariés ne bénéficient donc d'un salaire que sur une partie de l'année.

Le concept de revenu salarial essaye de capter cette dimension additionnelle, en ramenant la masse salariale au nombre total de personnes ayant eu un emploi salarié dans l'année - mais pas forcément toute l'année. Cet indicateur donne par conséquent une image encore moins dynamique de la progression des salaires : il conclut à leur quasi-stagnation sur ces trente dernières années. Quel est l'apport de cet indicateur supplémentaire et comment doit-il être interprété ?



Pour mieux faire saisir le principe, considérons deux scénarios. Soit un scénario où deux personnes travaillent sur l'ensemble de l'année et touchent une rémunération de 100. Dans ce cas, le salaire moyen est de 100, et chaque individu tire de son activité un revenu salarial qui est également de 100. Considérons maintenant un deuxième scénario où la rémunération horaire du travail et l'emploi global sont les mêmes, mais il n'y a plus qu'une seule personne qui travaille sur l'ensemble de l'année, et deux autres personnes à statut précaire travaillant chacune sur une moitié de l'année. A rémunération horaire identique, les revenus salariaux de ces deux personnes ne seront que de 50. Au total, une personne touchant 100 et deux personnes touchant 50 se traduisent par un revenu salarial moyen qui n'est plus que de 66, alors même que le salaire par tête n'a pas bougé.

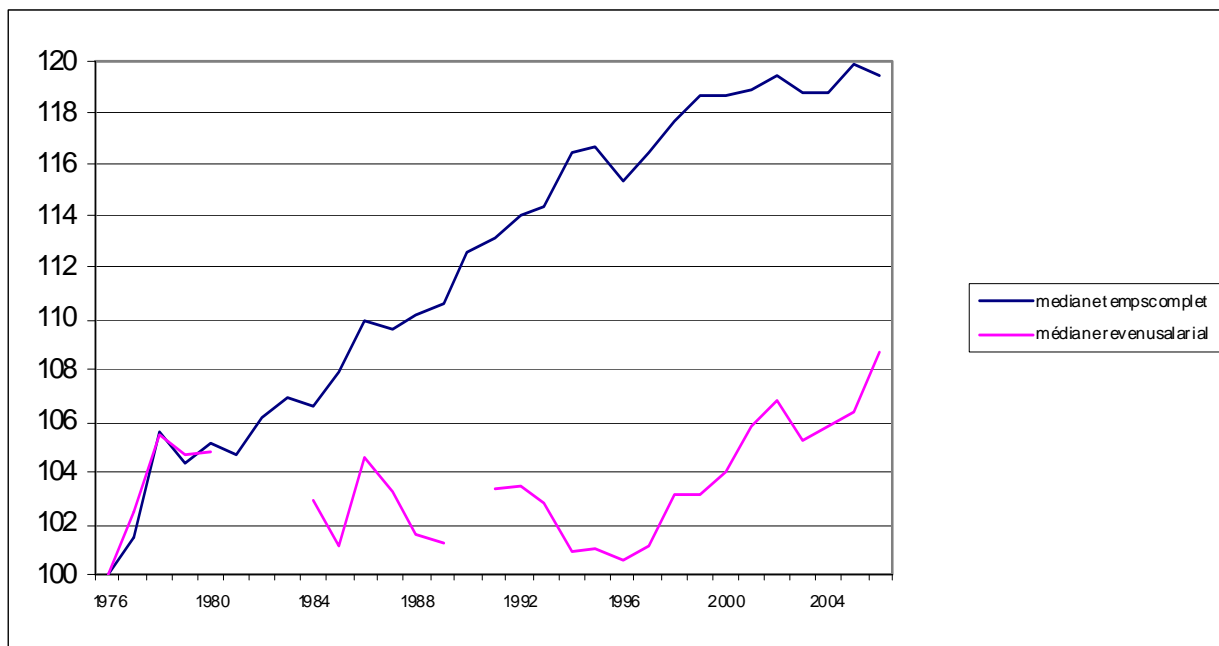
Le calcul d'un tel revenu salarial suppose de recourir à des données plus fines que celles de la comptabilité nationale, puisqu'il faut combiner de l'information sur les salaires et les durées passées en emploi. Ceci est fait en mobilisant les enregistrements individuels des Déclarations annuelles de données sociales (DADS). Par rapport au salaire moyen par tête, le revenu salarial tel que calculé par l'INSEE présente également la caractéristique de ne pas prendre en compte l'épargne salariale, ce qui recoupe donc la notion de rémunération du travail hors participation et intéressement qui a été examinée plus haut à la section 1.c

Ce revenu salarial n'est disponible que depuis 1976. C'est la raison pour laquelle il n'était pas possible de le reporter sur le graphique 2.1, mais le graphique 2.4 reprend le même principe que ce graphique 2.1, en prenant 1976 comme nouvelle année de base. Les deux séries reportées sont des médianes : salaire net médian d'un salarié à temps complet travaillant sur l'ensemble de l'année, et revenu salarial médian. La croissance cumulée du premier est de l'ordre de 19% sur la période 1976-2007. Le champ est celui de l'emploi salarié couvert par les DADS. Même si la source et le concept ne sont pas exactement équivalents, l'évolution est très proche de celle du salaire net moyen par tête de la figure 2.1.

Le revenu salarial évolue en revanche beaucoup moins vite, avec une longue période de stagnation jusqu'à la deuxième moitié des années 1990. Cette phase de décrochement est directement reliée à la baisse du nombre moyen de jours rémunérés sur l'année qui a baissé d'environ 10 points entre 1984 et 1999 (figure 2.5).

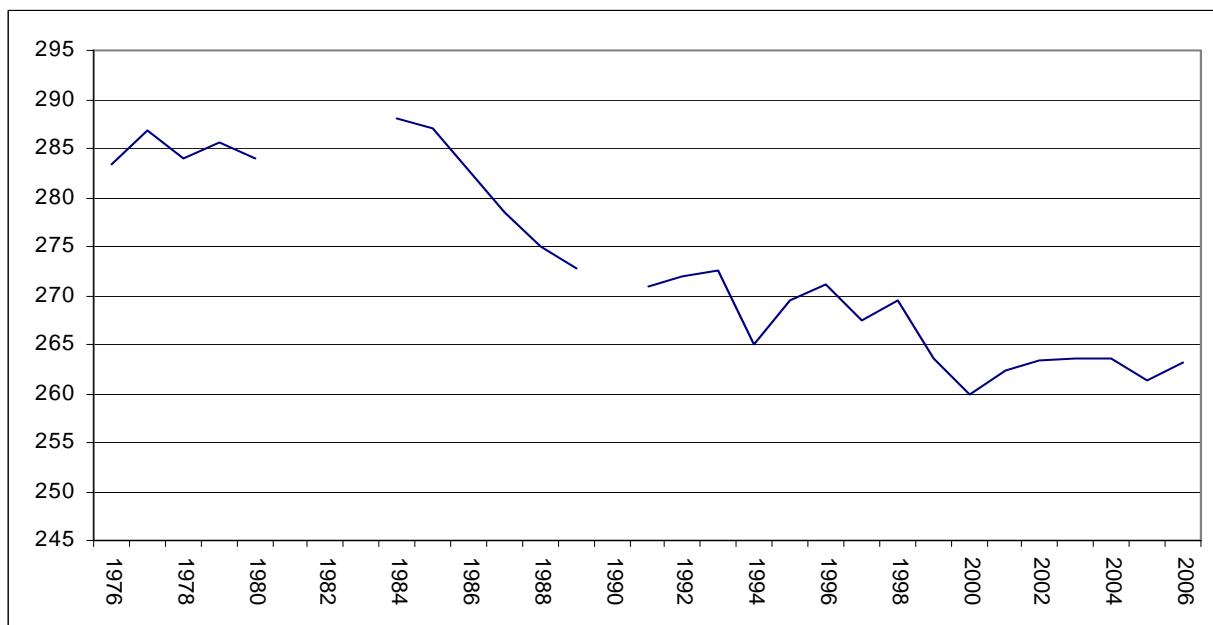
Ce mouvement a coïncidé avec le développement des formes atypiques d'emploi (figure 2.6) dont la part est passée de 5,4% en 1982 à 12,1% en 2006, notamment sous l'effet de la croissance de la part de CDD (de 3,7 à 7%) et de l'intérim (de 0,4 à 2,1). Cette situation est sans aucun doute préférable à une situation dans laquelle l'emploi ne se serait pas amélioré du tout, mais l'idéal aurait évidemment été d'avoir un emploi et un revenu salarial tous deux dynamiques.

**Figure 2.4 : Médianes du salaire annuel net d'un temps complet et du revenu salarial, en euros constants**



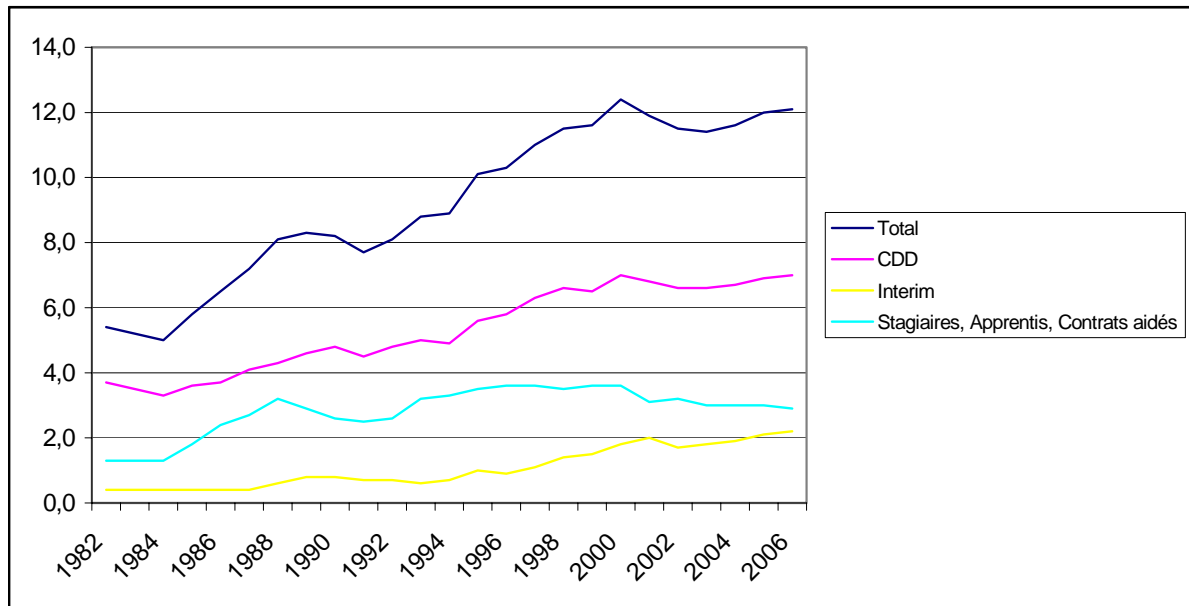
(Source : Insee, DADS séries longues et DADS exploitation au 1/25)

**Figure 2.5 : Nombre moyen de jours annuellement rémunérés des salariés du secteur privé**



(Source Insee, DADS exploitation au 1/25)

Figure 2.6 : Part des formes atypiques d'emploi dans l'emploi total



(Source Insee, Séries longues du Marché du travail)

### **2.3. Les disparités interindividuelles**

Le message des deux sections précédentes est qu'il n'y a pas d'incohérence entre la stabilité du partage de la VA et la faiblesse du dynamisme salarial sur les dernières décennies. Mais il s'agit encore de constats macroéconomiques en ce sens qu'ils portent sur l'individu moyen. Un élément supplémentaire de divergence entre constat statistique et ressenti individuel peut venir de la grande variance des situations individuelles : au-delà du salaire moyen, il faut s'intéresser à la dispersion des salaires.

Dans ce domaine, l'attention se focalise actuellement sur les très hauts salaires, c'est-à-dire les salaires du centième voire du millième des individus les mieux rémunérés. On abordera ce sujet dans la section 2.e., mais on va d'abord examiner les constats plus classiques en termes d'évolutions relatives du 1<sup>er</sup> décile, de la médiane et du 9<sup>ème</sup> décile. On rappelle que le 1<sup>er</sup> décile (D1) est le salaire en dessous duquel se trouvent les 10% les moins payés de la population, le 9<sup>ème</sup> décile (D9) est celui au-dessus duquel se trouvent les 10% les mieux rémunérés, la médiane (D5) étant le niveau de salaire qui divise la population salariée en deux parties égales, c'est-à-dire telle que 50% des individus sont rémunérés au-dessus et 50% sont rémunérés en dessous. On s'intéressera aux ratios entre ces différents déciles. Les figures 2.6 et 2.7 donnent ces ratios pour les salaires nets des temps complets et pour le revenu salarial, depuis 1950 dans le premier cas et depuis 1976 dans le deuxième cas.

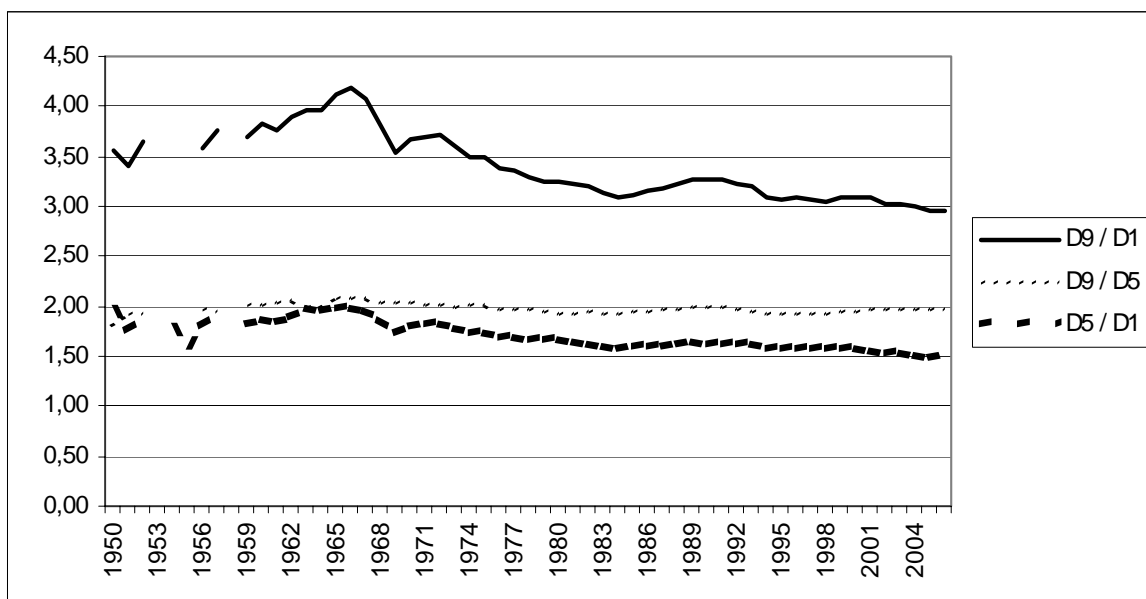
Pour ce qui concerne les salaires nets des temps complets, le constat est celui d'une faible déformation de la moitié supérieure de la distribution des salaires. Depuis 30 ans, le rapport du neuvième décile (D9) à la médiane (D5) est relativement stable et fluctue autour de 2. En revanche, il y a eu une hausse relative du 1<sup>er</sup> décile au cours des quarante dernières années, qui s'est traduite par des baisses parallèles des ratios D9/D1 et D5/D1, après un pic atteint au milieu des années 1960. Par exemple, le rapport D9/D1 est passé de 4,18 en 1966 à 3,09 en 1984. En 2006, il se situait à 2,97. Ce sont les fortes hausses du Smic survenues sur la période qui expliquent cette situation. De 1966 à 1984 le différentiel annuel moyen de croissance entre la médiane des salaires et le Smic net est de 2 points. Il est plus réduit au cours des 20 années suivantes (1 point par an sur la période 1984-2006).

S'agissant du revenu salarial, on notera d'abord l'ampleur bien plus grande des écarts, ce qui était prévisible : l'écart de revenu salarial annuel entre un cadre à plein temps et un non qualifié ayant peu travaillé sur l'ensemble de l'année est nécessairement beaucoup plus important que l'écart entre un cadre et un non qualifié ayant eu tous deux des périodes d'emploi complètes. S'y ajoute l'effet des faibles revenus salariaux annuels des primo-accédants au marché du travail et des personnes qui le quittent définitivement en cours d'année. Le ratio D9/D1 pour le revenu salarial est ainsi de l'ordre de 25, alors qu'il n'était que de trois pour le salaire des temps pleins.

Si on fait abstraction de ces écarts en niveau pour se centrer sur les évolutions, on a la même stabilité dans la moitié supérieure de la distribution (ratio D9/D5). En revanche, on ne retrouve plus la baisse du ratio D5/D1 qu'on observait pour les temps complets et qu'on pouvait relier à la dynamique du SMIC. Sur la période 1976-1994, cette baisse est plus que compensée par la réduction du nombre moyen de jours travaillés dans l'année et le développement du temps partiel.

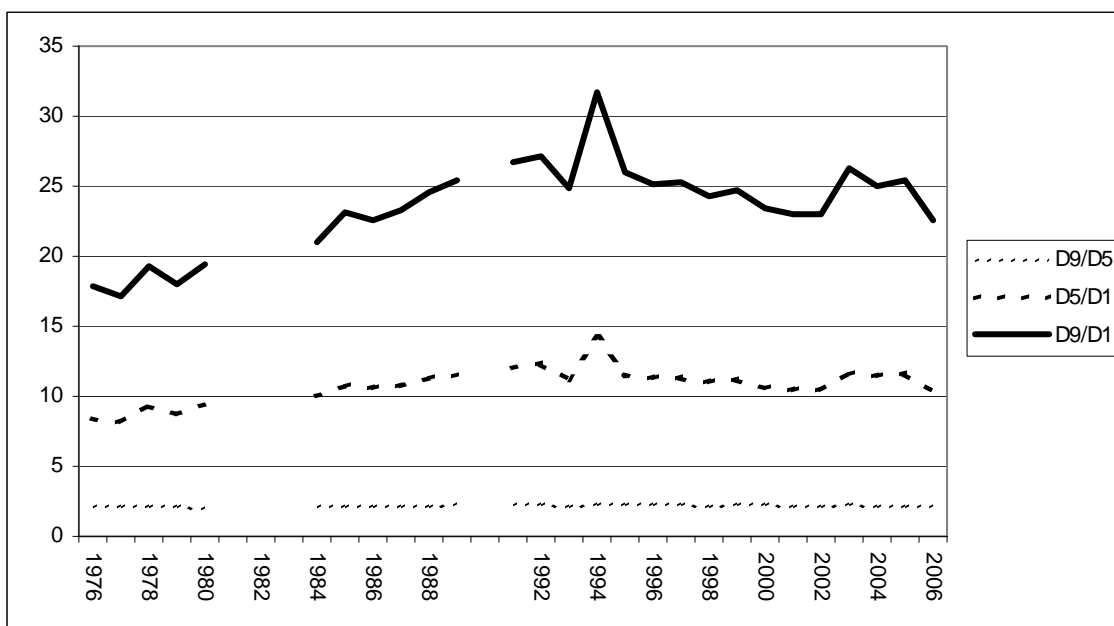
**Figure 2.6: Distribution du salaire net des temps complets du secteur privé de 1950 à 2006**

(Source : Insee, DADS, Séries longues)



**Figure 2.7: Distribution du revenu salarial net du secteur privé**

(Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25ème)



Les inégalités de revenu salarial ont ainsi augmenté jusque dans les années 1990 avant de se stabiliser, voire de diminuer quelque peu. Ces inégalités proviennent, dans des proportions équivalentes, des écarts de salaire journalier (effet temps partiel) et des écarts de nombre de jours rémunérés dans l'année (effet formes atypiques d'emploi). Mais ce profil général masque en fait des situations différentes. Les inégalités ont par exemple augmenté chez les jeunes et chez les ouvrières. Dans ces deux cas, c'est le nombre de jours rémunérés qui est en cause. Chez les femmes cadres, au contraire, les inégalités de revenu salarial ont diminué sous

l'action simultanée de la baisse des inégalités de salaire journalier et de durée de paie. En règle générale, quand les inégalités de revenu salarial augmentent, ce sont les différences de durée de paie entre les individus qui en sont la cause principale.

Comme souligné au 2.2, ces mouvements ne peuvent pas être interprétés de manière totalement univoque : il faut faire la part du temps partiel subi et du temps partiel choisi, il faut voir si la croissance de l'instabilité s'est faite au détriment ou en complément des emplois stables.

## 2.4. La mobilité salariale

Les constats sur les tendances moyennes et les inégalités instantanées doivent aussi être complétés par des analyses des dynamiques individuelles. Une stagnation du salaire médian ou du revenu salarial ne signifie pas que l'ensemble des individus ont vu leur rémunération stagner sur la période considérée, et un niveau donné d'inégalité instantanée n'a pas le même sens selon que ce sont toujours les mêmes individus qui sont bloqués dans des situations défavorables ou selon qu'il y a aller et retour individuels entre situations favorables et moins favorables.

**Tableau 2.1 : La mobilité salariale entre 1996, 2001 et 2006**

Quintiles en 1996	Quintiles en 2006					Total
	Inférieur au 1 <sup>er</sup>	Entre 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	Entre 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>èm</sup>	Entre 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>èm</sup>	Sup au 4 <sup>ème</sup>	
Inférieur au 1 <sup>er</sup>	38,6%	24,3%	16,2%	12,1%	8,8%	100%
Entre 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	31,5%	33,6%	19,1%	10,5%	5,3%	100%
Entre 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup>	14,8%	30,0%	34,6%	15,7%	4,9%	100%
Entre 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup>	9,2%	8,7%	26,2%	42,3%	13,6%	100%
Sup au 4 <sup>ème</sup>	5,8%	3,4%	3,9%	19,4%	67,4%	100%
Total	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100%

Quintiles en 1996	Quintiles en 2001					Total
	Inférieur au 1 <sup>er</sup>	Entre 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	Entre 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>èm</sup>	Entre 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>èm</sup>	Sup au 4 <sup>ème</sup>	
Inférieur au 1 <sup>er</sup>	47,0%	25,0%	14,1%	8,7%	5,2%	100%
Entre 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	31,8%	38,5%	17,7%	8,3%	3,7%	100%
Entre 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup>	11,5%	28,6%	42,8%	13,8%	3,4%	100%
Entre 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup>	6,2%	5,8%	22,8%	53,6%	11,6%	100%
Sup au 4 <sup>ème</sup>	3,5%	2,2%	2,6%	15,6%	76,1%	100%
Total	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100%

Quintiles en 2001	Quintiles en 2006					Total
	Inférieur au 1 <sup>er</sup>	Entre 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	Entre 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>èm</sup>	Entre 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>èm</sup>	Sup au 4 <sup>ème</sup>	
Inférieur au 1 <sup>er</sup>	48,2%	26,2%	13,5%	8,3%	3,9%	100%
Entre 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	29,0%	39,8%	19,7%	8,2%	3,3%	100%
Entre 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup>	12,2%	24,1%	43,8%	16,8%	3,2%	100%
Entre 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup>	6,7%	7,0%	20,4%	52,7%	13,1%	100%
Sup au 4 <sup>ème</sup>	3,9%	2,9%	2,7%	14,0%	76,5%	100%
Total	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100%

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25ème)

Note de lecture : Au sein de la population qui a eu un revenu salarial en 1996 et 2006, 38,6% de ceux qui avaient, en 1996, un revenu salarial inférieur au 1<sup>er</sup> quintile sont toujours dans cette situation en 2006.

La faible croissance du revenu salarial moyen sur 30 ans cache effectivement des mouvements individuels contrastés. Ainsi, plus de la moitié des salariés du secteur privé présents deux années de suite sur le marché du travail voient leur revenu salarial progresser en euros constants. Si, un quart des salariés connaissent en 2005 une perte annuelle de leur revenu salarial de plus de 540€ à l'opposé, un salarié sur deux bénéficie la même année d'un gain annuel de plus de 400€. Les femmes, les employés et les ouvriers ont des gains annuels plus faibles que les autres. Ces gains qui se rapportent à un revenu salarial plus faible, ne leur permettent donc pas de rattraper leur retard. De plus, leur revenu salarial varie davantage, à la hausse ou à la baisse, car ils occupent des emplois moins stables. Les jeunes et les salariés qui ne travaillent pas toute l'année ont aussi des revenus salariaux plus faibles au départ mais ils comblent une partie de l'écart grâce à des gains plus élevés d'une année sur l'autre. Parmi les salariés qui ne sont pas à temps complet, les hommes plus que les femmes sont à temps complet l'année suivante et ont donc des gains plus élevés d'une année à l'autre. Et dans l'ensemble, les grandes variations individuelles de revenu salarial proviennent plutôt de variations du volume d'heures que de variations du salaire horaire (Aeberhardt et Charnoz, 2008).

On peut compléter cette analyse de la dynamique des salaires par des éléments sur la mobilité salariale sur moyenne période de 1996 à 2006. On se focalise ici plus particulièrement sur les personnes qui ont eu un revenu salarial une année donnée (1996 ou 2001) et qui en ont encore un, cinq ans plus tard (ou dix ans plus tard). La mobilité salariale est appréciée en examinant les déplacements des salariés entre les différents quintiles. Le tableau 2.1 montre que, sur cinq années, un peu plus de la moitié des personnes concernées ne changent pas de position relative, cette proportion étant nettement plus élevée pour les personnes relevant du quintile supérieur. Un quart des salariés a progressé dans la hiérarchie salariale et 22 à 23% d'entre eux ont régressé. Sur 10 ans, de 1996 à 2006, 42% des personnes présentes se sont maintenues, 31% ont progressé et 26% ont régressé. Pour les plus bas salaires (le premier quintile), en cinq ans, plus de la moitié des salariés progressent dans la hiérarchie salariale et passent à un quintile supérieur, cette proportion passant à plus de 60% en 10 ans. A l'opposé, un quart des salariés du 5<sup>ème</sup> quintile régressent au bout de cinq ans.

## **2.5. L'évolution des très hauts salaires**

Venons-en au cas particulier des très hauts salaires. Jusque là l'indicateur retenu pour caractériser le haut de la distribution a été le neuvième décile. Les salariés situés au-dessus du D9 constituent une population de près de 1,3 millions de personnes (en EQTP), composée à 83% de cadres et à 14% de professions intermédiaires. Or, dans cette population, la dispersion des salaires est bien plus grande que dans celles définies par les autres déciles. L'écart interdécile au sein des salariés positionnés au-delà du D9 se monte à 2,3 contre 1,49 pour les salariés gagnant moins que le 1<sup>er</sup> décile<sup>17</sup> et 1,26 pour ceux compris entre le D8 et le D9<sup>18</sup>. De plus certains travaux récents menés à partir des déclarations de revenus exhaustives ont mis en évidence une augmentation de la dispersion des salaires au sein de cette population (Landais, 2007). C'est pourquoi on se concentre ici sur le dernier centile.

---

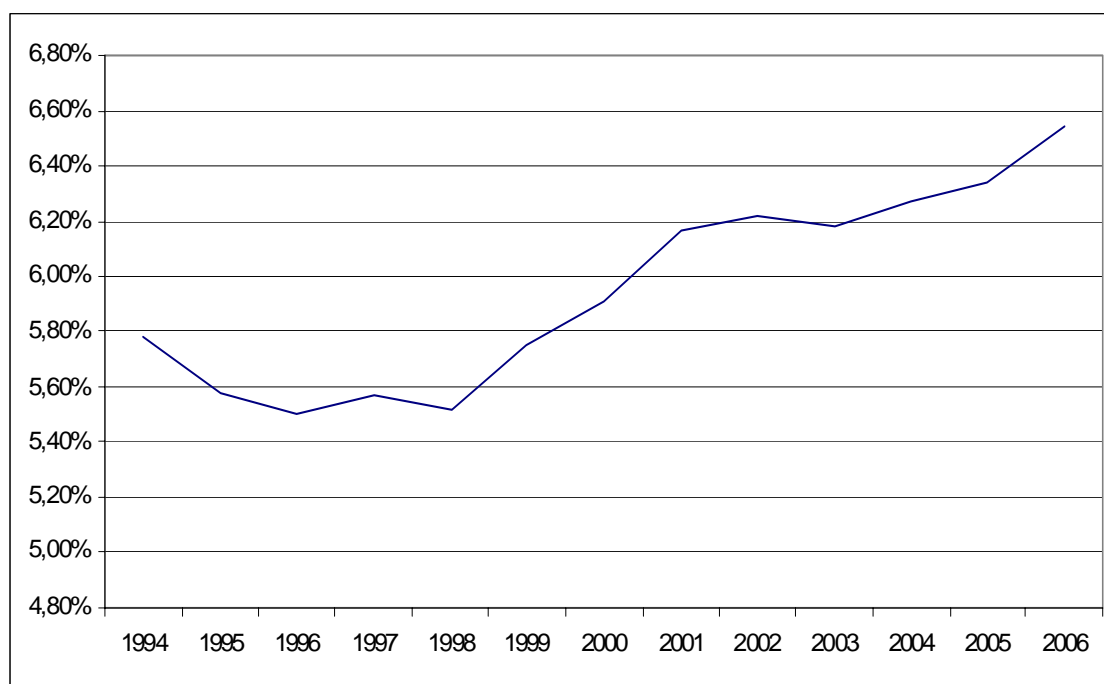
<sup>17</sup> Il s'agit probablement d'une surestimation de l'écart, car cela correspond implicitement à des salaires horaires inférieurs au SMIC. Cela est probablement dû à des données erronées de durées ou de nombres d'heures dans les DADS.

<sup>18</sup> Dans les autres segments de la distribution l'écart interdécile, par construction, est beaucoup plus faible, il se situe autour de 1,1.

**Tableau 2.2 : Évolution des quantiles de la distribution des salaires bruts des temps complets de 1996 à 2006**

	Niveau 2006	Évolution annuelle moyenne en euros constants		
		1996 à 2006	1996 à 2001	2001 à 2006
1 <sup>er</sup> décile	16581	1,0%	1,0%	1,0%
2 <sup>ème</sup> décile	18606	0,9%	0,8%	1,0%
3 <sup>ème</sup> décile	20429	0,8%	0,6%	0,9%
4 <sup>ème</sup> décile	22377	0,6%	0,5%	0,8%
5 <sup>ème</sup> décile	24595	0,6%	0,4%	0,7%
6 <sup>ème</sup> décile	27384	0,6%	0,4%	0,7%
7 <sup>ème</sup> décile	31189	0,6%	0,4%	0,7%
8 <sup>ème</sup> décile	37218	0,6%	0,5%	0,6%
9 <sup>ème</sup> décile	49752	0,6%	0,7%	0,6%
95 <sup>ème</sup> centile	65647	0,7%	0,8%	0,5%
98 <sup>ème</sup> centile	92694	0,8%	1,2%	0,5%
99 <sup>ème</sup> centile	119940	1,1%	1,7%	0,6%
999 <sup>ème</sup> millile	297605	2,5%	3,1%	2,0%

(Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25ème pour 1996 et 2001, exploitation au 1/12ème ensuite)

**Figure 2.8. : Part des salaires supérieurs au 99<sup>ème</sup> centile dans la masse salariale totale**

(Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25ème pour 1996 et 2001, exploitation au 1/12ème ensuite)

Comme dans les sections précédentes, l'analyse porte uniquement sur les salaires nets au sens des déclarations annuelles de données sociales, qui incluent donc les avantages en nature, les primes et les congés payés, mais qui ne prennent en compte ni l'intéressement, ni les stock options, ni les revenus du capital lorsque le salarié est aussi actionnaire de son entreprise.



Hormis les éléments sur l'intéressement et la participation présentés dans l'encadré 1.1, ces différents périphériques du salaire restent mal connus. Dans le cas des stock options, leur valorisation serait du reste problématique : leur donner une valeur au moment de leur attribution supposerait une modélisation des évolutions anticipées de la valeur des actions de l'entreprise, pour évaluer la probabilité de réalisation de l'option, et le montant réalisé.

Si on s'en tient au salaire au sens des DADS, en 2006, les 1% de salariés à temps complet les mieux rémunérés, soit 130 000 individus, ont disposé d'un salaire brut supérieur à 119 940 euros, soit près de cinq fois le salaire médian et 13 000 d'entre eux (1 pour mille) ont même perçu plus de 297 600 euros.

On a vu, sur les dix dernières années, que le 9<sup>ème</sup> décile évolue au même rythme que la médiane, mais les quantiles plus élevés connaissent des rythmes de croissance plus marqués. On passe de 0,6% par an pour le D9 à 2,5% pour le M999 (soit les 0,1 % de salariés les mieux rémunérés) (tableau 2.2). La croissance plus rapide de ces hauts salaires sur les 10 dernières années a ainsi entraîné une augmentation des inégalités de salaires, non perceptible lorsqu'on s'intéresse aux indicateurs traditionnels bâtis sur les déciles de salaires. En termes de masse, la part de la masse salariale perçue par le centile supérieur s'est accrue d'un point en 10 ans, passant de 5,5% en 1996 à 6,5% en 2006 (figure 2.8).

On peut donner quelques précisions sur les caractéristiques de ces très hauts salaires.

Par activité, trois secteurs concentrent beaucoup de « hauts salaires », celui du conseil et assistance qui représente moins de 9% de l'emploi des temps complets mais emploie 28% de ces « hauts salaires » (supérieurs au C99), les activités financières qui ne pèsent que 4% de l'emploi à temps complet mais occupent 14% de cette population et enfin le commerce de gros qui en représente 11% (7% de l'emploi total). En dix ans, le poids de ces deux premiers secteurs dans les hauts salaires s'est accru passant de 35% à 42%. C'est tout spécialement le cas du secteur du conseil et de l'assistance.

Ces très hauts salaires sont encore très majoritairement des hommes (à 88% en 2006, contre 92% en 1996). Ce sont, logiquement, des cadres à 96%, et des professions intermédiaires (notamment des sportifs de haut niveau) à 3%. Plus de la moitié de ces hauts salaires sont des cadres administratifs ou commerciaux : leur poids parmi les très hauts salaires s'est accru de 8 points en 10 ans. Un cinquième est ingénieur, alors qu'ils représentent 39% de l'encadrement. 15% sont chefs d'entreprise de plus de 10 salariés, alors qu'ils comptent pour 3% dans l'encadrement.

La surreprésentation des chefs d'entreprise dans ce groupe ne veut évidemment pas dire que tous les chefs d'entreprise appartiennent à la catégorie des hauts salaires (Evain, 2007). Toutes tailles d'entreprises confondues, le salaire moyen des chefs d'entreprise est peu différent de celui de l'ensemble des cadres du privé, parce que ce chiffre inclut un très grand nombre de dirigeants de petites entreprises. Si on se restreint aux entreprises de plus de 50 salariés, le salaire moyen du chef d'entreprise était en 2005 de 127400 euros, proche du 99ème centile de la distribution globale, mais avec un écart de un à cinq entre les 10% les moins payés et les 10% les mieux payés. Ce salaire du chef d'entreprise dépend naturellement de la taille de son entreprise, mais aussi de son secteur d'activité, du fait qu'elle soit indépendante, tête de groupe ou filiale.

## 2.6. Revenu salarial et niveaux de vie après impôts

Il est difficile de poser la question des salaires et de leur inégalité sans déborder vers la question des niveaux de vie. Le salaire est certes le déterminant de base du niveau de vie des salariés, mais il n'est pas le seul, et la relation entre salaire au niveau de vie doit donc être clarifiée. Le faire très en détail irait au-delà du mandat du présent rapport, mais on peut donner quelques éléments sur la façon dont ce fait ce passage<sup>19</sup>.

Basculer du salaire au niveau de vie implique de changer l'unité d'analyse. Le salaire est une caractéristique individuelle du salarié, alors que le niveau de vie est une caractéristique globale du ménage dans lequel il vit. Le niveau de vie d'un salarié dépend en effet des revenus salariaux des autres membres du ménage auquel il appartient ; il dépend encore des autres revenus de l'ensemble du ménage, qu'il s'agisse de prestations sociales ou de revenus du capital. C'est encore au niveau du ménage que se calcule l'impôt sur le revenu. Le niveau de vie doit enfin prendre en compte la taille du ménage dans lequel vit le salarié.

Détaillons plus précisément ce passage sur les données de l'année 2005 (tableau 2.3). Le revenu salarial moyen était de 20 720 euros. On commence par y ajouter les autres revenus individuels du salarié : il peut cumuler salaires, prestations chômage, retraites, ou encore des revenus d'activité indépendante. On débouche ainsi sur son revenu individuel, égal en moyenne à 21 210 euros. Puis on prend en compte les mêmes revenus individuels de l'ensemble des autres membres du ménage, qui représentent 18140 Euros. On considère ensuite les revenus non individualisables : ceci inclut les revenus du capital, ou plus précisément la part de ceux-ci qui ne font pas l'objet de retenues à la source, puisque les données qui servent à établir ce compte sont les déclarations fiscales des ménages. Il en résulte un revenu global du ménage avant redistribution, égal à 40 080 euros. On prend alors en compte le solde des transferts qui, pour les ménages de salariés, est légèrement négatif. Le revenu disponible par ménage n'est donc que de 37 690 euros. On divise enfin par le nombre d'unité de consommation du ménage, ce qui amène aux 20 450 euros.

Ce long détour fait retomber *in fine* sur un chiffre proche du revenu salarial, égal à 20 450 euros. Mais cette coïncidence ne vaut qu'en moyenne. Elle n'est plus vérifiée lorsqu'on s'intéresse aux différents niveaux de revenu salarial

Par exemple, pour un individu à revenu salarial élevé, l'apport des autres membres du ménage est en général plus faible que le sien, ce qui conduit à un phénomène de régression vers la moyenne, qui est encore amplifié par la progressivité de l'impôt. Les niveaux de vie sont donc plus concentrés que les salaires. Le rapport est de 4,85 entre les revenus salariaux du quart les plus rémunérés et ceux du quart le moins rémunéré, alors que les niveaux de vie moyens de ces deux groupes d'individus ne sont que dans un rapport de un à deux. Globalement, la variabilité des revenus salariaux n'explique d'ailleurs que 40 % de celle des niveaux de vie.

Entre 1996 et 2005, cet écart de niveau de vie entre le quart le plus rémunéré et le moins rémunéré est resté relativement stable (tableau 2.4). En moyenne, le niveau de vie a crû légèrement plus vite que le revenu salarial, surtout de 1996 à 2002, notamment en raison du nombre plus élevé d'apporteurs de ressources, dans des ménages dont la taille avait tendance à légèrement décroître. En revanche, l'impact du système socio-fiscal est resté stable : en 1996 et en 2005, le revenu moyen après redistribution est inférieur d'environ 6% au revenu

---

<sup>19</sup> Le lecteur est renvoyé à Lapinte et Vanovermeir (à paraître) pour davantage de détails.

**Tableau 2.3 : Passage du revenu salarial au niveau de vie en 2005 selon la tranche de revenu salarial (en euros 2005)**

		Revenu salarial				
		Ensemble	Inférieur au 1 <sup>er</sup> quartile	Entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>e</sup> quartile	Entre le 2 <sup>e</sup> et le 3 <sup>e</sup> quartile	Supérieur au 3 <sup>e</sup> quartile
Revenus perçus par le salarié	<b>Revenu salarial</b>	<b>20 720</b>	<b>7 980</b>	<b>15 470</b>	<b>20 780</b>	<b>38 640</b>
	Allocations de chômage	250	660	160	90	110
	Revenus d'activité indépendante	50	10	10	20	170
	Pensions et retraites	180	210	140	180	190
	<b>Revenu individuel</b>	<b>21 210</b>	<b>8 860</b>	<b>15 780</b>	<b>21 070</b>	<b>39 110</b>
	<i>Écart au revenu salarial en %</i>	2,4	11,0	2,0	1,4	1,2
Autres revenus perçus par le ménage	Autres revenus individuels du ménage	18 140	19 340	16 520	16 780	19 930
	Revenus non individualisables	730	640	240	330	1 710
	<b>Revenu du ménage avant redistribution</b>	<b>40 080</b>	<b>28 840</b>	<b>32 540</b>	<b>38 180</b>	<b>60 750</b>
	Prestations sociales	1 580	2 300	1 570	1 350	1 110
	Impôts	-3 970	-1 970	-2 290	-3 380	-8 250
	<b>Revenu disponible du ménage</b>	<b>37 690</b>	<b>29 170</b>	<b>31 820</b>	<b>36 150</b>	<b>53 610</b>
Niveau de vie	<b>Moyenne des revenus disponibles / UC</b>	<b>20 450</b>	<b>15 000</b>	<b>17 290</b>	<b>19 970</b>	<b>29 540</b>
	<i>Écart au revenu salarial en %</i>	-1,3	+88,1	+11,8	-3,9	-23,6

Champ : personnes actives appartenant aux ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul, dont la personne de référence n'est pas étudiante et pour lesquels le revenu salarial est le principal revenu individuel.

Source : Insee ; DGI, enquête Revenus fiscaux 2005.

**Tableau 2.4 : Passage du revenu salarial au niveau de vie en 1996 selon la tranche de revenu salarial (en euros 2005)**

		Revenu salarial				
		Ensemble	Inférieur 1 <sup>er</sup> quartile	Entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>e</sup> quartile	Entre le 2 <sup>e</sup> et le 3 <sup>e</sup> quartile	Supérieur au 3 <sup>e</sup> quartile
Revenus perçus par le salarié	Revenu salarial	19 347	6 828	14 281	19 889	36 397
	Allocations chômage	191	569	106	44	43
	Revenu d'activité d'indépendants	40	19	23	30	88
	Pensions et retraites	167	155	125	202	188
	<b>Revenu individuel</b>	<b>19 745</b>	<b>7 571</b>	<b>14 535</b>	<b>20 165</b>	<b>36 716</b>
	<i>Écart au revenu salarial en %</i>	2,1	10,9	1,8	1,4	0,9
Autres revenus perçus par le ménage	Autres revenus individuels du ménage	15 578	17 310	14 062	14 398	16 541
	Revenus non individualisables	352	349	220	154	683
	<b>Revenu du ménage avant redistribution</b>	<b>35 675</b>	<b>25 230</b>	<b>28 817</b>	<b>34 717</b>	<b>53 940</b>
	Prestations sociales	1 754	2 425	1 894	1 540	1 160
	Impôts	-3 870	-2 083	-2 443	-3 427	-7 531
	<b>Revenu disponible du ménage</b>	<b>33 559</b>	<b>25 572</b>	<b>28 268</b>	<b>32 830</b>	<b>47 569</b>
Niveau de vie	<b>Moyenne des revenus disponibles / UC</b>	<b>18 133</b>	<b>13 142</b>	<b>15 376</b>	<b>18 062</b>	<b>25 955</b>
	<i>Écart au revenu salarial en %</i>	-6,3	92,5	7,7	-9,2	-28,7

Champ : personnes actives appartenant aux ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul, dont la personne de référence n'est pas étudiante et pour lesquels le revenu salarial est le principal revenu individuel.

Source : Insee, DGI, enquête revenus fiscaux 1996

moyen avant redistribution ; ce constat d'une stabilité de l'impact des transferts sociaux et fiscaux est le même pour les différents quartiles de revenu salarial.

Comme pour le revenu salarial, on peut pousser cette analyse vers l'analyse des très hauts revenus. Les travaux de Landais (2008) utilisent essentiellement la même source –les déclarations fiscales–. Selon ces travaux, les revenus des 0,01% des foyers fiscaux les plus riches ont augmenté de 42,6% tandis que ceux des 90% les moins riches ne progressaient que de 4,6% entre 1998 et 2005. Une part de cette évolution tient à la forte croissance des très hauts salaires qui était documentée dans la section 2.d. Mais une part importante s'explique aussi par la forte croissance des revenus financiers de cette tranche de la population.

## **2.7. Quelques éléments de mise en perspective internationale**

Comme à la partie 1, on peut mettre tous ces constats en perspective, en comparant les évolutions observées en France aux évolutions observées dans les autres pays. En France, on a vu que le creusement des inégalités de salaires à temps complet était relativement récent et se concentrait pour le moment sur les tranches très supérieures de la distribution des revenus. Dans beaucoup d'autres pays, le creusement des inégalités de salaire s'est manifesté de manière beaucoup plus large, avec souvent des hausses significatives du niveau relatif du 9ème décile. La figure 2.9 illustre ce mouvement pour les salariés hommes à temps complet, sur la période 1985-2005. Les indices sont les mêmes que pour les figures 2.6 et 2.7, à savoir les ratios  $D9/D1$ ,  $D5/D1$  et  $D9/D5$ , mais ils sont tous normalisés à la valeur 1 en 1990.

Les profils observés pour la France reproduisent ceux de la figure 2.6 : quasi stabilité du rapport  $D9/D5$  et légère baisse des rapports  $D9/D1$  et  $D5/D1$ . Cette évolution est effectivement assez atypique : seul le Canada connaît lui aussi une baisse du ratio  $D5/D1$ . En revanche, le ratio  $D9/D5$  y augmente fortement : si les inégalités y ont donc été réduites dans le bas de la distribution, elles se sont accrues dans sa partie supérieure. Dans la plupart des autres pays, les inégalités sont au mieux stables ou s'accroissent dans tous les compartiments de cette distribution.

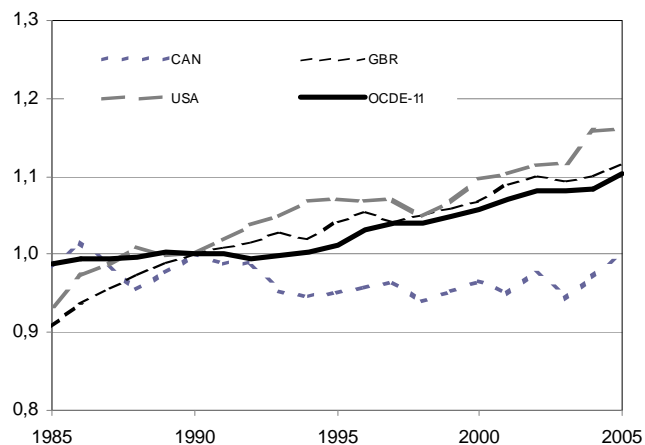
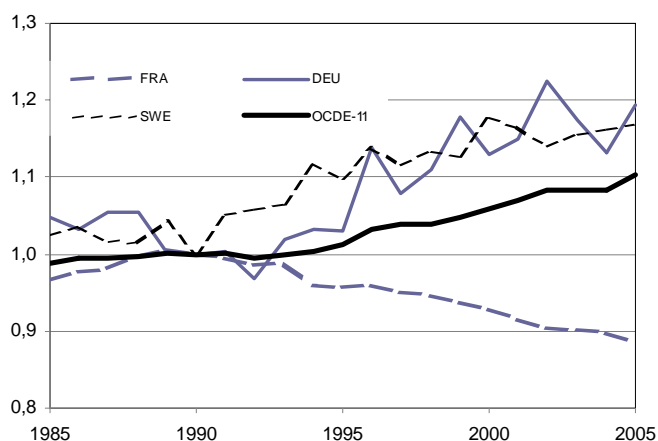
Pour revenir à la France, la figure 2.7 avait montré que le creusement des inégalités s'était principalement fait par la progression des écarts de durée travaillée, au moins jusqu'au milieu des années 1990. On ne dispose pas de graphique analogue pour les autres pays de l'OCDE, mais en coupe, la figure 2.9 montre que la prise en compte des durées travaillées accroît l'ampleur des inégalités de salaire dans pratiquement tous les pays. L'indicateur est cette fois l'indicateur de Gini. Ce graphique permet au passage de visualiser la position de la France en terme d'inégalité absolue, ce que ne permettait pas la figure 2.8. Cette position est une position médiane, avec un Gini des salaires à temps complets de 0,28, contre 0,43 pour les États-Unis. L'inclusion des individus ne travaillant qu'une partie de l'année ou à temps partiel fait passer ce coefficient de Gini à 0,32, soit environ 15% d'augmentation.

Pour ce qui concerne les très hauts salaires, on ne dispose pas de données internationales comparables à celles utilisées dans la section 2.5. On peut y substituer des informations sur la distribution de revenus. On a vu à la section précédente que ces informations ne sont pas équivalentes : le revenu est un concept mesuré au niveau du ménage, il agrège des salaires, des prestations et du revenu du capital. Mais l'évolution de la part du revenu global détenue par les 1% les plus riches donne une indication sur ce qu'on peut être les évolutions salariales de ce groupe. A cette aune, il apparaît que le mouvement qui s'est mis en place en France à la fin des années 1990 a été beaucoup plus précoce dans beaucoup d'autres pays. aux USA, ce sont 15% du revenu total qui était perçu par les 1% les plus riches en 2000, soit un doublement par rapport aux années 1980, où cette part était à peu près comparable à celle observée en France (sur cette comparaison, voir également Piketty, 2001).

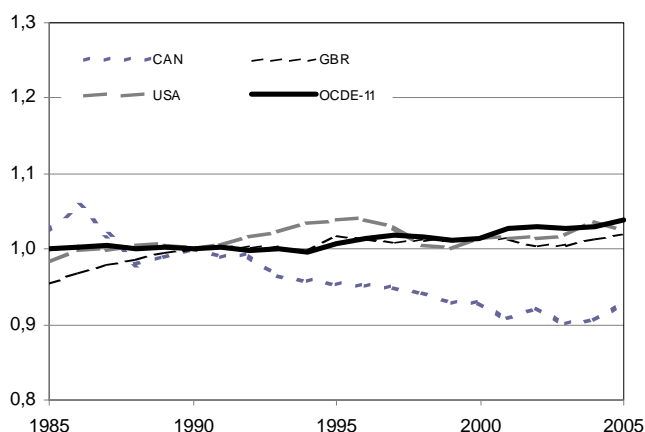
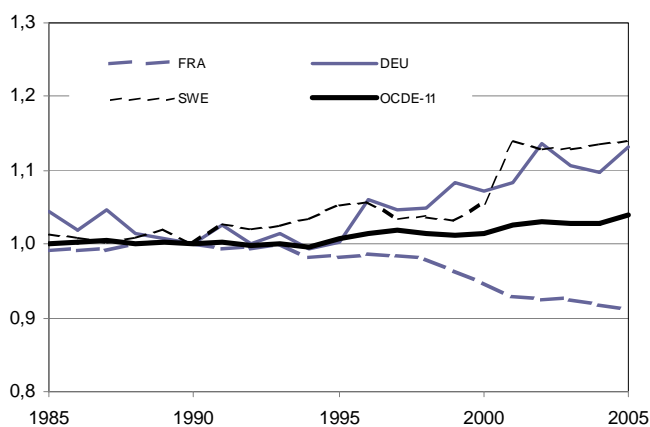
**Figure 2.9 : Tendances de la distribution des salaires des hommes travaillant à temps plein**

(Source : OCDE, 2008 ; indice 1990=1)

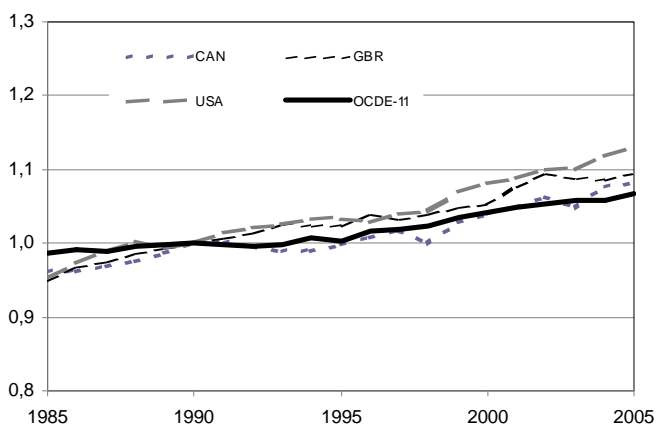
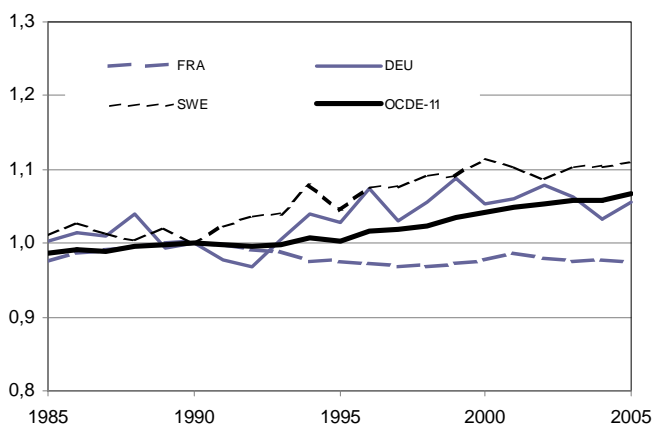
Ratio D9/D1



Ratio D5/D1

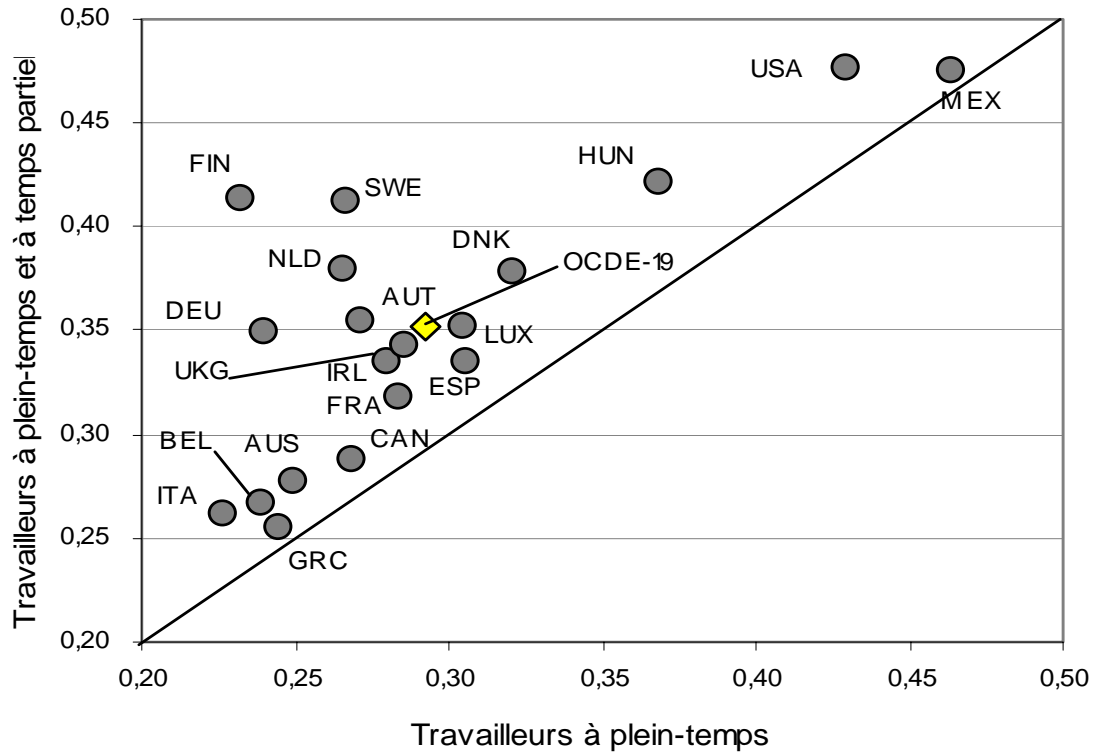


Ratio D9/D5



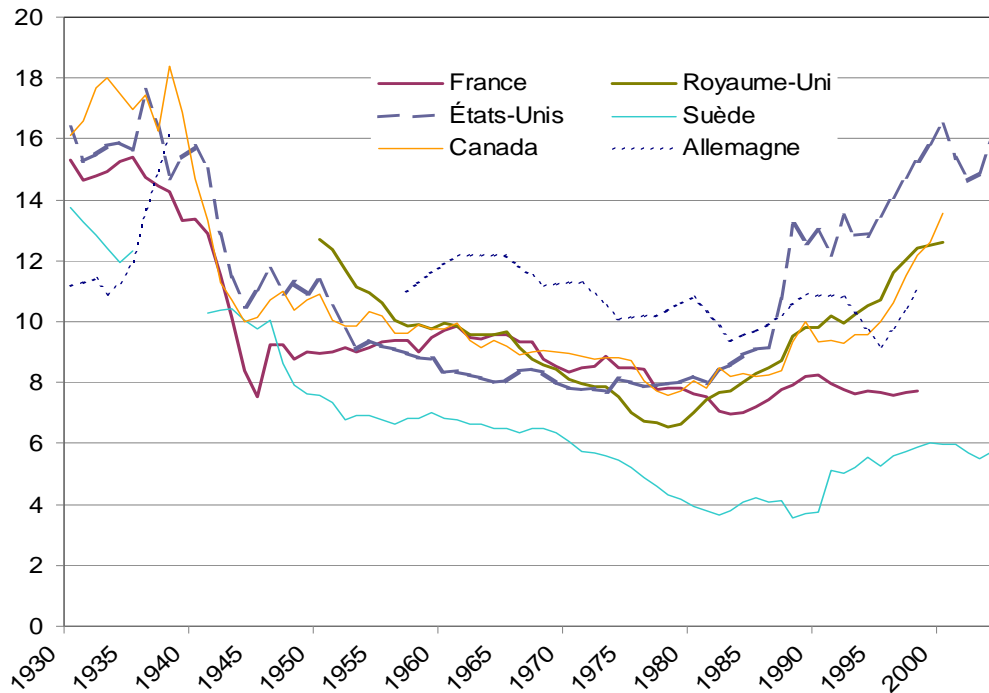
*Lecture : Entre 1990 et 2005, le rapport entre le 9eme décile et le premier décile des salaires est passé de l'indice 1 à l'indice 1,07, pour le groupe des 11 pays de l'OCDE inclus dans l'étude.*

**Figure 2.10 : Comparaison des inégalités de salaires des temps pleins et pour l'ensemble des travailleurs (hommes et femmes).** (Coefficients de Gini, année 2000 ; Source OCDE, 2008)



Lecture : En 2000, pour l'Italie, le coefficient de Gini des salaires était de 0,225 pour les salariés à temps plein et de 0,265 pour l'ensemble des salariés à temps plein et à temps partiel.

**Figure 2.11 : Part des revenus avant impôts perçus par les 1% les plus riches** (Source : OCDE 2008 d'après Leigh, 2007)



### 3. Répartition et utilisation du profit

L'objectif de cette partie est symétrique de celui de la partie précédente : il s'agit maintenant d'examiner à quoi est affecté l'excédent brut d'exploitation des entreprises. Pour les raisons présentées à la section 1.2, on revient au champ des sociétés non financières. Comme dans les deux parties précédentes, on va d'abord procéder à un constat global, puis s'intéresser à la variabilité microéconomique.

#### 3.1. Le constat macroéconomique

Le profit dont on analyse la répartition est l'excédent brut d'exploitation. Comme son nom l'indique, il s'agit d'un profit brut. En comptabilité d'entreprise, les profits, ou bénéfices, sont généralement calculés nets des dotations aux amortissements. La comptabilité nationale calcule également un amortissement du capital, ou consommation de capital fixe, mais les critères d'évaluation sont très différents de ceux utilisés par la comptabilité d'entreprise (encadré 3.1). C'est la raison pour laquelle on préfère décrire la répartition des profits bruts.

Par ailleurs, on en reste au moins temporairement à la définition usuelle de la comptabilité nationale qui exclut du profit la part qui en est redistribuée aux salariés. Ce profit brut se répartit donc entre cinq grands usages :

- le paiement de l'impôt sur les sociétés (IS) ;
- le versement d'intérêts, net des intérêts reçus ;
- la distribution de revenus aux propriétaires du capital et des terrains, nette des mêmes revenus reçus ;
- diverses autres opérations (prestations sociales versées au titre des régimes d'employeurs, nettes des cotisations reçues, primes d'assurance-dommages, nettes des indemnités reçues, autres transferts courants divers) regroupées en une seule catégorie ;
- l'épargne qui correspond au revenu qui reste disponible pour l'autofinancement des investissements ou l'alimentation de la trésorerie.

On peut analyser le poids de ces différents postes soit en pourcentage du total de l'EBE brut, soit en pourcentage de la VA. On combinera les deux modes de présentation.

En longue période, l'épisode le plus marquant est la contraction de l'épargne sous l'effet de la baisse des marges qui a fait suite au choc pétrolier (figures 3.1 et 3.2). La contraction de l'épargne s'est traduite par une réduction de l'investissement mais cette dernière a été de moindre ampleur (figure 3.3). Ceci veut dire qu'une part croissante de l'investissement a dû être assurée par le recours à l'endettement, ce qui s'est mécaniquement traduit par une remontée de la part des versements d'intérêt, dans un contexte où ces taux d'intérêts étaient particulièrement élevés. Le maximum de la charge d'intérêts des SNF est atteint en 1983 où elle représente 7,45% de la valeur ajoutée, et un peu plus de 30% de l'EBE, soit davantage que l'épargne.

Au milieu des années 1980, les SNF se désendettent massivement. Grâce à la baisse concomitante des taux d'intérêt, leur charge nette d'intérêts décroît progressivement et ne représente plus, à l'heure actuelle, qu'environ 3% de la valeur ajoutée et à peu près 10% de leur EBE.

### Encadré 3.1 La mesure du stock et de l'amortissement du capital des entreprises en comptabilité nationale

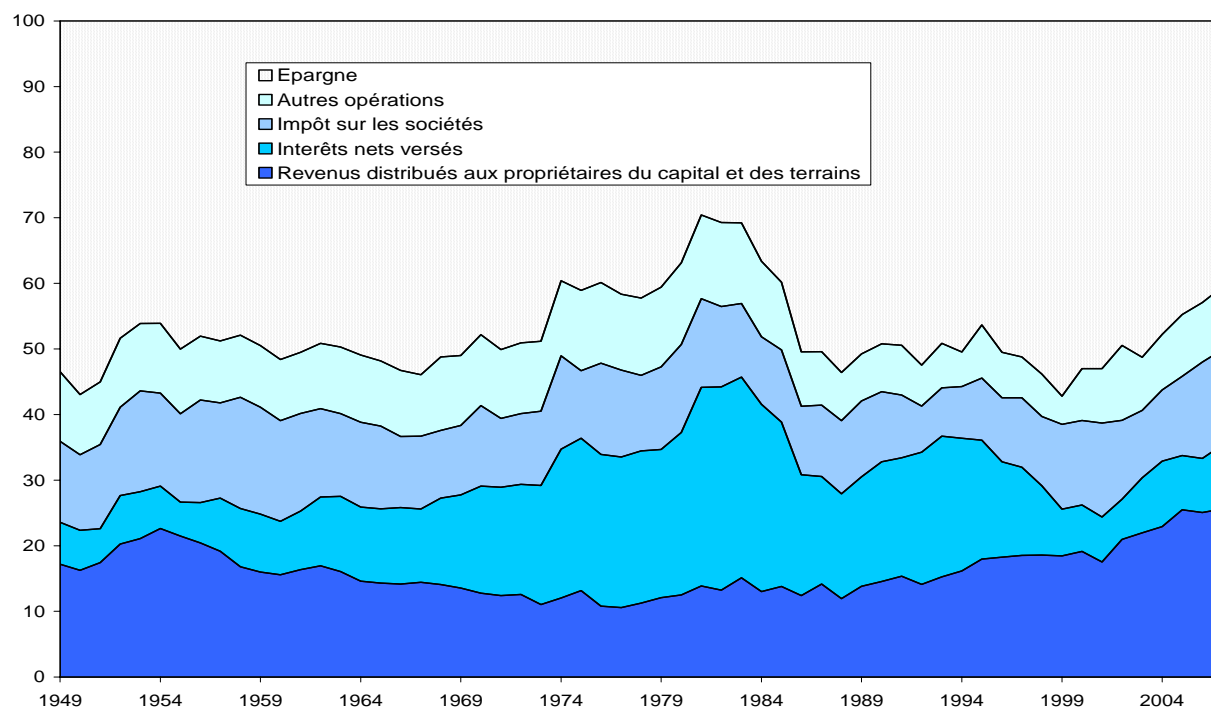
Les comptes de patrimoine permettent de relier la constitution de stocks (encours d'actifs, et de passifs dans le cas des comptes financiers, détenus par les différents secteurs institutionnels à un instant donné) à des flux économiques qui font évoluer le niveau des stocks. Ces variations de patrimoine se décomposent en des mouvements de valeur dus à la production (flux d'investissement), des mouvements indépendants de la production (dépréciations, découvertes, inventions, catastrophes...) et des variations de valeur uniquement liées à des changements de prix (réévaluations). La construction des comptes de patrimoine repose sur une méthode dite d'inventaire permanent : les stocks d'une période donnée sont obtenus comme la somme des flux passés, positifs ou négatifs.

Contrairement à la comptabilité d'entreprise qui valorise le stock de capital à son coût historique, c'est à dire à son coût d'acquisition, la comptabilité nationale le valorise à son coût de remplacement. C'est pourquoi les comptes de variations de patrimoine prennent en comp-

te des réévaluations. Ces réévaluations permettent de tenir compte de l'inflation dans les calculs de rentabilité du capital. Néanmoins, leur mesure est difficile car seule une partie des stocks est échangée sur le marché à chaque période. De manière conventionnelle à défaut d'autres information, la comptabilité nationale utilise les prix d'échange observés sur le marché à une période donnée pour réévaluer l'ensemble des stocks de la période précédente.

Une seconde divergence importante entre les deux systèmes comptables concerne la mesure des amortissements. La comptabilité nationale les nomme plutôt dépréciations ou consommation de capital fixe (CCF). Les entreprises amortissent leur capital en accordant un poids important à des considérations fiscales. Par exemple, la fiscalité peut encourager l'investissement en autorisant un amortissement accéléré du capital. Au contraire, la CCF de la comptabilité nationale est estimée à partir de modèles de durée de vie effective du capital.

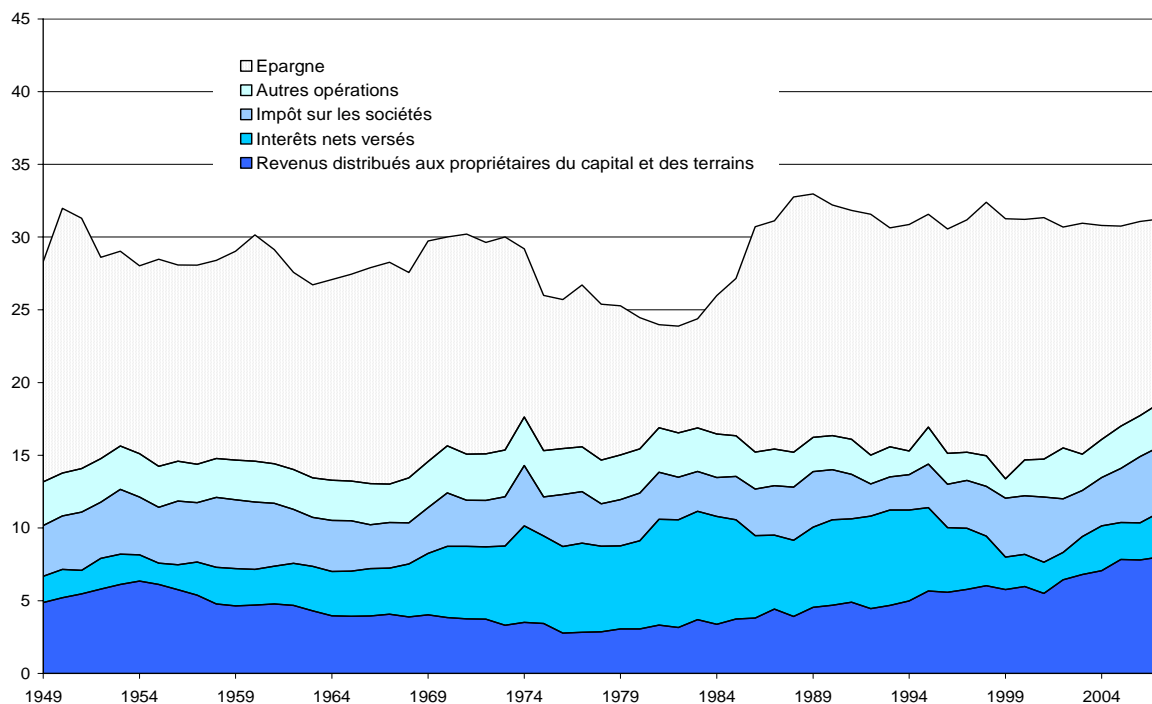
Figure 3.1. Composantes de l'excédent brut d'exploitation, en % de l'EBE



Source : Insee, Comptabilité nationale en base 2000

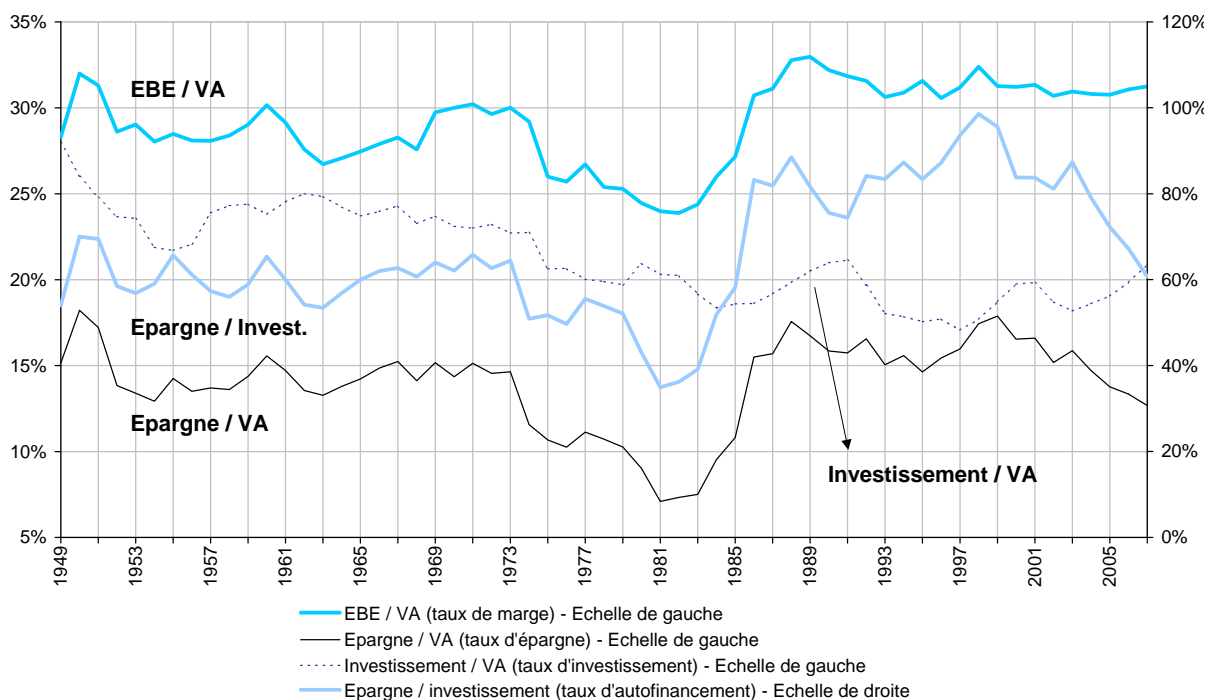


Figure 3.2. Composantes de l'excédent brut d'exploitation, en % de la VA



Source : Insee, Comptabilité nationale en base 2000

Figure 3.2. : Excédent brut d'exploitation, épargne et investissement des sociétés non financières



Source : Insee, Comptabilité nationale en base 2000

La remontée du taux d'épargne s'effectue cependant bien avant cette résorption de la charge d'intérêts. Elle est permise par la restauration globale de l'EBE à son niveau d'avant le choc pétrolier. L'épargne retrouve son niveau de départ à la fin des années 1980, et fluctue entre 15 et 17,5% jusqu'à la fin des années 1990. Elle est à nouveau en baisse depuis 1999 et elle est redescendue en 2007 à 12,7% de la valeur ajoutée. Cette fois-ci, la baisse n'est plus imputable à la contraction de la marge des entreprises mais à la croissance des revenus distribués. Il est donc nécessaire de se pencher plus en détail sur la nature de ces revenus distribués, qui avaient décliné des années 1950 au milieu des années 1970 et qui sont en hausse régulière depuis.

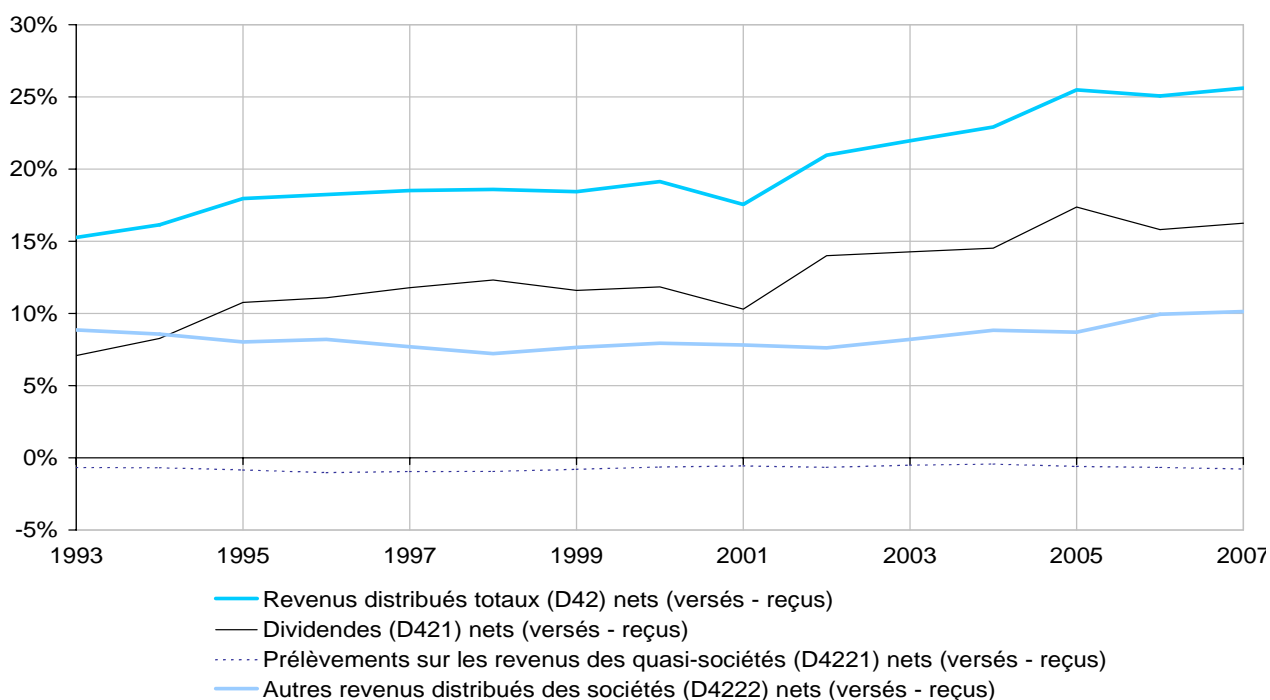
Depuis 1993, la comptabilité nationale distingue, au sein des revenus distribués des sociétés, les dividendes, les autres revenus distribués des sociétés et les prélèvements sur les revenus des quasi-sociétés.

- Les dividendes constituent un revenu de la propriété pour les actionnaires qui ont mis des capitaux à la disposition d'une société. La comptabilité nationale retient une définition assez large des dividendes puisqu'il peut s'agir de tout produit financier lié à une participation dans une entreprise assujettie à l'impôt sur les sociétés (IS). Ainsi, dès lors qu'une filiale d'entreprise assujettie à l'IS distribue un revenu à son entreprise mère, ce flux financier est classé avec les dividendes.
- Les autres revenus distribués des sociétés correspondent aux revenus distribués par les entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu. La comptabilité nationale leur fait distribuer l'ensemble de leur résultat à leur propriétaire. L'essentiel des autres revenus distribués des sociétés est le fait de sociétés en nom collectif (SNC), de sociétés civiles professionnelles (SCP) et de SARL.
- Les quasi-sociétés ont pour caractéristique de disposer d'une comptabilité particulière mais de ne pas être dotées de la personnalité juridique. Les prélèvements sur les revenus des quasi-sociétés sont les montants que les entrepreneurs prélèvent effectivement pour leurs propres besoins sur les bénéfices réalisés par les quasi-sociétés qui leur appartiennent. Qu'ils soient mesurés bruts ou nets, ces prélèvements n'ont qu'une contribution très marginale à l'ensemble des revenus distribués des SNF.

**Tableau 3.1 : Revenus distribués des SNF (montants en milliards d'euros, les chiffres entre parenthèses sont en % l'EBE)**

	Dividendes		Autres revenus distribués des sociétés		Revenus distribués totaux	
	bruts (versés)	nets (versés - reçus)	bruts (versés)	nets (versés - reçus)	bruts (versés)	nets (versés - reçus)
1993	40,1 (23,7%)	12,0 (7,1%)	15,0 (8,9%)	15,0 (8,9%)	55,2 (32,6%)	25,8 (15,3%)
2007	196,2 (65,6%)	48,6 (16,3%)	30,3 (10,1%)	30,3 (10,1%)	227,0 (75,9%)	76,6 (25,6%)

*Lecture : Les dividendes nets versés par les SNF en 2007 représentent 48,6 Md€ et 16,3 % de leur EBE.*

**Figure 3.4. : Revenus distribués nets des SNF en proportion de leur EBE**

Source : Insee - Comptabilité nationale en base 2000

Les dividendes constituent la composante la plus dynamique et déterminent l'évolution globale des revenus distribués des SNF (tableau 3.1 et figure 3.4). Les dividendes nets représentent 16% de l'EBE des SNF en 2007, contre seulement 7% en 1993. Les autres revenus distribués nets des sociétés sont plus stables et s'élèvent à environ 10% de l'EBE des SNF sur l'ensemble de la période. Au total, l'ensemble des revenus distribués nets représente 26% de l'EBE des SNF en 2007, contre seulement 15% en 1993.

Si on s'intéresse aux versements bruts plutôt que nets, le dynamisme des dividendes est encore plus impressionnant. Ils représentent les deux tiers de l'EBE des SNF en 2007, contre un peu moins d'un quart en 1993. Néanmoins, ce dynamisme est partiellement compensé par celui des dividendes reçus par les SNF. Cette distinction entre flux bruts et flux nets n'est pas pertinente pour les autres revenus distribués des sociétés. En effet, contrairement aux dividendes, les SNF ne reçoivent pas d'autres revenus distribués des sociétés.

L'augmentation des flux bruts de revenus distribués traduit non seulement l'augmentation de la part des actions et des autres titres de participation au bilan des SNF mais aussi l'intégration croissante des entreprises au sein de groupes. Le système statistique public ne permet pas, à l'heure actuelle, de distinguer précisément ces deux effets.

- Les comptes financiers des SNF ne permettent pas de mettre en évidence une augmentation tendancielle de la rémunération des actions et des autres participations depuis le début des années 1990, que cette rémunération corresponde uniquement aux revenus distribués des sociétés ou bien qu'on lui ajoute également les plus-values. Néanmoins, il convient de souligner la fragilité de l'évaluation des encours d'actions et

autres participations dans les comptes financiers. Cette fragilité est liée à la difficulté à valoriser les actions non cotées et au fait d'utiliser les prix de marché pour valoriser l'ensemble du stock d'actions cotées.

- Concernant les flux intragroupes, un moyen de les neutraliser, en partie, consiste à calculer les revenus distribués nets des SNF. De cette manière, les revenus reçus par les entreprises mères au sein du secteur des SNF annulent les revenus versés par leurs filiales appartenant au même secteur. On ne considère plus, alors, que la distribution de revenus à l'échelle du groupe. Il s'agit néanmoins d'une correction imparfaite. En effet, si les filiales et les têtes de groupes correspondantes ne font pas toutes partie du secteur des SNF, les flux nets de revenus distribués par les SNF n'annulent pas complètement les flux intragroupes. La croissance des revenus distribués nets des SNF pourrait donc être encore partiellement liée à leur intégration au sein de groupes dont les ramifications s'étendent à plusieurs secteurs institutionnels.

Quoi qu'il en soit, pour récapituler sur l'année 2007 (tableau 3.2), l'ensemble de l'EBE tel que définit par la comptabilité nationale allait pour 40% à l'autofinancement et 25,6% aux propriétaires du capital. Comme on l'a fait à la section 1.2.b, on peut considérer ce que donne la réintégration de l'épargne salariale à cette masse, sur la base d'un montant de l'ordre de 15 milliards d'euros. La dernière colonne du tableau 3.2 le fait en restreignant l'EBE aux revenus du capital et à l'épargne de l'entreprise, considérant que les autres postes sont des postes fixes sur lesquels l'entreprise n'a que peu de marge de manœuvre, au moins à court-terme. Selon un tel critère de définition du profit, ce dernier se partageait en un peu plus d'un tiers pour le revenu du capital (36%), une grosse moitié pour l'épargne (57%) et le restant pour la participation et l'intéressement (7%).

**Tableau 3.2 : Partage final du profit 2007, pour trois définition possibles du profit.**

	EBE seul	EBE+ epargne salariale	EBE restreint à l'épargne et aux revenus distribués, augmenté de l'épargne salariale
Epargne salariale		4,8	7,0
Revenus distribués aux proprié- taires du capital et des terrains	25,6	24,4	36,0
Interêts nets versés	9,8	9,3	
Impôt sur les sociétés	14,5	13,8	
Autres opérations	9,5	9,1	
Epargne de l'entreprise (capacité de financement)	40,6	38,6	57,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : INSEE, Comptes Nationaux et données DARES pour l'épargne salariale

### 3.2. *Constats microéconomiques*

Comme le partage de la VA, le partage du profit suit des modèles très variables d'une entreprise à l'autre. De fait, selon leur mode de financement, leur politique d'investissement ou les facilités qu'elles anticipent sur leur accès futur au crédit, les entreprises ont des pratiques d'utilisation de leurs revenus extrêmement variables. Pour étudier cette variabilité plus en détail, nous reprenons les comptes sociaux des entreprises déjà mobilisés dans la partie 1.3. Les données, issues des sources fiscales, contiennent chaque année les informations comptables (bilan et compte de résultat) pour les entreprises imposées au régime du Bénéfice Réel Normal (BRN), ainsi que pour celles soumises au régime simplifié d'imposition (RSI)<sup>20</sup>.

Ces bases de données mélangent évidemment des entreprises dont les poids économiques sont très différents. On a pris le parti de présenter des données brutes non pondérées par les tailles de ces entreprises. Ceci conduit à des valeurs moyennes très différentes des données de la comptabilité nationale (encadre 3.2.) mais permet de mieux rendre compte de la disparité des situations. Pour éviter toutefois que le constat ne soit complètement dominé par la situation du très grand nombre de PME, on sépare systématiquement les résultats obtenus pour ces PME, pour les entreprises intermédiaires et pour les grandes entreprises.

Contrairement à la section précédente, l'ensemble des résultats seront par ailleurs présentés en pourcentage de la VA plutôt que de l'EBE. Ce choix est en partie dicté par des considérations techniques. L'exploitation de données individuelles est en effet complexe et fréquemment perturbée par la présence de valeurs extrêmes. Ce problème est particulièrement fréquent lorsqu'on travaille sur des ratios: des dénominateurs très faibles pour certaines entreprises conduisent à des ratios très élevés qui rendent les moyennes peu interprétables. Ce problème est résolu par l'élimination de ces valeurs extrêmes<sup>21</sup>, et le calcul de ratios par rapport à la VA plutôt que par rapport à l'EBE permet que ces cas de valeurs extrêmes soient moins fréquents. On complète également la présentation des moyennes par la présentation de quartiles moins sensibles à ces valeurs extrêmes.

Les politiques de versement de dividendes apparaissent très différentes selon les tailles des entreprises. Les dividendes sont une distribution des profits de l'entreprise à ses actionnaires. Dans de nombreuses PME, le propriétaire-dirigeant est actionnaire unique. La décision de versement des dividendes perd beaucoup de sa signification. De fait, seules 16% des PME versent des dividendes (tableau 3.3). Cette proportion est trois fois plus importante pour les grandes entreprises. Pour les grandes entreprises qui en versent, ces dividendes représentent en moyenne 4,7% de la valeur ajoutée. Pour un quart d'entre elles, cette proportion est supérieure à 7% de la valeur ajoutée. Ce sont les entreprises dont la valeur ajoutée est la plus élevée qui versent le plus de dividendes. Le diagnostic est très différent lorsqu'on se place au niveau agrégé : le montant total des dividendes versés par les sociétés non financières atteint 17% de la valeur ajoutée totale (encadré 3.2.).

---

<sup>20</sup> Notons que si ces dernières sont très nombreuses, leur poids dans l'économie française est très faible. En 2006, près d'une entreprise sur deux était au régime simplifié, mais elles n'emploient que 6% de l'effectif salarié, et la somme de leurs valeurs ajoutées ne représente que 4% de l'ensemble.

<sup>21</sup> En pratique, on supprime systématiquement les entreprises dont la valeur ajoutée est négative ou nulle, ainsi que celles dont la valeur est supérieure à cinq fois l'écart interquartile. Les taux moyens sont ainsi plus interprétables (les quartiles sont peu sensibles à la présence de ces valeurs extrêmes)

**Encadré 3.2.****Pondération et comparaison avec les résultats de la comptabilité nationale**

Les estimations présentées dans le texte ont été établies sur l'ensemble des entreprises, sans considération de leur poids économique. On peut les recalculer en pondérant ces entreprises par leurs montants de valeur ajoutée. Cette approche donne des résultats plus comparables aux agrégats macroéconomiques : elle revient comptablement à rapporter la somme des grandeurs observées (par exemple, les intérêts versés) à la somme des valeurs ajoutées individuelles. Cette approche est moins sensible aux problèmes liés à la présence de très faibles valeurs ajoutées, difficiles à partager. Elle est en revanche moins informative sur les différences de comportements entre les entreprises.

Selon les deux points de vue, les résultats sont très différents (tableau ci-dessous). Sans surprise, les résultats non pondérés sont plus représentatifs des comportements des petites entreprises, et ont donc tendance à diminuer les différents postes (moins de charges d'intérêts, taux d'imposition

moyen plus faible, rapport de la trésorerie dans la valeur ajoutée plus élevée). L'écart est particulièrement important sur les dividendes : seules les entreprises dont la valeur ajoutée est très élevée versent des dividendes. C'est aussi le cas de l'investissement.

Les résultats pondérés sont plus proches de ceux de la comptabilité nationale. Mais ils en diffèrent néanmoins à la fois pour des raisons de champ et de concepts. Par exemple, s'agissant des dividendes, la comparaison avec les données de comptabilité nationale doit tenir compte de ce qu'il s'agit de flux bruts, dont une part importante peut être à destination d'autres sociétés non financières (en particulier les intérêts versés, dans le cadre de prêts intra groupes, ou les dividendes versés). La comptabilité nationale calcule à la fois des flux bruts et des flux nets consolidés au niveau des entreprises non financières. Les flux nets de dividendes sont près de quatre fois inférieurs aux flux bruts.

	Moyenne pondérée (taux en % de la VA)	Moyenne non pondérée (taux en % de la VA)
Intérêts versés	9,2%	1,9%
Impôts sur les bénéfices	3,5%	2,3%
Trésorerie	20,0%	31,5%
Investissement	16,4%	4,7%
Dividendes *	16,8%	0,9%

\* L'information n'est pas disponible pour les entreprises déclarant au titre du régime simplifié (RSI)

Source: fichiers BRN-RSI, INSEE, 2006

Lecture : en moyenne, les entreprises ont versés en 2006 1,9% de leur valeur ajoutée en charges d'intérêt. Lorsque l'on pondère chaque entreprise par le poids de sa valeur ajoutée dans la valeur ajoutée totale, ce taux moyen était beaucoup plus élevé : le montant total des intérêts versés représentait 9,2% de la valeur ajoutée totale. Cette différence s'explique par le fait que les entreprises les plus endettées sont celles dont la valeur ajoutée est la plus élevée.

Le poids des intérêts renseigne sur le niveau et le coût de l'endettement. Reflet d'un accès au financement bancaire difficile, les PME sont plus rarement endettées que les grandes entreprises : quatre PME sur dix n'ont pas versés de charges d'intérêt en 2006, alors que la quasi totalité des grandes entreprises et les entreprises intermédiaires étaient endettées

**Tableau 3.3: Part des dividendes dans la valeur ajoutée\***

		Moyenne	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> quartile
PME		0,9%	0,0%	0,0%	0,0%
<i>pour les seules entreprises versant des dividendes</i>	16,4%	5,5%	3,0%	5,3%	8,0%
Entreprises de taille intermédiaire		1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
<i>pour les seules entreprises versant des dividendes</i>	30,6%	4,9%	2,1%	4,4%	7,4%
Grandes entreprises		1,9%	0,0%	0,0%	2,7%
<i>pour les seules entreprises versant des dividendes</i>	41,0%	4,7%	2,0%	4,1%	7,2%

\* l'information n'est pas disponible pour les entreprises déclarant au titre du régime simplifié (RSI)

Source: fichiers BRN, INSEE, 2006

Lecture : En moyenne, la part des dividendes versés par les PME s'élève à 0.9% de leur valeur ajoutée. Ce montant très faible s'explique par le fait qu'une petite minorité des PME : 16,4% ont versés des dividendes. Si on se restreint à ces entreprises, les dividendes versés représentent en moyenne 5.5% de la valeur ajoutée des entreprises. Pour un quart des PME qui ont versés des dividendes (1<sup>er</sup> quartile), cette part était inférieure à 3%, pour la moitié (médiane), inférieure à 5.3%, et pour un quart (3<sup>ème</sup> quartile), supérieure à 8%

**Tableau 3.4. : Part des intérêts versés dans la valeur ajoutée**

		Moyenne	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> quartile
PME		1,9%	0,0%	0,5%	2,4%
<i>pour les seules entreprises endettées</i>	57,1%	3,2%	0,8%	2,0%	4,4%
Entreprises de taille intermédiaire		2,6%	0,3%	1,3%	3,6%
<i>pour les seules entreprises endettées</i>	95,3%	2,8%	0,4%	1,5%	3,8%
Grandes entreprises		2,7%	0,3%	1,2%	4,3%
<i>pour les seules entreprises endettées</i>	98,4%	2,8%	0,3%	1,2%	4,3%

Source: fichiers BRN-RSI, INSEE, 2006

Lecture : En moyenne, la part des intérêts versés par les PME s'élève à 1,9% de leur valeur ajoutée. Cependant, seulement 57,1% des PME ont versés des intérêts positifs en 2006. Si on se restreint à ces entreprises, les intérêts versés représentent en moyenne 3,2% de la valeur ajoutée des entreprises. Pour un quart des PME qui ont versés des intérêts (1<sup>er</sup> quartile), cette part était inférieure à 0,8%, pour la moitié (médiane), inférieure à 2,0%, et pour un quart (3<sup>ème</sup> quartile), supérieure à 4,4%

(tableau 3.4.). Pour le quart des PME les moins endettées, ces charges d'intérêt représentaient moins de 1% de la valeur ajoutée, alors qu'il était supérieur à 4% pour le quart le plus endetté. Une entreprise sur deux n'a pas déclaré de bénéfice imposable positif pour l'exercice 2006, ce qui se traduit par un impôt sur le bénéfice nul (tableau 3.4). Lorsqu'on se limite aux entreprises déclarant un bénéfice positif, le taux moyen représente en moyenne 5% de la valeur ajoutée. Ces taux sont très dispersés, et les montants sont, sans surprise, d'autant plus élevés que les entreprises sont grandes. Pour un quart des PME, ils représentent 1,6% de la valeur ajoutée, alors que pour un quart des grandes entreprises, dont le bénéfice est *a priori* nettement plus élevé, il est supérieur à 9,2%.

**Tableau 3.5 : Part de l'impôt sur les bénéficiaires dans la valeur ajoutée**

		Moyenne	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> quartile
PME		2,3%	0,0%	0,0%	3,2%
<i>pour les seules entreprises bénéficiaires</i>	46,8%	5,0%	1,6%	3,5%	7,2%
Entreprises de taille intermédiaire		4,1%	0,0%	2,0%	7,0%
<i>pour les seules entreprises bénéficiaires</i>	62,6%	6,0%	1,8%	4,6%	9,2%
Grandes entreprises		4,1%	0,0%	2,0%	7,0%
<i>pour les seules entreprises bénéficiaires</i>	69,4%	6,0%	1,8%	4,6%	9,2%

Source: fichiers BRN-RSI, INSEE, 2006

Lecture : En moyenne, la part de l'impôt sur les bénéficiaires versés par les PME s'élève à 2,3% de leur valeur ajoutée. Cependant, seules 46,8% des PME ont versés un impôt sur le bénéfice en 2006. Si on se restreint à ces entreprises, les impôts versés représentent en moyenne 5,0% de la valeur ajoutée des entreprises. Pour un quart des PME qui ont versés un impôt positif (1<sup>er</sup> quartile), cette part était inférieure à 1,6%, pour la moitié (médiane), inférieure à 3,5%, et pour un quart (3<sup>ème</sup> quartile), supérieure à 7,2%

**Tableau 3.6 : Investissement rapporté à la valeur ajoutée**

	Moyenne	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> quartile
PME	4,7%	1,2%	3,0%	6,8%
Entreprises de taille intermédiaire	5,0%	1,1%	3,3%	7,5%
Grandes entreprises	4,0%	0,8%	2,5%	5,8%

Source: fichiers BRN-RSI, INSEE, 2005-2006

Lecture : En moyenne, l'évolution des immobilisations corporelles des PME entre 2005 et 2006 représentent 4,7% de la valeur ajoutée de ces entreprises en 2005. Pour un quart des PME (1<sup>er</sup> quartile), il était inférieur à 1,2%, pour la moitié (médiane), inférieur à 3,0%, et pour un quart (3<sup>ème</sup> quartile), supérieur à 6,8%

**Tableau 3.7: Trésorerie rapportée à la valeur ajoutée**

	Moyenne	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> quartile
PME	31,5%	7,0%	18,3%	40,7%
Entreprises de taille intermédiaire	15,6%	1,2%	5,1%	16,2%
Grandes entreprises	10,9%	0,7%	2,8%	10,0%

Source: fichiers BRN-RSI, INSEE, 2006

Lecture : En moyenne, la trésorerie représentait 31,5% de la valeur ajoutée des PME de 2006. Pour un quart des PME (1<sup>er</sup> quartile), cette part était inférieure à 7,0%, pour la moitié (médiane), inférieure à 18,3%, et pour un quart (3<sup>ème</sup> quartile), supérieure à 40,7%

L'entreprise peut choisir d'investir une partie des richesses produites sur l'exercice. Une mesure de cet investissement est fourni par l'évolution des immobilisations corporelles entre 2005 et 2006 (pour les entreprises de 2005 qui étaient encore en activité l'année suivante). Elle représentait en moyenne 4,7% de la valeur ajoutée des entreprises de 2005 (tableau 3.6). A l'inverse de ce qu'on observe pour tout ce qui touche au financement des entreprises, les comportements d'investissements sont très proches entre les PME, et entreprises de taille



intermédiaires et les grandes entreprises. Ces proportions sont cependant très dispersés : un quart des entreprises ont investi moins de 1%, la moitié 3%, et un quart plus de 6%.

Par ailleurs, l'entreprise peut choisir de conserver une partie de ses revenus pour augmenter sa trésorerie. Celle-ci représente des liquidités immédiatement disponibles (sur un compte bancaire ou en caisse par exemple). Elle doit être positive pour permettre à l'entreprise de faire face à ses obligations à court terme. La trésorerie représente en moyenne un tiers de la valeur ajoutée (tableau 3.7). Derrière ce chiffre élevé, les situations sont très diverses selon les tailles d'entreprise. Pour la moitié des grandes entreprises, ce taux est inférieur à 2%, alors que pour la moitié des PME il est supérieur à 18% en 2006, les autres entreprises se trouvant dans une situation intermédiaire. Ce comportement de prudence peut être rapproché des difficultés de financement de certaines petites entreprises. Conserver un « matelas » de liquidités peut permettre à l'entreprise de faire face à des dépenses imprévues, dans un contexte où l'accès au crédit de court terme est difficile et/ou coûteux.

## Conclusion

Ce rapport vise à présenter l'essentiel des éléments disponibles sur le partage de la valeur ajoutée, la dynamique des salaires et l'utilisation des profits. On en résumera les principaux messages en dix points.

- (a) La mesure du partage de la valeur ajoutée nécessite de prendre un certain nombre de précautions. Le seul champ sur lequel cette mesure a un sens indiscutable est celui des sociétés non financières (SNF). Sur ce champ, le constat est celui d'une grande stabilité du partage jusqu'au premier choc pétrolier (une part des salaires superbruts dans la VA d'environ 70%), puis d'une forte déformation en faveur du travail suivi d'un mouvement contraire qui l'a ramené, dans la deuxième moitié des années 1980, à un niveau légèrement plus bas qu'avant le choc. Depuis cette date, le ratio des salaires superbruts à la valeur ajoutée a peu évolué, si on fait abstraction de la forte remontée qui a découlé du ralentissement de l'activité en 2008.
- (b) Dans ces conditions, les messages sur la stabilité ou la baisse du ratio sont très sensibles aux dates entre lesquelles on le compare. Il y a eu une stabilité parfaite entre 1987 et 2007, une forte baisse si on se réfère au point haut de 1982 -mais dont on admet généralement qu'il n'était pas un point d'équilibre-, et une baisse faible si on se réfère à la période d'avant 1974, pour autant que la comparaison à des dates aussi éloignées puisse être pertinente.
- (c) Élargir le constat à l'ensemble de l'économie se fait d'une manière qui est forcément très conventionnelle. Un point crucial est l'éclatement du revenu mixte d'exploitation des indépendants entre une part salariale et une part allant au capital. Plusieurs méthodes d'imputation peuvent être envisagées. Une correction grossière conduit à diagnostiquer une forte baisse par rapport aux années 1950, mais elle revient à considérer que la structure du non-salariat n'a pas changé depuis cette date, ce qui n'est pas le cas. Une méthode plus précise retombe sur une évolution assez proche de celle constatée sur le champ des SNF.
- (d) Ces problèmes de champ fragilisent fortement les comparaisons internationales. Selon les données disponibles, il semble cependant que la stabilité relative qu'on observe dans le cas de la France ne se retrouve pas dans d'autres pays développés où la part des salaires a tendance à régresser -notamment en Allemagne.
- (e) Ceci ne signifie pas que les salaires français ont connu une dynamique satisfaisante. La croissance des salaires nets depuis 20 ans est extrêmement faible. La première explication est la faiblesse de la croissance globale : une part constante de la VA reste en effet insuffisante à générer de fortes hausses de salaire lorsque la croissance est lente. Cette faible croissance s'observe de deux manières : soit à travers le faible dynamisme de la productivité apparente du travail, soit à travers la faiblesse du surplus distribuable chaque année, une fois rémunérées les quantités additionnelles de travail et de capital mises en œuvre dans la production.
- (f) Une seconde explication est la hausse de la part des salaires qui va au financement de la protection sociale. La France a fait le choix d'une protection sociale de haut niveau et dont la part dans le PIB a crû régulièrement sur la période analysée. Cette protection sociale contribue positivement aux conditions de vie de l'ensemble de la population,

mais elle conduit à un écart substantiel entre dynamique du salaire superbrut et du salaire net.

- (g) Une troisième explication est la montée de l'emploi précaire. Les salaires pondérés par les durées moyennes passées en emploi au cours de l'année –ce qu'on appelle le revenu salarial- sont encore moins dynamiques que le salaire moyen touché par un individu travaillant sans interruption tout au long de l'année.
- (h) Par ailleurs, même pour des salariés travaillant à temps complet tout au long de l'année, la croissance des salaires n'a pas été uniforme tout au long de l'échelle des revenus. Elle a été légèrement plus rapide au bas de l'échelle grâce aux politiques de revalorisation du SMIC. Elle a été relativement étale entre les 10 % les moins bien payés et les 10 ou même 5% les mieux payés, et elle s'est fortement accélérée sur les 10 dernières années pour les salariés situés tout en haut de la distribution : les 1% ou les 1 pour mille les mieux payés. Ceci a contribué au sentiment de déclassement relatif du salarié médian, progressivement rejoint par le bas de l'échelle et fortement distancé par l'extrémité haute de cette même échelle.
- (i) S'agissant des profits, leur utilisation a aussi connu des évolutions marquées. Le pic de déformation du partage de la VA au début des années 1980 s'était accompagné d'une forte montée de l'endettement des entreprises qui s'est résorbé depuis. La charge d'intérêts s'est ainsi réduite, essentiellement au profit des versements de dividendes. C'est en termes de flux bruts que les dividendes ont connu l'évolution la plus spectaculaire, mais celle-ci reste encore très importante pour les flux nets, dont la part dans la VA a pratiquement doublé depuis une dizaine d'années. Sur la période récente, cette progression des dividendes a été associée à une baisse de l'autofinancement des investissements.
- (j) Quelle que soit la variable étudiée, il faut insister sur la très grande diversité des situations des entreprises. Le présent rapport a fait un certain nombre d'efforts pour éclairer cette diversité, en remontant à la base des données d'entreprise. Ne bénéficiant pas du même travail de consolidation et d'harmonisation que la comptabilité nationale, ces analyses microéconomiques doivent être prises avec prudence, mais elles suffisent à montrer la difficulté à raisonner en termes de modèle unique.

## Références

- Aeberhardt, R., Pouget, J. et Skalitz, A. (2007) « Le revenu salarial et ses composantes: évolution et inégalités de 1978 à 2005 », *Les Salaires en France, Edition 2007*, Insee Références
- Aeberhardt, R. et Charnoz, P. (2008) « Trajectoire de revenu salarial en France 1993-2005 : Étude des variations du revenu salarial », *Les salaires en France : édition 2008*, Insee Références.
- Askenazy, P. (2003) « Partage de la valeur ajoutée et rentabilité du capital en France et aux États-Unis : une réévaluation », *Économie et Statistique*, n° 363-364-365.
- Canry, N. (2007) « Part salariale dans le PIB en France : Les effets de la salarisation croissante », *Revue de l'OFCE*, n° 100
- Chaput, H. et Cellier, R. (2008) « L'épargne salariale en 2006 : plus de 15 milliards , Premières d'euros distribués », *Premières Infos et Premières Synthèses*, n° 25.3, DARES.
- Ellis et Smith (2007), "The global upward trend in the profit share", *BIS working paper* n° 231.
- Evain, F. (2007) « Le salaire des chefs d'entreprise, moyennes et grandes », Insee première, n° 1150.
- Krueger, A.B. (2000) « Measuring Labor Share », *American Economic Review*, 89, 2, pp. 45-51.
- Lalanne, G., Pionnier, P.A. et Simon, O. (2009) « Le partage des fruits de la croissance de 1950 à 2008 : une approche par les comptes de surplus », *l'Économie Française, édition 2009*, Insee Références.
- Landais, C. (2007) *Les hauts revenus en France (1998-2006) : une explosion des inégalités ?* Document de travail de l'École d'Économie de Paris
- Lapinte, A. et Vanovermeir, S. (2009) « Du revenu salarial au niveau de vie », *Revenu et Patrimoines des ménages, édition 2009*, Insee Références.
- Leigh, A. (2007) « How closely do top income shares track other measures of inequality ? », *Economic Journal*, n° 117.
- OCDE (2008), *Croissance et inégalités - Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*.
- Piketty, T. (2001) « Les inégalités dans le long terme », in Atkinson, T., Glaude, M., Olier, L. et Piketty, T., *Inégalités Économiques*, rapport CAE n° 33.

Pionnier, P.A. (2009) « Le partage de la valeur ajoutée en France, 1949-2007 », Document de travail INSEE/DESE, à paraître.

Sylvain A. (2007) « Partage de la valeur ajoutée dans les pays industrialisés », *Revue de l'OFCE*, n° 100.

## Texte de la lettre de mission

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Paris, le 23 février 2009

Monsieur le Directeur général,

Au moment où notre pays, comme le reste du monde, traverse une crise économique d'une ampleur inédite, nous devons être capables de refonder notre modèle économique et social sur une éthique, celle du travail et d'un partage des richesses produites plus juste et plus efficace.

Il convient donc d'accorder une attention particulière à la répartition des fruits de l'effort collectif. C'est la raison pour laquelle, comme je l'ai proposé aux partenaires sociaux le 18 février dernier, je souhaite vous confier le soin d'animer une mission d'analyse, en étroite concertation avec les organisations syndicales et patronales les plus représentatives au plan national, autour du partage de la valeur ajoutée, du partage des profits et des écarts de rémunérations.

Je souhaite tout d'abord que vous puissiez présenter un diagnostic de l'évolution du partage de la valeur ajoutée au cours des dernières décennies, dans les entreprises privées comme dans les entreprises publiques. Votre analyse s'attachera à comparer la situation française à celle de ses principaux partenaires.

Monsieur Jean-Philippe COTIS  
Directeur général de l'INSEE  
18, boulevard Adolphe-Pinard  
75675 PARIS CEDEX 14

Vous veillerez ensuite à analyser l'évolution des écarts de rémunération entre salariés, en tenant compte, autant que faire se peut, des éléments fixes et variables qui la composent.

Enfin, vous étudierez l'évolution de la répartition des profits entre salariés, actionnaires et autofinancement.

Je souhaite que vous associiez les partenaires sociaux aux étapes clefs de votre réflexion, afin de dresser un état des lieux partagé et d'alimenter les discussions que je demande aux syndicats et au patronat d'ouvrir à l'issue de vos travaux.

Outre les capacités d'expertise et d'évaluation de la statistique publique, vous pourrez solliciter en tant que de besoin la Banque de France et l'Autorité des marchés financiers.

J'attache une importance toute particulière à cette mission et vous demande de bien vouloir me remettre vos conclusions au plus tard le 30 avril prochain.

Je vous remercie par avance de votre engagement dans ce chantier stratégique pour la rénovation de notre système économique et social.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Nicolas SARKOZY