Laboratoire des idées

Le partage des richesses et les moyens de corriger les inégalités

Contributeurs : Stéphanie ORO et les membres du groupe «Partage des richesses»

Date : 09/10/09

Sommaire

Introduction 4

Synthèse des pistes de réflexion et des propositions 5

1. Pour une nouvelle présentation du partage des richesses permettant de mettre en évidence l'évolution des salaires nets 9

A. Dépasser la controverse sur les modalités de calcul de la valeur ajoutée 9
B. La rémunération du travail au sein de cette valeur ajoutée (VA). De quoi parle-t-on ? 10
C. Le partage de la valeur ajoutée risque de se déformer de façon encore plus nette au détriment des salariés 11
D. Pour une nouvelle présentation du partage de la valeur ajoutée 12

2. Des débats méthodologiques qui ne doivent pas masquer l'explosion des inégalités salariales et de patrimoines 14

A. La hiérarchie des salaires est restée apparemment stable entre 1960 et 2004 14
B. La dégradation objective de la situation des « classes moyennes » (employés, professions intermédiaires) peut se mesurer 15
C. Lors de la période récente (de 1998 à 2006), une explosion des inégalités des revenus 16
D. Cela s'accompagne d'une augmentation sensible des revenus du patrimoine 18
E. Le lien entre disparités des revenus et disparités des patrimoines 19

3. Les mauvais choix économiques et fiscaux du Gouvernement 20

A. Les résultats de la politique économique du Gouvernement : une croissance trop faible de la consommation qui tire l'investissement à la baisse 20
B. Les mauvais choix fiscaux 21
C. Les perdants et les gagnants de cette politique fiscale 23

4. Porter des propositions fortes devant les Français 26

A. Orienter le débat public sur nos thématiques et nos solutions en matière de salaires 26
B. Améliorer la gouvernance des entreprises et repenser le rapport individuel/collectif dans la relation professionnelle 28
C. Pour une grande réforme de la fiscalité au service de la création et de la redistribution des richesses 30

annexes

Le partage de la valeur ajoutée 34

1. Les différentes approches possibles de la valeur ajoutée
2. Les tenants de l'indicateur VAB
3. Les tenants des indicateurs de la valeur ajoutée au coût des facteurs et de la valeur ajoutée nette

Remis le 13 mai à l'Elysée, le rapport du Directeur général de l'Insee, Jean-Philippe Cotis, sur le « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France », a relancé le débat sur le partage des profits.

« Tout va très bien M. Sarkozy », a en quelque sorte expliqué Jean-Philippe Cotis : depuis 20 ans, la part des salaires serait restée stable dans la valeur ajoutée. Mais une question fondamentale demeure pour la gauche et nombre d'économistes : de quoi parle-t-on ? Quelle valeur ajoutée est ici mesurée ? La valeur ajoutée (VA) nette, brute ou «ajoutée au coût des facteurs de productions» ? Une nuance dans les mots qui pèse sur les chiffres car, selon la définition adoptée, on passe sur la même période d'une quasi stabilité de la part des salaires à une chute de plusieurs points. Ce rapport, comme d'autres avant lui, accrédite l'idée que la question salariale n'est pas en soi décisive. Pourtant, il est évident que la faiblesse des salaires contribue à la diminution du pouvoir d'achat et donc à la compression de la consommation et de la demande globale.

Depuis le début de son mandat, le Président de la République est resté sourd aux revendications des salariés. Le Gouvernement a refusé tout véritable coup de pouce au salaire minimum.
Le chef de l'Etat s'est contenté d'annoncer, en pleine polémique sur la rémunération des banquiers, qu'en cas de blocage des négociations entre les partenaires sociaux, l'Etat prendrait « ses responsabilités » en légiférant, émettant même l'hypothèse d'un projet de loi « à l'été ». Nicolas Sarkozy souhaitait notamment appliquer la règle des « trois tiers » : « un tiers des bénéfices aux salariés, un tiers aux actionnaires sous forme de dividendes et un tiers réinvesti dans l'entreprise pour financer son développement ».

La répartition de la valeur ajoutée entre salaire et profit ne serait pas directement impactée par la mise en œuvre de la règle des trois tiers, celle-ci ne concernant que le partage des profits. Par ailleurs, le partage des profits en trois tiers, avec un tiers pour les salariés, ne pourrait intervenir que grâce à des accords de participation, excluant de fait les salariés des entreprises de moins de 50 salariés et l'ensemble des agents publics, ou grâce à des accords d'intéressement, facultatifs. Tous les employeurs et tous les salariés ne seraient donc pas concernés[1].

En réalité, suite à l'annonce du chef de l'Etat sur la « règle des trois tiers », rien de nouveau ne s'est produit… Aucune mesure n'a été mise en œuvre pour permettre une meilleure répartition des richesses, ni d'ailleurs pour œuvrer à la régulation du système financier. Le bon diagnostic n'étant pas établi, rien de sérieux n'est fait pour que la finance soit remise au service de l'économie réelle. Les phénomènes de répartitions des richesses toujours plus injustes et les dérives financières continuent de se nourrir les uns les autres, sans que le pouvoir n'ait pris conscience de l'urgence économique et sociale de la période.

Les sommets du G20 aboutissent à des propositions partielles, peu suivies de mesures concrètes, par exemple en matière de limitation des hyper-rémunérations. Les paradis fiscaux continuent d'exister, au fur et à mesure que la liste grise de l'OCDE est vidée de sa substance. Pendant l'été, en Europe comme aux Etats-Unis, les dérives financières ont repris de plus belle, notamment en matière de rémunérations, alors même que des centaines de milliards de dollars/d'euros ont été mis à disposition des banques par les contribuables et que le crédit reste largement bloqué.

Le groupe « Partage des richesses » du Laboratoire des idées s'est donné deux objectifs, auxquels cette note doit contribuer : établir un diagnostic fiable sur la réalité du partage des richesses et proposer des pistes de réflexion pour rééquilibrer demain les termes de ce partage, dans le sens d'une plus grande justice sociale et fiscale.

[1] *Les dispositifs existants (les accords de participation et d'intéressement) ont été complétés par l'épargne salariale et les plans épargne retraite. Mais seules les grandes entreprises sont aujourd'hui susceptibles de les proposer. Leurs sous-traitantes et les PME ont généralement des taux de marge plus faible qui ne leur permet pas de consacrer un tiers des profits à l'intéressement. Or l'emploi est concentré dans les PME. Une minorité de salariés (7,2 millions sur plus de 20 millions d'actifs) sont actuellement concernés par ce dispositif. On dénombre 15 000 accords de participation ou d'intéressement (le montant moyen de la prime annuelle étant de 1300 euros). De plus, l'intéressement donne lieu à des revenus sans cotisations sociales, qui n'ouvrent aucun droit social, notamment en termes d'acquisition de points de retraite, ce qui pose problème à l'heure où on demande aux salariés de cotiser plus longtemps.*

Synthèse des pistes de réflexion et des propositions

1 Aujourd'hui déséquilibré en défaveur des salariés, **le partage des richesses risque de se déformer plus fortement dans les années à venir,** ce qui comprimerait encore davantage le niveau des salaires nets.

La clarté du débat public exige de modifier la façon dont l'évolution du partage de la valeur ajoutée (VA) est appréciée. Il n'est plus possible aujourd'hui de s'en tenir à la vision binaire traditionnelle d'un simple partage entre capital et travail. Les cotisations sociales (salariales et patronales) finançant un système de protection sociale de plus en plus universel, elles sont à juste titre de plus en plus dissociées dans l'esprit des salariés de la notion de salaire proprement dite.

- **C'est l'évolution du partage de la valeur ajoutée en trois parts qui doit désormais être mesurée : la rémunération nette des salariés; les cotisations sociales et impôts perçus sur les entreprises qui financent les fonctions collectives ; et enfin les profits des entreprises, nets d'impôts**. Les modes de calculs actuels, ainsi que ceux mis en avant par le rapport Cotis précité, occultent la baisse de la part des salaires nets dans la valeur ajoutée. Cette question se trouve pourtant au cœur des difficultés ressenties par les salariés en matière de pouvoir d'achat.

L'analyse de l'évolution des inégalités de revenu entre les catégories socioprofessionnelles doit se doubler de la prise en compte de la montée des inégalités croissantes entre les générations. En 1975, les salariés quinquagénaires gagnaient en moyenne 15% de plus que les salariés de trente ans. Au début des années 2000, l'écart s'établit à plus de 40%. De toute évidence, les politiques de restriction salariale ont particulièrement touché les jeunes générations.

2 **La « smicardisation » du salariat pèse lourdement sur la société française.**

- Pour mettre fin à cette dynamique d'écrasement par le bas de la hiérarchie des salaires, **il est indispensable de revitaliser la négociation salariale de branche afin de permettre le déroulement de véritables « carrières salariales »**. Pour relancer cette négociation, la première étape indispensable consiste **à réduire le nombre des branches professionnelles**.

- **Toutes les grilles de salaires doivent être actualisées** en fonction d'une logique de qualifications et de reconnaissance des compétences des travailleurs.

- **Les allègements de cotisations sociales dont bénéficient massivement les entreprises doivent être conditionnées** à la conclusion de négociations salariales annuelles de branches.

3 **La question de l'individualisation des rémunérations dans l'entreprise (comme dans la fonction publique) ne constitue pas un sujet tabou pour les Socialistes**. En revanche, ce mode de

rémunération (existence d'une part variable à côté de la part fixe) doit, pour être acceptable, être fondé sur **des règles claires, transparentes et fixées dans un cadre collectif protecteur des individus**.

- L'ensemble du droit du travail est fondé sur la reconnaissance de la dissymétrie entre le salarié et l'employeur. Les nouveaux modes de management ne doivent pas entraîner l'accentuation de cette dissymétrie fondamentale. **Des mécanismes de recours et des garanties individuelles doivent être mis en place** par des accords collectifs négociés au niveau des branches et des entreprises, afin d'éviter les rémunérations « à la tête du client ».

4 **La hausse rapide des très hautes rémunérations dans le secteur privé mine gravement la cohésion sociale,** bien qu'elle ne concerne qu'une fraction infime des salariés et des dirigeants d'entreprises.
Rien ou quasiment rien n'a été entrepris pour endiguer ce phénomène. Le décret (n°2009-348) du 30 mars 2009 (relatif aux conditions de rémunération des dirigeants des entreprises aidées par l'Etat ou bénéficiant du soutien de l'Etat du fait de la crise économique et des responsables des entreprises publiques) est apparu très en deçà des déclarations tonitruantes des membres de la majorité.
Des règles claires et strictes doivent être édictées pour encadrer effectivement les plus hautes rémunérations, afin de revenir à des écarts de salaires acceptables dans l'entreprise.

- **Limitation drastique des bonus**, qui ne doivent en aucun cas dépasser le montant du salaire fixe et doivent être accordés de manière transparente
- **Interdiction des « parachutes dorés »**
- **Les stock-options ont vocation à être réservées aux entreprises naissantes.**
- **Plafonnement des écarts de rémunération dans les entreprises**
- Plus incitative encore, **une contribution fiscale et/ou sociale forte au niveau des entreprises elles-mêmes peut être mise en place**. Les rémunérations individuelles excédant un certain montant à déterminer (par exemple 100 000 euros annuels) pourraient faire l'objet d'une taxation plus élevée en matière de cotisations sociales patronales et ne seraient pas pris en compte en termes de déductibilité pour l'impôt sur les sociétés.

Une seconde contribution (en matières de cotisations et d'impôt sur les sociétés), plus forte, pourrait s'appliquer aux rémunérations excédant par exemple 300 000 euros annuels.

- **Obligation de publication des plus hautes rémunérations, y compris au sein des entreprises non cotées.**

5 **L'approche de Nicolas Sarkozy sur la question du pouvoir d'achat des salariés (via le partage des bénéfices) n'est pas valide.**
Les mécanismes d'intéressement et de participation sont déjà développés en France.
Ils peuvent favoriser l'instabilité des revenus des salariés, qui ne doit pas être accrue, notamment au bas de l'échelle des salaires.

- **Les mécanismes existants peuvent être améliorés, notamment en en étendant le bénéfice à tous les salariés.** Une telle mesure ne doit pas accroître le coût fiscal et social global du dispositif, déjà très lourd pour la collectivité.

6 **La question de la gouvernance des entreprises apparaît aujourd'hui centrale pour rééquilibrer le rapport de forces entre la collectivité des salariés, les dirigeants d'entreprises et les actionnaires.**

Il faut sortir de la représentation dominante qui réduit l'entreprise à une société de capitaux et donner une réelle existence à la collectivité de travail qui la constitue tout autant.

La France doit prendre l'initiative d'une harmonisation européenne du droit des entreprises, en liaison notamment avec nos partenaires allemands dont le droit prévoit déjà des dispositions fortes en termes de rôle des conseils d'administration, des comités d'entreprise et de place de la négociation collective.

- **Repenser la composition et le rôle des conseils d'administration**

  - **Les salariés ont vocation à être davantage représentés au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises**, y compris lorsqu'elles ne sont pas cotées. Les représentants des salariés doivent être membres de plein droit de ces instances et disposer des droits de vote correspondants. Suivant l'exemple allemand, dans certaines entreprises, les représentants des salariés pourraient siéger à parité avec les représentants des actionnaires.

  - **Les compétences des conseils d'administration doivent être revues : certains sujets ont vocation à être traités à ce niveau de décision et non délégués à des instances plus fermées.**

S'agissant des rémunérations des dirigeants, il faut empêcher à l'avenir que les discussions précises sur les montants de leurs rémunérations, des bonus, de stock-options et les attributions gratuites d'actions restent cantonnées à des comités de rémunérations, qui ne sont que l'émanation des conseils d'administration.

Ce système permet, de fait, de limiter l'information sur ces sujets importants à des cénacles toujours plus réduits. En la matière, au-delà du principe de transparence, la diffusion de l'information est gage d'une plus grande retenue.

  - **L'État doit rentrer dans les conseils d'administration des banques refinancées par la puissance publique** afin de contrôler l'utilisation des 21 milliards d'euros d'argent public qui leur ont été versés, ce qui permettrait aux représentants de l'Etat de peser effectivement sur la politique de rémunération et de bonus pour les traders.

- **Faire de la politique globale des rémunérations de l'entreprise un sujet de débat au sein des assemblées générales des actionnaires**

- **Etendre le champ de l'obligation annuelle de négociation, qui doit inclure la question des bonus, des stock-options et des attributions gratuites d'actions.**

- **Renforcer les pouvoirs des comités d'entreprises (CE)** dans toutes les entreprises qui en sont dotées, en introduisant une obligation d'avis conforme sur certains sujets, au-delà de la seule logique de l'information-consultation.

7 **Le Gouvernement est irresponsable dans son laxisme face aux déficits publics.** Les pouvoirs publics seront probablement contraints de remédier rapidement à cette situation en augmentant les prélèvements obligatoires. De nouvelles réformes fiscales semblent inévitables, ce dont témoigne le projet de loi de finances pour 2010.

Or la droite met à mal, à chaque fois qu'elle le peut, le principe de la progressivité de l'impôt. Le système de prélèvements non seulement ne résout pas le problème des inégalités, mais constitue même l'un des agents de leur creusement.

La fiscalité doit devenir un outil privilégié pour traiter à la racine la question des inégalités de revenus entre les ménages et corriger des inégalités encore plus massives de patrimoine.

- **Un impôt sur le revenu citoyen**

  - Après avoir, eux-mêmes, cédé aux sirènes de la baisse de l'impôt sur le revenu, **les Socialistes sont redevenus des partisans décidés d'un impôt progressif**. Il ne suffit pas de remettre en cause les dispositifs fiscaux du fameux « bouclier fiscal », même si c'est bien sûr la première étape vers une fiscalité plus juste.

  - **Au-delà, une vaste réforme de l'impôt sur le revenu, prélevé à la source, serait de nature à promouvoir la justice fiscale**. Pour redonner à cet impôt – qui reste le principal outil redistributif de notre système fiscal – son rôle essentiel et originel, des réformes structurelles d'envergure s'imposent, et notamment la fusion de l'IR et de la CSG.

  - **Un nouveau barème plus juste et plus lisible, fondé sur le taux réel d'imposition** (et non sur les taux marginaux) pourrait permettre à chaque Français de comprendre de quelle manière est calculé son impôt. Il faut afficher ce que l'on pourrait appeler la « vérité des taux ».

  - **Pour les plus hautes rémunérations, de nouvelles tranches d'imposition doivent être créées** (on peut prévoir par exemple une tranche supplémentaire avec un taux de 48%, suivie d'une nouvelle tranche avec un taux de 56% et, au-delà d'un seuil de revenus à déterminer, d'une dernière tranche avec un taux de 65%).

  - **Il faut mettre un terme à l'existence d'un grand nombre de niches fiscales** qui aujourd'hui permettent de fait aux plus aisés d'échapper à l'impôt.

- **Repenser la fiscalité de l'épargne et les droits de succession**

  - Une piste de réflexion importante pour l'avenir consiste à **faire progressivement rentrer les revenus de l'épargne dans le droit commun de l'impôt progressif.**

Dans un souci de simplicité et de justice fiscale, il faut intégrer au revenu imposable tous les revenus de l'épargne (y compris les plus-values mobilières et immobilières) au premier euro. Cela va de pair avec la suppression de tous les mécanismes de prélèvements libératoires.

  - **L'instauration d'une fiscalité plus élevée sur la transmission des gros patrimoines (par exemple à partir de 500 000 euros) s'impose** pour mettre fin aux phénomènes d'accumulation et de transmission de rentes entre les générations.

1. Pour une nouvelle présentation du partage des richesses permettant de mettre en évidence l'évolution des salaires nets

La valeur ajoutée (VA) mesure l'ensemble du revenu généré chaque année par l'activité productive. Les modalités de son partage – traditionnellement entre salaires et profits - représentent un enjeu politique majeur.

Il convient tout d'abord de s'accorder sur la nature des évolutions brutales intervenues entre le premier choc pétrolier et la fin des années 80. Or sur cette question, les experts et économistes de gauche divergent dans leurs appréciations de la situation (voir annexe).

A. Dépasser la controverse sur les modalités de calcul de la valeur ajoutée

La focalisation excessive sur cette controverse masque les évolutions au sein de chaque agrégat (salaires d'une part et profits de l'autre), qui sont pourtant hautement significatives politiquement et qui révèlent, d'une part, une explosion des inégalités salariales depuis environ dix ans et, d'autre part, une progression forte des dividendes.

Il faut dépasser le débat centré sur le partage de la valeur ajoutée, d'une part parce qu'il occulte les évolutions au sein de chaque composante de la valeur ajoutée (salaires et profits), d'autre part, parce qu'il ne permet pas d'intégrer la part « invisible » représentée par l'augmentation de la valeur des actions. Pour faire simple, on s'intéresse au partage du gâteau sans vérifier s'il grossit et, si c'est le cas, au bénéfice de qui.

Pourtant, en phase de croissance, « lorsque le gâteau grossit », le constat est sans appel : les écarts s'accentuent spontanément en faveur des plus aisés, qui concentrent les plus hauts revenus et les patrimoines les plus importants.

Les Socialistes doivent prêter une attention particulière aux dynamiques à l'œuvre au sein de chaque « part » de la valeur ajoutée ainsi que sur les mécanismes de redistribution et de modulation. Ces mécanismes doivent avoir pour double objectif de corriger les inégalités au sein de la composante « salaires » et de moduler la pression fiscale sur la composante « profits » pour inciter à l'investissement.

A ce stade, nous pouvons faire trois constats :

❶ La part des rémunérations dans la valeur ajoutée des sociétés non financières est stable depuis la fin des années 80, à un niveau (67%) légèrement inférieur au niveau constaté avant les chocs pétroliers. A noter que cette part a sensiblement diminué en Allemagne depuis 2000.

❷ Cette stabilité dissimule des inégalités salariales qui ont fortement progressé depuis la fin des années 90, en raison de l'explosion des hauts salaires. Selon Camille Landais « Entre 1998 et 2005,

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. ». Pour ces 90% de salariés le pouvoir d'achat des salaires a donc stagné depuis 2002.

❸ Au sein de la part « profits », le montant des dividendes a été multiplié par cinq depuis 1993 et leur part dans les profits a plus que doublé, au détriment de l'investissement et de l'autofinancement.

Au constat de l'explosion des hauts salaires il faut ajouter celui, fait par Camille Landais et par le rapport Cotis, de la **très faible progression, voire de la stagnation depuis 2002, des salaires directs du plus grand nombre,** parallèlement au développement de la précarité**.**
Cette double tendance, d'explosion des plus hauts revenus et de stagnation des salaires les plus bas et moyens justifie les propositions du PS sur l'encadrement des rémunérations des dirigeants et des traders, ainsi que celles sur l'augmentation du SMIC et des salaires nets.

Sur ce dernier point, il y a d'ailleurs un consensus au sein des économistes et experts de gauche – qu'ils considèrent qu'il y a eu une stabilité du partage salaires/profits depuis 20 ans ou au contraire que la part des salaires a diminué. Le fait que la part des rémunérations se situe aujourd'hui légèrement en deçà du niveau constaté entre 1950 et 1974 doit constituer un encouragement à cette revalorisation des bas salaires.

Au sein de la part « profits », l'évolution la plus marquante réside dans l'augmentation forte des montants des dividendes versés aux actionnaires. Ce constat légitime la proposition des Socialistes de moduler l'impôt sur les sociétés en fonction de l'utilisation des profits dans le but de favoriser l'investissement ou la participation de l'ensemble des salariés aux bénéfices.

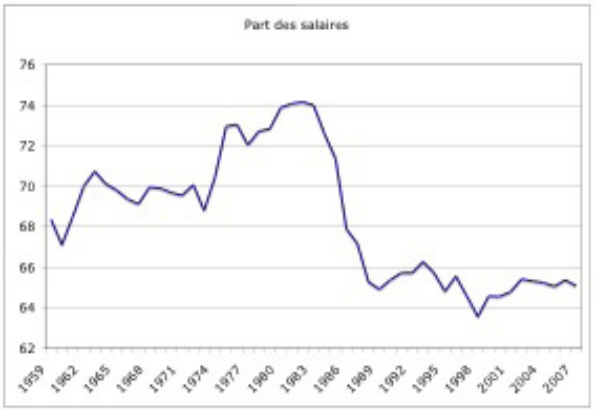
L'intéressement et la participation des salariés sont inclus dans la part « salaires » de la valeur ajoutée, non dans la part « profits ». La progression de l'intéressement et de la participation (passés de 0,5 à 1,5 point de la valeur ajoutée depuis 1991) s'est donc opérée au détriment des salaires directs.

B. La rémunération du travail au sein de cette valeur ajoutée. De quoi parle-t-on ?

1. Une stabilisation à un niveau bas de la part des salaires dans la valeur ajoutée

La répartition primaire des revenus est marquée depuis 1983 par un recul de la part des salaires dans la valeur ajoutée brute, après une période de forte hausse de 1970 à 1982. La part des salaires des sociétés non financières passe de 69,5 % de la valeur ajoutée brute en 1970 à 74,2 % en 1982. La part des salaires baisse ensuite et atteint en 1998 le point bas. Elle représente alors seulement 63,6 % de la valeur ajoutée brute. Elle remonte par la suite pour se stabiliser autour de 65 %.

Part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières en pourcentage



Source : INSEE, comptes nationaux

La part salariale se stabilise à un niveau inférieur à celui des années 1960. La part des salaires s'établit en moyenne à 65,2 % de la VAB, pour la période 1989-2006.
Entre 1962 et 1972, elle atteignait en moyenne 69,8 % (69,4 % pour la période 1959-1973). Par ailleurs, la stabilisation de la part des salaires masque des inégalités croissantes. La forte croissance des hautes rémunérations a masqué la stagnation, voir la dégradation, du pouvoir d'achat d'une grande partie de la population.

2. Evolution dans la durée

D'après le rapport Cotis précité, plusieurs phases doivent être distinguées depuis 1949. Relativement stable jusqu'au premier choc pétrolier, la part des salaires augmenterait ensuite jusqu'au début des années 1980, puis baisserait, jusqu'à être ramenée, à la fin des années 1980, à une valeur légèrement inférieure à celle d'avant 1974. Depuis cette date, le partage apparaîtrait plutôt stable, du moins jusqu'en 2007.
Depuis les années 1980, la croissance de la VA n'a jamais retrouvé le niveau qu'elle avait eu avant le premier choc pétrolier. Elle s'est stabilisée en moyenne autour de 2% par an. Après une période de forte modération au cours des années 80, la masse salariale réelle s'est elle-même installée, au cours de la période 1995-2007, sur une trajectoire de croissance de près de 2,3% l'an, dont un point pour le salaire « superbrut » par tête, c'est-à-dire le coût total du travail.

3. Les comparaisons internationales

Avec toute la prudence requise en matière de comparaisons internationales, celles-ci suggèrent que les profils d'évolution sont assez variables d'un pays à l'autre. La « bosse » consécutive au premier choc pétrolier n'a pas été observée dans de nombreux pays anglo-saxons. Un fonctionnement différent de leurs marchés du travail ou, dans certains cas, le statut particulier de producteurs de pétrole de ces pays, peuvent peut-être expliquer cette différence d'évolution.

En dehors de cette période particulière, une baisse tendancielle de la part des salaires semble être à l'œuvre dans quelques pays, comme l'Allemagne.

4. La grande variabilité entre secteurs et entreprises

En France, le partage global de la valeur ajoutée dans les sociétés non financières, en deux tiers pour les salaires et un tiers pour les profits, dissimule une grande variabilité intersectorielle ou microéconomique. Un quart des entreprises consacre plus de 89% de leur VA aux salaires. À l'autre extrême, un quart y consacre moins de 44%.

De nombreux facteurs peuvent expliquer cette forte variabilité d'une entreprise à l'autre : secteur d'activité, degré d'exposition à la concurrence internationale, position dans la chaîne de production de valeur, taille… L'âge des entreprises joue également : les jeunes entreprises dégagent peu de bénéfices et la majeure partie de leur valeur ajoutée sert à rémunérer le personnel. Avec l'augmentation de leur marge, la part dévolue à la rémunération décroît.

C. Le partage des richesses risque de se déformer de façon encore plus nette au détriment des salariés

1. Des prévisions alarmantes

Dans une note récente de « Recherche économique » Patrick Artus (Flash économie en date du 14 septembre 2009) met en avant trois mécanismes

qui d'après lui vont peser sur le partage des revenus qui *« va, spontanément, se déformer au détriment des salariés dans les pays de l'OCDE.* »

Ces trois facteurs sont :
• la faiblesse de la croissance due à l'absence de reprise de l'endettement, qui va conduire à un niveau durablement élevé du chômage, d'où « un moindre pouvoir de négociation des salariés et le freinage des salaires » ;
• dans cet environnement de croissance durablement modeste, le maintien d'une exigence élevée de rentabilité du capital des entreprises, qui conduit à une déformation du partage des revenus en faveur des profits ;
• l'augmentation continue des taux d'endettement publics qui va conduire, soit à la hausse des taux d'intérêt, donc de la rentabilité exigée du capital, soit à la confiscation de l'épargne par le financement des déficits publics, d'où la nécessité pour les entreprises, en l'absence de financements externes, d'accroître leurs taux d'autofinancement.

2. Le phénomène, qui avait épargné certains pays jusqu'à une période récente, peut prendre une acuité particulière dans un avenir proche

La déformation du partage des revenus au détriment des salariés ne serait, selon P. Artus, pas un phénomène général, mais il pourrait le devenir dans un avenir proche. Il écrit : *« la crise sera suivie d'une longue période de désendettement des agents économiques privés (aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, dans la zone euro hors Allemagne, conduisant à la faiblesse de la demande intérieure et de l'activité réelle dans ces pays, et se transmettant aux autres pays par le commerce extérieur. Quels que soient les effets de la hausse continuelle des taux d'endettement public, ils risquent de conduire à une déformation du partage des revenus au détriment des salariés. S'il y a hausse des taux d'intérêt à long terme, les entreprises voudront augmenter les revenus du capital avec les taux d'intérêt. S'il y a seulement confiscation de l'épargne pour le financement des déficits publics, les entreprises n'ayant plus de possibilité d'obtenir des ressources financières externes sont obligées d'autofinancer leurs investissements. La correction du partage des revenus est alors d'autant plus violente que le taux d'autofinancement est bas, c'est-à-dire en France, en Espagne, en Italie. (...) Le débat de politique économique autour du partage des revenus va donc devenir intense dans les pays de l'OCDE. Mais, face à ces évolutions dues initialement à la faiblesse de la croissance due au désendettement, les Etats sont assez désarmés. »*

D. Pour une nouvelle presentation du partage de la valeur ajoutée

1. La rémunération du travail hors cotisations (salaire net et direct) n'apparaît pas en tant que telle

Dans les études actuelles, le poste « rémunération du travail » inclut communément :
- les rémunérations de base et les rémunérations annexes telles que les primes, les versements au titre de l'épargne salariale, et divers avantages en nature.
- également l'ensemble des cotisations sociales, qu'elles soient acquittées par le salarié ou l'employeur. Les cotisations patronales incluent ce qu'on qualifie de cotisations imputées. Ces dernières financent les prestations directes des employeurs à leurs salariés, anciens salariés ou à leurs ayant-droits.

Le rapport Cotis admet lui-même que ce que recouvre la rémunération du travail peut précisément faire l'objet de débats :
« Ce que recouvre la rémunération du travail peut évidemment se discuter. Une ambiguïté existe pour

l'épargne salariale : il s'agit d'une participation aux profits, mais qui rémunère un travail. C'est le second argument qui l'emporte dans les conventions de la comptabilité nationale, mais d'autres sources statistiques sur les salaires n'incorporent pas cette épargne salariale. Sans remettre en cause la convention des comptes nationaux, on peut examiner comment a évolué le poids de cette épargne salariale en part de la VA. Elle représente actuellement de l'ordre de 1,5 point de la valeur ajoutée. Cette part est effectivement croissante depuis le début des années 1990 où elle n'en représentait que 0,5%.

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

D'après le rapport précité, *« les cotisations croissantes conduisent à un décrochement du salaire net par rapport à la rémunération superbrute. Au total, le salaire net de 2007 n'est supérieur que de 20% à celui de 1983, soit moins de 1% de croissance annuelle en termes réels. »*

RAPPEL DE NOS PROPOSITIONS

Déjà déséquilibré au détriment des salariés, le partage des richesses risque à l'avenir de se déformer plus fortement, ce qui comprimerait encore davantage le niveau des salaires nets.

Pour la clarté du débat public, il convient par conséquent de modifier la façon dont l'évolution du partage de la valeur ajoutée (VA) est appréciée. Il n'est plus possible aujourd'hui de s'en tenir à la vision binaire traditionnelle d'un simple partage entre capital et travail. Les cotisations sociales (salariales et patronales) finançant un système de protection sociale de plus en plus universel, elles sont à juste titre de plus en plus dissociées dans l'esprit des salariés de la notion de salaire proprement dite.

- C'est l'évolution du partage de la valeur ajoutée en trois parts qui doit désormais être mesurée : la rémunération nette des salariés; les cotisations sociales et impôts perçus sur les entreprises qui financent les fonctions collectives; et enfin les profits des entreprises, nets d'impôts. Avec les modes de calculs actuels, comme ceux mis en avant par le rapport Cotis précité, la baisse de la part des salaires nets dans la valeur ajoutée est occultée. Cette question se trouve pourtant au cœur des difficultés ressenties par les salariés en matière de pouvoir d'achat.

Au-delà de l'évolution des salaires nets, cette présentation permettrait d'identifier la part correspondant à ce que l'on pourrait appeler « capital social » ou « capital collectif », représentant l'ensemble des biens, infrastructures et organisations fournies, mises en place et entretenues par la collectivité: en un mot, ce dont l'individu a bénéficié, pour se réaliser, de la part de la société. Les travaux du philosophe américain John Rawls et ceux de Patrick Savidan, en France, sur l'égalité des chances, peuvent utilement appuyer cette conception.
Une réflexion plus large doit être menée sur le mérite individuel et la productivité des individus, qui s'appuient sur une utilisation plus ou moins forte du capital social/collectif mis à leur disposition.

2. Des débats méthodologiques qui ne doivent pas masquer une explosion des inégalités salariales et de patrimoines

A. La hierarchie des salaires est restée appremment stable entre 1960 et 2004

1. Sur la période, on a assisté à une stabilisation de la hiérarchie salariale

Entre 1960 et 2004 :
- Le **salaire net annuel moyen** a été multiplié par 2,3 (passant de 9.900 à 22.500 euros) ;
- Le **salaire minimum** a été multiplié par 2,8 (passant de 4.300 à 12.100 euros) ;
- Le **seuil du 1er décile** a été multiplié par 2,8 (passant de 4.400 à 12.300 euros) ;
- Le **seuil du 9ème décile** a été multiplié par 2,1 (passant de 16.900 à 36.100 euros).

▶ Observation : le seuil du 1er décile se confond avec le salaire minimum. Par conséquent, le bas de la hiérarchie des salaires dépend dans notre pays étroitement des décisions des pouvoirs publics.

2. Une grande rupture est bien intervenue dans les années 1970

Évolution annuelle moyenne des salaires selon les périodes

	1960-1970	1970-1980	1980-1990	1990-2000	2000-2004
Salaire net moyen	4,00%	2,80%	0,80%	0,60%	0,40%
1er décile	4,10%	3,70%	1,00%	0,80%	1,90%
9e décile	3,60%	2,50%	1,00%	0,30%	0,50%

Champ : salariés à temps plein dans les entreprises (hors administrations) en euros de 2005
Source : Insee, Dads

Dans les années 1960 et dans la première partie des années 1970, les hausses annuelles moyennes des salaires sont tellement importantes qu'un ouvrier en 1960 peut espérer atteindre le niveau de rémunération d'un cadre de 1960 (auquel il se compare forcément) en 30 ans[2].
Au contraire, depuis les années 1980, les hausses annuelles moyennes des salaires sont très faibles. A un tel rythme, il faudrait 150 ans à l'ouvrier de 2000 pour atteindre le niveau de vie d'un cadre de 2000 (auquel il se compare tout autant). Cette situation renforce le sentiment d'injustice.

[2] *Voir les travaux de Camille Peugny, sociologue, sur cette question et notamment, son ouvrage Le déclassement, collection Mondes vécus, editions Grasset, 2009.*

3. La montée des inégalités de revenu entre les générations

L'analyse de l'évolution des inégalités de revenu entre les catégories socioprofessionnelles doit se doubler de la prise en compte de la montée des inégalités croissantes entre les générations. En 1975, les salariés quinquagénaires gagnaient en moyenne 15% de plus que les salariés de trente ans. Au début des années 2000, l'écart s'établit à plus de 40%[3]. De toute évidence, les politiques de restriction salariale ont frappé particulièrement durement les jeunes générations.

Autre indicateur de cette sévère dégradation de la situation financière des jeunes générations, le spectaculaire renversement des taux de pauvreté selon l'âge. Alors que les pauvres ont longtemps été essentiellement les personnes âgées, ils sont aujourd'hui massivement des jeunes. C'est chez les 18-24 ans que les taux de pauvreté sont les plus élevés : plus de 800.000 jeunes de cet âge sont concernés, ce qui porte le taux de pauvreté à 19% chez les jeunes filles et plus de 16% chez les jeunes hommes[4]. L'extension du RSA aux jeunes de moins de 25 ans sera impuissante à résorber ces poches de pauvreté chez les plus jeunes : en restreignant cette extension aux jeunes ayant travaillé au moins deux ans lors des trois dernières années, elle crée une discrimination inacceptable en défaveur des moins de 25 ans et exclut de son champ la masse des jeunes sortis durablement de l'emploi.

B. La degradation objective de la situation des «classe moyennes» (employés, professions intermediaires) peut se mesurer

Les évolutions par catégorie socioprofessionnelles sont contrastées si on examine la période 1984 à 2004 :

Salaires nets annuels moyens selon la catégorie socio-professionnelle (en euros)

	1984	1994	2004	Évolution annuelle moyenne
Cadres et professions intellectuelles supérieures	43.000	42.000	44.400	0,20%
Professions intermédiaires	25.000	24.200	22.900	-0,40%
Employés	16.200	16.700	15.800	-0,10%
Ouvriers	15.400	16.100	16.600	0,40%

Les professions intermédiaires perçoivent en moyenne un salaire net annuel plus faible en 2004 qu'en 1994, alors qu'en moyenne, les cadres supérieurs ont augmenté leur salaire annuel net dans la même période.

On note par ailleurs une recomposition importante dans le bas de la hiérarchie des emplois : le clivage qualifié / non qualifié tend à supplanter le clivage employé / ouvrier.

[3] Louis Chauvel, « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », Revue de l'OFCE, 2006.
[4] Chiffres issus de l'enquête « Revenus fiscaux 2005 », Insee.

C. Lors de la période récente (de 1998 à 2006), une explosion des inégalités des revenus

Les chiffres qui figurent ci-après sont issus du travail de Camille Landais, « Les hauts revenus en France : une explosion des inégalités ? » (Paris School of Economics, juin 2007). Entre 1998 et 2005, le revenu moyen (déclaré) par foyer a augmenté de 5,9%, soit +0,82% par an en moyenne. Il convient de distinguer la fin de la période (c'est-à-dire entre 2002 et 2005), pendant laquelle les revenus médian et moyen stagnent, voire diminuent légèrement.

1. La très lente augmentation du salaire moyen s'accompagne d'une croissance, elle, très rapide des hauts revenus

Les revenus déclarés par les 5% des foyers les plus riches = +11% en 8 ans.
Les revenus déclarés par les 1% des foyers les plus riches = + 19% en 8 ans
Les revenus déclarés par les 0,1% des foyers les plus riches = +32% en 8 ans
Les revenus déclarés par les 0,01% des foyers les plus riches = + 43% en 8 ans

L'analyse fine de la période récente met en évidence une explosion des inégalités de revenus due à la très forte augmentation des revenus des foyers les plus riches.
Entre 1998 et 2005, le salaire moyen du premier centile de salaire a augmenté de 14%, celui du premier millième des salariés les mieux payés de 29% et celui du dix-millième des mieux payés de 51%.
On assiste par conséquent à un décrochage complet des hauts revenus, mettant fin à trente ans de stabilité des inégalités et de compromis salarial.

rapport Cotis

L'évolution des très hauts salaires

«Jusque-là l'indicateur retenu pour caractériser le haut de la distribution a été le neuvième décile. Les salariés situés au-dessus du D9 constituent une population de près de 1,3 million de personnes (en EQTP), composée à 83% de cadres et à 14% de professions intermédiaires. Or, dans cette population, la dispersion des salaires est bien plus grande que dans celles définies par les autres déciles. L'écart interdécile au sein des salariés positionnés au-delà du D9 se monte à 2,3 contre 1,49 pour les salariés gagnant moins que le 1er décile19 et 1,26 pour ceux compris entre le D8 et le D920. De plus certains travaux récents menés à partir des déclarations de revenus exhaustives ont mis en évidence une augmentation de la dispersion des salaires au sein de cette population (Landais, 2007). C'est pourquoi on se concentre ici sur le dernier centile. Il s'agit probablement d'une surestimation de l'écart, car cela correspond implicitement à des salaires horaires inférieurs au SMIC. Cela est probablement dû à des données erronées de durées ou de nombres d'heures dans les DADS.
Dans les autres segments de la distribution l'écart interdécile, par construction, est beaucoup plus faible, il se situe autour de 1,1.»

2. Les 1% de salariés à temps complet les mieux rémunérés

L'analyse du rapport Cotis porte uniquement sur les salaires nets au sens des déclarations annuelles de données sociales, qui incluent donc les avantages en nature, les primes et les congés payés, mais qui ne prennent en compte ni l'intéressement, ni les stock-options, ni les revenus du capital lorsque le salarié est aussi actionnaire de son entreprise.
Dans le cas des stock-options, leur valorisation serait du reste problématique : leur donner une valeur au moment de leur attribution supposerait une modéli-

sation des évolutions anticipées de la valeur des actions de l'entreprise, pour évaluer la probabilité de réalisation de l'option, et le montant réalisé.

En 2006, **les 1% de salariés à temps complet les mieux rémunérés, soit 130000 personnes, ont disposé d'un salaire brut supérieur à 119940 euros, soit près de cinq fois le salaire médian et 13000 d'entre eux (1 pour mille) ont perçu plus de 297600 euros.**

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

3. Les secteurs d'activités concernés

rapport Cotis

« On peut donner quelques précisions sur les caractéristiques de ces très hauts salaires. Par activité, trois secteurs concentrent beaucoup de « hauts salaires », celui du conseil et de l'assistance qui représente moins de 9% de l'emploi des temps complets mais emploie 28% de ces « hauts salaires » (supérieurs au C99), les activités financières qui ne pèsent que 4% de l'emploi à temps complet mais occupent 14% de cette population et enfin le commerce de gros qui en représente 11% (7% de l'emploi total).

En dix ans, le poids de ces deux premiers secteurs dans les hauts salaires s'est accru passant de 35% à 42%. C'est tout spécialement le cas du secteur du conseil et de l'assistance.

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

La surreprésentation des chefs d'entreprise dans ce groupe ne veut évidemment pas dire que tous les chefs d'entreprise appartiennent à la catégorie des hauts salaires (Evain, 2007). Toutes tailles d'entreprises confondues, le salaire moyen des chefs d'entreprise est peu différent de celui de l'ensemble des cadres du privé, parce que ce chiffre inclut un très grand nombre de dirigeants de petites entreprises. Si l'on se restreint aux entreprises de plus de 50 salariés, le salaire annuel moyen du chef d'entreprise était en 2005 de 127 400 euros, proche du 99eme centile de la distribution globale, mais avec un écart de un à cinq entre les 10% les moins payés et les 10% les mieux payés. Ce salaire du chef d'entreprise dépend naturellement de la taille de son entreprise, mais aussi de son secteur d'activité, du fait qu'elle soit indépendante, tête de groupe ou filiale. »

4. Les inégalités de revenu salarial

Les inégalités de revenu salarial ont augmenté jusque dans les années 1990 avant de se stabiliser, voire de diminuer quelque peu. Ces inégalités proviennent, dans des proportions équivalentes, des écarts de salaire journalier (effet temps partiel) et des écarts de nombre de jours rémunérés dans l'année (effet formes atypiques d'emploi).
Mais ce profil général masque en fait des situations différentes. Les inégalités ont par exemple

augmenté chez les jeunes et chez les ouvrières. Dans ces deux cas, c'est le nombre de jours rémunérés qui est en cause. Chez les femmes cadres, au contraire, les inégalités de revenu salarial ont diminué sous l'action simultanée de la baisse des inégalités de salaire journalier et de durée de paie. En règle générale, quand les inégalités de revenu salarial augmentent, ce sont les différences de durée de paie entre les individus qui en sont la cause principale.

rapport Cotis

« Un élément (...) de divergence entre constat statistique et ressenti individuel peut venir de la grande variance des situations individuelles : au-delà du salaire moyen, il faut s'intéresser à la dispersion des salaires.

Dans ce domaine, l'attention se focalise actuellement sur les très hauts salaires, c'est-à-dire les salaires du centième voire du millième des individus les mieux rémunérés. On va d'abord examiner les constats plus classiques en termes d'évolutions relatives du 1er décile, de la médiane et du 9eme décile. On rappelle que le 1er décile (D1) est le salaire en dessous duquel se trouvent les 10% les moins payés de la population, le 9eme décile (D9) est celui au-dessus duquel se trouvent les 10% les mieux rémunérés, la médiane (D5) étant le niveau de salaire qui divise la population salariée en deux parties égales, c'est-à-dire telle que 50% des individus sont rémunérés au-dessus et 50% sont rémunérés en dessous.

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

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

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

D. Cela s'accompagne d'une augmentation sensible des revenus du patrimoine

Dans le dernier décile (c'est-à-dire les 10% des foyers les plus riches), les revenus du patrimoine constituent 9% du revenu (et 23% pour le centile le plus riche), contre 3% pour le reste des foyers.

Entre 1998 et 2005, les salaires par foyer croissent de 0,7% par an en moyenne, contre 2,2% par an pour les revenus financiers et 4% par an pour les revenus des capitaux mobiliers (soit + 31% en 8 ans). Cela s'explique par le fort développement des marchés financiers lors de la période 1998 à 2006, concurrence accrue pour attirer les capitaux (d'où large distribution de dividendes.)

Dans son rapport sur le patrimoine des ménages publié en mars 2009, le Conseil des prélèvements obligatoires (CPO) indique qu'en 1997, la richesse nette des ménages[5] s'élevait à un peu plus de 3 800 milliards en euros constants, soit environ, 160 000 euros par ménage.

Fin 2007, elle s'élevait à près de 9 400 milliards d'euros, soit plus de 380 000 euros par ménage. Entre 1997 et 2007, la valeur réelle du patrimoine net a crû en moyenne de 7,6% par an, contre 2,3% par en seulement entre 1987 et 1997.

La composante non financière du patrimoine net représente environ les deux tiers du patrimoine net des ménages en moyenne sur les deux décennies 1987-2007. Ce patrimoine non financier correspond pour l'essentiel à des logements et des terrains détenus à titre privé (page 23).
L'immobilier occupe une place prépondérante dans le patrimoine des ménages français essentiellement en raison du poids de la résidence principale. Fin 2003, la résidence principale représentait environ 40% du patrimoine net privé (non professionnel) des ménages.

E. Le lien entre disparités des revenus et disparités des patrimoines

Le CPO constate dans son rapport : « la période 1998-2006 a été marquée par un renforcement substantiel des inégalités de revenus, notamment du fait d'une augmentation très rapide des hauts revenus. Cette évolution peut compléter de manière intéressante les données sur le patrimoine des ménages à double titre : d'une part, les hauts revenus sont structurellement composés d'une part importante de revenus du capital, d'autre part, le taux d'épargne des classes moyennes supérieures et vraisemblablement encore plus des hauts revenus est beaucoup plus élevé que celui des autres ménages. » Le CPO conclut : « ces tendances récentes pourraient se traduire par une augmentation des inégalités de patrimoine si elles se confirmaient et reflétaient une évolution de fond et non simplement une évolution conjoncturelle. L'exemple anglo-saxon montre cependant que la transmission des inégalités de revenus à celle des patrimoines peut prendre un certain temps. » ■

[5] *Mesurée par les comptes nationaux comme la somme des actifs fixes (immobiliers, fonciers, machines, équipements, stocks) et des actifs financiers nets du passif des ménages.*

3. Les mauvais choix économiques et fiscaux du Gouvernement

Le Gouvernement laisse se creuser les déficits et la dette publics sans que ceux-ci soient utilisés à bon escient, pour mettre en place les conditions d'un nouveau modèle de développement. La mauvaise gestion des finances publiques hypothèque les conditions futures de la création des richesses.

Le gouvernement ne prend pas la mesure des risques d'une dérive incontrôlée de la dette publique, alors que les prévisions sont alarmantes : la dette au sens de Maastricht en points de PIB serait de 79,7% en 2009 en France (en Allemagne, 73,4% et dans l'ensemble de l'UE, 72,6%). Elle atteindrait en 2010, 86% en France (en Allemagne, 78,7% et dans l'ensemble des pays de l'UE, 79,4%). A cette dette brute s'ajoute la dette « implicite », constituée des engagements pris par l'Etat (comme les besoins de financement des régimes de sécurité sociale). **Le risque d'emballement de la dette ne peut être exclu. Si ce scénario se produit, c'est tout le paysage économique, social et politique du pas qui s'en trouvera bouleversé[6].**

Dans ce contexte de désordre budgétaire, le Gouvernement multiplie, de surcroît, les mauvais choix économiques et fiscaux qui empêchent la consommation de repartir à la hausse et tirent l'investissement à la baisse.

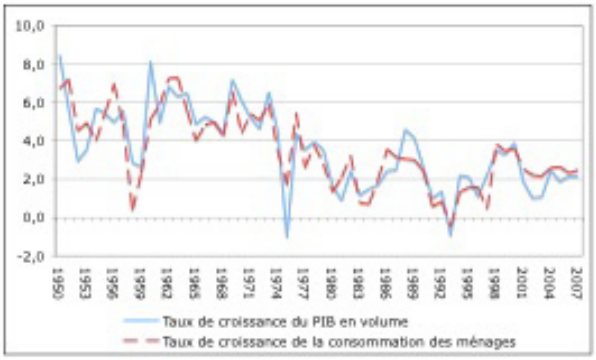
A. Les résultats de la politique économique du Gouvernement : une croissance trop faible de la consommation qui tire l'investissement à la baisse

1. Une politique qui amène à la stagnation voire la perte du pouvoir d'achat

La stagnation - voire la perte - de pouvoir d'achat de 70% de la population, celle dont la propension à consommer est la plus forte, est susceptible d'expliquer la situation de croissance lente dont souffre notre pays depuis quelques années.

[6] Un groupe sur « Les finances publiques dans la perspective de 2012 » sera créé au sein du Laboratoire des idées pour approfondir ces questions.

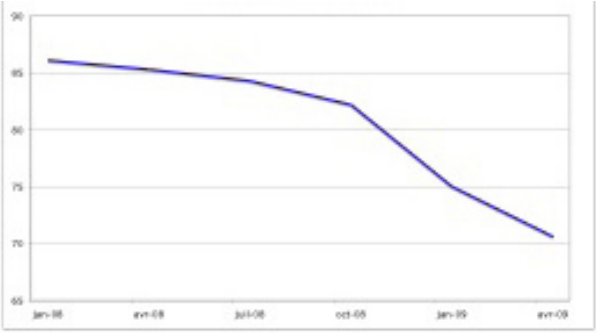
Taux de croissance en volume du PIB et des dépenses de consommation des ménages



Source : INSEE, comptes nationaux

Dans la conjoncture actuelle, la croissance négative du pouvoir d'achat des salaires au premier semestre 2008 s'est traduite par un ralentissement de la consommation des ménages.
Globalement, sur les derniers trimestres 2008, la croissance de la consommation des ménages a été extrêmement faible (nulle au premier trimestre, quasi-stagnation au deuxième et troisième trimestres avec +0,1% et seulement, +0,3% au quatrième). Ce ralentissement pose d'autant plus problème que la consommation constitue depuis la fin des années 1990 le principal moteur de la croissance.
Le retournement de la consommation est susceptible d'engendrer un effet « décélérateur » susceptible d'entretenir la faiblesse de l'investissement.
La contraction des carnets de commandes a pour conséquence une baisse du taux d'utilisation des capacités productives, qui s'est effondré depuis un an pour atteindre un minimum historique, conduisant les entreprises à réduire leur effort d'investissement, les industriels anticipant en plus un nouveau recul de la demande.

Taux d'utilisation des capacités de production



2. Au cours des dernières années, la croissance française a été tirée par la consommation des classes à hauts revenus

Ces classes ont bénéficié de forts gains de pouvoir d'achat. La consommation des ménages à hauts revenus, percevant des dividendes, fournit certes des débouchés aux entreprises, mais elle demeure insuffisante pour pallier le ralentissement de la consommation salariale dont les effets négatifs sur l'investissement sont d'ores et déjà perceptibles.

La hausse du pouvoir d'achat des ménages les plus aisés alimente alors une épargne importante (16% du PIB) qui entretient les bulles financière et immobilière. Sur les marchés boursiers, cette épargne devient peu à peu excédentaire puisque les entreprises ne la mobilisent pas pour l'investissement.

Dans l'immédiat, les effets dépressifs de la crise financière (resserrement du crédit et ralentissement de la demande mondiale) viennent s'ajouter aux facteurs structurels inhérents à une répartition des revenus devenue défavorable à la croissance, pour maintenir l'économie française dans une situation de croissance molle.

B. Les mauvais choix fiscaux

Depuis le projet de loi de programmation des finances publiques examinée à l'automne 2008, la programmation a été modifiée à plusieurs occasions pour tenir compte de la dégradation du contexte économique.
Nous assistons à une véritable fuite en avant. Les cadeaux fiscaux, eux, continuent : les modifications législatives intervenues en 2009 vont entraîner une baisse de 5 milliards des recettes fiscales et sociales en 2009 et 2010. Il faut y ajouter l'impact de la baisse de la TVA sur la restauration (2,5 milliards

d'euros qui n'iront pas dans les caisses de l'Etat) et, bien entendu, les conséquences de la suppression de la taxe professionnelle.

1. La politique fiscale : problème de philosophie

Un rapport d'information (n° 946) déposé le 5 juin 2008 par la commission des Finances de l'Assemblée nationale et faisant le point sur la question des niches fiscales[7], a permis de revenir sur les fondamentaux de la politique fiscale menée par l'actuel Gouvernement. En la matière se pose un véritable problème de philosophie.

Dans l'avant-propos du rapport, le Président de la commission des Finances, Didier Migaud, écrit :
« Aborder le thème de la réforme fiscale suppose inévitablement de faire la part des principes et de la méthode. D'un côté, la Représentation nationale est dépositaire du consentement à l'impôt, chargée d'approuver périodiquement le « contrat fiscal », codicille du contrat social, qui lie la Nation à l'État ; de l'autre, elle est le législateur qui doit demeurer soucieux de l'intelligibilité et de l'accessibilité du droit fiscal. D'un côté, il faut s'assurer que l'impôt respecte les prescriptions de l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, aux termes duquel « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable. Elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés » ; de l'autre, il s'agit de faire en sorte que l'impôt réponde à des critères de simplicité et de rendement. »

2. Un constat : l'imposition globale des revenus n'est pas suffisamment juste ni efficace

Le rapport gouvernemental d'octobre 2007 avait conclu sur l'idée selon laquelle la France dispose déjà d'une imposition minimale de l'ensemble des revenus : la contribution sociale généralisée (CSG). Pour autant, cela ne signifie pas que l'imposition globale des revenus ainsi réalisée soit suffisamment juste et efficace.

Certaines niches fiscales sont en effet devenues de véritables atteintes à l'équité fiscale.

Le but d'une dépense fiscale est de permettre aux contribuables de bénéficier d'un allègement de la charge fiscale par rapport à l'application stricte de la norme. À l'origine, l'objectif d'un tel allégement est de permettre une meilleure équité du système fiscal ou d'augmenter le pouvoir d'achat de certaines catégories de la population. On peut citer par exemple de l'abattement en faveur des personnes âgées ou invalides de condition modeste ou la prime pour l'emploi.

Cependant, pour certaines dépenses fiscales, l'objectif n'est pas d'alléger la charge fiscale des contribuables concernés, mais de les inciter à prendre une décision. Certaines de ces dépenses fiscales à vocation incitative prennent la forme d'une exonération d'impôt ou d'une imposition réduite de certains revenus. Cette catégorie de dépenses fiscales s'est développée au cours des dernières années et représente un enjeu budgétaire non négligeable. Elles réduisent l'impôt dû au titre des revenus bénéficiant d'un régime fiscal spécifique, mais elles ne permettent pas à un contribuable de réduire l'impôt au titre d'autres catégories de ses revenus.

En revanche, **d'autres mesures dérogatoires permettent au contribuable concerné de réduire l'impôt au titre d'autres catégories de ses revenus**.
C'est dans ces cas que l'atteinte potentielle à l'équité fiscale est la plus forte puisque une différence importante d'imposition apparaît entre deux contribuables percevant des revenus identiques et placés dans les mêmes situations personnelles, si l'un a recouru à un instrument dérogatoire et l'autre pas.
D'après les données disponibles, **ces instruments dérogatoires sont utilisés massivement par certains contribuables, notamment les plus aisés.**

[7] *Rapport présenté par MM. Didier Migaud, Président, Gilles Carrez, Rapporteur général, Jean-Pierre Brard, Jérôme Cahuzac, Charles de Courson et Gaël Yanno, députés.*

Les mesures permettant de procurer un avantage en impôt dont le montant n'est pas plafonné sont celles dont les effets sont les plus importants en valeur absolue par contribuable.

rapport d'information n°946

Extraits du rapport d'information (n° 946) déposé le 5 juin 2008 par la commission des Finances de l'Assemblée nationale sur la question des niches fiscales

« Cette très forte concentration est attestée par les chiffres suivants :
– les 100 000 contribuables réduisant le plus leur impôt en valeur absolue le réduisent chacun, en moyenne, de 15 240 euros (pour une dépense fiscale totale de 1 524 millions d'euros) ;
– les 10 000 contribuables réduisant le plus leur impôt en valeur absolue le réduisent chacun, en moyenne, de 67 290 euros (pour une dépense fiscale totale de 673 millions d'euros) ;
– les 1 000 contribuables réduisant le plus leur impôt en valeur absolue le réduisent chacun, en moyenne, de 295 880 euros (pour une dépense fiscale totale de 295 millions d'euros) ;
– les 100 contribuables réduisant le plus leur impôt en valeur absolue le réduisent chacun, en moyenne, de 1 132 160 euros (pour une dépense fiscale totale de 113 millions d'euros), soit 85 % de la cotisation d'impôt résultant du barème.
Il convient de noter que ces chiffres ne correspondent pas nécessairement à un gain net pour les contribuables concernés, soit que la réduction d'impôt résulte de dispositifs évitant une double imposition d'un revenu (par exemple, les crédits d'impôt au titre de revenus encaissés à l'étranger), soit qu'il s'agisse du cas particulier de la réduction d'impôt pour investissement productif outre-mer dont on verra infra qu'elle est le plus souvent acquise dans le cadre d'un montage organisant une restitution partielle du bénéfice de l'avantage fiscal à l'exploitant ultramarin ».

On constate que certaines niches fiscales sont majoritairement utilisées par des contribuables dont les revenus sont les plus élevés pour échapper en tout ou partie à l'impôt.

L'utilisation de ces mesures dérogatoires est particulièrement concentrée sur certains dispositifs. La plupart des contribuables concernés cumulent les bénéfices tirés de diverses dépenses fiscales.

Comme cela est clairement établi dans le rapport d'information précité déposé par la commission des Finances de l'Assemblée nationale, les conséquences de ces phénomènes sont suffisamment graves pour que se pose la question du respect d'un principe ayant valeur constitutionnelle issu de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. « Comme l'utilisation des dispositifs non plafonnés, le cumul du bénéfice des dispositifs plafonnés est donc de nature à porter atteinte au principe à valeur constitutionnelle résultant de l'article 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen selon lequel la contribution aux charges communes « doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés ».

C. Les perdants et les gagnants de cette politique fiscale

1. L'impôt sur le revenu : une véritable « régressivité » de fait de l'impôt

L'impôt sur le revenu repose sur la combinaison d'un barème progressif avec le revenu dont la dernière tranche impose les revenus dépassant 69 505 euros (pour les revenus perçus en 2008) au taux de 40 % et de l'imposition au taux proportionnel de certains revenus, notamment des plus-values.
Les tranches du barème de l'impôt 2009 sur les revenus perçus en 2008 ont été définies par la loi de finances pour 2009. Les tranches d'imposition ont été les suivantes :

- Jusqu'à 5 852 euros : 0%
- de 5 852 euros à 11 673 euros : 5,50%
- de 11 673 euros à 25 926 euros : 14,00%
- de 25 926 euros à 69 505 euros : 30,00%
- au-delà de 69 505 euros : 40,00%

En toute logique, le taux moyen d'imposition doit, toutes choses égales par ailleurs, croître avec le niveau de revenu. On sait qu'aujourd'hui, en moyenne, plus un très gros contribuable a des revenus élevés, moins il paie d'impôt en proportion.

rapport d'information n°946

« À même distribution relative entre revenus soumis au barème et revenus imposés à un taux proportionnel, le taux moyen d'imposition doit donc, toutes choses égales par ailleurs, croître avec le niveau de revenu et le taux moyen d'imposition des revenus imposés au barème doit tendre, aux niveaux de revenus les plus élevés, vers le taux marginal d'imposition.

En pratique, il n'en est rien : en moyenne, plus un très gros contribuable a des revenus élevés, moins il paie d'impôt en proportion. Ainsi, pour les 5 000 contribuables déclarant les montants de revenus les plus importants, le taux moyen d'imposition décroît avec le revenu : ce taux moyen, qui est de 36 % pour les 5 000 contribuables dont les revenus sont les plus élevés n'est que de 35,2 % pour les 1 000 contribuables dont les revenus sont les plus élevés, de 32,5 % pour les 100 contribuables dont les revenus sont les plus élevés et de 24,2 % pour les 10 contribuables dont les revenus sont les plus élevés.

Il convient, en outre, de noter que les taux moyens d'imposition ainsi calculés comparent au seul revenu imposé au barème un impôt comprenant l'impôt au taux proportionnel acquitté au titre d'autres revenus. En prenant comme référence non le seul revenu imposable au barème mais le revenu fiscal de référence (qui inclut notamment des revenus exonérés et des revenus imposés au taux proportionnel), le taux moyen d'imposition est sensiblement plus faible et entame sa décroissance plus précocement dans la distribution des revenus.
Ainsi, si les 25 000 contribuables dont les revenus imposables sont les plus élevés acquittent un impôt moyen égal à 25,2 % de leur revenu fiscal de référence, le taux moyen d'imposition (sur le revenu fiscal de référence) n'est plus que de 24,4 % pour les 1 000 contribuables dont les revenus imposables sont les plus élevés et est inférieur à 20 % pour les 10 contribuables dont les revenus sont les plus élevés.
On constate donc une véritable « régressivité » de fait de l'impôt. Celle-ci, qui n'apparaît qu'aux niveaux de revenus les plus élevés, ne s'explique pas principalement par la diminution, avec le niveau de revenus, de la part des revenus soumis au barème. De manière relativement surprenante, cette part est en effet croissante avec le revenu aux niveaux de revenus les plus élevés puisque la base d'imposition soumise à imposition proportionnelle représente en moyenne 24,9 % du revenu imposable au barème des 10 000 foyers fiscaux dont le revenu brut global est le plus élevé mais moins de 18 % pour les 100 foyers fiscaux dont le revenu brut global est le plus élevé.

Le facteur déterminant semble donc être l'effet des réductions et crédits d'impôt dont l'utilisation est croissante avec le niveau de revenu. Ainsi, si moins de 10 % des 100 000 contribuables dont les revenus imposables sont les plus élevés réduisent leur impôt (y compris l'impôt dû au taux proportionnel) de plus de 25 %, c'est le cas du quart des 1 000 contribuables dont les revenus imposables sont les plus élevés et de la moitié des 10 contribuables dont les revenus imposables sont les plus élevés. »

2. Les dernières mesures fiscales se font au détriment des classes moyennes et au profit des entreprises et des ménages les plus aisés

Diverses études récentes ont fait le constat que la politique fiscale a été marquée depuis 2002 par une forte baisse des impôts au profit des ménages les plus aisés[8]. Ce diagnostic est renforcé par les dernières annonces du Gouvernement qui a présenté le 30 septembre 2009 son projet de loi de finances pour 2010 et le 1er octobre son projet de loi de financement de la sécurité sociale. A l'examen des mesures figurant dans les deux textes, il apparaît que :

- Les entreprises vont globalement payer moins d'impôts : elles seront certes redevables de la taxe carbone – ce qui va représenter 2,1 milliard d'euros – mais dans le même temps, la fiscalité globale sur les entreprises va diminuer de près de 12,5 milliards d'euros. La réforme de la taxe professionnelle représente en effet un gain de 11,7 milliard d'euros en 2010.

- La suppression de certaines niches fiscales – qui est pourtant réclamée y compris dans les rangs de l'actuelle majorité – n'est pas mise à l'ordre du jour ; or on sait que les contribuables ayant les plus hauts revenus sont ceux qui bénéficient en moyenne le plus ces dispositifs.

Pour résumer, ce sont les classes moyennes qui vont probablement subir la plus grosse pression fiscale en 2010, toutes choses égales par ailleurs. Certaines mesures les touchent en effet de façon massive. On peut citer la hausse du forfait hospitalier, le moindre remboursement des médicaments, le durcissement de la fiscalité sur les assurances vie (avec l'instauration de la CSG sur les contrats d'assurance-vie dits multisupport) et les plus-values boursières, la restriction à la fois du dispositif Scellier relatif à l'investissement locatif et du mécanisme de la déductibilité des intérêts d'emprunt immobilier. ■

[8] Voir par exemple la note publiée en septembre 2009 par la fondation « Terra Nova », note intitulée : « Politique fiscale 2002-2009 : la contre-réforme » et rédigée par Daniel Vasseur, économiste, et Thomas Chalumeau, coordinateur du pôle économie et finances de Terra Nova.

4. Porter des propositions fortes devant les Français

Les Socialistes ne sont pas pour l'heure perçus par une majorité de nos concitoyens comme capables d'apporter des réponses concrètes à l'ensemble des questions soulevées plus haut. Pourtant, le clivage droite/gauche n'a jamais été aussi fort sur ces thématiques, et les réformes que porteraient les Socialistes, s'ils revenaient aux responsabilités, permettraient d'améliorer très sensiblement les conditions du partage de la valeur ajoutée et donc, de corriger les inégalités qui mettent à mal le pacte social et générationnel de notre pays.

A. Orienter le débat public sur nos thématiques et nos solutions en matière de salaires

1. L'évolution des salaires et notamment des bas salaires en France

La faible évolution des bas salaires, et le fait que 16% de la population active au moins soit rémunéré au SMIC, constituent une des caractéristiques majeures de la structure des salaires en France. Se pose la question de la spécialisation de l'économie française. Trop d'emplois offerts sur le marché du

RAPPEL DE NOS PROPOSITIONS

La « smicardisation » du salariat pèse lourdement sur la société française.

- Pour mettre fin à cette dynamique d'écrasement par le bas de la hiérarchie des salaires, **il est indispensable de revitaliser la négociation salariale de branche afin de permettre le déroulement de véritables « carrières salariales »**. Pour relancer cette négociation, la première étape indispensable consiste **à réduire le nombre des branches professionnelles**.
- **Toutes les grilles de salaires doivent être actualisées** en fonction d'une logique de qualifications et de reconnaissance des compétences des travailleurs.
- **Les allègements de cotisations sociales dont bénéficient massivement les entreprises doivent être conditionnées** à la conclusion de négociations salariales annuelles de branches.

travail sont actuellement des emplois de basse qualification, alors que la France dispose d'une main d'œuvre relativement bien formée et ayant une productivité horaire parmi la plus forte du monde.
On peut rappeler que deux propositions ont été portées par les députés socialistes au cours des dernières années :
- l'idée selon laquelle il faudrait réserver les exonérations générales de cotisations sociales aux seuls 500 ou 1.000 premiers salariés d'une entreprise (avec un seuil à 1.000, le gain pour l'Etat serait de l'ordre de 3 milliards d'euros) ;

- l'idée selon laquelle il conviendrait de moduler par un coefficient le montant total des exonérations accordées à une entreprise en fonction de la part de l'emploi à temps partiel ou précaire dans son effectif salarié. Le temps partiel est l'un des facteurs explicatifs les plus importants des difficultés de pouvoir d'achat des salariés, en plus des phénomènes de souffrance au travail et des difficultés sociales qu'il génère.

2. La question des très hauts revenus et de la transparence sur les écarts de rémunération au sein des entreprises

Des questions complexes, au croisement entre la pratique sociale, l'économie, la philosophie et la sociologie, doivent être traitée simultanément :

- Quel est le salaire maximal qu'une société peut considérer comme acceptable ? Dans une même entreprise, quelle doit être la différence entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé, auquel on ajoute les bonus? Cet écart doit-il être de 1 à 10 ? de 1 à 20 ? de 1 à 50 ? Cet écart peut-il décemment continuer à être, comme c'est aujourd'hui le cas dans certains groupes, de 1 à 500 ?

- Cet écart de salaires doit-il faire l'objet de négociations collectives ? Si oui, au sein de l'entreprise ou au niveau de la branche ?

- Le législateur doit-il intervenir et fixer des règles de négociation, en rendant par exemple obligatoire une négociation entre les partenaires sociaux sur ce point, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation collective ?

Des propositions fortes ont été faites par les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche dans le cadre de la proposition de loi (n°1896) visant à rendre plus justes et plus transparentes les politiques de rémunérations des dirigeants d'entreprises et des opérateurs de marché[9]. Il s'agit de poser les bases d'une politique des hauts revenus. Diverses mesures sont proposées et notamment la limitation des retraites chapeaux, la transparence des rémunérations des dirigeants d'entreprises, le plafonnement entreprise par entreprise des rémunérations des dirigeants, chaque conseil d'administration étant conduit à fixer un salaire maximal.

Bien qu'il concerne peu de personnes, le scandale de la hausse rapide des très hautes rémunérations dans le secteur privé mine gravement la cohésion sociale. Rien ou quasiment rien n'a été entrepris pour endiguer ce phénomène. Le décret (n°2009-348) du 30 mars 2009 relatif aux conditions de rémunération des dirigeants des entreprises aidées par l'Etat ou bénéficiant du soutien de l'Etat du fait de la crise économique et des responsables des entreprises publiques, est apparu en complet décalage par rapport aux déclarations tonitruantes des membres de la majorité.

[9] Proposition de loi (n° 1896) enregistrée à la présidence de l'Assemblée nationale le 2 septembre 2009.

RAPPEL DE NOS PROPOSITIONS

Des règles claires et strictes doivent être édictées pour encadrer effectivement les plus hautes rémunérations, afin de revenir à des écarts de salaires acceptables dans l'entreprise.

- **Limitation drastique des bonus**, qui ne doivent en aucun cas dépasser le montant du salaire fixe et doivent être accordés de manière transparente

- **Interdiction des « parachutes dorés »**

- **Les stock-options ont vocation à être réservées aux entreprises naissantes.**
- **Plafonnement des écarts de rémunération dans les entreprises**

- Plus incitative encore, **une contribution fiscale et/ou sociale forte au niveau des entreprises elles-mêmes peut être mise en place**. Les rémunérations individuelles excédant un certain montant à déterminer (par exemple 100 000 euros annuels) pourraient faire l'objet d'une taxation plus élevée en matière de cotisations sociales patronales et ne seraient pas pris en compte en termes de déductibilité pour l'impôt sur les sociétés.

Une seconde contribution (en matières de cotisations et d'impôt sur les sociétés), plus forte, pourrait s'appliquer aux rémunérations excédant par exemple 300 000 euros annuels.

- **Obligation de publication des plus hautes rémunérations, y compris au sein des entreprises non cotées.**

B. Améliorer la gouvernance des entreprises et repenser le rapport individuel/collectif dans la relation professionnelle

Des mesures concrètes doivent être mises en œuvre pour modifier l'organisation du marché du travail et les règles de fixation des rémunérations.

1. Seule la gauche est capable, si elle revient aux responsabilités, de rééquilibrer, pour de bon, le rapport de forces au sein de l'entreprise

RAPPEL DE NOS PROPOSITIONS

La question de la gouvernance des entreprises apparaît aujourd'hui centrale pour rééquilibrer le rapport de forces entre la collectivité des salariés, les dirigeants d'entreprises et les actionnaires.
Il faut sortir de la représentation dominante qui réduit l'entreprise à une société de capitaux et donner une réelle existence à la collectivité de travail qui la constitue tout autant. La France doit prendre l'initiative d'une harmonisation européenne du droit des entreprises, en liaison notamment avec nos partenaires allemands dont le droit prévoit déjà des dispositions fortes en termes de rôle des conseils d'administration, des comités d'entreprise et de place de la négociation collective.

- **Repenser la composition et le rôle des conseils d'administration**

  - **Les salariés ont vocation à être davantage représentés au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises**, y compris lorsqu'elles ne sont pas cotées. Les représentants des salariés doivent être membres de plein droit de ces instances et disposer des droits de vote correspondants. Suivant l'exemple allemand, dans certaines entreprises, les représentants des salariés pourraient siéger à parité avec les représentants des actionnaires.

  - **Les compétences des conseils d'administration doivent être revues : certains sujets ont vocation à être traités à ce niveau de décision et non délégués à des instances plus fermées.**

S'agissant des rémunérations des dirigeants, il faut empêcher à l'avenir que les discussions précises sur les montants de leurs rémunérations, des bonus, de stock-options et les attributions gratuites d'actions restent cantonnées à des comités de rémunérations, qui ne sont que l'émanation des conseils d'administration.

Ce système permet, de fait, de limiter l'information sur ces sujets importants à des cénacles toujours plus réduits. En la matière, au-delà du principe de transparence, la diffusion de l'information est gage d'une plus grande retenue.

  - **L'État doit rentrer dans les conseils d'administration des banques refinancées par la puissance publique** afin de contrôler l'utilisation des 21 milliards d'euros d'argent public qui leur ont été versés, ce qui permettrait aux représentants de l'Etat de peser effectivement sur la politique de rémunération et de bonus pour les traders.

- **Faire de la politique globale des rémunérations de l'entreprise un sujet de débat au sein des assemblées générales des actionnaires**

- **Etendre le champ de l'obligation annuelle de négociation, qui doit inclure la question des bonus, des stock-options et des attributions gratuites d'actions.**

- **Renforcer les pouvoirs des comités d'entreprises (CE)** dans toutes les entreprises qui en sont dotées, en introduisant une obligation d'avis conforme sur certains sujets, au-delà de la seule logique de l'information-consultation.

2. Le bon équilibre à trouver entre les logiques individuelle et collective

Les salaires à payer (donc in fine la présence même des salariés) sont considérés comme la variable d'ajustement de nombreuses stratégies managériales, sans que les intérêts des principaux intéressés, les travailleurs eux-mêmes, puissent être correctement défendus, en amont de la décision.

Dans un contexte où le chacun pour soi est encouragé, c'est la logique de l'individualisation des parcours, des formations, des congés, des rémunérations et des perspectives de promotions, voire des montants d'indemnités de licenciement à négocier, qui prévaut sur les démarches collectives ou solidaires.

RAPPEL DE NOS PROPOSITIONS

La question de l'individualisation des rémunérations dans l'entreprise (comme dans la fonction publique) ne constitue pas un sujet tabou pour les Socialistes. En revanche, ce mode de rémunération (existence d'une part variable à côté de la part fixe) doit, pour être acceptable, être fondé sur des règles claires, transparentes et fixées dans un cadre collectif protecteur des individus.

- **L'ensemble du droit du travail est fondé sur la reconnaissance de la dissymétrie entre le salarié et l'employeur. Les nouveaux modes de management ne doivent pas entraîner l'accentuation de cette dissymétrie fondamentale. Des mécanismes de recours et des garanties individuelles doivent être mis en place par des accords collectifs négociés au niveau des branches et des entreprises, afin d'éviter les rémunérations « à la tête du client ».**

C. Pour une grande réforme de la fiscalité au service de la création et de la redistribution des richesses

1. L'égalité fiscale : une notion perdue de vue…

La première des priorités est d'assurer l'égalité fiscale entre les citoyens. La moitié des Français ne paient pas l'impôt sur le revenu et 80% ne paient pas de droits de succession. 99% d'entre eux ne sont pas assujettis à l'ISF. En revanche tous ou quasiment tous paient la CSG, la TVA ou les impôts locaux. Un salarié au SMIC paie l'équivalent de plus d'un mois de salaire en CSG et CRDS par an.

La pression fiscale directe (IR + CSG) s'est ainsi alourdie pour la quasi-totalité des ménages depuis 2002. Seuls ceux dont le niveau de revenu dépasse 15 ou 20 fois le SMIC ont bénéficié d'allégements d'impôts massifs grâce aux mesures décidées et mises en œuvre par la droite.

2. Les urgences en matière de fiscalité

Si les Socialistes reviennent aux responsabilités, ils s'engagent devant les Français à :

- **Remettre en cause les dispositifs du bouclier fiscal** (le slogan selon lequel l'Etat n'a pas le droit de « prendre » à un contribuable plus d'une journée de travail sur deux, ne résiste pas à l'analyse. Rappelons que les personnes bénéficiaires ne sont pas dans de très nombreux cas des travailleurs, mais des rentiers… Le slogan repose par conséquent sur une donnée erronée).

- **Rétablir des droits de succession et de donation plus importants pour les patrimoines les plus élevés**. Seules seraient concernées les transmissions de hauts patrimoines. L'objectif des Socialistes n'est certainement pas, contrairement à ce que pourraient prétendre les représentants de la droite, de taxer les personnes modestes qui veulent simplement léguer à leurs enfants le fruit d'une vie de travail.

- **Remettre à plat l'ensemble des niches fiscales et instaurer un système strict de plafonnement des économies d'impôt**. Les mesures qui permettent la défiscalisation des plus hauts revenus n'ont pas fait la preuve de leur efficacité. Il n'existe aucune raison économique pour permettre à certains contribuables de s'exonérer de toute contribution à la vie de la collectivité.

Le consentement à l'impôt fait partie du pacte républicain ; pourquoi permettre à une certaine

élite de s'éloigner de ce principe fondateur si en plus, il apparaît que les manques à gagner pour le budget général de l'Etat ne sont pas compensés par plus d'activités, plus d'emplois et plus de consommation dans le cadre national ?

- **Fiscaliser et soumettre à cotisations sociales l'ensemble des éléments de rémunération tels que les stock-options.**

3. Pour une vaste réforme de l'impôt sur le revenu transformé en impôt citoyen sur les revenus

La droite met à mal, à chaque fois qu'elle le peut, le principe de la progressivité de l'impôt. Le système de prélèvements, non seulement ne résout pas le problème des inégalités, mais constitue même l'un des agents de leur creusement.
Une vaste réforme de l'impôt sur le revenu, prélevé à la source, serait de nature à promouvoir la justice fiscale[10].
Le principal outil redistributif de notre système fiscal, l'impôt sur le revenu, ne rapporte que 17% environ des recettes fiscales. Son poids dans les prélèvements obligatoires diminue de façon régulière depuis vingt ans, ce qui réduit l'importance de la redistribution qu'il opère.
Il faut redonner à cet impôt son rôle essentiel et originel.

RAPPEL DE NOS PROPOSITIONS

L'instrument de la fiscalité peut devenir l'un des outils les plus efficaces pour traiter à la racine la question des inégalités de revenus entre les ménages et corriger des inégalités encore plus massives de patrimoine.

- **Un impôt sur le revenu citoyen**

  - Après avoir, eux-mêmes, cédé aux sirènes de la baisse de l'impôt sur le revenu, **les Socialistes sont redevenus des partisans décidés d'un impôt progressif**. Il ne suffit pas de remettre en cause les dispositifs fiscaux du fameux « bouclier fiscal », même si c'est bien sûr la première étape vers une fiscalité plus juste.

  - **Au-delà, une vaste réforme de l'impôt sur le revenu, prélevé à la source, serait de nature à promouvoir la justice fiscale**. Pour redonner à cet impôt – qui reste le principal outil redistributif de notre système fiscal – son rôle essentiel et originel, des réformes structurelles d'envergure s'imposent, et notamment la fusion de l'IR et de la CSG.

  - **Un nouveau barème plus juste et plus lisible, fondé sur le taux réel d'imposition** (et non sur les taux marginaux) pourrait permettre à chaque Français de comprendre de quelle manière est calculé son impôt. Il faut afficher ce que l'on pourrait appeler la « vérité des taux ».

  - **Pour les plus hautes rémunérations, de nouvelles tranches d'imposition doivent être créées** (on peut prévoir par exemple une tranche supplémen-

[10] *L'idée d'une vaste réforme de l'impôt sur le revenu fait l'objet de débats nourris au sein du Parti socialiste et des cercles d'experts depuis plusieurs années. Les grandes lignes de ce qui pourrait constituer l'ossature de cette réforme ont été dessinées dans la note rédigée par Dominique Strauss-Kahn et Didier Migaud à la demande de Ségolène Royal, lors de la campagne présidentielle de 2007.*

taire avec un taux de 48%, suivie d'une nouvelle tranche avec un taux de 56% et, au-delà d'un seuil de revenus à déterminer, d'une dernière tranche avec un taux de 65%).

- **Il faut mettre un terme à l'existence d'un grand nombre de niches fiscales** qui aujourd'hui permettent de fait aux plus aisés d'échapper à l'impôt.

- **Repenser la fiscalité de l'épargne et les droits de succession**

  - Une piste de réflexion importante pour l'avenir consiste à **faire progressivement rentrer les revenus de l'épargne dans le droit commun de l'impôt progressif.**

Dans un souci de simplicité et de justice fiscale, il faut intégrer au revenu imposable tous les revenus de l'épargne (y compris les plus-values mobilières et immobilières) au premier euro. Cela va de pair avec la suppression de tous les mécanismes de prélèvements libératoires.

- **L'instauration d'une fiscalité plus élevée sur la transmission des gros patrimoines (par exemple à partir de 500 000 euros) s'impose** pour mettre fin aux phénomènes d'accumulation et de transmission de rentes entre les générations.

Laboratoire des idées

Annexes

annexe

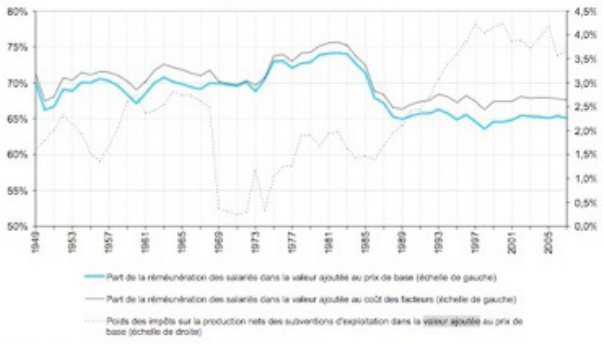
Le partage de la valeur ajoutée

Pour résumer, deux thèses s'opposent, au sein de la gauche :
- celle qui prétend que le point haut atteint au début des années 80 est une référence à l'aune de laquelle la situation actuelle doit être jugée ;
- l'autre qui considère que la situation issue du double choc pétrolier – une spirale inflationniste prix-salaire suivie d'une phase de désinflation – est extraordinaire et ne peut servir de référence.

1/ Les différente approches possibles de la valeur ajoutée

La polémique sur les chiffres avancés par le rapport Cotis provient du fait que certains éléments feraient gonfler artificiellement la part des rémunérations.

Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée des sociétés non financières (1949-2007



Source : INSEE, Comptabilité nationale en base 2000

En page 22 et 23, le rapport précité expose clairement la différence entre VA brute et VA « au coût des facteurs de production » (qui déduit les impôts sur la production, type taxe professionnelle).

L'auteur du rapport assure que « quel que soit le mode de valorisation retenu, l'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée des SNF présente le même profil temporel sur la période 1949-2007. » Le graphique qui accompagne l'exposé montre un fléchissement plus net de la courbe bleue, représentant le calcul se basant sur la VA brute : 2 points de PIB, pour être précis.

2/ Les tenants de l'indicateur VAB

Selon l'économiste et député européen Liêm Hoang Ngoc et l'économiste Célia Firmin, qui décryptent les mêmes chiffres dans leur dernier ouvrage paru aux éditions La dispute Sous la crise, la répartition des revenus, trois points de baisse ramenés au PIB français représenteraient entre 55 à 60 milliards d'euros en moins pour les salaires. Et, à prendre la VA brute, le chiffre le plus complet, les 5 points de baisse montent la perte pour les salariés à 80 à 90 milliards d'euros

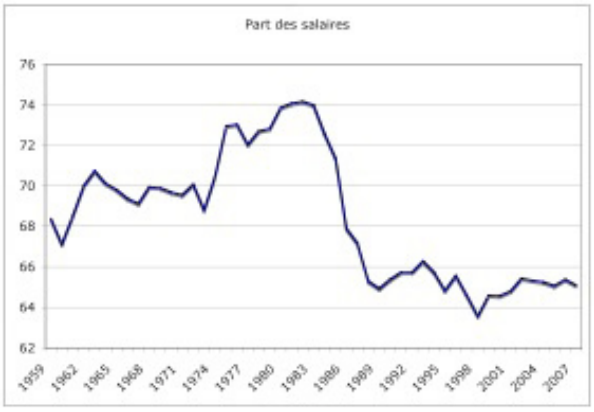
Or, M. Cotis prendrait d'emblée un chiffre moins « gênant » (la valeur ajoutée au coût des facteurs de production) pour conclure que la baisse «n'atteindrait que deux à trois points de valeur ajoutée» sur

la période étudiée. Du fait de ce simple raccourci, tout le rapport précité pourrait être contesté. Selon certains économistes, le problème viendrait du fait que le rapport Cotis n'utiliserait pas le bon indicateur, celui de partage de la valeur ajoutée brute, le seul qui serait susceptible de rendre compte rigoureusement du partage primaire des revenus (avant redistribution).

La pertinence de ce dernier indicateur est précisément contestée par d'autres experts et économistes[11] car le partage de la VAB inclut, dans la part des profits, les impôts sur la production que paient les entreprises, mais aussi l'amortissement des machines, autant d'éléments considérés comme perdus pour les « poches » du capital par ces experts, qui privilégient deux autres indicateurs : la valeur ajoutée au coût des facteurs et la valeur ajoutée nette.

Si l'on prend l'indicateur de la VAB, on s'aperçoit que la part des salaires dans la valeur ajoutée est inférieure de 5 points à ce qu'elle fut au cours des Trente glorieuses, prises comme années de référence par certains macroéconomistes pour définir la stabilité de long terme du partage des revenus. 5 points de PIB représentent aujourd'hui 90 milliards d'euros.

Part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières en pourcentage



Source : INSEE, Comptabilité nationale en base 2000

Dans un contexte de récession, cette somme, partiellement redistribuée pour augmenter le pouvoir d'achat des plus modestes, produirait un effet de relance immédiat sur l'économie. Selon cette thèse, la répartition primaire des revenus est marquée depuis 1983 par un recul important de la part des salaires dans la valeur ajoutée, après une période de forte hausse de 1970 à 1982. La part des salaires des sociétés non financières (SNF) passe de 69,5 % de la valeur ajoutée brute en 1970 à 74,2 % en 1982. La part des salaires baisse ensuite et atteint en 1998 le point bas. Elle représente alors seulement 63,6 % de la valeur ajoutée brute. Elle remonte par la suite pour se stabiliser autour de 65 %.

La part salariale se stabilise donc à un niveau inférieur à celui des années 1960. La part des salaires s'établit en moyenne à 65,2 % de la valeur ajoutée brute (VAB), pour la période 1989 à 2006. Entre 1962 et 1972, elle atteignait en moyenne 69,8 % (69,4 % pour la période 1959-1973).

Notons que cette stabilisation à un niveau relativement bas s'accompagne d'une augmentation des inégalités de salaires (à cause de l'explosion des hauts salaires).

3/ Les tenants des indicateurs de la valeur ajoutée au coût des facteurs et de la valeur ajoutée nette

Pour leur part, certains auteurs et économistes objectent que, hormis la déformation à la hausse de la part des salaires entre 1974 et 1982, il n'y a pas lieu de considérer que la part des salaires est actuellement trop faible.
Cette position est défendue par exemple par Gilbert Cette. Ces derniers utilisent d'autres indicateurs de

[11] *Voir Denis Clerc « Où en est le partage des richesses en France ? (Alternatives économiques, février 2009)*

partage des revenus que celui de la répartition de la VAB, et arrivent à la conclusion que la part des salaires aurait rejoint le niveau correspondant à la stabilité de long terme du partage des revenus.

Pour les économistes qui plaident pour l'utilisation de la VAB dans les calculs, l'utilisation des indicateurs de valeur ajoutée au coût des facteurs et de valeur ajoutée nette prêterait à controverse.

Pour les économistes utilisant dans leurs travaux la VAB, le partage de la valeur ajoutée au coût des facteurs ne serait pas le bon indicateur car il extrait de la part des profits les impôts sur la production. Mais il ne déduit pas de la part des salaires la CSG, dont la montée en puissance au cours de la période récente ne peut être négligée. En toute rigueur, il faudrait, selon ces économistes, retirer la CSG de la part salariale puisque cette contribution est un impôt payé par les ménages. Dans un système de protection sociale comme le nôtre, financée pour partie par cotisations sociales (à côté de la CSG), la part salariale (incluant la cotisation sociale) est nécessairement plus importante que dans les pays où la protection sociale est quasi-intégralement financée par l'impôt.

L'indicateur de partage de la valeur ajoutée au coût des facteurs de production ne serait pas non plus un bon indicateur car il ne traiterait pas stricto sensu de la répartition primaire. Cet indicateur tient compte des subventions et déduit les impôts sur la production (comme la taxe professionnelle) pour calculer la part des profits. Celle-ci est alors plus faible et, symétriquement, la part des salaires plus élevée (celle-ci comprenant les impôts que paient les salariés). Cette dernière est dans ce cas 3 points en dessous de ce qu'elle représentait au cours de la période 1959-73. Trois points de PIB ne sont cependant pas négligeables. Redistribués aux salariés, ils engendreraient un effet de relance de près de 55 milliards d'euros.

Le dernier indicateur est le partage de la valeur ajoutée nette. Il retranche, en plus, la consommation de capital fixe au titre des amortissements qui se serait accrue au cours de la dernière période. Le partage salaire-profit retrouverait alors quasiment son niveau d'équilibre de la période 1959-73 (la part des salaires étant inférieure d'un point à celle de cette période). L'indicateur de VA nette est néanmoins écarté par la plupart des spécialistes de comptabilité nationale, qui éprouvent de nombreuses difficultés à évaluer à partir des données microéconomiques la consommation de capital fixe correspondant aux amortissements. ■