

Salaires, rémunérations, répartition des richesses...

Les déclarations de N. Sarkozy sur la répartition du bénéfice des entreprises début 2009 ont relancé le débat sur le pouvoir d'achat, la rémunération et la répartition des richesses dans une grande confusion. Partage du bénéfice, des profits ou de la valeur ajoutée, règle des « trois tiers », coût du travail, intéressement... ces notions, souvent mal connues, sont fréquemment employées dans le débat public, parfois en dépit du bon

sens, au risque de ne pas saisir les enjeux de cette précipitation confuse entretenue.

Le rapport Cotis commandé par N. Sarkozy vient d'être rendu public. Il pose certains constats sur l'évolution des rémunérations, il est censé constituer la base de réflexion pour établir des propositions. Mais il serait dangereux de s'enfermer dans ses bornes et dans la lecture qu'en font le Medef et le gouvernement.

Devant la confusion ambiante et le risque évident de détournement de la question de la répartition des richesses et de la rémunération, il est tout d'abord indispensable de définir et de poser les termes du débat, de dégager les tendances et d'identifier les enjeux.

Quelques définitions

Valeur ajoutée (Insee)

Solde du compte de production. Elle est égale à la valeur de la production diminuée de la consommation intermédiaire (Valeur des biens et services transformés ou entièrement consommés au cours du processus de production. L'usure des actifs fixes mis en œuvre n'est pas prise en compte).

Bénéfice

Le bénéfice est un excédent résultant de la différence entre produits (recettes) et les charges (dépenses).

Profit

Le profit est par nature variable. Il est également une notion politique, souvent assimilée au bénéfice, à la marge ou à la plus value. Le profit peut être analysé comme la contrepartie d'une prise de risque (apport de capitaux pour une activité) ou comme le revenu pris sur la richesse créée par le travail. Concrètement, le profit peut tout à la fois être : le dividende tiré sur le bénéfice non réinvesti ou la rémunération du capital investi (tiré par l'entrepreneur). Le profit est réparti entre prêteurs, actionnaires et l'entreprise elle-même. Dans certains cas, il peut être redistribué aux salariés sous forme d'intéressement notamment.

Dividende

Le dividende est un montant distribué à l'actionnaire. Le montant est identique par action. Le dividende peut être versé sur le bénéfice (ou sur une réserve de l'entreprise qui est alimentée par une fraction des bénéfices passés).

Intéressement

Dispositif facultatif faisant bénéficier les salariés d'un complément de rémunération déterminé en fonction d'objectifs liés aux performances ou aux résultats de l'entreprise. L'intéressement suppose un accord collectif. Il est aléatoire et variable, et ne peut se substituer au salaire obligatoire en vertu des dispositions légales.

La participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. C'est un intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise qui les emploie. Elle consiste à affecter une partie du résultat bénéficiaire de l'entreprise à une réserve spéciale destinée à être répartie entre les salariés (sous conditions de durée notamment).

Il convient au préalable de distinguer la notion de partage de la richesse nationale (ou de la valeur ajoutée) de celle de partage des bénéfices. Cette distinction est mal faite dans le débat public. Car la valeur ajoutée n'est pas le bénéfice. Schématiquement, pour une entreprise, la valeur ajoutée correspond à la richesse créée, c'est-à-dire à son chiffre d'affaires diminué des consommations de matières premières et des frais annexes à cette consommation (elle mesure donc l'ensemble du revenu généré chaque année par l'ensemble des activités). Le bénéfice est pour sa part déterminé en partant de la valeur ajoutée et en y retranchant les frais de personnel ainsi qu'un certain nombre de dépenses (le bénéfice est donc plus « étroit » que la valeur ajoutée). Sur le plan macroéconomique, aborder la question des salaires implique d'aborder la question du partage de la valeur ajoutée (donc de la somme des valeurs ajoutées des entreprises et de celles des administrations publiques). La question du « partage » des bénéfices (plus aléatoire) vient dans un second temps. Tout le bénéfice n'est pas forcément distribué (dividendes), il peut aussi être mis en réserve.

La rémunération du travail (constituée des salaires versés directement ou indirectement, des versements au titre de l'épargne salariale ou des avantages en nature) représente actuellement 67 % de la valeur ajoutée. Le rapport Cotis avance que depuis 20 ans, le partage de la valeur ajoutée est relativement stable. Le Medef s'est précipité sur ce constat pour éviter de débattre d'une hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, en omettant soigneusement de préciser que ces vingt dernières années constituent une moyenne basse de la période 1949-2007 [cf. encart spécifique]. Au-delà du constat général sur la part des salaires, il importe de préciser l'évolution du mode de rémunération sur la période récente avec le développement de formes de rémunérations variables et/ou individualisées telles que l'intéressement, le commissionnement, la participation, les primes à la performance...

Il existe différentes formes de rémunérations du travail. Ainsi, les revenus du travail sont constitués des salaires, des bénéfices commerciaux ou non commerciaux, des bénéfices agricoles, des primes, des commissions, de certains revenus financiers, de l'intéressement, de la participation, les avantages en nature... Les formes de rémunérations du travail sont donc nombreuses, elles peuvent être collectives ou individuelles. Leur volume et leur structure dépend non seulement du statut du travailleur (salarié, indépendant...) mais également de la structure juridique de l'entreprise (et, bien entendu, de l'activité elle-même). Il en existe plusieurs formes. Au contraire des entreprises individuelles, les sociétés commerciales disposent d'un capital, plus ou moins impor-

tant selon les formes.

Ainsi, la société à responsabilité limitée (SARL, et certaines formes de sociétés coopératives) disposent d'un capital souvent faible en montant et partagé entre les associés en parts sociales. Les SARL ne sont pas cotées en bourse. Dans l'immense majorité des cas, les associés ne touchent pas ou peu de rémunération sur les parts qu'ils détiennent (en général, le montrant distribué est faible), les SARL étant parfois des sociétés de famille ou constituées entre proches pour disposer de la personnalité morale et protéger le patrimoine personnel. Les salariés des SARL touchent dans leur immense majorité exclusivement des salaires (parfois partiellement sous des formes individualisées de rémunérations), rarement des revenus dits « financiers » (ou assez faibles).

Les sociétés anonymes (SA) peuvent être cotées ou non. Là également, il faut distinguer entre SA les petites, moyennes et grandes SA. Les SA petites et moyennes distribuent peu de stock-options et de dividendes. Ainsi, seules 16,4 % des PME (pour la plupart des SA) ont versé des dividendes contre 30,6 % d'entreprises intermédiaires et 41% des grandes entreprises. Ces SA, comme les SARL, ne font pas (ou marginalement) l'objet de mouvements spéculatifs sur leurs titres (les cessions de titres, dont l'évaluation est mal maîtrisée sur le plan comptable en l'absence de marché boursier, sont souvent encadrées par les statuts des sociétés en question) : le nombre d'associés ou d'actionnaires est souvent peu élevé.

En réalité, ce sont les grandes SA cotées qui concentrent la grande majorité des pratiques financières, donc de la valeur ajoutée et des bénéfices. Elles ont de nombreux actionnaires (parfois puissants), les titres s'échangeant facilement et rapidement sur les marchés financiers. Ces sociétés pratiquent la distribution de dividendes et de stock-options. Du fait de leur cotation, leur principal objectif est la hausse du cours de l'action. Les rémunérations qu'elles versent sont plus variées : salaires, primes plus ou moins individualisées, intéressement, stock-options... En particulier, la structure de la rémunération des cadres et des dirigeants est variée et augmente plus rapidement que celle des autres salariés.

Partage de la richesse, financiarisation et inégalités

La financiarisation de l'économie a eu d'importantes conséquences sur le partage des richesses. Cette évolution s'explique principalement par le changement de mode de financement des entreprises, les sociétés cotées (principalement les grands groupes) ayant préféré recourir aux marchés financiers plutôt qu'à l'emprunt bancaire traditionnel. Contrepartie de cette mutation, il a fallu verser davantage de dividendes et de remboursement d'intérêts aux prêteurs. Certains salariés et dirigeants des entreprises ont également bénéficié de cette financiarisation. Les formes de rémunérations liées aux performances financières des entreprises ont progressé. Globalement, la distribution de dividendes est en hausse : en 1993, les dividendes versés par les sociétés non financières représentaient 7,1% de leur excédent d'exploitation pour 16,3 % en 2007. Au moins 2 milliards d'euros de stock-options et d'actions gratuites ont été distribuées en 2008. Les gains en plus-values ont également fortement progressé : de 8,52 milliards d'euros en 2003 (année la plus ancienne disponible pour cette donnée) à 14,30 milliards d'euros en 2006 (soit une progression de 67,8 % en 4 ans) tandis que les pertes passaient de 3,09 milliards d'euros en 2003 à 914 millions d'euros en 2006 (soit une baisse de 70 %). Les données fiscales confirment cette tendance du capitalisme financier.

La financiarisation de l'économie a entraîné une accumulation de richesses au profit d'une poignée qui n'est pas fantasmée : entre 2000 et 2007, les profits des entreprises du CAC 40 ont progressé de 97,4 %, les dividendes qu'elles ont distribué

ont augmenté de 255 % tandis que l'investissement reculait de 23 %... Ce sont les ménages les plus riches qui ont bénéficié de la diversification et de l'augmentation des différentes formes de rémunération (salaires, revenus financiers, plus values...). Entre 1998 et 2005, le 1 % des contribuables les plus riches (350.000 foyers fiscaux) ont vu leur revenu progresser en moyenne de 19 %, le 0,1 % le plus riche de 32 % et le 0,01 % le plus riche de 43 % quand, pour les 90 % des foyers, la progression n'était que de 4,6 %... Du reste, le rapport Cotis ne dit pas autre chose lorsqu'il note que « la croissance rapide (des) hauts salaires sur les dix dernières années a ainsi entraîné une augmentation des inégalités de salaires ». Cette concentration croissante des richesses accroît des inégalités de patrimoine et de revenus déjà importantes, puisque selon l'Insee, les 10 % des ménages les plus aisés détiennent près de la moitié du patrimoine total des ménages. Dans les entreprises, ces pratiques ont accentué les écarts de rémunération, lesquels se sont creusés, de 1 à 20 dans les années 1960-1970 dans la plupart des pays, ceux-ci sont fréquemment passés de 1 à 300.

Les choix fiscaux favorisent la concentration des richesses : les revenus du patrimoine ne sont plus imposés (sauf à de rares exceptions) au barème progressif, ce qui favorise les contribuables dont les revenus sont imposés au taux marginal (40 %). La fiscalité du patrimoine a fait l'objet de nombreux allègements (donations, successions, bouclier fiscal, ISF). De fait, les principaux bénéficiaires des rémunérations déjà les plus élevées ont profité d'allègements substantiels d'impôts.

Le rapport Cotis : présentation en trompe l'œil du partage de la valeur ajoutée

Suite au « sommet social » de février dernier, N. Sarkozy annonçait son souhait de voir les partenaires sociaux ouvrir une discussion sur le partage des profits et demandait à ceux-ci de lui faire part de leurs conclusions avant le 15 juillet. Dans le même temps, il proposait que la répartition des profits des entreprises se fasse selon une règle des trois tiers (entre salarié-es, actionnaires et investissement). Face à l'incompréhension suscitée par cette proposition, il demandait à J.-P. Cotis, directeur général de l'Insee, d'éclairer ce choix. Celui-ci a rendu courant mai son rapport intitulé «Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France».

Ce rapport s'inscrit dans une perspective longue, intégrant certains éléments de comparaison

internationale. Il contient nombre d'indications intéressantes concernant notamment le poids croissant des dividendes, l'accroissement des inégalités salariales, l'explosion des hauts revenus ces dernières années... Cependant, celui-ci repose avant tout sur nombre de présupposés idéologiques fortement connotés. Il s'articule autour de quelques constats essentiels : l'affirmation d'une stabilité, sur une longue période, de la part des salaires dans la valeur ajoutée ; une progression des salaires nets « extrêmement faible » depuis vingt ans justifiée par une croissance insuffisante, le choix d'une protection sociale de haut niveau coûteuse et une montée de l'emploi précaire ; une forte accélération des très hauts salaires.

Les enjeux

Au fond, c'est l'avenir du salariat qui est en jeu : la multiplication des formes individuelles et variables de rémunérations, le développement de la sous-traitance et la création récente du statut d'auto-entrepreneur constituent autant de tentatives de développer des formes particulièrement individualistes de travail, « dans » ou « hors » salariat. L'impact de cette évolution sur la structure des rémunérations, sur les inégalités et sur le financement de la protection sociale est évident, ne serait-ce que parce que ces formes de rémunérations se sont développées sur fond de niches fiscales et sociales. Moins de salariés et plus de « vrais faux » indépendants impliquent moins de salaires et plus de rémunérations variables. Le salaire évolue vers une plus grande individualisation : les rémunérations sont plus individuelles, plus variables car liées aux performances (boursières, économiques...) des entreprises, mais aussi plus injustes car ne concernant pas tous les salariés. Au fond, outre les inégalités qu'une telle évolution favorise, le réel danger est celui de la fragmentation du salariat et son implosion.

Une telle tendance a nécessairement un impact sur les droits sociaux. Comment éviter la fragmentation du monde du travail en une multitude d'individus isolés et en compétition permanente et favoriser une cohésion sociale susceptible d'inverser le pouvoir de négociation, aujourd'hui aux mains des tenants du capitalisme libéral ? Tout d'abord en dégageant une approche des « leviers revendicatifs » concernant la répartition des richesses.

On distingue trois grandes étapes dans la répartition des richesses : la distribution primaire, la redistribution fiscale et la redistribution sociale.

■ La distribution primaire : c'est là qu'intervient le versement des différentes formes de rémunérations. Pour un partage le plus favorable en amont, le contenu du droit du travail et des normes est essentiel (lois, règlements, accords négociés, conventions collectives – accord d'en-

treprise, accord de branche) peuvent être facteur de progrès social. Le rapport de force est indispensable (en particulier, le rôle des syndicats dans la hausse des rémunérations est déterminant).

■ La redistribution fiscale : l'un des principaux objectifs de l'impôt est de réduire les inégalités, de sorte que celles-ci soient moins élevées après impôt. Les politiques de ces vingt dernières années ont diminué la progressivité du système fiscal. La loi « tepa » a accéléré une tendance déjà à l'oeuvre.

■ La redistribution sociale : les ressources sociales et fiscales permettent de financer le « modèle social », marqué par une protection sociale de haut niveau et un rôle social et économique important de l'action publique. Celle-ci permet de prendre en charge des besoins sociaux. La gratuité (ou le faible coût) des services publics, leur accessibilité et leur continuité sont autant d'éléments de la redistribution sociale.

Agir sur ces trois « temps » de la répartition des richesses (pour Attac, « Une division par trois des revenus du capital dans le total des profits ramènerait leur part à 12% et permettrait d'augmenter la masse salariale d'environ 8 points de valeur ajoutée ») suppose donc : un syndicalisme tout à la fois réellement présent au sein du monde du travail et combatif pour établir un rapport de force favorable aux salarié-es, une fiscalité plus redistributive, ce qui passe par une refonte de l'imposition des revenus et de celle du patrimoine notamment (sans oublier l'échelon européen), la défense de l'action publique (services publics de proximité, législation sociale - sur les garanties sociales, les minima sociaux ou le SMIC par exemple -...). Plus généralement se pose également la question du mode de financement des entreprises : la dérégulation et la désintermédiation ont créé les conditions de l'explosion de la financiarisation.

Réglementer et faire du financement de l'économie un bien public constitue également un enjeu majeur.

Créer un rapport de forces à la hauteur des enjeux

Le Bureau national de Solidaires du 4 juin a débattu de ces questions. Cette réflexion se poursuivra lors de la prochaine commission emploi et du Bureau national de juillet. Divers matériels publics seront élaborés en ces occasions. Même s'il convient évidemment de lier ces problématiques avec d'autres (économiques et environnementales, emploi, conditions et santé au travail, égalité Homme/femme, finalités de la production...) il s'agit d'enrichir et de préciser rapidement notre revendicatif sur des questions dont l'urgence est renforcée par le contexte de crise actuelle.

Les confédérations syndicales (dites) représentatives des salarié-es et celles du patronat se sont réunies le 27 mai pour fixer un calendrier de discussions et de négociations sur les questions posées par la crise. Elles ont décidé qu'une négociation nationale interprofessionnelle s'ouvrirait le 10 juin sur « la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi » et que le 26 juin débiterait une « délibération sociale » sur le thème du « dialogue social ».

De fait, malgré l'urgence sociale, aucune négociation réelle n'est prévue par rapport aux enjeux fondamentaux liés à la crise. Il s'agit seulement de voir comment gérer les conséquences sociales de celle-ci et non de se donner les moyens d'en sortir en abordant des questions aussi essentielles que celles de la répartition des richesses ou des salaires. Seule la création d'un rapport de forces favorable aux salarié-es permettra de gagner sur nos revendications et d'imposer un autre partage des richesses. Dans cette perspective, l'Union syndicale Solidaires continue d'affirmer que le mouvement syndical se doit d'assumer la responsabilité d'un affrontement social d'ampleur avec le gouvernement et le patronat. Seul celui-ci pourra nous permettre de gagner ensemble !



Les systèmes d'épargne salariale

Le PEE peut recevoir les versements volontaires incluant l'intéressement (limités au quart de la rémunération annuelle), les abondements versés par l'employeur (dans une certaine limite), la participation du salarié aux résultats de l'entreprise (somme qui ne peut être abondée) et les sommes provenant d'un compte épargne temps.

La prime variable

Les augmentations générales et les primes à l'ancienneté ont laissé la place aux primes de performance individuelle et aux augmentations managériales individualisées, différenciées selon les salaires. Ces formes de rémunération constituent du salaire, fixé la plupart du temps annuellement en fonction d'objectifs.

La commission

Elle constitue en une forme de rémunération variable par nature puisque déterminée en fonction d'objectifs fixés très souvent à partir d'une quantité de biens ou de services vendus. Elle permet à l'entreprise de motiver ses vendeurs ou d'exercer une pression (selon les approches). Une telle forme de rémunération suppose la plupart du temps un salaire fixe faible.

Stock-options

Les stock options constituent une forme de rémunération versée par les entreprises généralement cotées en bourse. Il s'agit d'attribuer des actions à des dirigeants et à certains collaborateurs clé de l'entreprise à une date et à un prix fixé à l'avance (tarif préférentiel pour un achat différé d'actions). Elles ne dégagent de valeur qu'en cas de hausse des cours boursiers. A leur vente, l'option (l'achat) est levée et la plus value se réalise.

L'attribution d'actions gratuites

Les entreprises peuvent distribuer des actions gratuitement à leurs salariés selon un mode de répartition déterminé. Les bénéficiaires ne sont véritablement propriétaires de leurs actions qu'au bout de deux ans.

actionnaires ne s'explique par aucune nécessité économique. Il résulte d'un choix social et politique visant à favoriser le capital, et la rente plus que l'investissement, contre le travail. Pour l'Union syndicale Solidaires, c'est ce choix qu'il faut remettre en cause. Le rapport confirme, sans oser l'affirmer explicitement, qu'il est possible, sans toucher à l'investissement, d'augmenter nettement la part des salaires dans la richesse produite. C'est aux salarié-es de l'imposer par leurs mobilisations.