

**"PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE, PARTAGE DES PROFITS
ET ECARTS DE REMUNERATION EN FRANCE"**

Secteur :	Economie, Développement Durable, Logement et Consommation
Domaine :	Economie

	Indice	Date
Version :	V1	30 juin 2010
Version :		
Version :		

	NOM Prénom	Fonction
Auteur(e) :	DIDIER Francine HAAS Jean-Luc	Chargée d'Etudes Secrétaire National
Approbation :	LECA Max	Chef de service
Validation :	HAAS Jean-Luc	Secrétaire National

BN du :	1 ^{er} mars 2010
Comité Directeur :	-

Diffusion :	Interne	Bureau National et Secteur économie
-------------	---------	-------------------------------------

Référence :	30-06-2010- Synthèse rapport COTIS et Positions CFE-CGC V1.doc
-------------	--

Synthèse

Cette note, en aucun cas exhaustive, présente en première partie les principales conclusions du rapport COTIS¹ missionné par le Président de la République [B1] pour déterminer d'une part l'évolution de la répartition de valeur ajoutée et, d'autre part, celle des salaires. Dans cette étude très fouillée, la commission Cotis met en évidence une stabilité de la part salariale dans la valeur ajoutée depuis une vingtaine d'années tout en mentionnant des évolutions salariales contrastées.

La CFE-CGC souligne cependant que la Comptabilité Nationale englobe l'ensemble des revenus dans le poste "salaires" y compris l'épargne salariale, les avantages en nature... Sur la part des salaires réels bruts dans le partage de la VA, ceci crée donc une distorsion dans l'analyse de rang 1 nécessitant une analyse plus approfondie.

¹ Monsieur Jean-Philippe COTIS Directeur Général de L'INSEE.

Le rapport Cotis constate également que les dividendes nets versés aux actionnaires ont plus que doublé entre 1993 et 2007 passant de 7,1 % à 16,3 % des profits.

Au total, la part relative des profits bruts et des salaires dans la valeur ajoutée est stable depuis quinze ans. Certes, mais pour la CFE-CGC **cette apparente stabilité cache, d'une part un accroissement significatif de l'épargne salariale** dans le cadre de politiques de rémunérations globales mises en place ces dernières années par les employeurs et, **d'autre part, une augmentation importante des dividendes** correspondant à une baisse tout aussi importante de la charge d'intérêt. La baisse des taux d'intérêt, amorcée au milieu des années 1990, a été accaparée par les actionnaires.

En deuxième partie, nous exposons la position de la confédération CFE-CGC sur le dossier de la juste répartition de la valeur ajoutée. Face aux employeurs de plus en plus tentés de flexibiliser les coûts avec un ensemble d'éléments salariaux complémentaires, la CFE-CGC préconise de :

- Garantir l'évolution salariale, *a minima* par la couverture de l'inflation ;
- La mise en place d'un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jour. Ce salaire doit être égal au plafond de la sécurité sociale (2.885 € bruts/mois pour 2010).
- La création d'un salaire minimum de base de référence « Cadre ». Ce salaire doit être égal au salaire charnière de l'Agirc (3.194,41 € bruts/mois en 2010).
- Garantir l'équilibre financier de la protection sociale² par une évolution salariale fonction des gains de productivité ;
- Trouver, pour les agents en retraite, qui ne bénéficient ni du Glissement Vieillesse Technicité (GVT promotions, reclassements...) ni des mesures complémentaires (épargne salariale...), une solution pérenne assurant le maintien de leur retraite en monnaie constante.

La CFE-GC prône la mise en place d'une politique d'épargne salariale dans toutes les entreprises, dans une logique d'intégration du partage du profit et de création de valeur, sous réserve qu'elle ne se fasse pas au détriment des salaires comme c'est le cas depuis une dizaine d'années, pour un montant de 8 Mds€.

En vue de la préparation de la retraite, la CFE-CGC est également favorable à la mise en place de mécanismes d'épargne de long terme aidés par le employeurs avec les outils existants et encadrés par la loi : Article 83, Plan d'Epargne Retraite collectifs.

La CFE-CGC propose qu'un **Grenelle des rémunérations** se tiennent afin d'aborder la question des salaires et du partage de la Valeur Ajoutée. L'attente des salariés est forte sur ce thème.

Quoi qu'on dise, fasse ou déclare, outre sa juste répartition, il est avant tout essentiel d'augmenter la taille du gâteau. Dit autrement, **seule une croissance durable permettra d'atteindre le plein emploi, de mieux répondre aux déficits publics** (dont celui lié à la protection sociale dans son ensemble) **et, au niveau microéconomique, de pallier les ressentis exprimés *intuitu personae*.**

² Sur ce point la CFE-CGC prône l'augmentation de l'assiette par une cotisation sociale sur la consommation.

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : SYNTHESE DU RAPPORT DIT « COTIS »

I. Rappels

1. Les développements qui suivent se font en terme de comptabilité nationale (CN)

2. Définition de la valeur ajoutée (VA)

2.1. Au niveau macroéconomique

2.2. Au niveau microéconomique

3. Facteurs impactant le partage de la VA

3.1. Au niveau macroéconomique

3.2. Au niveau microéconomique

4. Du chiffre d'affaires à la VA et à sa décomposition : partage de la VA

4.1 La rémunération du travail, ou rémunération des salariés ou salaires

4.2 L'EBE (Excédent Brut d'Exploitation) ou profits bruts ou taux de marge

II. Evolution du partage de la VA

1. Evolution du ratio de partage

2. Part de la rémunération des salariés dans la VA en 2007

2.1. Au niveau macroéconomique

2.2. Au niveau microéconomique

a) Les disparités individuelles de plus en plus marquées

b) Des pratiques d'entreprises très différentes

3. Répartition et utilisation de l'EBE ou du profit brut (champ des SNF)

3.1. Au niveau macroéconomique

3.2. Au niveau microéconomique

4. Evolution des dividendes

4.1. Au niveau macro-économique

4.2. Au niveau micro-économique

5. Re-basculer l'épargne salariale du côté des profits ?

6. Comparaison internationale

DEUXIEME PARTIE : ANALYSE COMPLEMENTAIRE DU RAPPORT COTIS ET POSITIONS DE LA CFE-CGC

I. Des revenus dont l'évolution est très disparate

1. Evolution de l'épargne salariale sur la période 2000-2007

2. Une petite loupe sur les stock-options !

3. Un facteur déterminant, le nombre et la qualité des emplois et les évolutions asymétriques

4. Le cycle étudié a sa spécificité tant en durée qu'en temporalité

5. Une baisse du prix de l'argent accaparée par l'actionnaire

6. Une augmentation des plus-values pour les seuls détenteurs de patrimoine...

II. Pour la CFE-CGC, quelles propositions constructives ?

1. Une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) digne de ce nom

2. Une individualisation négociée des salaires

3. La mise en place d'un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jour

4. La création d'un salaire minimum de base de référence « Cadre »

III. Développer l'épargne salariale, dans des limites raisonnables

- 1. PEE ou PEG : des outils qui doivent être bien utilisés**
- 2. Modifier le calcul de la participation**
- 3. Ne pas confondre les dispositifs de Participation et d'Intéressement**
- 4. Actionnariat salariés**
- 5. Mécanismes complémentaires**
- 6. Stock-options**

IV. Pour résumer et conclure

BIBLIOGRAPHIE

PREMIERE PARTIE : SYNTHESE DU RAPPORT DIT « COTIS »

Dans cette première partie nous analyserons le rapport "COTIS"³.

I. Rappels

1. Les développements qui suivent se font en terme de comptabilité nationale (CN).

Ils concernent les **Sociétés Non Financières (SNF)** c'est-à-dire les unités institutionnelles produisant des biens et des services non financiers.

2. Définition de la valeur ajoutée (VA)

2.1 Au niveau microéconomique

La valeur ajoutée d'une entreprise correspond à la différence entre sa production sur le territoire national et ses consommations intermédiaires utilisées pour produire les biens et/ou les services qu'elles commercialisent.

2.2 Au niveau macroéconomique

La valeur ajoutée au niveau d'un secteur ou de l'économie correspond à la somme des valeurs ajoutées des agents économiques : SNF, ménages (hors entreprises individuelles), administrations publiques, secteur financier, entreprises individuelles.

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
Total des secteurs résidents	1 695,0	

Source : Insee, Comptes nationaux, base 2000 ; valeur ajoutée au prix de base.

³ B1. Cf. bibliographie.

Plus globalement, dans le corps du présent rapport, on note [Bi] les différents renvois bibliographiques figurant en dernière page du document.

En 2007, la valeur ajoutée française, était de 1.695 Mds€. Le Produit Intérieur Brut (PIB) est de 1.894,6 Mds d'€⁴

56,5% de celle-ci, soit 957,1 Mds€, émanaient des SNF.

3. Facteurs impactant le partage de la VA

3.1 Au niveau macroéconomique

La mondialisation, qui se caractérise par une spécialisation géographique des activités de production, peut avoir un effet sur le partage de la VA par la baisse des prix et une pression à baissière sur les salaires.

3.2 Au niveau microéconomique

La répartition de la VA dépend :

- Du secteur,
- De son degré d'exposition à la concurrence internationale,
- De l'intensité du recours à la main d'œuvre,
- De son intensité capitalistique,
- Du statut de l'entreprise (indépendante, groupe, cotée ou non),
- De la taille de l'entreprise,
- De la position de l'entreprise dans la chaîne de production (sous-traitant ou donneur d'ordres),
- De son mode de financement (cotée ou non),
- De l'ancienneté de l'entreprise (la part de la rémunération est décroissante avec l'âge de l'entreprise).

4. Du chiffre d'affaires à la VA et à sa décomposition : partage de la VA

Pour une entreprise, comme illustré sur la figure 1 page suivante, on détermine les soldes intermédiaires de gestion dont la VA qui est obtenue en soustrayant les achats du chiffre d'affaires. La valeur ajoutée se partage en deux grands postes (dont les dénominations varient) :

- La rémunération du travail,
- L'excédent brut d'exploitation (EBE).

⁴ L'écart s'explique par environ 210 Mds d'€ d'impôts sur les produits (TIPP, droits de mutation, alcools et tabacs) et de -12 Mds d'€ de subventions sur les produits.

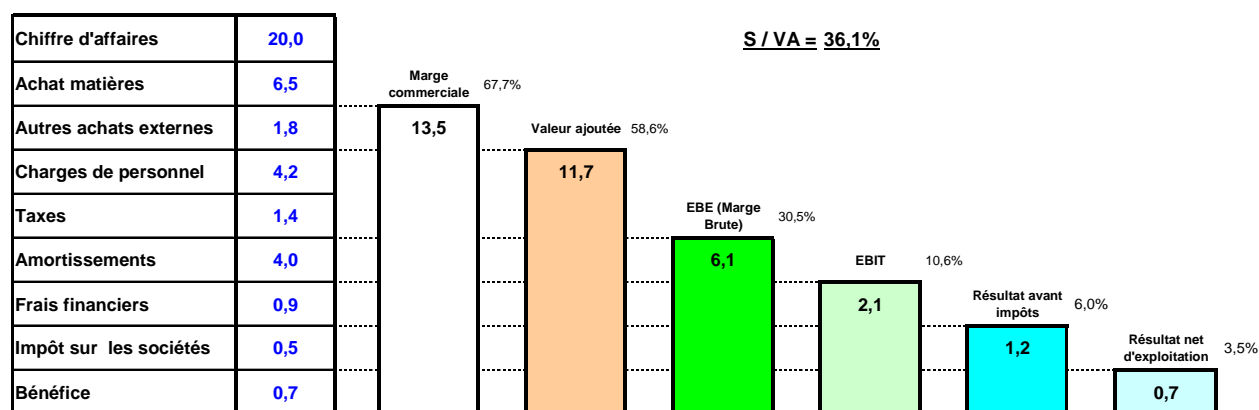
4.1 La rémunération du travail, ou rémunération des salariés ou salaires **qui** comprend :

- a. Salaires et traitements bruts (ou rémunération de base),
- b. Cotisations sociales patronales effectives ou imputées,
- c. Primes,
- d. Rémunération des congés payés et jours fériés,
- e. Participation et intéressement (épargne salariale),
- f. Avantages en nature.

Remarque : les stocks options ne sont pas comptabilisées dans la rémunération des salariés en CN en raison d'un manque d'informations fiables sur leurs montants globaux.

Analyse Financière : Les différentes marges

Figure 1 : Soldes intermédiaires de gestion par ex pour une entreprise très capitalistique



4.2 L'EBE (Excédent Brut d'Exploitation) ou profits bruts ou taux de marge

C'est le solde qui reste après paiement de la rémunération du travail. Il est redistribué entre :

- a. L'impôt sur les sociétés (IS),
- b. Les intérêts nets d'emprunts (actuellement 3% de la VA ou environ 10% de l'EBE),
- c. Diverses opérations (prestations sociales des régimes d'employeurs nettes de cotisations perçues, primes d'assurance dommage, autres transferts courants),
- d. La distribution nette de revenus aux propriétaires du capital dont :
 - i. Les dividendes,
 - ii. Les autres revenus distribués par les entreprises non soumises à l'IS,
 - iii. Les prélèvements sur les revenus des quasi-sociétés, opérés par les entrepreneurs pour leurs besoins (rémunération...)
- e. L'épargne qui se répartit entre :
 - iv. L'autofinancement des investissements,

II. Evolution du partage de la VA

1. Evolution du ratio de partage

Depuis le début des années 1990 et jusqu'au début de la crise en 2008, **le partage de la VA est stable** : 67% de la VA allant aux "salaires" et 33% aux "profits".

Le rapport Cotis, publié le 13 mai 2009, ne prend pas en compte les données pour l'année 2008, celles-ci n'étant pas consolidées lors de sa rédaction finale. A l'époque, le rapport soulignait que le recul de l'activité économique relatée dans les comptes trimestriels disponibles pour 2008 se traduirait par une remontée de la part des salaires dans le partage de la VA.

Remarque CFE-CGC : Hypothèse probable puisque les salaires se contractent moins rapidement que la production. Il serait intéressant qu'un complément au rapport Cotis soit fait sur ce point.

2. Part de la rémunération des salariés dans la VA en 2007

2.1. Au niveau macroéconomique

Stabilité du partage de la VA ne veut pas dire dynamisme salarial

Sur les 20 dernières années on observe :

- Une stabilité du partage de la VA. Pourtant, un sentiment de très faible dynamisme salarial persiste. Celui-ci s'explique notamment par le fait qu'un même volume de revenu du travail ou de capital recouvre des situations très différentes : un facteur de production rare très rémunéré ou au contraire un facteur de production abondant et donc peu rémunéré.
- Un ralentissement des gains de productivité lié à une progression lente et similaire de la productivité du travail et des salaires bruts par tête,
- Une augmentation du nombre de salariés,

- Un ralentissement de l'évolution du pouvoir d'achat du salaire brut,
- Un salaire net moindre qui s'explique par le poids croissant de la protection sociale (salaire différé),
- Des très hautes rémunérations qui ont augmenté beaucoup plus vite que les autres.

Le rapport Cotis montre également que la part :

- Des dividendes s'est sensiblement accrue ces dernières années ;
- Réparti aux salariés sous forme d'intéressement est restée faible mais en nette progression.

Il est donc nécessaire pour saisir la part de la VA affectée au poste rémunération du travail de passer de la VA à la masse salariale et au salaire net moyen.

Remarque : ici l'analyse porte sur toute l'économie et non pas sur le seul champ des SNF.

En termes réels, c'est-à-dire déflatée de l'indice des prix, la valeur ajoutée progresse depuis 1977 sur un "trend" de +2%/an. Depuis la fin des années 80, la productivité apparente du travail (rapport entre la VA et l'effectif) et le salaire superbrut⁵ évoluent au même rythme.

Depuis 1990, **le surplus de productivité distribuable aux salariés a été de +0,7 point de PIB/an** contre plus de 2 points de PIB/an dans les années 80. Cela ne s'explique pas par une déformation du partage de la VA au profit de l'EBE mais par **le ralentissement des gains de productivité.**

Remarque CFE-CGC : il aurait été intéressant que le rapport explique ce ralentissement des gains de productivité.

Si l'on considère ensuite le salaire net.

A partir de la fin des années 80 **la hausse des cotisations sociales affectant la part salariale a presque triplé sur une vingtaine d'année en part du salaire superbrut.**

Sur les trente dernières années, les salaires nets de 2007 ne représentent que 1,2 fois ceux de 1983, point haut du partage de la VA en faveur des salaires, **les salaires nets progressent donc très faiblement.** Cette évolution s'explique par :

⁵ Le salaire superbrut (ou coût salarial) est constitué par l'ensemble des dépenses de l'entreprise pour l'emploi d'un salarié. Il se répartit en un coût direct (salaires bruts, avantages salariaux [avantages en nature, intéressement et participation]) et un coût indirect (cotisations patronales légales et conventionnelles, charges diverses [formation professionnelle, frais de transport, oeuvres sociales]).

- **La faiblesse de la croissance** : une part constante de la VA reste insuffisante à générer de fortes hausses de salaires lorsque la croissance est molle. Cette faible croissance s'observe de deux manières :
 - o à travers le faible dynamisme de la productivité apparente du travail,
 - o à travers la faiblesse du surplus distribuable chaque année, une fois rémunérées les quantités additionnelles de travail et de capital mises en oeuvre dans la production.

- **La hausse de la part des salaires allant au financement de la protection sociale.**
 La France a fait le choix d'une protection sociale de haut niveau 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.**

- Une troisième explication est la montée de l'emploi précaire.

Depuis le milieu des années 90, on enregistre une baisse des cotisations employeurs liée aux allègements de charges sur les salaires. Cette baisse aurait pu entraîner un partage de la VA en faveur des profits bruts (EBE) cela n'a pas été le cas. Elle a servi à **augmenter le nombre d'emplois** et à augmenter le salaire horaire minimum dans le cadre de la mise en place des 35h.

Toutefois les statistiques de salaires par tête ne tiennent pas compte des différences de rémunération qui existent entre les salariés déjà en emploi et les salariés travaillant à temps complet ou non. Ainsi, les salariés ayant travaillé à temps complet toute l'année entre 2001 et 2006 ont vu leur salaire net moyen progresser de +2,1% en euros constants alors que le salaire net moyen par tête de l'ensemble des salariés n'a augmenté sur cette période que de +0,9% l'an.

Du salaire net par tête au revenu salarial

Le salaire moyen par tête = masse salariale/nombre moyen de personnes en emploi (ETP) sur l'ensemble de l'année.

Le revenu salarial = masse salariale/ nombre de personnes ayant eu un emploi dans l'année mais pas forcément toute l'année. **Selon cet indicateur, les salaires ont quasiment stagné sur ces trente dernières années.**

Ainsi entre 1976 et 2007 le salaire net médian a progressé de 19%. Le revenu salarial a progressé de façon beaucoup plus lente en raison notamment du développement des formes atypiques du travail, en un mot de la précarisation de l'emploi à partir de la fin des années 80.

Remarque CFE-CGC : Le rapport ne donne pas le taux de croissance du revenu salarial sur la période 1976-2007. De ce fait on ne peut pas faire de comparaison avec l'évolution du salaire médian.

Il n'y a donc pas d'incohérence entre la stabilité du partage de la VA et la faiblesse du dynamisme salarial sur les dernières décennies. Toutefois, il n'en demeure pas moins qu'il existe de grandes disparités au niveau microéconomique lorsque l'on considère les situations salariales individuelles (nous le verrons plus loin).

2.2. Au niveau microéconomique

a) Les disparités individuelles de plus en plus marquées

- Les salaires nets des temps complets

Depuis 30 ans le rapport entre le salaire minimum du neuvième décile (D9) à la médiane (D5) est stable : aux alentours de 2.

En revanche le rapport D9/D1 est passé de 3,09 en 1984 à 2,97 en 2006. **Cela s'explique par l'évolution marquée à la hausse du Smic.**

- Le revenu salarial :

Le ratio D9/D1 correspondant au revenu salarial est égal à 25 soit huit fois celui correspondant aux salaires nets à temps complet.

Remarque CFE-CGC : On mesure ici l'impact de la précarité de l'emploi via cet indicateur, tout le poids de l'emploi atypique (écarts en nombre de jours payés dans l'année) et du travail à temps partiel (écarts de salaire journalier) dans notre économie et ses incidences sur le partage de la richesse notamment.

La faible croissance du revenu salarial sur les 30 dernières années s'explique aussi par la mobilité salariale c'est-à-dire par l'évolution ou non dans des situations de travail plus favorables. Ainsi entre 1996 et 2006 :

- 42% des salariés se sont maintenus dans leur tranche salariale,
- 31% des salariés a progressé dans la hiérarchie salariale,
- 26% d'entre eux ont régressé.

Soulignons donc que les grandes variations individuelles du revenu salarial viennent des variations du volume horaire plus que du salaire horaire.

Remarque CFE-CGC : cela confirme l'impact négatif du développement du travail à temps partiel (d'autant plus quand il n'est pas choisi) sur la répartition de la richesse.

- Les très hauts salaires (cf. tableau 2.2)

Le haut de la distribution salariale D9 recouvre 1,3 million de salariés dont 83% de cadres et 14% de population intermédiaire. Sur les 10 dernières années, le D9 a évolué au même rythme que la médiane. **Mais, dans ce décile, il existe une très grande disparité salariale qui creuse des écarts de plus en plus importants.**

En 2006, les 1% de salariés à temps complet les mieux rémunérés (le dernier centile), soit 130.000 personnes, ont perçu un salaire brut supérieur à 119.940 €, soit cinq fois le salaire médian. 13.000 d'entre eux (1 pour mille) ont même perçu plus de 297.600 €.

Si le salaire moyen du D9 a augmenté de 0,6%/an celui du M999, le 0,1% des salariés les mieux payés, a augmenté de +2,5% par an.

Remarque CFE-CGC :

Notons que les travaux de Camille Landais (chercheur à l'École d'Économie de Paris) mettent en évidence que le M9999, le 0,01% les mieux payés (salaires supérieurs à 1.500.000 €) a cru de 5,2% par an !

On constate donc **une augmentation significative des inégalités salariales**, non perceptibles lorsqu'on s'intéresse aux indicateurs traditionnels bâtis sur les déciles de salaires.

Au final, la part de la masse salariale perçue par le dernier centile s'est accrue d'un point en 10 ans, passant de 5,5% en 1996 à 6,5% en 2006 !

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 ^{er} décile	16581	1,0%	1,0%	1,0%
2 ^{ème} décile	18606	0,9%	0,8%	1,0%
3 ^{ème} décile	20429	0,8%	0,6%	0,9%
4 ^{ème} décile	22377	0,6%	0,5%	0,8%
5 ^{ème} décile	24595	0,6%	0,4%	0,7%
6 ^{ème} décile	27384	0,6%	0,4%	0,7%
7 ^{ème} décile	31189	0,6%	0,4%	0,7%
8 ^{ème} décile	37218	0,6%	0,5%	0,6%
9 ^{ème} décile	49752	0,6%	0,7%	0,6%
95 ^{ème} centile	65647	0,7%	0,8%	0,5%
98 ^{ème} centile	92694	0,8%	1,2%	0,5%
99 ^{ème} centile	119940	1,1%	1,7%	0,6%
999 ^{ème} millile	297605	2,5%	3,1%	2,0%

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

- Revenu salarial et niveaux de vie après transferts

La variabilité des revenus salariaux explique 40% de celle des niveaux de vie. Entre 1996 et 2005, l'écart de niveau de vie entre le premier et le dernier quartile est resté stable. En moyenne, le revenu moyen après redistribution est inférieur d'environ 6% au revenu moyen avant distribution quel que soit le quartile de revenu salarial considéré. Cela s'explique par la stabilité de l'impact des transferts sociaux et fiscaux.

b) Des pratiques d'entreprises très différentes

Du fait d'une combinaison des facteurs travail et capital variable selon l'entreprise ou le secteur considéré et des facteurs vus en I.3., les pratiques de répartition de la VA sont différentes.

Il y a dans les faits une grande variabilité du ratio salaires/VA

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

En %	Moyenne	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} 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)

Champ et source : SNF, fichiers BRN-RSI, Insee, 2006

Dans les PME et les entreprises de taille intermédiaires (entre 250 et 5 000 salariés ou CA compris entre 50 M € et 1,5 Mds €), **la masse salariale représente en moyenne 67% de la VA.**

Ce ratio s'établit à 56% dans les grandes entreprises (entreprises ayant plus de 5.000 salariés ou un CA supérieur à 1,5 Mds €).

Si la moyenne nationale est de 67%, il est intéressant de noter que la moitié des PME a une part des salaires dans la VA supérieur à 73%.

Remarque : si l'on tient compte des effets sectoriels, de l'âge et du statut juridique de l'entreprise la part de la VA destinée à la rémunération des salariés est de 16 points plus favorable dans les PME que dans les grandes entreprises.

Il est cependant important de souligner que la part des salaires dans la VA ne traduit pas la plus ou moins grande "générosité" des pratiques de rémunérations de l'entreprise (ou d'un secteur). Pour cela, il faut analyser la structure et l'intensité de la main d'œuvre et, d'autre part l'intensité capitalistique de l'entreprise. En effet plus l'intensité capitalistique est importante plus le ratio Salaires/VA diminue.

3. Répartition et utilisation de l'EBE ou du profit brut (champ des SNF)

3.1. Au niveau macroéconomique

En 2007, l'**EBE** (Excédent Brut d'Exploitation) ou **profits bruts** ou **taux de marge**, se chiffre à environ 315,8 Mds €⁶.

Remarque CFE-CGC : Il est intéressant de noter que le rapport Cotis ne chiffre jamais exactement le montant de l'EBE. Pour le connaître, il faut procéder par déductions.

Nous considérerons que la VA se répartit à 67% pour le poste salaires et à 33% pour l'EBE, ainsi : VA = 957,1 Mds€

- Salaires = 67% VA⁷ soit 641,3 Mds€
- EBE = 33% VA soit 315,8 Mds€.

⁶ Par calcul, 33% de la VA.

⁷ Au maximum, cf. tableau 1.2.

Les données ci-dessous portant sur le poids des éléments qui "composent" le poste l'EBE reprennent celles figurant dans le rapport. Toutefois, le calcul des montants correspondant à ces pourcentages fait apparaître que le montant total de l'EBE servant de référence dans le rapport n'est jamais tout à fait identique. Il varie entre 298 Mds€ et 300 Mds€ ce qui mériterait d'être expliqué.

L'EBE, comme l'illustre le tableau suivant, est redistribué entre⁸ :

- a. La distribution nette de revenus aux propriétaires du capital = **25,6% de l'EBE, 8% de la VA** ou soit **76,6 Mds €** dont :
 - vi. Les dividendes = **16,3% de l'EBE** soit **48,6 Mds€** ou 5,1% de la VA
 - vii. Les autres revenus distribués par les entreprises non soumises à l'IS = **10,1% de l'EBE** soit **30,3 Mds€** soit 3,2% de la VA
 - viii. Les prélèvements sur les revenus des quasi-sociétés. Ils sont opérés par les entrepreneurs pour leurs besoins (rémunération ?) = quantité négligeable, donnée non fournie.
- b. Les intérêts nets d'emprunts = **9,8% de l'EBE** soit 31 Mds€⁹ et 3,2% de la VA¹⁰.
- c. L'impôt sur les sociétés (IS) = **14,5% de l'EBE**, 45,8 Mds€¹¹ et 4,8% de la VA¹².
- d. Diverses opérations (prestations sociales des régimes d'employeurs nettes de cotisations perçues, primes d'assurance dommage, autres transferts courants) = **9,5% de l'EBE** soit **30 Mds€** et 3,1% de la VA¹³
- e. L'épargne = **40,6% de l'EBE** soit 121,6 Mds€ et **12,7% de la VA**
 - ix. L'autofinancement des investissements
 - x. La trésorerie.

Il est toutefois possible de considérer le partage du profit selon 3 formes résumées dans le tableau ci-dessous.

⁸ **Les données en gras sont celles fournies dans le rapport Cotis.**

^{9 à 13} Données se basant sur un EBE estimé à 315,8 Mds€

Partage final du profit 2007, pour trois définitions du profit

	EBE seul	EBE+ épargne salariale	EBE restreint à l'épargne et aux revenus distribués, augmenté de l'épargne salariale
Épargne salariale		4,8	7,0
Revenus distribués aux propriétaires du capital	25,6	24,4	36,0
Intérêts nets versés	9,8	9,3	
Impôt sur les sociétés	14,5	13,8	
Autres opérations	9,5	9,1	
Épargne de l'entreprise	40,6	38,6	57,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, Comptes Nationaux et données Daves pour l'épargne salariale

Selon la définition de la dernière colonne la revenus distribués aux propriétaires du capital se montent à 36% de l'EBE, 57% vont à l'épargne de l'entreprise et 7% à l'épargne salariale.

Remarque CFE-CGC : Il est regrettable que le rapport ne donne pas la clé répartition de l'épargne entre l'autofinancement des investissements et la trésorerie. Cela aurait pu permettre de comprendre la légitimité (ou non) de la **demande du Président de la République de voir les profits être répartis en 3 tiers : 1/3 aux salariés, 1/3 à l'investissement et 1/3 aux actionnaires.**

Retenons la proposition qui réintègre la part de l'épargne salariale et qui exclut de l'EBE l'impôt sur les sociétés, les intérêts d'emprunts et les autres opérations de l'EBE (3^{ème} colonne du tableau). Dès lors, la proposition des "trois tiers" reviendrait à gonfler fortement la part de l'épargne salariale dans l'EBE. Ceci qui sous-entendrait de la développer énormément dans les entreprises, mais à quel prix ?

Au détriment des salaires et de notre système de protection sociale et/ou en encourageant le développement massif de l'actionariat salarié.

Cela pourrait vouloir dire aussi réduire de façon très importante la part des profits destinés à l'épargne de l'entreprise (57%) qui se partage entre l'autofinancement de l'investissement et la trésorerie. Or, comme nous l'avons dit plus haut, le rapport ne donne pas la clé de répartition de l'épargne d'entreprise entre ces deux postes.

Il ne faut pas perdre de vue le poids massif des PME dans notre système productif ce qui peut sous-entendre un ratio important affecté à la trésorerie.

La prudence s'impose, car le choix des "3 tiers" pourrait très bien pénaliser ici ou là l'investissement notamment productif, ce qui irait à l'encontre de la relance pérenne de notre économie, de la croissance et de l'emploi...

Il est cependant indéniable que **la part des revenus distribuée aux actionnaires, propriétaires du capital, est 5 fois plus importante que celle revenant à l'épargne salariale** (36% comparativement à 7%). Qui plus est cette part a significativement évolué comme nous le démontrerons en deuxième partie du présent rapport.

3.2. Au niveau microéconomique

- Les politiques de versement de dividendes ne sont pas les mêmes suivant la taille de l'entreprise(cf. § 4).
- 4 PME sur 10 n'ont pas versé d'intérêts d'emprunt en 2006, alors que 98,4% des grandes entreprises en ont versés.
- 1 PME sur 2 n'a pas déclaré de bénéfices en 2006 et n'a donc pas payé d'impôt quand 7 grandes entreprises sur 10 en payent.
- La trésorerie représente en moyenne :
 - o 33% de la VA des PME, ce qui est le reflet du problème d'accès au crédit des PME,
 - o Près de 16% de la VA des entreprises intermédiaires,
 - o 11% de la VA des grandes entreprises.
- L'investissement représente en moyenne:
 - o 4,7% de la VA pour les PME,
 - o 5% de la VA pour les entreprises de taille intermédiaire,
 - o 4% de la VA pour les grandes entreprises.

4. Evolution des dividendes

4.1. Au niveau macro-économique :

Depuis les années 1990, on assiste à une croissance des flux nets de dividendes.

Sur la période récente, la capacité d'autofinancement des entreprises se contracte à nouveau, avec une baisse du taux d'autofinancement. Cela s'explique par la forte augmentation de la valeur des fonds propres des entreprises et la croissance des dividendes versés.

La part de dividendes dans l'excédent brut d'exploitation a connu un profil en U sur le demi-siècle :

- un niveau élevé dans les années 1950,
- un point bas à la fin des années 1970 de l'ordre de 15% de l'EBE,
- elle est actuellement de l'ordre de 25% de l'excédent brut d'exploitation.

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)	bruts (reçus)	nets (versés-reçus)	bruts (versés)	bruts (reçus)	nets (versés-reçus)	bruts (versés)	bruts (reçus)	nets (versés-reçus)
1993	40,1	28,1	12,0 (7,1%)	15,0	0	15,0 (8,9%)	55,2	29,4	25,8 (15,3%)
2007	196,2	147,6	48,6 (16,3%)	30,3	0	30,3 (10,1%)	227,0	150,4	76,6 (25,6%)

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

Ce sont donc les dividendes qui expliquent à eux seuls le dynamisme global des revenus distribués des SNF. Les dividendes nets représentaient 16,3% de l'EBE des SNF en 2007, contre seulement 7,1% en 1993.

Le rapport Cotis constate que les dividendes nets versés aux actionnaires ont plus que doublé entre 1993 et 2007 passant de 7,1 % à 16,3 % des profits.

Les politiques de versement de dividendes apparaissent très différentes selon les tailles des 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

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.

C'est une des caractéristiques majeures de la situation financière des entreprises qui est la tendance à l'accroissement des flux nets de revenus distribués sous forme de dividendes versés. Cette progression des dividendes résulte des exigences accrues des actionnaires, mais cette hausse des dividendes s'est aussi accompagnée d'une augmentation des rachats d'actions, qui constituent également un moyen indirect pour les sociétés cotées de rémunérer leurs actionnaires en favorisant la montée du cours des actions.

Notons que si les dividendes versés aux actionnaires ont cru significativement, l'investissement productif n'a pas augmenté.

De plus le rapport souligne que la progression des dividendes a été associée à une baisse de l'autofinancement des investissements.

4.2. Au niveau micro-économique :

Les politiques de versement de dividendes sont très différentes selon les tailles des entreprises.

Seule 16% des PME versent des dividendes. La part des grandes entreprises qui versent des dividendes est bien plus élevée, mais elle reste inférieure à 50%.

Ce sont les entreprises dont la valeur ajoutée est la plus élevée qui versent le plus de dividendes. Dans les faits, ce sont essentiellement les grandes et très grandes entreprises qui versent le plus de dividendes.

Tableau 3.3: Part des dividendes dans la valeur ajoutée*

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

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

Champ et source: SNF, 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 versé des dividendes (1^{er} quartile), cette part était inférieure à 3%, pour la moitié (médiane), inférieure à 5,3%, et pour un quart (3^{ème} quartile), supérieure à 8%.

5. Rebasculer l'épargne salariale du côté des profits ?

En CN la participation et l'intéressement sont inclus dans les salaires et traitements bruts.

Or, c'est bien parce qu'ils ne sont pas considérés comme un salaire que ces versements ne sont pas assujettis aux différentes cotisations sociales exceptées la CSG et la CRDS.

Remarque CFE-CGC : **Le salaire est la rémunération**, contrepartie du contrat de travail (art. L3211-1 du code du travail).

- **L'épargne salariale, la participation et l'intéressement** ne constituent pas du salaire mais du dividende du travail comme le qualifie le livre troisième du code du travail « dividende du travail, intéressement, participation et épargne salariale ». La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise (art. L3322-1 du code du travail). Elle ouvre droit aux salariés à une part des bénéfices. Quand elle est mise en place, c'est une bonne chose, mais elle ne doit en aucune manière se substituer au salaire. Au demeurant, ce serait en contravention avec la loi.

- L'épargne salariale ne donne pas lieu à cotisations sociales de la part de l'employeur (sauf CSG et CRDS) ce qui contribue à mettre un peu plus à mal notre système de protection sociale.

En 2006, 14,9 Mds€ ont été distribués au titre de l'épargne salariale : 7,1 Mds € au titre de la participation, 6,5 Mds € au titre de l'intéressement, 1,3 Mds € d'abondement par les entreprises de 10 salariés et plus. Ceci représente 4,4% de la masse salariale totale. Cela donne lieu à 6 Mds € d'exonérations dont près de **4 Mds€ (les 2/3) de manque à gagner pour la sécurité sociale.**

En 2006, l'intéressement, la participation et les abondements représentent en moyenne, pour **7 millions de salariés concernés, 7,5% de la masse salariale.**

Ainsi, en 2006 l'épargne salariale représentait 0,9% de la VA française et 1,6% de la VA des SNF, et 1,5% de la VA des SNF+SF.

De fait, réintégrer l'épargne salariale dans l'EBE réduirait d'autant la part des salaires dans les VA concernées.

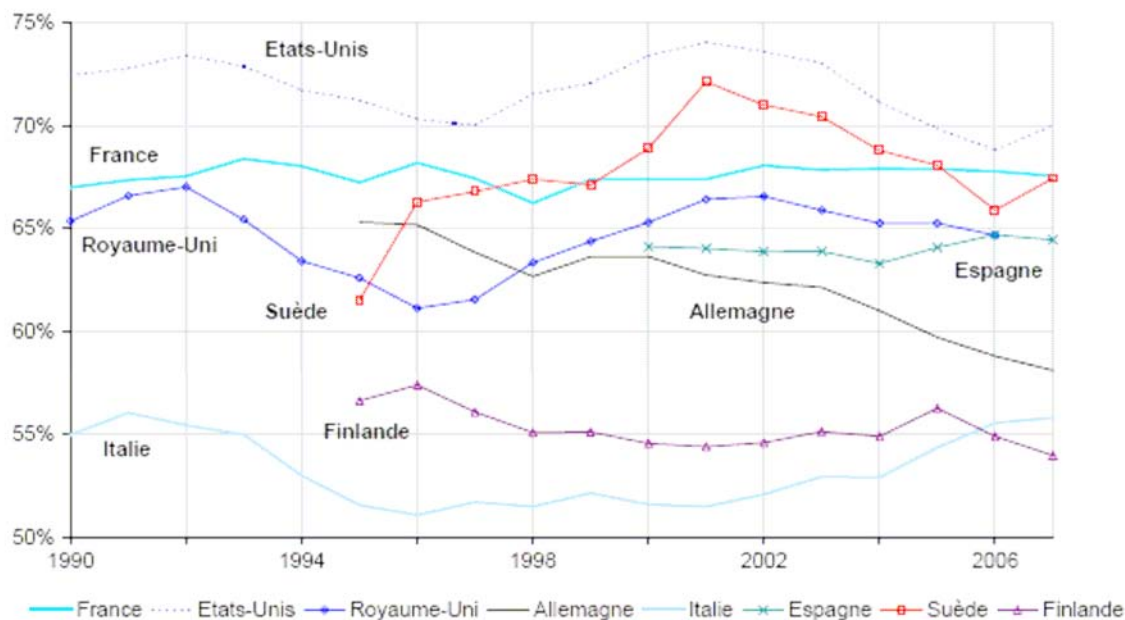
Nous examinerons en deuxième partie l'impact de l'évolution de l'épargne salariale sur les salaires.

6. Comparaison internationale

Les comparaisons internationales sont difficiles car les données relatives aux SNF ne sont pas disponibles pour tous les pays. De plus beaucoup de travaux utilisent des indicateurs couvrant l'ensemble des économies, avec les écueils que cela génère.

Il convient avant toute interprétation du graphique de souligner que la part de la rémunération des salariés dans la VA des SNF pour les pays producteurs de pétrole serait différente si on ne prenait pas en compte ce secteur (elle se rapprocherait plus de celle des pays d'Europe continentale).

Figure 1 : Part de la rémunération des salariés dans la VA des SNF



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

Il convient de dire que la répartition de la VA et le poids de la rémunération dans la VA dans les pays observés est tributaire des différences de fonctionnement du marché du travail et de la formation des salaires, notamment de la part liée à la protection sociale.

Il est important de souligner la trajectoire de l'Allemagne qui, depuis dix ans, est dans une logique de compétitivité (baisse de la masse salariale). Cette politique se traduit par une logique d'offres et d'exportations au détriment de la consommation intérieure des ménages.

Le rapport souligne que les mouvements constatés s'expliquent par un 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.

Remarque CFE-CGC : Le rapport notait que l'analyse explicative détaillée de ces mouvements sortait du champ de son étude. Des travaux complémentaires pourraient être demandés à l'Etat.

DEUXIEME PARTIE : ANALYSE COMPLEMENTAIRE DU RAPPORT COTIS ET POSITIONS DE LA CFE-CGC

Dans cette deuxième partie, nous analysons différents éléments venant impacter l'analyse macroéconomique du rapport Cotis qui repose essentiellement sur les données de la comptabilité nationale. L'objectif étant ici de montrer les évolutions structurelles : nombre d'emplois et précarité, asymétrie d'évolutions salariales, augmentations des cotisations sociales, augmentations de l'épargne salariale qui ont déformé d'une manière sous-jacente le ratio Salaires/VA.

I. Des revenus dont l'évolution est très disparate

1. Evolution de l'épargne salariale sur la période 2000-2007

Nous analysons ici l'évolution de l'épargne salariale à partir des publications annuelles de la DARES¹⁴. S'il y a stabilité du partage de la VA entre "salaires" et "profits", on constate une modification progressive de la structure du poste "salaires". En effet, l'épargne salariale prend de plus en plus de poids au détriment de la rémunération de base (salaires bruts + primes).

En 2007, 57,2% des salariés du secteur marchand non agricole, soit 9,2 millions de salariés, ont eu accès à au moins un dispositif d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PERCO). Toutefois, moins d'un salarié sur deux (48,4%) soit près de 7,8 millions de salariés, a touché une prime¹⁵ en 2007. **Entre 2000 et 2007, les montants distribués au titre de l'épargne salariale, tout comme leur poids dans la masse salariale totale n'ont cessé de croître.** Ainsi, si en 2000, participation et intéressement représentaient 2,9% de la masse salariale totale des entreprises de 10 salariés et plus, cette part s'élève à 5,2% en 2007. C'est donc un différentiel de +2,3 points qui vient augmenter le poste épargne salariale.

Les dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés et plus (en M€¹⁶) :

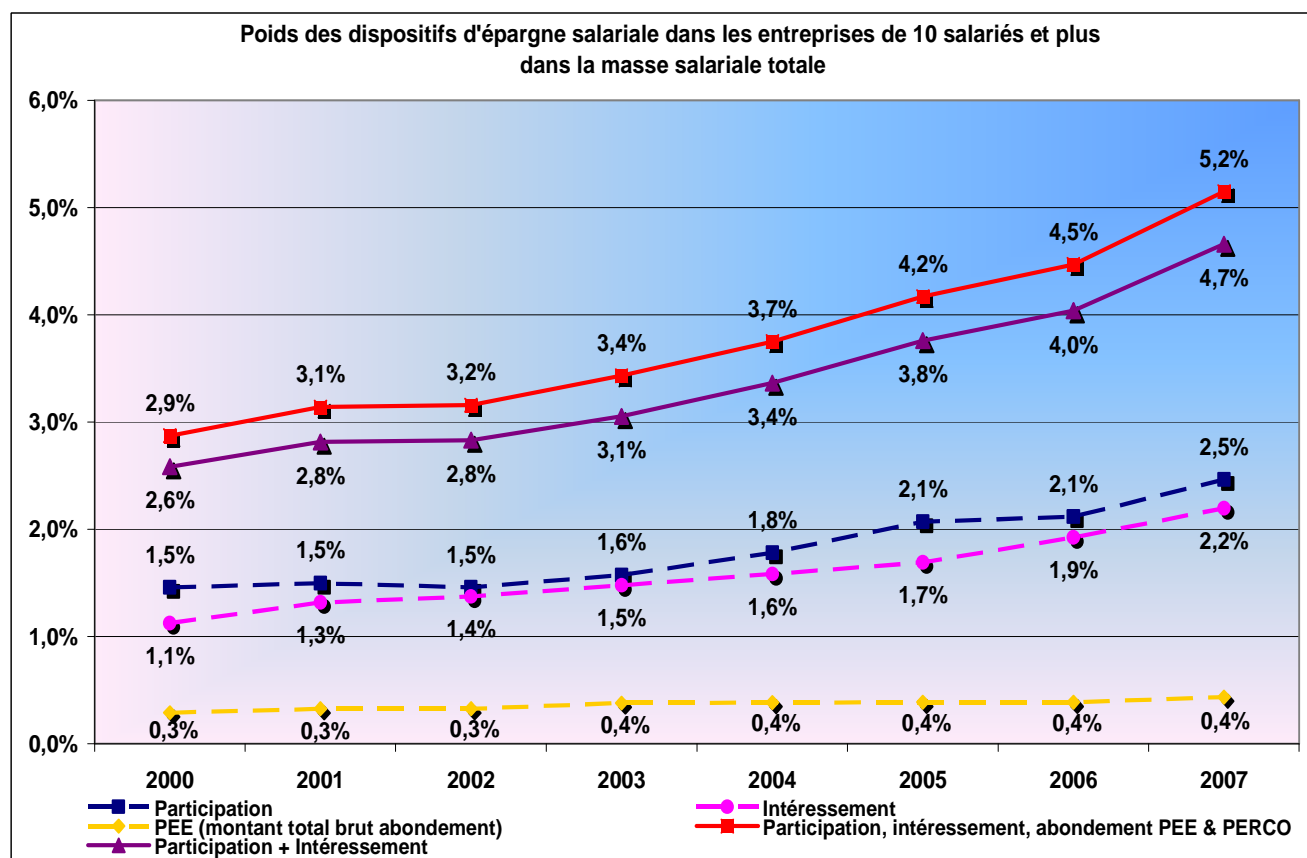
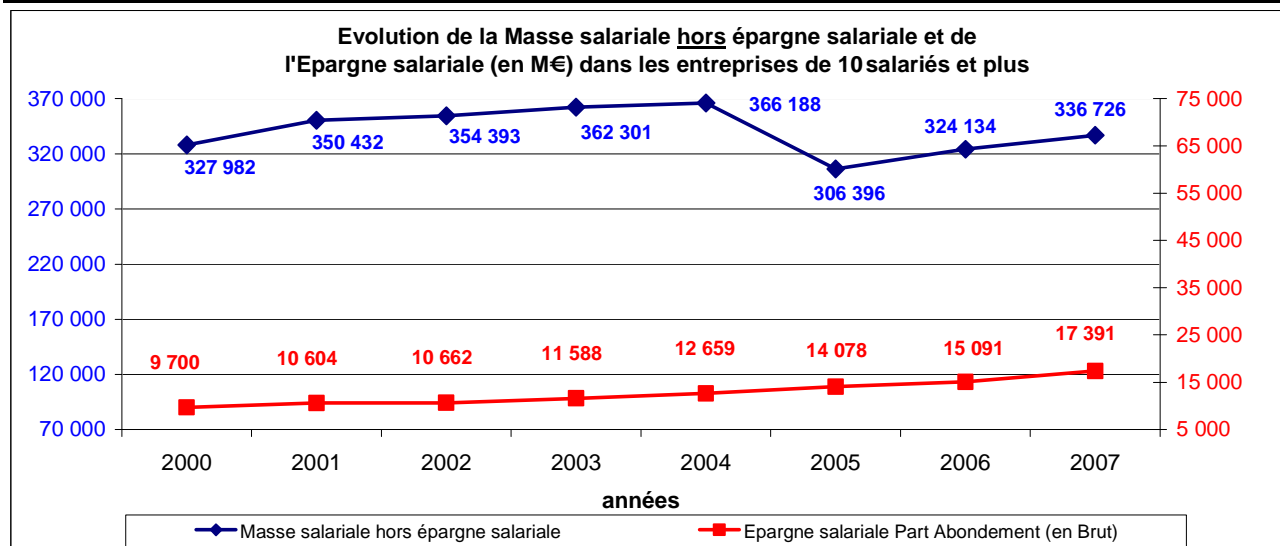
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Participation	4 927	5 058	4 927	5 313	6 018	6 989	7 144	8 319
Intéressement	3 799	4 445	4 637	4 991	5 342	5 708	6 496	7 410
PEE (montant total brut abondement)	974	1 101	1 098	1 284	1 299	1 302	1 307	1 467
PERCO (montant total brut abondement)					nc	79	140	190
Participation, intéressement, abondement PEE & PERCO	9 700	10 604	10 662	11 588	12 659	14 078	15 091	17 391
Participation + Intéressement	8 726	9 503	9 564	10 304	11 360	12 697	13 640	15 729
Masse salariale totale	337 682	361 036	365 055	373 889	378 847	320 474	339 225	354 117
Nombre total de salariés (en milliers)	15 037	15 286	15 428	15 393	15 371	11 960	12 310	12 556

¹⁴ Premières informations - premières synthèses. Cf. [B₂].

¹⁵ Pour les PEE et PERCO les primes correspondent à l'abondement de l'employeur.

¹⁶ € courants

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Masse salariale totale	337 682	361 036	365 055	373 889	378 847	320 474	339 225	354 117
Masse salariale hors épargne salariale	327 982	350 432	354 393	362 301	366 188	306 396	324 134	336 726
Epargne salariale Part Abondement (en Brut)	9 700	10 604	10 662	11 588	12 659	14 078	15 091	17 391
ES/MS hors ES	3,0%	3,0%	3,0%	3,2%	3,5%	4,6%	4,7%	5,2%
ES/MS	2,9%	2,9%	2,9%	3,1%	3,3%	4,4%	4,4%	4,9%



En l'espace de 7 ans, les dispositifs de l'épargne salariale ont cru de près de 8 Mds€. Ils ont connu une croissance moyenne annuelle de +8,7% tandis que la masse salariale ne progressait de +0,7%/an.

Part des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés et plus dans la masse salariale des bénéficiaires :

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Participation	4,7	4,6	4,6	4,6	4,8	5,1	4,8	5,1
Intéressement	4,3	4,3	4,5	4,5	4,6	4,5	4,9	4,9
PEE (montant total brut abondement)	1,7	1,8	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
PERCO (montant total brut abondement)	nc	nc	nc	nc	nc	2,5	1,5	1,4
Participation, intéressement, abondement PEE & PERCO	6,5	6,7	6,5	6,5	7,0	7,5	7,5	7,7

Il est intéressant de noter que le poids de l'épargne salariale dans la masse salariale des salariés bénéficiaires s'accroît. Elle représentait 6,5% de la masse salariale des bénéficiaires en 2000 et 7,7% en 2007 (+1,2 point).

Enfin, il n'est pas anodin de constater qu'en 2009, la publication annuelle de la DARES relative à l'épargne salariale **a changé de nom**. Autrefois nommée "L'épargne salariale en année N", celle de juillet 2009 s'intitulait "La participation, l'intéressement et l'épargne salariale en 2007". Cela dénote la volonté gouvernementale de vouloir intégrer (voire assimiler) la participation et l'intéressement à la rémunération... Rappelons que cela n'est pas le cas, tous deux sont bel et bien des éléments constitutifs de l'épargne salariale. Au demeurant, comme nous l'avons dit plus haut (§I.4.), les stock-options n'y figurent pas !

2. Une petite loupe sur les stock-options !

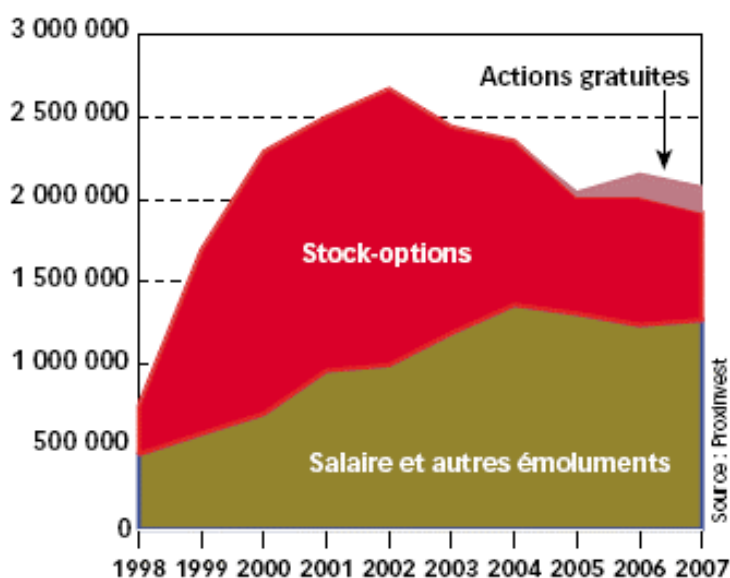
Selon le cabinet Proxinvest, **la part des stock-options** dans la rémunération totale des managers du CAC 40, l'indice phare de la Bourse de Paris, avait même **dépassé les deux tiers au début des années 2000**. La rémunération globale d'un PDG a été en moyenne "que" de 4,7 millions d'euros en 2007 pour les patrons du CAC 40, soit 308 années de Smic, (selon Proxinvest, 39% de moins que les patrons américains) [B₂].

Les managers ont aussi souvent recours aux produits dérivés pour garantir leurs gains futurs sur les stock-options, ce qui vide l'outil de son sens. Cerise sur le gâteau les stock-options n'ont aucune cotisation sociale et bénéficient une fiscalité très avantageuse (16 % seulement si les actions sont revendues six ans après que les stock-options ont été accordées.)

La grande majorité des dirigeants d'entreprises [B₂'] se trouve à la tête de petites ou moyennes entités. L'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) recense 3 millions d'entreprises françaises, dont 1,2 million employant un ou plusieurs salariés.

Selon la même source, les chefs d'entreprise français gagnent en moyenne 38.500 euros par an. Pour autant, tous ne sont pas égaux devant les revenus. En effet, les responsables de PME employant entre 50 et 100 personnes perçoivent un revenu annuel moyen d'environ 110.000 €, tandis que ceux dirigeant des sociétés de plus de 2.000 salariés voient leur rémunération atteindre 470.000 €.

Rémunération moyenne des membres des équipes dirigeantes du CAC 40, en euros



Depuis l'éclatement de la bulle high-tech en 2001, on assiste cependant à une certaine stabilisation des revenus des PDG. Avec même, en France, un recul significatif des rémunérations accordées sous forme de stock-options. Lentement, mais sûrement, la norme inégalitaire mise en place depuis une vingtaine d'années apparaît de plus en plus illégitime. Notons qu'il y a bien d'autres composantes : bonus, parachutes dorés, retraites chapeaux, actions gratuites...

Que d'euros comparativement aux grands serviteurs de l'Etat qui, après guerre, ont reconstruit la France en sachant se contenter d'une échelle des salaires socialement acceptable !

3. Un facteur déterminant, le nombre et la qualité des emplois¹⁷ et les évolutions asymétriques

Il est souvent difficile de comparer. En effet on ne peut pas opposer l'évolution de la masse des revenus des ménages, que fournit la comptabilité nationale, à l'opinion des individus sur l'évolution de leurs revenus ou à une estimation de l'évolution du revenu moyen par ménage.

¹⁷ cf. B₃.

Dit autrement, macro-économiquement parlant, comme illustré sur le graphique ci-dessous, la progression du pouvoir d'achat global des ménages sur une période significative, doit plus à l'augmentation du nombre de personnes au travail qu'à l'augmentation des gains individuels.

Soulignons deux points à ne pas occulter :

- Les 35 heures y ont contribué dans la mesure où elles ont permis des embauches importantes¹⁸.
- L'augmentation significative des cotisations sociales tant patronales que salariales.

La baisse apparente des salaires réside également dans le positionnement dans le partage Capital / Travail d'un troisième acteur : la collectivité. Entre 1994 et 2004 ce sont une quarantaine de milliards d'euros sous forme de CSG et CRDS qui ont été déduits des salaires bruts. Les autres cotisations ont également augmenté.

In fine, sur le périmètre des SNF, le rapport Salaires Brut sur Salaires nets est passé de 83,14% à 78,67% entre 1990 et 2007. Cette évolution est éminemment significative sur le net perçu.

Accroissement de la rémunération des salariés entre 1994 et 2004

En milliards d'euros courants entre 2004 et 1994

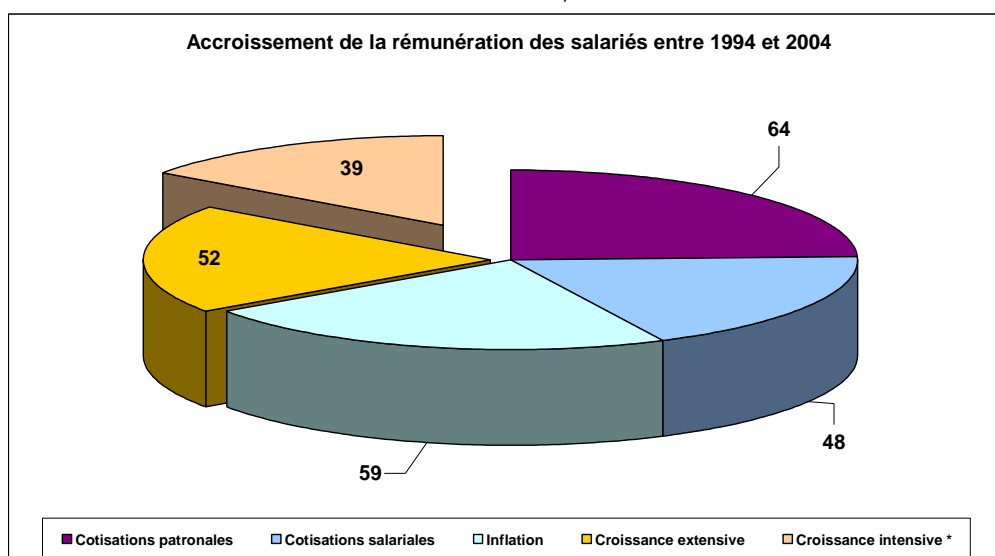
<i>Mds euros</i>	
Cotisations patronales	64
Cotisations salariales	48
Inflation	59
Croissance extensive	52
<i>Croissance intensive *</i>	<i>39</i>
Accroissement des rémunérations distribuées aux salariés	262

* soit 2.000 euros 2004 par salarié

liée à l'augmentation du nombre de salariés

à nombre de salariés identique.

Source Hors Série Alternatives économiques N°66 4ème Trimestre 2005



¹⁸ mais également, une réorganisation du travail, l'instauration de plages horaires permettant une plus grande flexibilité mais pas toujours à l'avantage des salariés...

Si l'on regarde ce qui se passe au niveau micro-économique, le salaire moyen ne reflète pas la précarité actuelle du travail et les disparités criantes qu'elle entraîne.

L'INSEE a mis au point un indicateur : **le revenu salarial**. Celui-ci représente la rémunération effectivement perçue dans l'année par un salarié. Il prend en compte le temps partiel et les accidents de parcours, alors que le salaire annuel moyen 22.260 € correspond à un poste à temps complet sur une année entière. Ce nouvel indicateur, qui reflète mieux la précarité, mais aussi la réalité du marché du travail, a non seulement progressé moins vite entre 1998 et 2004 que le salaire moyen (0,4% contre 0,6%), mais il ressort aussi inférieur de 6.000 € (-27%) à 16.257 €.

Comme nous l'avons vu en première partie (§2.2 page 12) ceci est mis en lumière par écart entre le rapport interdécile D9/D1 sur le revenu salarial, égal à 25 en 2006, alors que le même ratio sur les salaires à temps complet est de 2,97 (en baisse au demeurant de 0,1 point depuis 20 ans, ce que nous pouvons que dénoncer).

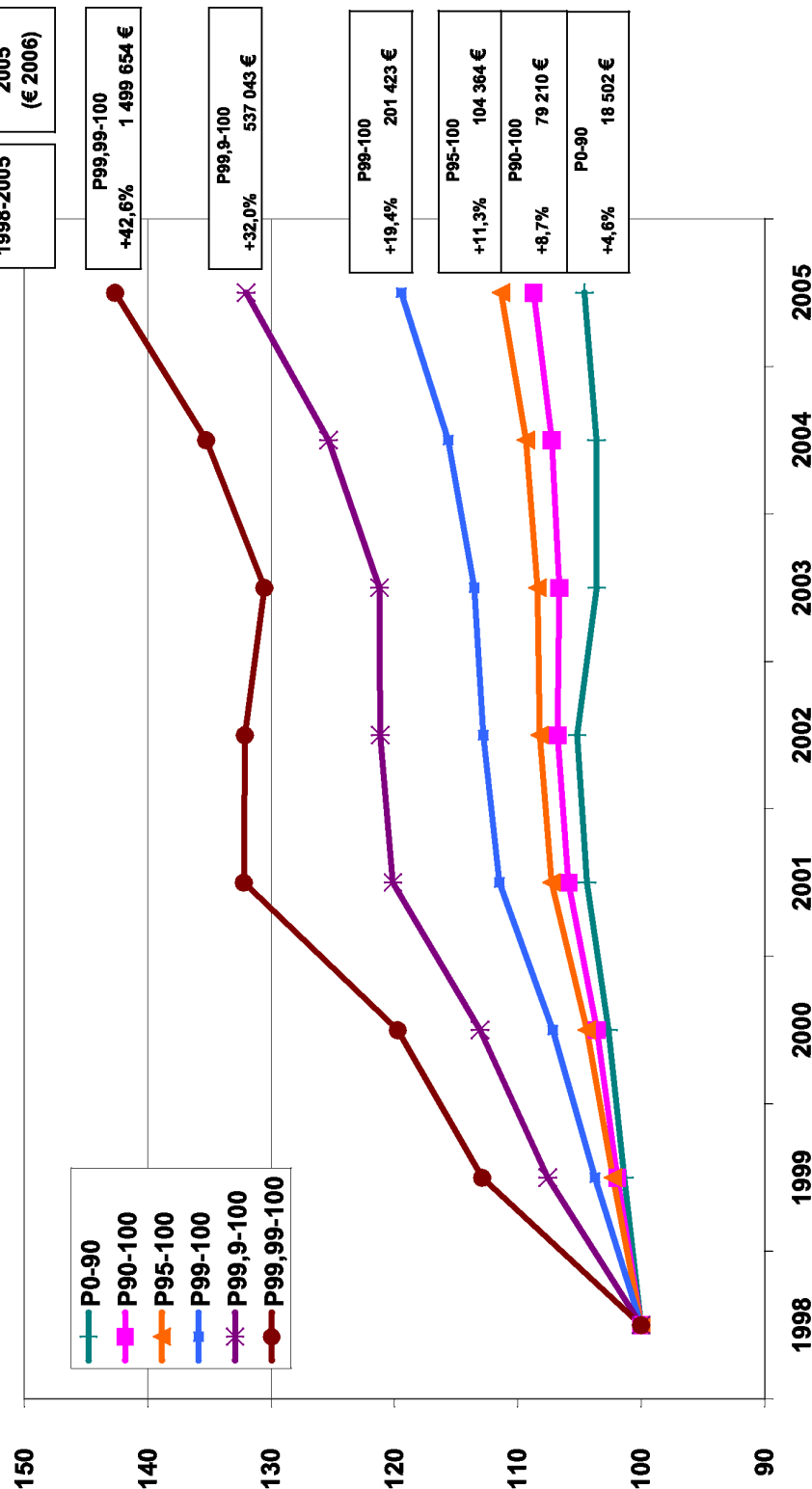
La CFE-CGC s'interroge également sur les salaires très élevés du dernier millième. Y-a-t-il une limite à la cupidité, *l'auri sacra fames* que dénonçait Virgile ? 13.000 salaires supérieurs à 300.000 €/an environ ! C'est surtout leur évolution qui est frappante : 2,5% par an en euros constants à comparer à 0,6% pour ceux compris entre D4 et D9.

Camille Landais dans une étude récente [B₄] analyse l'évolution des hauts revenus à partir de sources fiscales exhaustives. Reprenant et réactualisant les séries (1901-1998) de Piketty pour la période récente (1998-2005), **ce travail révèle un fort accroissement des inégalités de revenus sur la période étudiée, du fait d'une augmentation très forte des revenus des foyers les plus riches depuis 1998, tandis que les revenus moyen et médian croissent très modestement sur la période (cf. figure page suivante)**. Cette explosion des hauts revenus est essentiellement concentrée au niveau des foyers du dernier centile. **Il s'agit des foyers dont les revenus déclarés en moyenne sont de 201 423 € en 2006** ; ils voient leur part dans les revenus totaux considérablement augmenter entre 1998 et 2005. **En particulier, les 0,01% des foyers les plus riches ont vu leur revenu réel croître de 42,6 % sur la période, contre 4,6 % pour les 90% des foyers les « moins riches ».**

La forte croissance des revenus du patrimoine est en partie responsable de ces évolutions, les hauts revenus étant, plus que les autres foyers, composés de ce type de revenus. Néanmoins, et c'est un fait nouveau, la très rapide augmentation des inégalités de salaires a également fortement participé à cette augmentation des inégalités de revenus. De ce point de vue, la France rompt avec 25 ans de grande stabilité de la hiérarchie des salaires. Tout en restant un

Fig. 2:

Evolution des revenus moyens déclarés pour différents fractiles euros 2006 base 100=1998



Note : le fractile P90-100 correspond aux 10% des foyers les plus riches (3,5 millions de foyers sur 35 millions), le fractile P95-100 au 5% des foyers les plus riches, etc. Le fractile P99,99-100 correspond aux 0,01% des foyers les plus riches (3 500 contribuables les plus riches sur 35 millions)

pays plus égalitaire que les pays anglo-saxons en terme de distribution des revenus primaires, la tendance actuelle n'exclut pas que la France puisse converger vers les modèles anglo-saxons. Tous les éléments disponibles pour 2006-2007 laissent d'ailleurs penser que la tendance de croissance des hauts revenus et des hauts salaires se poursuit voire s'amplifie.

En 10 ans, de 1996 à 2006, la part de la masse salariale perçue par le dernier centile est passée de 5,5% à 6,5%. Ceci revient à dire que 1% de la masse salariale a été captée par le dernier centile au détriment de tous les autres !

4. Le cycle étudié a sa spécificité tant en durée qu'en temporalité¹⁹

- L'approche sur les vingt-sept dernières années, montre au niveau macroéconomique, premièrement une moindre part de la valeur ajoutée octroyée globalement aux salariés et, deuxièmement, une augmentation du nombre d'emplois en équivalant temps plein.

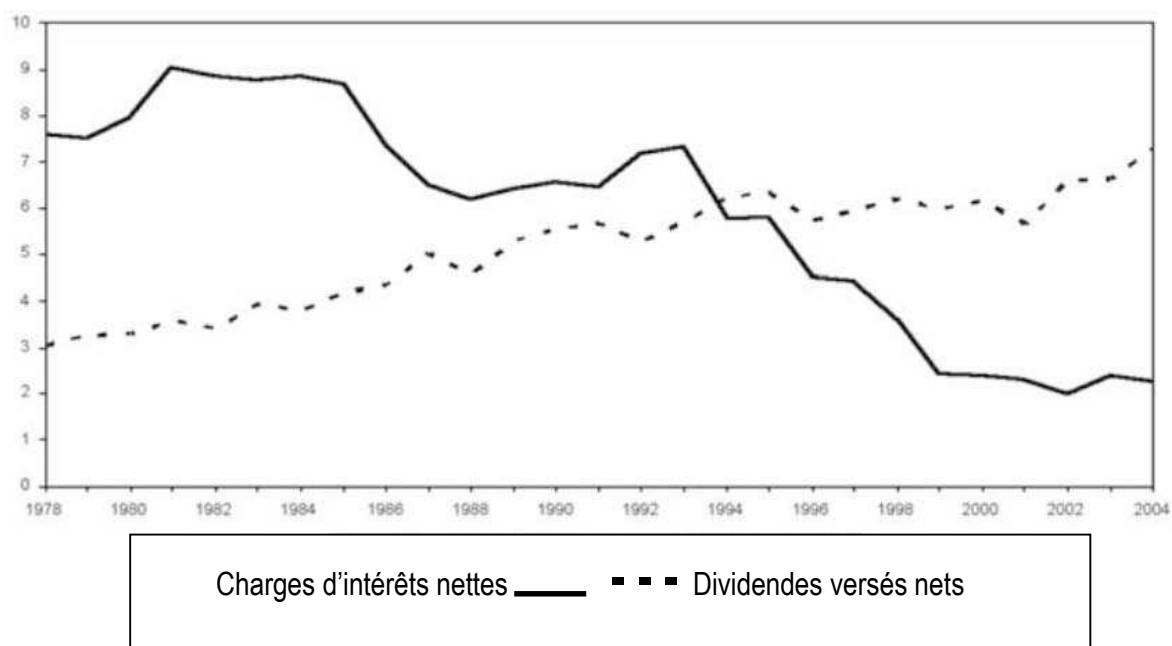
La situation au début des années 80 était cependant intenable car nous étions dans une « **bulle salariale** ». Le Revenu Disponible Net (RDN) des entreprises (SNF), ce dont disposent les entreprises après retrait de la consommation de capital fixe, était devenu négatif jusqu'à -41 milliards en 1985 en euros 2007.

- A un demi-siècle d'intervalle, entre la décennie de 1960 et ce que nous vivons depuis dix ans, nous avons une distribution de la richesse produite vers les salariés de l'ordre de 67% du PIB. N'oublions pas cependant, nous l'avons montré en §1 page 23, que cet agrégat de la comptabilité national pend en considération l'épargne salariale qui a cru significativement depuis 15 ans.

5. Une baisse du prix de l'argent accaparée par l'actionnaire²⁰

Le taux de marge brute est donc relativement stable depuis la fin des années 1980. Mais, derrière cette stabilité du taux de marge, se cache un double phénomène : une réduction des frais financiers (intérêts de la dette) d'une part et une forte augmentation des dividendes versés aux actionnaires d'autre part (cf. figure N°3 ci-après).

Figure 3 : Charges nettes d'intérêt et dividendes versés nets par les SNF, en % de la valeur ajoutée



¹⁹ Cf. B₄.

²⁰ Cf. B₄.

Les intérêts de la dette des sociétés non financières (SNF) ont baissé régulièrement depuis le début des années 1990. De 1993 à 2004, cette charge est ainsi passée, en net (intérêts versés moins intérêts reçus), d'environ 7 % à 2,5 %, soit une baisse de plus de 60 % ! Les niveaux actuellement atteints de cette charge de la dette sont, en pourcentage de la valeur ajoutée, les plus bas depuis 1978. L'illustration graphique page précédente est immédiate : parce que les taux d'intérêt ont baissé, les entreprises ont pu économiser sur le montant des intérêts versés.

Sur la même période, les dividendes versés ont régulièrement augmenté, passant ainsi de 5,5 % de la valeur ajoutée en 1993 à 7,5 % en 2004 (en net). Cette progression s'inscrit d'ailleurs dans une tendance plus ancienne : depuis 1978, la part des dividendes a ainsi plus que doublé ! Les niveaux actuels des dividendes versés sont ainsi, en pourcentage de la valeur ajoutée, les plus élevés depuis 1978.

Au total, la part relative des profits bruts et des salaires dans la valeur ajoutée est stable depuis quinze ans. Certes mais cette apparente stabilité cache d'une part un accroissement de l'épargne salariale et, d'autre part, une augmentation importante des dividendes correspondant à une baisse tout aussi importante de la charge d'intérêt. La baisse des taux d'intérêt amorcée au milieu des années 1990 a donc été accaparée par les actionnaires.

Remarque : pour payer les dividendes des actionnaires, les SNF sont parfois obligées de s'endetter. Le RDN des sociétés non financières est devenu négatif depuis 2004 pour atteindre -25 milliards d'euros en 2007. Nous sommes désormais dans une « **bulle actionnariale** ».

6. Une augmentation des plus-values pour les seuls détenteurs de patrimoine...

D'autre part, la prise en compte des plus values patrimoniales permettrait de relativiser la stabilité apparente de distribution sur un demi-siècle. Elle donne une image plus juste de ce qui advient de la répartition de richesse...

Malgré les chocs boursiers de l'an 2000 et de 2008 liés à « la bulle spéculative Internet » et à la bulle de la financiarisation de l'économie via les *subprimes*, la titrisation..., les bilans annuels des plus et moins values ont, considérablement cru essentiellement du fait de la montée des prix de l'immobilier et des terrains.

A cet égard, les jeunes générations, qui n'ont pas de capital, sont les plus pénalisées.

II. Pour la CFE-CGC, quelles propositions constructives ?

Si le partage de la VA entre "salaires" et "profits" ne s'est pas déformé sur longue période, il est indéniable qu'un **accroissement des inégalités s'est opéré dans la répartition de la part "salaires" par une envolée des hauts et très hauts salaires** comme nous l'avons montré dans les chapitres précédents. **De plus et parallèlement, la France a connu un développement des emplois précaires et du temps partiel subi.**

Pour la CFE-CGC une meilleure répartition des salaires et leur évolution passe par les propositions qui suivent.

1. Une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) digne de ce nom

La NAO doit aller plus loin que la signature d'un Procès verbal (PV) de désaccord. Bien que la loi interdise la réévaluation automatique des salaires en fonction du SMIC ou de tout autre indice (clause d'échelle mobile), une piste serait de prévoir, en l'absence d'accord à l'issue de la NAO, un minimum d'augmentation du salaire de base. Celui-ci pourrait correspondre soit à la moitié du taux d'inflation en augmentation générale des salaires pour tous la première année, puis, sans accord la seconde année, le taux d'inflation en augmentation générale pour tous les salaires, si le résultat de l'entreprise est positif et le permet. Une telle solution est envisageable puisque l'inflation est bien maîtrisée dans le cadre de la politique monétaire européenne.

Associer à l'obligation annuelle de négocier, une obligation de résultat *a minima*, aurait pour effet de :

- Relancer une dynamique salariale dans le pays ;
- Maintenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés dont le personnel d'encadrement ;
- Contenir l'individualisation massive des salaires.

2. Une individualisation négociée des salaires

La CFE-CGC propose d'intégrer clairement les modalités d'individualisation dans la négociation des rémunérations. Cela peut se faire notamment en redéfinissant le périmètre de

la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima + rémunération variable).

Ceci est d'autant plus nécessaire que, si elles concernent actuellement massivement la population des cadres, les pratiques d'individualisation des salaires s'étendent désormais à toutes les catégories socioprofessionnelles (agents de maîtrise, techniciens voire aux employés...).

3. La mise en place d'un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jour

Il s'agit ni plus ni moins de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre ! Techniquement, proposer ce salaire minimum pour les salariés non cadres au forfait jour s'explique par le fait que la mise en place de tels forfaits passe nécessairement par une négociation.

Ce salaire doit être égal au plafond de la sécurité sociale (2.885 € bruts/mois pour 2010).

4. La création d'un salaire minimum de base de référence « Cadre »

La création d'un salaire minimum de base de référence « Cadre » serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement ! Mis en perspective sur une trajectoire à finaliser, il aurait le mérite d'offrir une visibilité d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français, et d'assurer la constitution d'une retraite digne de ce nom aux salariés qualifiés. Que les cadres soient rémunérés *a minima* au niveau du salaire charnière, éviterait d'avoir de cotisants fantômes à l'AGIRC ! Techniquement, ce salaire serait rattaché au statut cadre tel que défini dans les articles de la convention AGIRC de 1947 et serait défini lors d'une négociation interprofessionnelle.

Ce salaire doit être égal au salaire charnière de l'AGIRC (3.194,41 € bruts/mois en 2010).

L'instauration de ces deux salaires minimaux favoriserait une restructuration de la hiérarchie salariale dans notre pays avec une ventilation de l'ensemble des salaires autour de ces deux pivots, allant dans le sens d'une mise en œuvre d'un pacte social de progression des schémas de rémunération.

III. Développer l'épargne salariale, dans des limites raisonnables

Le dernier document actuellement en notre possession sur ces questions est le rapport de la DARES avec les données 2007. Document que nous avons analysé dans le §1 de cette 2^{ème} partie. Nous ne disposons plus des données du Conseil Supérieur de la Participation qui a été dissous.

En premier lieu, la CFE-CGC demande la mise en place du Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Intéressement, de l'Epargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié (COPIESAS), organisme qui doit prendre le relais du Conseil Supérieur de la Participation. Cet organisme paritaire devra être force de propositions concernant les outils de partage de la VA.

Quid de l'évolution de l'épargne salariale ?

Comme vu précédemment, 8 Mds€ sont venus annuellement « gonfler » l'épargne salariale, entre 2000 et 2007. *Ipsa facto*, les salaires superbruts ont donc bien été amputés puisque le ratio "salaires"/VA est resté stable.

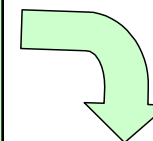
Une simulation à l'aide d'un modèle simplifié (voir page suivante), montre que si l'épargne salariale passait de 17,4 Mds d'€ actuels à 46,1 Mds d'€ (hypothèses où tous les salariés en bénéficieraient avec une augmentation de 33% à terme), il en résulterait, de par la conservation du ratio S/VA et, par conséquent, du poste salaires (1.135,7 Mds d'€) au sens de la comptabilité Nationale, une :

- Baisse de 2,6% des salaires nets : -13,8 Mds d'€ ;
- Augmentation du déficit de la protection sociale (à prélèvements inchangés) ;
- Potentielle augmentation des revenus différés de l'épargne salariale : 26,5 Mds d'€ ;
- Baisse de retraite par répartition de 2,6% (asservissement aux salaires bruts) avec une éventuelle prise de relais par le « relargage » de l'épargne salariale mais avec, ce faisant, un report du risque sur les salariés²¹ ...

²¹ Rien ne garantit la préservation des montants investis en capitalisation compte tenu du nombre de facteurs : taux d'intérêts, parités monétaires, conditions économiques et sociales mondiales...

Modèle macro simplifié permettant de calculer, en 1^{er} ordre, l'impact d'une évolution de l'ES avec maintien constant du critère Salaires/VA

Corps d'hypothèses CFE-CGC		
	2007 réel	2007 fictif avec ES+
S/VA	67%	67%
Coef. de charge patronales	1,6	160%
Charges salariales	23%	23%
CSG + CRDS sur ES	7,8%	7,8%



Approche macroéconomique : Simulations avec une évolution structurelle des revenus via départ sur l'épargne salariale (en Mds d'€)					
	2007 réel	2007 fictif avec ES+	écart (Mds€)	écart (%)	Commentaires CFE-CGC
Facteur de convergence		1,00			
Facteur d'évolution ES		2,65			
Valeur Ajoutée France	1 695,0	1 695,0	0,0	0%	
Salaires au sens Comptabilité Nationale	1 135,7	1 135,7	0,0	0%	
Ratio S/VA	67,0%	67,0%			
"Gain" employeurs sur l'Épargne Salariale / versement Salaire	-7,0	-20,7	-13,8	-198%	→ Somme supplémentaire qu'auraient dû verser les employeurs s'ils avaient versé l'ES en salaire
Épargne Salariale annuelle Brute = Salaire différé	17,4	46,1	28,7	165%	→ Déficit de financement de la protection sociale
Salaires Super Bruts Employeurs	1 118,3	1 089,6			
Salaires Super Bruts Salariés	698,9	681,0			
Salaire Net Salariés / an	538,2	524,4	-13,8	-2,6%	→ Baisse des salaires pour le quotidien
Épargne Salariale annuelle Nette = Salaire différé	16,0	42,5	26,5	165%	→ Augmentation des revenus différés
Ratio ES / Salaire Net	3,0%	8,1%			→ Soit environ l'équivalent de 1 mois de salaire
Salaires Nets + ES annuels vus des Salariés	554,2	566,8	12,6	2,3%	→ Certes, mais baisse des retraites par répartition et facteur de risque pour les salariés

Haas JL : Paramètre pour, à l'aide du solveur mathématique, faire converger le net global final vers la même somme globale /
Cellule D30 = Cellule F30

Pour la CFE-CGC la part de l'épargne salariale dans son ensemble ne devrait pas dépasser à terme 8% de la masse salariale annuelle (soit environ l'équivalent d'un mois et de salaire). En effet, toute augmentation au-delà, se ferait inéluctablement au détriment des salaires²², de la protection sociale et de l'investissement productif ce qui pénaliserait tant la croissance que l'emploi.

1. PEE ou PEG : des outils qui doivent être bien utilisés

Ces outils sont des vecteurs d'épargne favorisés par la fiscalité et les mécanismes d'abondement des entreprises. Pour les placements des salariés, la CFE-CGC prône des fonds diversifiés avec le panel de placements : sécurisés, équilibrés et dynamiques avec obligatoirement un fonds socialement responsable (FSR).

2. Modifier le calcul de la participation

La CFE-CGC dénonce l'utilisation du bénéfice net fiscal pour le calcul de la participation

L'utilisation du bénéfice net fiscal est un principe contre lequel s'insurge la CFE-CGC préférant le bénéfice net, hors imputation des déficits des années antérieures.

La référence au bénéfice fiscal permet de verser des dividendes aux actionnaires tout en refusant l'octroi de la participation aux salariés pour peu qu'abattements, exonérations ou remontée de déficits fiscaux viennent affecter le bénéfice fiscal.

Exemple : une société qui applique la participation selon la formule légale a subi un déficit de 1.000 € au titre de l'exercice N.

Aucune participation n'est alors due au titre de l'exercice N.

Elle réalise ensuite un bénéfice de 1.500 € au titre de l'exercice N+1 et impute sur son résultat N+1 le déficit de l'année N.

Le bénéfice fiscal = 500 €. Le taux d'imposition sur les sociétés étant de 33,33%, l'impôt s'élève à 167 €.

Dans le système actuel de la législation, le bénéfice net retenu pour calculer la réserve spéciale de participation est égal à :

$500 \text{ €} - 167 \text{ €} = 333 \text{ €}.$

Le bénéfice net retenu pour le calcul de la réserve spéciale de participation au titre de l'exercice N+1 serait (moyennant la neutralisation totale des déficits antérieurs) :

$1.500 \text{ €} - 167 \text{ €} = 1.333 \text{ €}.$

²² Les sommes étant de surcroît annuellement aléatoires par nature, le pouvoir d'achat et le reste à vivre des petits salaires seraient par trop comprimés. Ceci serait inacceptable.

Proposé dans le projet de loi initial sur l'épargne salariale qui avait été débattu fin 2006 à l'assemblée nationale, l'article 6 permettait de réparer, pour partie²³, cette injustice. Las, après différents débats au parlement, le mécanisme n'a pas été revu et les employeurs ont toujours la possibilité de reporter jusqu'à 5 années de déficits antérieurs !

De plus, la négociation collective doit permettre de modifier, dans un sens plus favorable, la formule de calcul légal de la réserve spéciale de participation en fonction des caractéristiques de l'entreprise.

Le montant minimum de la réserve spéciale de participation (RSP) à répartir entre les salariés est, à ce jour, défini par la formule légale :

$$RSP = \max [0 ; (1 / 2) \times (B - 5\% \times K) \times (S / VA)]$$

Avec :

B = bénéfice net fiscal (voir encadré),

K = capitaux propres à rémunérer (après traitements des écarts de réévaluations, des amortissements dérogatoires et des subventions...)

S = Salaires et traitements,

VA = valeur ajoutée.

En ce qui concerne la participation, l'Etat se doit d'être exemplaire partout où il est actionnaire. *A fortiori* lorsqu'il est actionnaire majoritaire !

A l'image de ce qui prévaut pour les stock-options, la CFE-CGC exige que la participation soit sortie des salaires dans la comptabilité nationale.

3. Ne pas confondre les dispositifs de Participation et d'Intéressement

La CFE-CGC dénonce les mécanismes qui consistent à caper la somme Intéressement + participation alors que ces outils relèvent de deux logiques différentes.

Pour impliquer les salariés acteurs du développement de leur entreprise, la CFE-CGC demande que l'intéressement repose prioritairement sur des critères d'évolutions et d'améliorations techniques (ayant forcément des impacts sur l'EBE).

²³ Avant passage au sénat de la loi, les déficits des trois dernières années pouvaient cependant être reportés.

4. Actionnariat salariés

Pour la CFE-CGC, l'actionnariat salarié peut être développé dans les limites raisonnables. Dans le cadre d'une bonne gestion du risque, les entreprises ne doivent cependant pas considérer les distributions d'actions vers les salariés comme une source de salaire mais comme :

- Une source de motivation et d'intérêt à la création de valeur de leur entreprise ;
- Un actionnariat stable pour la défense de leurs intérêts lors des assemblées générales d'actionnaires.

Encore faut-il que les salariés soient représentés en conseil d'administration des entreprises.

5. Les mécanismes complémentaires

Eu égard à l'évolution qui se profile sur les retraites, la CFE-CGC est favorable au développement des mécanismes d'épargne de long terme aidés par les entreprises et encadrés par la loi, notamment le PERCO et l'Article 83 (voire plan d'épargne retraite entreprise – PERE-).

Ces mécanismes doivent cependant rester de simples compléments à la retraite par répartition et ne doivent en aucune sorte interférer sur les négociations salariales au prétexte d'intégration par les employeurs dans une logique de rémunération globale.

6. Stock-options

Dans la comptabilité Nationale les stock-options, dont bénéficient quelques dizaines de milliers de salariés ne sont pas réintégrées dans les salaires. Il s'agit là d'un partage, mais très asymétrique, du profit !

Pour la CFE-CGC, les stock-options, devraient être réservées uniquement aux start-up. Partout ailleurs, les grands patrons et cadres dirigeants devraient s'inscrire dans la logique des outils existants : Participation, Intéressement, Actionnariat salariés, Article 83, PERCO...

IV. Pour résumer et conclure

Comme nous l'avons montré dans cette étude, il est clair que depuis une quinzaine d'années, le rapport Salaires_ *stricto-sensu*/Valeur Ajoutée s'est dégradé. C'est le développement de l'épargne salariale qui, intégrée dans les salaires dans la comptabilité nationale, permet de maintenir constant le rapport Salaires/Valeur Ajoutée.

En conséquence, face aux employeurs de plus en plus tentés de flexibiliser les coûts salariaux avec un ensemble d'éléments complémentaires²⁴, la CFE-CGC veut avant tout :

- Garantir *a minima* impérativement l'évolution salariale par la couverture de l'inflation et une véritable négociation annuelle ;
- Contribuer également à l'équilibre financier de la protection sociale²⁵ par une dynamique salariale bénéficiant des gains de productivité ;
- Trouver, pour les agents en retraite, qui ne bénéficient ni du Glissement Vieillesse Technicité (GVT : promotions, reclassement...) ni des mesures complémentaires (épargne salariale...), une solution pérenne assurant le maintien de leur retraite en monnaie constante.

La CFE-GC est favorable à la mise en place d'une politique d'épargne salariale dans toutes les entreprises dans une logique d'intégration du partage du profit et de la création de valeur, sous réserve qu'elle se développe **dans des limites raisonnables et qu'elle ne se fasse pas au détriment des évolutions salariales annuelles.**

La CFE-CGC est également favorable au développement des mécanismes d'épargne de long terme aidés par les entreprises et encadrés par la loi, notamment le PERCO et l'Article 83 (voire plan d'épargne retraite entreprise –PERE-).

Le salaire doit impérativement rester le socle de la rémunération. Trop d'éléments vitaux à notre économie, à notre protection sociale, à notre vie quotidienne reposent sur lui pour le voir s'effriter...

²⁴ Primes, Bonus, Intéressement, Participation, Actionnariat salariés, Heures supplémentaires...

²⁵ Pour le financement de la protection sociale la CFE-CGC prône également depuis des années la mise en place d'une cotisation sociale sur la consommation pour éviter de pénaliser les salaires et l'emploi.

La CFE-CGC propose qu'un **Grenelle des rémunérations** se tiennent afin d'aborder la question des salaires et du partage de la Valeur Ajoutée. L'attente des salariés est forte sur ce thème. En effet, selon notre baromètre CFE-CGC/Opinion Way [B₆] sur le pouvoir d'achat datant de septembre 2009, 72% des salariés ayant répondu à notre sondage pensaient que l'organisation d'un Grenelle des rémunérations, où tous les acteurs économiques discuteraient en vue de définir les mesures à prendre serait une bonne chose :

- Pour 38% d'entre eux, parce qu'il est nécessaire d'avoir plus de visibilité sur ce qui relève ou non du champ de la rémunération (salaire, épargne salariale, protection sociale...);
- 38% d'entre eux y étaient favorables disant que négociations collectives sur les rémunérations entre les salariés et les employeurs sont insuffisantes ;
- 24% parce qu'ils pensaient qu'on peut aboutir à des solutions concrètes dans ce cadre de discussion.

Nonobstant, quoi qu'on dise, fasse ou déclare, outre sa juste répartition, il est absolument essentiel d'augmenter avant tout la taille du « gâteau ». Dit autrement, seule une croissance durable permettra d'atteindre le plein emploi et de mieux répondre :

- Aux déficits de la protection sociale dans son ensemble et des déficits publiques ;
- Aux différents ressentis exprimés au niveau microéconomique et à une véritable dynamique salariale pour doper le pouvoir d'achat.

* * *

BIBLIOGRAPHIE

Référence dans le corps de la note	Auteur(s) et Intitulé	Editions
[B1]	Jean-Philippe COTIS "PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE, PARTAGE DES PROFITSET ECARTS DE REMUNERATION EN FRANCE" Rapport au Président de la République	INSEE 85 pages
[B2]	DARES "Premières informations premières synthèses" Juillet 2009 N° 31.2. Novembre 2007 N° 44.1.	DARES 7p 7p
[B2']	Guillaume DUVAL Comment maîtriser les revenus fous des PDG	Alternatives économiques N°276 janvier 2009
[B2'']	Philippe HOUILLON Rémunération des dirigeants, mandataires sociaux et des opérateurs de marché	Rapport d'information de l'Assemblée Nationale du 7 Juillet 2009
[B3]	Jean-Luc HAAS Salaires, compléments salariaux, principes et évolutions. Pouvoir d'achat et partage de la richesse créée. Marchés financiers, régulation économique, politique et sociale.	Réf : CFE-CGC 2007- T4-J-L H FD des IEG/ 140 pages
[B4]	Camille LANDAIS Les hauts revenus en France (1998-2006) : Une explosion des inégalités?	Paris School of Economics Juin 2007
[B5]	Denis CLERC L'économie Politique N°41 Où est le partage de la richesse en France ?	Alternatives économiques 112 pages
[B6]	Baromètre CFE-CGC/ Opinion Way Le pouvoir d'achat de septembre 2009.	CFE-CGC OpinionWay