



ÉCLAIRAGE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NOTE D'ÉCONOMIE



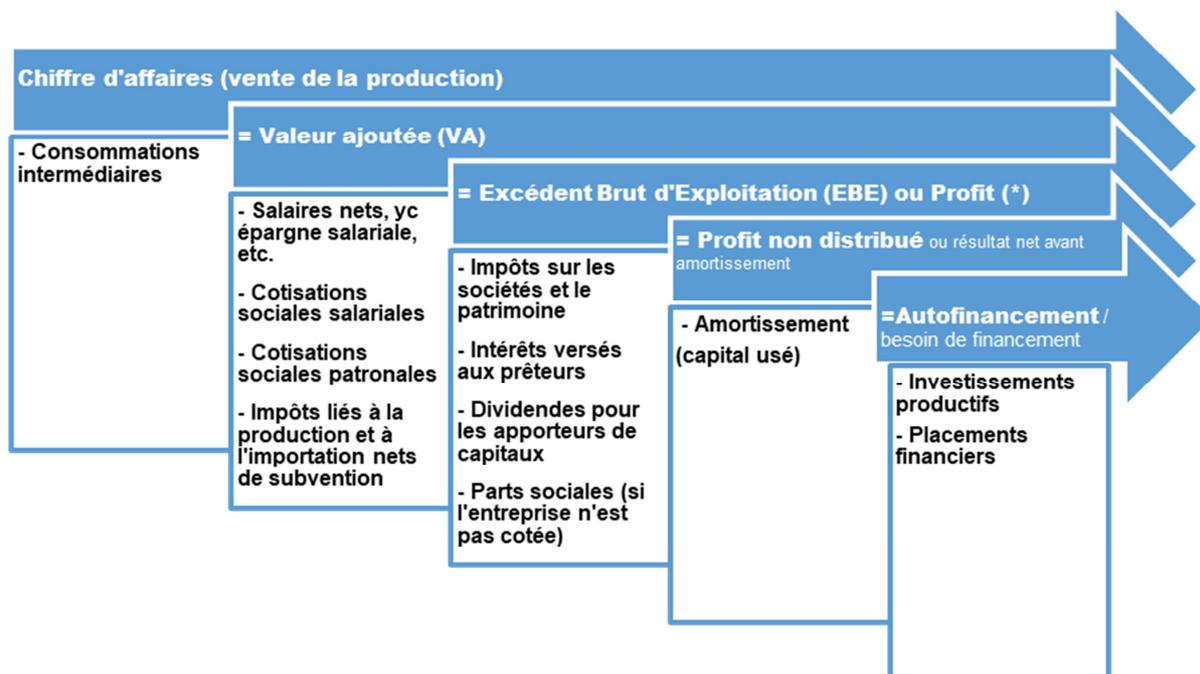
Mai 2019

Partage de la valeur ajoutée versus partage du pouvoir dans l'entreprise

1. La valeur ajoutée : de quoi parle-t-on ?

La *valeur ajoutée* d'une entreprise (voir schéma), ce sont les richesses produites au cours de son processus de production.

Cette richesse créée est distribuée entre les salariés, les créanciers (banques, organismes financiers), les actionnaires, l'entreprise elle-même et l'État. Chacun participe à la création des richesses : le salarié via son travail, les créanciers par leurs apports en capitaux, l'entreprise par ses investissements et enfin l'État par la mise à disposition de services et d'infrastructures par exemple.



Lecture: Du chiffre d'affaire, on déduit les consommations intermédiaires et on obtient la valeur ajoutée de l'entreprise. De la valeur ajoutée, on déduit les salaires, les cotisations sociales et patronales, les impôts sur la production, et on obtient l'excédent brut d'exploitation (EBE), etc.

(*) A noter, le bénéfice net se déduit de l'EBE. On soustrait à ce dernier l'amortissement, les intérêts versés aux prêteurs et l'impôt sur les sociétés. Il peut être totalement ou en partie conservé (autofinancement) ou être distribué aux apporteurs de capitaux.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉCLAIRAGE

NOTE D'ÉCONOMIE



Les agrégats présentés ici sont ceux conventionnellement retenus en comptabilité nationale et au plan international pour décrire la situation des entreprises. Cette approche ne se transpose pas directement dans l'entreprise. En effet, cette dernière n'arbitre pas la répartition de la valeur ajoutée de manière chronologique, comme présenté dans le schéma, mais en fonction de sa stratégie et ses priorités.

2. Une tendance globale à la baisse de la part salariale qui nourrit les inégalités

Depuis une cinquantaine d'années, la part attribuée au travail dans le partage de la valeur ajoutée¹ diminue dans le monde, notamment aux Etats-Unis et en Europe.

Plusieurs raisons sont avancées, principalement :

✓ L'accumulation de capital productif (intensification de l'utilisation de machines dans les processus de production, dépréciation rapide des investissements immatériels qu'il est nécessaire de remplacer, remplacement du travail par les machines le cas échéant) ;

✓ Le déploiement d'instruments de rationalisation des performances de l'entreprise, notamment du coût du travail, telles que les délocalisations ou la filialisation des activités intensives en main-d'œuvre.

¹ On considère ici uniquement les entreprises non financières afin d'évacuer les spécificités des systèmes de rémunération des banques et des assurances. Ce champ couvre plus de 80% de la valeur ajoutée française.

✓ Le développement du capitalisme financiarisé², ou autrement dit la montée en puissance du financement des entreprises par les marchés financiers et l'impact sur leur gouvernance (notamment, le rôle accru des investisseurs institutionnels dans la gouvernance des entreprises cotées qui exercent une pression à la hausse sur la rémunération des actionnaires, et par effet de symétrie, à la baisse sur les salaires³).

La baisse tendancielle de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée n'est pas neutre puisqu'elle se fait au profit de ceux qui détiennent le plus de capital, c'est-à-dire la part de la population la plus riche. L'évolution du partage de la valeur ajoutée participe donc au mouvement d'accentuation des inégalités.

3. Des richesses à partager qui progressent peu en France

La France fait office d'exception dans ce paysage global. Comme le soulignait déjà le rapport Cotis⁴ en 2009, de nombreuses études démontrent que la part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée est relativement stable sur longue

² Michel Aglietta, « Capitalisme, : les mutations d'un système de pouvoir », L'économie mondiale 2018 (La Découverte).

³ Antoine Valan., "La baisse de la part salariale: reflet de la montée en puissance des investisseurs institutionnels ?", La lettre du Cepii, n°396, février 2019. Selon l'auteur, l'évolution des profits et de la rémunération des actionnaires évoluent de la même manière. Or, le profit, c'est la part de valeur ajoutée que ne peut pas expliquer le progrès technologique, le coût de la dette ni la fiscalité puisqu'on obtient cet agrégat une fois déduits la rémunération du travail, les charges, intérêts et dettes, et les impôts.

⁴ Jean-Philippe Cotis, *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France* (Edition Présidence de la République, 2009).



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉCLAIRAGE

NOTE D'ÉCONOMIE



période en France, ou tout du moins elle baisse moins qu'ailleurs⁵. Ce constat mérite plusieurs précisions.

Tout d'abord, notre système de construction des salaires nous préserve d'un décrochage en cas de crise, contrairement à d'autres pays où la protection de l'emploi, l'influence syndicale et le taux de couverture des conventions collectives, y sont moindres (Royaume-Uni et Etats-Unis, par exemple). Ainsi, lorsque la valeur ajoutée progresse moins ou que le surplus distribuable⁶ diminue, la part qui revient au travail augmente mécaniquement dans la valeur ajoutée.

Mais cela est moins le fait d'une augmentation des salaires individuels ou du pouvoir d'achat, que d'une évolution de l'emploi moins défavorable que celle de l'activité économique. C'est d'ailleurs une des raisons expliquant que la crise de 2008 a été moins forte en France. Cette résistance française n'est pas nécessairement problématique sur le plan économique puisque parallèlement, le coût du capital n'a cessé de baisser sous l'effet de la politique monétaire de la Banque centrale européenne après 2008 (baisse des taux d'intérêt notamment). Ici,

la question du partage de la valeur ajoutée renvoie plutôt à celle du rythme de la croissance économique. Or depuis 2008, celle-ci demeure atone.

Cela ne signifie pas non plus que nous avons un problème de coût du travail en France. Le coût de main-d'œuvre⁷ en France s'est considérablement rapproché du coût allemand depuis 2008 (l'écart est passé de 3,3 points à seulement 1,2 point selon Eurostat), sachant que l'évolution est beaucoup plus dynamique en Allemagne. Depuis 2013, l'évolution du coût de la main-d'œuvre en France est largement contenue par des dispositifs tels que le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, transformé en 2019 en allègement pérenne de cotisations). En outre, ces dispositifs ont soutenu la part de la valeur ajoutée qui revient au capital (les marges des entreprises se sont redressées depuis 2015).

Accroître les richesses à partager soulève en fait l'enjeu de l'investissement des entreprises et de la restauration des gains de productivité par la montée en compétence des salariés, l'innovation, etc. (lire les notes Eco de [décembre 2018](#) et [mars 2019](#)) – ces différents éléments constituent la compétitivité hors coût.

Au lieu de cela, la France a déployé une politique de compétitivité-coût basée sur

⁵ Il est important de noter que les travaux sur le partage de la valeur ajoutée comportent de nombreuses limites et disparités quant aux champs et périodes observés ou aux données disponibles. Il est complexe d'aboutir à des constats partagés par tous.

⁶ L'évolution des rémunérations (capital et travail) peut être abordée de deux manières différentes. Soit on regarde comment les richesses créées (valeur ajoutée) sont réparties entre travail et capital. Soit on observe seulement comment les richesses créées grâce à une amélioration de la productivité sont réparties entre travail et capital. On parle alors de « surplus distribuable » ou de la « répartition des gains de productivité ».

⁷ Il s'agit du coût horaire moyen, défini comme les coûts de main-d'œuvre totaux divisés par le nombre correspondant d'heures travaillées par le nombre moyen annuel des employés, exprimés en unités de temps plein. Les coûts du travail couvrent les salaires et les coûts non salariaux (cotisations sociales patronales plus impôts moins subventions).



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉCLAIRAGE

NOTE D'ÉCONOMIE



des exonérations de cotisations sociales sans réelle contrepartie pour l'investissement et la formation. Le dialogue social n'a pas réussi à s'imposer pour transformer ces politiques en véritable projet productif. Résultat, sans conditionnalité, ces politiques n'ont pas permis d'augmenter la valeur du « gâteau » à partager (en articulant augmentation de la qualité et sobriété, lire la note Eco de décembre 2018). Pour la CFDT, ces politiques d'exonérations et d'allègements fiscaux doivent être conditionnées à l'accélération des investissements pour une montée en compétences des travailleurs, une montée en gamme du tissu productif et l'engagement dans la transition écologique. **En creux se pose la question du système productif que l'on souhaite construire.**

4. Du problème du partage de valeur ajoutée à celui du partage de pouvoir dans l'entreprise

Il est tentant de déduire de la stabilité globale de la répartition de la valeur ajoutée, que les salariés français n'ont finalement pas ou peu été lésés dans l'évolution du partage de la valeur ajoutée. Mais ce serait omettre l'essentiel : il ne suffit pas de regarder les grandes masses, autrement dit la répartition entre le travail et le capital. Encore faut-il regarder les évolutions au sein de chaque bloc.

Les inégalités salariales ont augmenté, surtout lorsque l'on compare les évolutions des salaires les plus élevés avec les salaires les plus faibles et

moyens ([lire la note Eco de mars 2019](#)). Les distributions de dividendes ont progressé, les pratiques de rachat d'actions se développent⁸ et les taux de marge des entreprises ont augmenté plus vite que la valeur ajoutée sur la période récente. Parallèlement, l'investissement productif demeure insuffisant pour transformer notre modèle— dans un contexte où les perspectives de croissance demeurent atones qui plus est.

Tous ces enjeux renvoient à la gouvernance et à la stratégie de l'entreprise et au rôle du dialogue social. Pour la CFDT, la problématique du partage de la valeur ajoutée en France est avant tout un problème de partage de pouvoir dans l'entreprise :

✓ Les inégalités de carrière salariale renvoient à la question de l'éthique des rémunérations et de la progression salariale (politique salariale et de formation). La résolution du congrès de Rennes a souligné la nécessité de fixer un ratio maximal d'écart entre les rémunérations, de plafonner les

⁸ Bien que l'outil statistique ne permette pas d'appréhender ces évolutions facilement, il est possible d'observer que les entreprises recourent de plus en plus à des ressources externes. Il s'agit soit de capitaux apportés par des actionnaires ou des associés, soit de fonds prêtés par des créanciers (dette bancaire et non bancaire). Les premiers sont rémunérés par des dividendes et les deuxièmes par des intérêts. Or on observe une baisse tendancielle des charges d'intérêt, liée à la baisse des taux et à une évolution de la structure de financement des entreprises, avec une montée de la part du financement par actions. Parallèlement, les rachats d'actions peuvent être utilisés par certaines entreprises comme une forme de rémunération alternative aux dividendes (engendrant mécaniquement une montée du bénéfice par action et donc de la valeur détenue par leurs bénéficiaires).



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉCLAIRAGE

NOTE D'ÉCONOMIE



rémunérations des équipes dirigeantes et d'adosser la part variable de leur rémunération à la performance sociale et environnementale de l'entreprise qu'ils dirigent.

✓ La capacité des entreprises à investir et innover au service de la transition écologique doit devenir un enjeu de dialogue social (lire la note Eco de mars 2019).

✓ La distribution des dividendes doit avoir pour corolaire un poids plus important des salariés dans la gouvernance des entreprises. Cela passe par une meilleure représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance, mais aussi par la prise en compte de l'intérêt social de l'entreprise et des enjeux sociaux et environnementaux de ses décisions stratégiques, voire de la définition de sa raison d'être avec les représentants des salariés⁹, ou encore par la généralisation de la participation¹⁰.

✓ L'influence des organisations syndicales quant au partage de la valeur ajoutée dépend aussi du rapport de force dont elles bénéficient. A ce titre, défendre la part salariale repose nécessairement sur la défense de la couverture conventionnelle.

✓ Enfin, par une incitation à des comportements responsables de la part des actionnaires. Le degré de leur

implication dans la gouvernance de l'entreprise, l'affectation de leurs dividendes et la durée de cette affectation (de court ou long terme, leur réinvestissement ou non dans une activité productive) doivent notamment pouvoir être régulés par la réglementation et la fiscalité en vigueur.

Il en va de notre cohésion sociale, de la lutte contre les inégalités, de notre capacité à poursuivre la modernisation continue de notre pays et de la conversion écologique de notre économie.

⁹ Autant d'avancées permises par la loi Pacte, adoptée le 11 avril au Parlement.

¹⁰ La loi Pacte ne permet pas une véritable généralisation de la participation.