

ANALYSE

Faut-il rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée et des profits en faveur des salariés ?

Le Président de la République a confié à Jean-Philippe Cotis une vaste réflexion sur l'évolution du partage de la valeur ajoutée, dont les résultats fondamentaux seront publiés intégralement la semaine prochaine. Dans cette dynamique, plusieurs travaux complémentaires ont été réalisés sur le sujet¹. Cette note s'interroge sur la nécessité de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée et des profits au bénéfice des salariés. Sur périmètre national, la part de la valeur ajoutée revenant aux salariés est proche aujourd'hui du niveau observé avant les chocs pétroliers. Cependant, cette stabilité pourrait masquer des hétérogénéités entre grands groupes internationalisés et PME. En effet, la part des salaires dans la valeur ajoutée des PME indépendantes s'est accrue au cours des années 1990 par le jeu d'une compression des marges. Elle a diminué dans les groupes, ces derniers ayant pu optimiser leur processus productif en ne maintenant sur le territoire français que les activités à forte valeur ajoutée. Le partage des profits (au sens de l'excédent brut d'exploitation) est marqué par la hausse des dividendes depuis 1990, provenant essentiellement de la diffusion du financement par fonds propres. Les dividendes pourraient, en outre, être surestimés dans les statistiques en raison de difficultés comptables liées à l'internationalisation des groupes. En définitive, il faudrait plutôt relier les tensions sur les salaires à la faiblesse de la croissance, ainsi qu'à l'accroissement des inégalités salariales au détriment des salariés moyens. Les associer davantage aux fruits de la performance collective serait un moyen de dynamiser leur rémunération, au risque de l'amoindrir en bas de cycle. Dans le cas des groupes mondialisés, se pose la question de la répartition des fruits de la croissance entre salariés nationaux et étrangers.

Le partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'un débat récurrent autour de la « juste » répartition entre travail et capital. **La répartition de la richesse créée doit en effet entretenir la dynamique de croissance à long terme**, d'une part, en rémunérant suffisamment les **apporteurs de capital** (prêteurs ou actionnaires) pour les inciter à investir, et, d'autre part, en **permettant aux salariés d'accroître leur niveau de vie au même rythme que leur productivité**. Par extension, la question du partage des profits s'est ajoutée à ce débat consécutivement à la hausse récente de la rémunération de l'actionnaire, qui a pu faire craindre un « *hold-up* » au détriment des salariés ou de l'investissement. Ces évolutions ont placé au premier plan la question du partage des bénéfices afin de traiter sur un pied d'égalité l'entreprise, les actionnaires et les salariés.

La valeur ajoutée (VA) des entreprises est égale à la valeur de la production diminuée des consommations intermédiaires. Elle rémunère la contribution des deux facteurs de création de richesse par l'entreprise : **les salariés** (par les rémunérations), et **les détenteurs de capital** (par le profit, au sens de l'excédent brut d'exploitation ou EBE²). Le profit lui-même est réparti entre les prêteurs (intérêts), les actionnaires (profits distribués) et l'entreprise (profits investis)³.

Concernant le partage de la valeur ajoutée, sa stabilité en France sur longue période recouvre probablement des **évolutions hétérogènes** entre les entreprises qui optimisent leur processus de production au niveau international et les autres. **Concernant le partage des profits, la hausse de la part des dividendes, principalement due à une mutation des modes de financement de l'investissement**, est

¹ Notamment dans le cadre de la réunion plénière du CAE du 2 avril sur le partage de la valeur ajoutée.

² L'EBE est égal à la VA moins les rémunérations (y compris cotisations sociales) et les impôts sur la production (taxe professionnelle, taxe foncière et versement transport).

³ L'État prélève également une partie de la VA (impôts sur la production) et du profit (impôt sur les sociétés, ou IS).

probablement surestimée par l'appareil statistique en raison de la complexité des flux internationaux. En définitive, assouplir les tensions salariales en associant davantage les salariés aux profits semble une solution ambivalente.

La stabilité du partage de la valeur ajoutée sur un périmètre national masque des hétérogénéités entre PME et grands groupes internationalisés

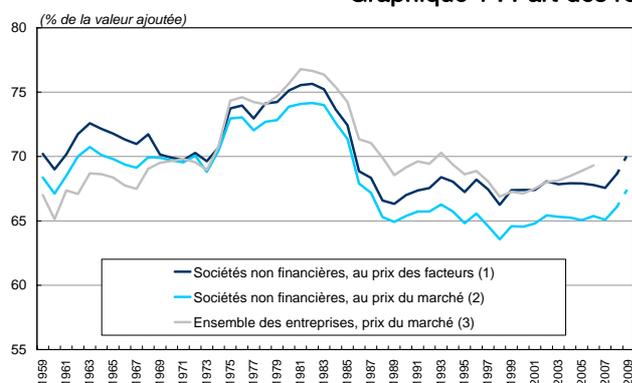
Le partage de la valeur ajoutée est stable à long terme dans la plupart des pays de l'OCDE

La part des rémunérations oscille autour des deux tiers de la valeur ajoutée au prix des facteurs (données de Comptabilité nationale, échantillon des sociétés non financières). En France, **la part des salaires dans la valeur ajoutée est relativement stable depuis le début des années 1990, à un niveau légèrement inférieur à celui du début des années 1970**. Elle s'est déformée de manière transitoire sur la période 1970-1990 suite aux chocs pétroliers. En effet, l'augmentation des prix de l'énergie s'étant d'abord répercutée sur le taux de marge des entreprises, la part des rémunérations a augmenté mécaniquement, dans un premier temps. L'équilibre s'est rétabli dans un second temps, d'où la diminution de la part des rémunérations au cours des années 1980, puis sa stabilisation dans les années 1990. Ainsi, la tension actuelle sur les salaires français semble moins procéder d'une déformation récente du partage de la valeur ajoutée que d'un effet volume lié au **manque de croissance de l'économie française**. En effet, la valeur ajoutée produite en France ne progressant que faiblement, elle ne dégage pas de nouveau surplus à partager.

Impact du mode de calcul sur l'évolution de la valeur ajoutée

L'écart en niveau de la part des salaires entre les années 1960-1970 et la fin des années 1990-2000, de l'ordre de deux points, a fait l'objet de multiples interprétations. Alors que sont fréquemment invoqués⁴ l'impact de l'augmentation du ratio capital-production, le progrès technologique, la hausse des prix réels du pétrole, la politique de baisse des cotisations sur les bas salaires ou encore l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés, la moindre part des rémunérations en France pourrait provenir, en grande partie, de changements intervenus dans le calcul des séries longues (articulation de plusieurs bases comptables dont les concepts originels diffèrent). En effet, la différence observée lorsque l'on calcule la valeur ajoutée au prix des facteurs (de l'ordre de 2 points), se situe dans l'intervalle statistique⁵.

Graphique 1 : Part des rémunérations dans la VA



Source : INSEE, comptes nationaux, comptes des SNF, calculs CAS

(1) Rémunérations / (Valeur ajoutée à prix courants moins impôts sur la production, nette des subventions d'exploitation)

(2) Rémunérations / Valeur ajoutée à prix courants

(3) Rémunérations / Valeur ajoutée à prix courants des branches marchandes hors immobilier, corrigé de la salarisation

Des nuances méritent cependant d'être apportées à ce constat établi au niveau agrégé car l'on observe des **évolutions hétérogènes selon les types d'entreprises, en fonction notamment du degré d'internationalisation de leur processus productif**.

La part des salaires tend à se dégrader sur un périmètre d'activité mondial, dans les grands groupes

Les données de Comptabilité nationale n'illustrent l'activité des entreprises que sur le périmètre national. L'activité des filiales des groupes à l'étranger n'est ainsi pas prise en compte. Or, **les comptes consolidés des principaux groupes cotés français montrent une baisse de la part de la VA affectée aux rémunérations depuis la fin des années 1990 (voir graphique 2)**.

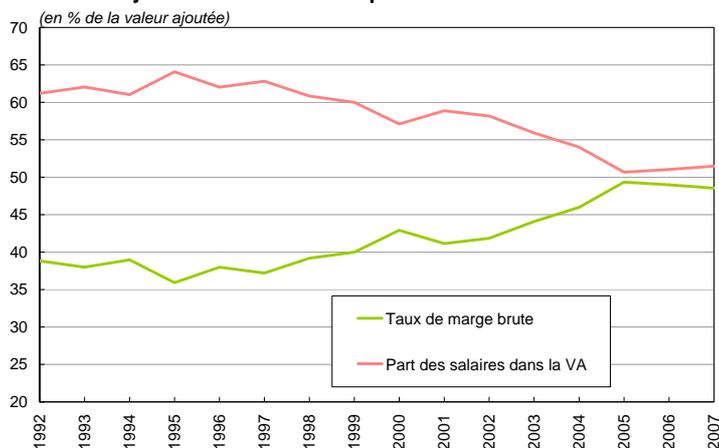
L'internationalisation de la production et des marchés de consommation a, en effet, conduit les groupes mondialisés cotés en France à réaliser une part de plus en plus grande de leur production hors du territoire national par une stratégie d'implantation de filiales, ce qui implique le **recrutement d'une main-d'œuvre locale moins coûteuse que la main-d'œuvre française**. Par conséquent, le périmètre consolidé monde

⁴ OCDE, 2008, *Croissance et inégalités*.

⁵ Voir Cette G. et Sylvain A. : « Que peut-on dire du partage de la valeur ajoutée en France ? Analyse empirique depuis 1949 », document CAE à paraître.

joue à la hausse sur la part des profits réalisés et à la baisse sur la part de la masse salariale dans les plus grandes entreprises.

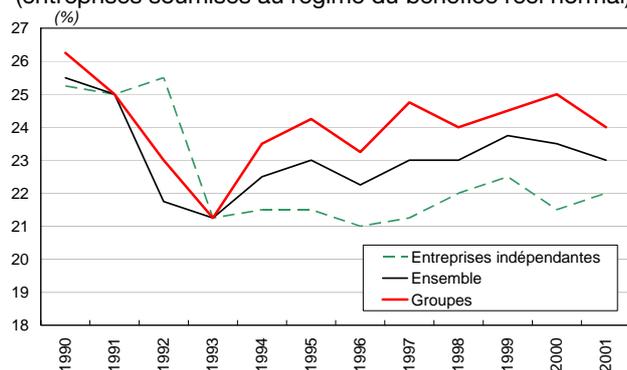
Graphique 2 : Partage de la valeur ajoutée selon les comptes consolidés des sociétés non financières du CAC 40



Source : Datastream (base de données Worldscope), calculs CAS sur un échantillon des groupes non financiers du CAC 40

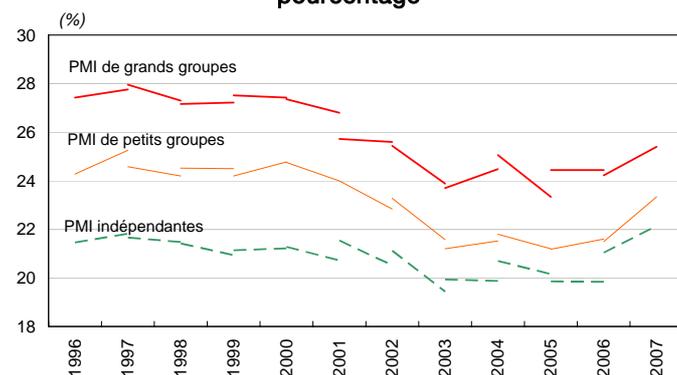
Cette stratégie d'optimisation des coûts de production à l'échelle internationale dans les grands groupes, qui leur permet de rester compétitifs au niveau mondial, a pour contrepoint, à l'échelle nationale, une mise sous pression des coûts de sous-traitance, et donc une compression des marges des PME concernées. En outre, les PME se distinguent des grands groupes par une part des rémunérations structurellement plus élevée en raison de leur moindre intensité capitalistique⁶. **La baisse du taux de marge des PME sur les quinze dernières années pourrait avoir contrebalancé la hausse de celui des plus grandes entreprises, et stabilisé ainsi l'évolution agrégée du partage de la valeur ajoutée⁷.** Les études empiriques sur l'évolution différenciée du taux de marge par taille ou type d'entreprises sont toutefois difficiles à exploiter compte tenu des différentes sources statistiques et de la segmentation retenue. L'INSEE montre ainsi une dichotomie entre les trajectoires du taux de marge des groupes (presque exclusivement de plus de 500 salariés) et celui des entreprises indépendantes (dont la plupart emploient moins de 500 salariés) entre 1993 et 2001. La Banque de France souligne quant à elle la baisse du taux de marge dans les PMI (industrie) entre 1997 et 2005, et révèle un écart de 3 points entre PMI appartenant à des grands groupes et PMI indépendantes en 2007. Dans la dernière étude de l'INSEE disponible, le taux de marge des PME (entreprises indépendantes et petits groupes) a diminué de deux points entre 1990 et 2005.

Graphique 3 : Taux de marge des entreprises selon leur appartenance à un groupe, en pourcentage (entreprises soumises au régime du bénéfice réel normal)



Source : INSEE, L'Economie française 2003-2004, fichier BRN et enquête liaisons financières (LIF)

Graphique 4 : Taux de marge des PMI (Petites et moyennes industries) selon leur appartenance à un groupe, en pourcentage



Source : Banque de France, Centrale des Bilans, données de juillet 2008.

On peut également interpréter le maintien de la part des salaires dans la VA sur le périmètre France par un **effet de sélection des entreprises : ce sont les entreprises intensives en main-d'œuvre qualifiée qui**

⁶ Voir Givord P., Picart C. et Toulemonde F. (2008), « La situation financière des entreprises : vue d'ensemble et situation relative des PME », L'Economie française, Comptes et Dossiers, Édition 2008, INSEE Références.

⁷ L'évolution contrastée des délais de paiement entre grandes et petites entreprises porte la marque de ce rapport de force déséquilibré : alors que le solde du crédit interentreprises n'a que faiblement évolué entre le début des années 1990 et le milieu de la décennie 2000, on constate un net accroissement des délais pour les entreprises de moins de 20 salariés (+6,5 jours) et net repli pour celles de plus de 500 salariés (- 10 jours).

demeurent sur leur territoire d'origine, les activités intensives en main-d'œuvre peu qualifiée étant davantage sujettes à la délocalisation.

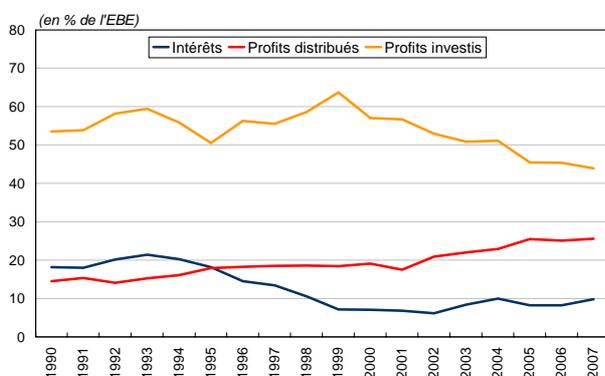
En définitive, l'accroissement de la rémunération de l'actionnaire marquerait plutôt un changement de stratégie de financement des entreprises.

La montée des dividendes dans l'affectation des profits n'est due que de manière marginale à des exigences croissantes de l'actionnaire

La hausse des dividendes ne s'est pas effectuée au détriment de l'investissement mais accompagne un changement de ses modes de financement

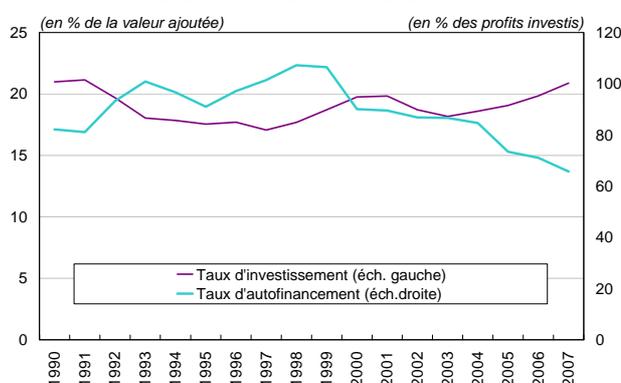
Les profits distribués (essentiellement des dividendes), dont la hausse alimente le débat sur le partage de la valeur ajoutée, doivent être analysés au regard de la stratégie de financement et d'investissement des entreprises. Or, leur évolution porte la marque du passage d'un financement par endettement à un financement de marché (phénomène commun à la plupart des pays de l'OCDE⁸). En effet, on observe, au cours de la décennie 1990, une substitution des profits distribués aux intérêts de la dette dans le partage des profits (voir *graphique 5*). Cette substitution s'est produite en deux étapes.

Graphique 5 : Partage des profits des SNF

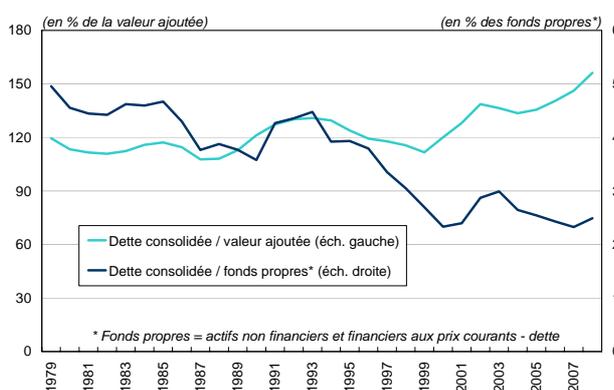


Source : INSEE, comptes des SNF

Graphique 6 : Taux d'investissement et taux d'autofinancement des SNF

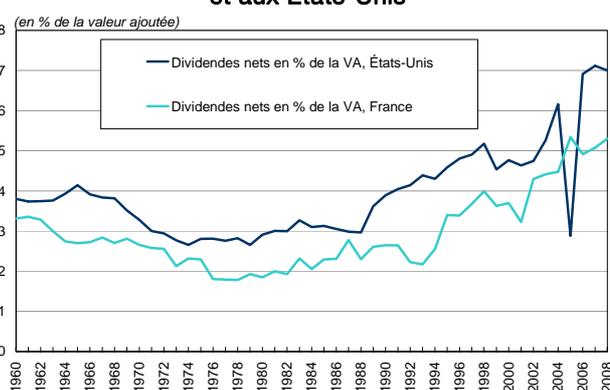


Graphique 7 : Endettement des SNF



Source : INSEE, comptes des SNF

Graphique 8 : Part des dividendes en France et aux États-Unis



Source : BEA, INSEE

Depuis le milieu des années 1990, le coût de la dette a fortement diminué dans le partage des profits, sous la double action du désendettement et de la baisse des taux d'intérêt. En effet, le levier (ratio dette sur fonds propres, voir *graphique 6*) a pratiquement diminué de moitié entre le début des années 1990 et la fin des années 2000, marquant un recours accru aux fonds propres. **Dans un premier temps, jusqu'aux années 2000, l'allègement des intérêts de la dette a bénéficié aux profits réinvestis** dans l'entreprise, et donc à l'autofinancement (voir *graphique 6*). Mais **dans un deuxième temps, cet allègement a profité aux actionnaires** avec une hausse plus marquée des profits distribués à partir de 2000, alors que le taux d'autofinancement commençait à chuter. En fin de période, l'investissement des entreprises étant resté soutenu par ailleurs, il a été davantage financé par l'endettement resté peu coûteux (*graphiques 6 et 7*).

⁸ Voir note 5.

Le niveau des dividendes est-il trop élevé ?

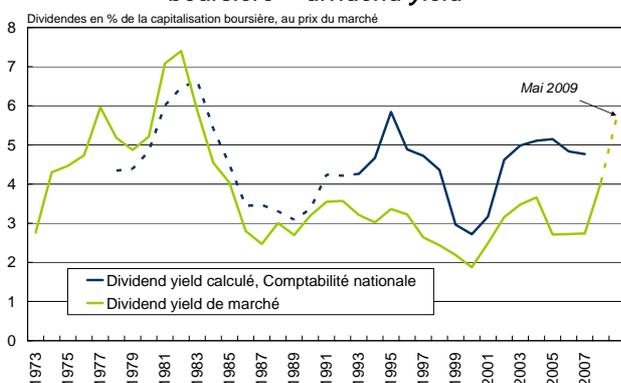
Si la montée des profits distribués s'explique en partie par l'importance croissante du financement par fonds propres, on peut néanmoins s'interroger sur la **soutenabilité du niveau atteint**.

Pour éclaircir cette question, **il faut observer le ratio entre les dividendes et la capitalisation boursière : le « dividend yield »**. En effet, la rémunération des actionnaires est composée non seulement des dividendes reçus mais aussi de la plus-value boursière des titres détenus. Le *dividend yield* indique quelle est **la part des dividendes dans la rémunération de l'actionnaire**. On peut alors distinguer plusieurs composantes de la hausse des dividendes :

- celle qui relève strictement d'une hausse d'exigence des créanciers. Elle est faible en tendance, voire négative, comme l'illustre la forte modération du *dividend yield* de marché entre 1990 et 2007, tendance encore plus marquée sur le marché américain où les dividendes passent de 3 % de la capitalisation de marché en 1990 à 1,8 % en 2007⁹ ;
- la **composante structurelle**, qui relève de la hausse du financement par fonds propres et compense la baisse structurelle des charges d'intérêt ;
- la **composante normalement contra-cyclique**¹⁰ qui amortit la baisse des cours ;
- la **hausse très importante du *dividend yield* des derniers mois**, en temps de crise, qui procède à la fois de la fonction contra-cyclique des dividendes évoquée ci-dessus et de la dégradation des capitalisations en valeur de marché, laquelle accroît mécaniquement le ratio en faisant baisser son dénominateur.

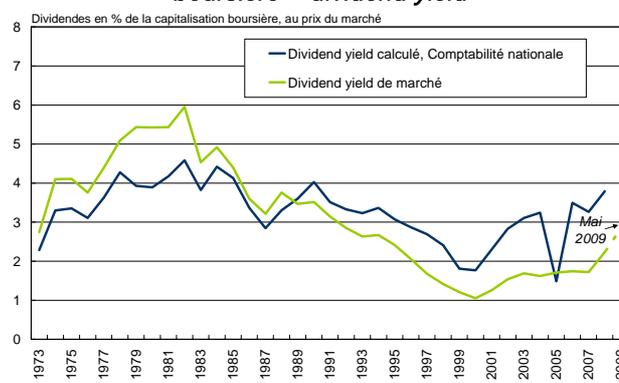
Toutefois, la hausse des profits distribués est peut-être amplifiée par une surestimation statistique. C'est ce que suggère le *dividend yield* calculé sur les données de Comptabilité nationale, dont les évolutions semblent se déconnecter de celles du *dividend yield* de marché à partir des années 1990, contrairement à la période antérieure. **Cette distorsion croissante est particulièrement marquée en France**. L'écart est aujourd'hui de l'ordre de 2 points alors que les séries coïncidaient dans les années 1970-1980¹¹. **L'écart est sensiblement inférieur aux États-Unis mais reste significatif**. Cette distorsion pourrait provenir de la **difficulté à ventiler les dividendes reçus et versés à l'étranger**. Une partie de la montée des dividendes serait donc imputable à la **délocalisation du capital**, qui génère des flux de dividendes sortants de la part des filiales françaises de groupes étrangers et des dividendes entrants des filiales étrangères vers les maisons mères françaises, dont une partie serait mal comptabilisée.

Graphique 5 : France: dividendes/capitalisation boursière = *dividend yield*



Source : INSEE, Datastream (Total market)

Graphique 6 : États-Unis: dividendes/capitalisation boursière = *dividend yield*



Source : BEA, Datastream (Total market)

Sur la période récente, le solde des profits distribués des sociétés non financières est également influencé par la **multiplication des achats en LBO (Leverage buy out)**, montages financiers dans lesquels un achat d'entreprise est financé par de la dette. Cette dette est portée par une structure indépendante (une *holding*) qui la rembourse grâce aux dividendes reçus de l'entreprise achetée. **Les dividendes versés, qui servent in**

⁹ La politique de versement de dividendes a été marquée, dans les années 1990, par la stratégie de maximisation de la valeur de marché, qui supposait des dividendes minimes. Cette stratégie s'est traduite par une forte modération des dividendes, visible dans la baisse des ratios dividendes/capitalisation boursière sur cette période. Les entreprises ont accru leurs versements à partir de l'effondrement boursier de 2000 qui a compromis la rémunération de l'actionnaire par les plus-values sur titres.

¹⁰ En période de retournement boursier, les sociétés ont tendance à maintenir leurs versements de dividendes pour ne pas voir leur cours baisser davantage. Voir du Tertre R. et Guy Y., « Le profit contre la croissance ? Le dynamisme et la rentabilité des grandes entreprises cotés en France », *Horizons stratégiques*, n° 7, Centre d'analyse stratégique, mars 2008.

¹¹ Séries rétrocalculées avant 1993 à partir de l'ensemble des revenus distribués et des comptes financiers de l'ancienne base.

fine à rembourser de la dette, viennent grossir le montant des dividendes nets des sociétés non financières, car la *holding* appartient dans la plupart des cas au secteur financier¹².

L'incertitude concernant l'estimation des dividendes ne clôt pas, cependant, la question du niveau de rémunération de l'actionnaire, qui a également bénéficié depuis 2000 d'une **augmentation des rachats d'actions** jouant à la hausse sur les cours boursiers. Particulièrement marqué aux États-Unis, ce phénomène est estimé pour les groupes du CAC 40 à 1 % de la capitalisation boursière chaque année¹³.

Le dynamisme de la rémunération de l'actionnaire rend d'autant plus attractifs les dispositifs associant les salariés aux performances de l'entreprise. Accroître leur part dans la rémunération des salariés présenterait cependant des effets ambivalents.

Faut-il accroître la part des salariés dans le partage des profits ?

Montée des inégalités salariales aux extrémités de la distribution des revenus

Si la part des salaires dans la valeur ajoutée est globalement stable, on observe en revanche une **forte progression des revenus dans le haut de la distribution**. Les travaux de Camille Landais en France¹⁴ mettent en évidence une progression particulièrement forte des rémunérations du dernier décile entre 1998 et 2005, d'autant plus marquée lorsque l'on s'approche du dernier centile. En conséquence, **la croissance des plus hautes rémunérations masquerait un partage de la valeur ajoutée défavorable à une majorité de salariés, en particulier ceux non protégés par le SMIC**¹⁵. Les études menées outre-Atlantique aboutissent au même constat. Ainsi, selon E. Saez (2008)¹⁶, les États-Unis auraient retrouvé une part des plus hauts revenus (10 % des ménages les plus riches) dans le revenu total équivalente au ratio qui prévalait il y a 80 ans. Cette progression des inégalités en haut de l'échelle ressemble à une **appropriation du profit sous forme « salariale » par les managers et les cadres de haut niveau**.

Cette distorsion aurait pour origine les **conditions spécifiques de formation de la rémunération ou, plus précisément du panier de rémunérations des dirigeants** (composante fixe, jetons, bonus, actions gratuites, *stock options*, droits à la retraite, indemnités, etc.) **qui auraient atteint des niveaux très élevés par un jeu d'enchères**¹⁷ **entre grandes entreprises**¹⁸. La formule des « trois tiers » permet alors de poser la question du risque de « *hold-up* » de la performance collective par le *top management* à travers des bonus excessifs. Mais comment redistribuer les gains qui relèvent de l'organisation et de l'interaction entre les individus ?

Les dispositifs de rémunération incitatifs restent marginaux dans le partage des profits nets

Au-delà du partage de la valeur ajoutée, **le débat porte ainsi également sur le partage des profits des entreprises entre l'entreprise (investissement), les actionnaires (dividendes) et les salariés (intéressement et participation), en récompense notamment de la performance collective non individualisable**. Cette problématique de partage des profits suppose de déroger à la définition usuelle des bénéficiaires et de considérer que ces derniers incluent la partie non fixe de la rémunération des dirigeants et probablement tout le halo des rémunérations en capital, des options, de l'intéressement et de la participation au sens large.

En effet, en Comptabilité nationale, la rémunération inclut les formes de rémunérations alternatives au salaire comme l'intéressement et la participation. L'étude du partage des profits effectuée plus haut ne fait donc pas apparaître de reversement du profit aux salariés. Or, **la classification de ces formes de rémunération indexées sur les résultats de l'entreprise, en supplément du salaire fixe, fait l'objet de discussions**. Elles peuvent être, en effet, considérées **soit comme une rémunération du travail, soit comme une part des profits** (*i.e.* ce qui reste de la VA après rémunération du travail et impôts). Le retraitement effectué par l'INSEE (profit net au sens de l'EBE moins l'IS et avant versement de l'intéressement et de la participation) permet d'évaluer **l'importance de ces types de rémunération par rapport au profit net des entreprises françaises**, en faisant apparaître la répartition suivante en 2007 :

- propriétaires du capital, des terrains et titulaires de contrats d'assurance : 42 % ;
- épargne : 51,8 % ;
- **salariés (intéressement et participation) : 5,5 % ;**
- autres opérations non réparties : 0,7 %.

¹² Voir note 6.

¹³ Voir note 6.

¹⁴ Landais C., 2007, « Les hauts revenus en France (1998-2006) : Une explosion des inégalités ? », *Mimeo*, Paris School of Economics.

¹⁵ Voir note 5.

¹⁶ Saez E., 2008, *The Evolution of Top Incomes in the United States*. <http://elsa.berkeley.edu/~saez/saez-UStopincomes-2006prel.pdf>

¹⁷ Landier A., 2008, « Why has CEO Pay Increased so Much? » (with Xavier Gabaix), *Quarterly Journal of Economics*, vol. 123(1).

¹⁸ Phénomène amplifié par la concurrence du secteur financier, en lien avec le développement des LBO.

Avantages et risques d'une démocratisation des dispositifs de rémunération indexés sur le résultat de l'entreprise

La part des profits nets de l'entreprise dévolue aux salariés reste donc aujourd'hui marginale : faut-il chercher à l'accroître ? Les dispositifs de partage collectif des bénéfices visent traditionnellement deux objectifs¹⁹ : l'accroissement de la productivité et la hausse du pouvoir d'achat des salariés. Concernant le premier objectif, ces dispositifs **semblent favoriser indirectement la productivité et la flexibilité**. En effet, les gains de productivité qui leur sont attribuables sont estimés de 7 % à 9 % environ au cours des années 1990 en France, même si ces gains semblent étroitement liés aux caractéristiques propres des entreprises (ils sont observés en effet plutôt dans de grandes entreprises, ayant procédé à des gains de productivité par des modifications organisationnelles, et conjuguant dispositifs obligatoires et facultatifs d'incitation à la performance). **L'effet d'aubaine fiscale de ces dispositifs semble limité**, ces derniers venant en appui d'une politique incitative globale des entreprises qui les introduisent. En revanche, concernant l'objectif d'accroissement du pouvoir d'achat, l'impact des mécanismes de partage collectif des bénéfices est plus mitigé. En effet, bien que peu nombreuses, les analyses du lien entre partage collectif des bénéfices et évolution des salaires réalisées sur la France semblent indiquer que ces dispositifs s'accompagnent de hausses du salaire de base moins rapides que dans les entreprises qui n'en proposent pas, **favorisant ainsi la modération salariale**.

L'intéressement et la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise montrent bien ici leur complexité. D'un côté, ils permettent de **transférer les gains de productivité réalisés par la structure à l'ensemble des parties prenantes**, et non plus seulement aux actionnaires. Mais d'un autre côté, **cette part variable des rémunérations peut minorer indirectement la progression des rémunérations fixes**. L'enjeu semble donc moins la répartition du profit que les caractéristiques de la composante variable des rémunérations, du point de vue du risque et des incitations qu'elle comporte. La composante variable ne devrait pas permettre, avec trop d'ampleur, de transférer le risque de l'actionnaire au salarié, qui ne peut diversifier son « portefeuille » (il est lié à une entreprise en particulier), ce qui est pourtant le cas si la part variable se substitue à une partie de la rémunération fixe. Inversement, on a remarqué que la part de la VA dévolue aux salariés est singulièrement stable au fil du temps²⁰ dans les pays industrialisés. Ce constat incite à penser que **l'introduction d'une part variable dans les rémunérations, à partir du profit net de l'entreprise, pourrait se traduire davantage par un changement de structure de la rémunération des salariés et entre salariés (i.e. hausse du variable au détriment du fixe et répartition différente de cette part variable) que par une hausse de la part globale de la valeur ajoutée qui leur revient**.

* * *

Les analyses précédentes suscitent deux interrogations. En premier lieu, accroître la part des profits qui bénéficie aux salariés, en **mutualisant davantage le risque avec l'actionnaire**, créerait une solidarité de fait dont **les conséquences en bas de cycle économique seraient doubles : négatives sur leurs rémunérations, positives sur la protection de leur emploi dont elles diminueraient le coût**. En second lieu, dans le cas des groupes mondialisés, la question de la participation des salariés aux profits ne se limite pas aux frontières françaises et pose la question de la répartition des fruits de la croissance entre salariés français et étrangers, et notamment européens²¹, qui en sont aussi à l'origine.

Bertille Delaveau, Département des Affaires économiques et financières

¹⁹ Pour plus de références, voir Benhamou S., « Le partage collectif des bénéfices : un outil efficace pour la productivité et le pouvoir d'achat ? », *La Note de veille*, n° 124, Centre d'analyse stratégique, février 2009.

²⁰ Askenazy P. (2007), « Vers une théorie du partage de la valeur ajoutée ? », *Actes du colloque de l'Association de Comptabilité nationale*, INSEE Méthode n°118.

²¹ Voir Brunel C., *Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs*, Assemblée nationale, décembre 2008.

BRÈVES

> L'UE ET LES ÉTATS-UNIS ENTRE CONVERGENCE ET CONCURRENCE POUR LE PILOTAGE DES NÉGOCIATIONS DE COPENHAGUE

Publiées parmi une trentaine de propositions destinées à alimenter le dialogue informel à l'ONU, les récentes communications de l'Europe et des États-Unis marquent **une nouvelle étape dans la préparation des négociations de Copenhague**. L'UE a ainsi entériné une politique de jeu collectif en cosignant une proposition avec neuf autres pays industrialisés. Tous s'affichent en émule de la stratégie de « porte ouverte » inaugurée par l'Europe, qui consiste à annoncer de plus grands efforts si un accord ambitieux était conclu en décembre 2009. **Leurs positions rejoignent en partie celles des États-Unis, qui briguent eux-mêmes ostensiblement un leadership sur les négociations climatiques. Ils convergent sur une plus grande implication des pays émergents** en matière de lutte contre le changement climatique, **auxquels sont proposés des objectifs particuliers d'atténuation des émissions de GES (basés sur une trajectoire d'émissions *Business As Usual*)**. La proposition européenne demeure cependant la plus aboutie : elle chiffre ainsi les objectifs des pays développés (réduction des émissions de GES de 30 % en 2020 par rapport à 1990) et ceux des PED (– 15 % à – 30 % par rapport à la trajectoire *Business As Usual*). L'UE prévoit d'intégrer ces derniers dès 2012 dans la transition énergétique mondiale en leur permettant de générer des « crédits carbone », selon la bonne tenue des politiques qu'ils ont volontairement adoptées. L'effet incitatif du dispositif tient dans les revenus de la vente de ces crédits sectoriels sur les marchés carbone. Initialement élaboré par la Corée du Sud, ce mécanisme repose sur des objectifs à court terme que certains PED refusent. Cependant, d'après sa dernière communication, la Chine pourrait l'approuver dès lors qu'il ne remplace pas les lucratifs mécanismes pour un développement propre (MDP) du Protocole de Kyoto. L'Inde approuve également un registre mondial des politiques d'atténuation permettant de calibrer les transferts financiers et technologiques Nord/Sud. **À la compétition transatlantique répond la surenchère des exigences des PED**, qui réclament désormais des pays du Nord une réduction de 40 % des émissions de GES pour 2020, et de conséquents transferts. Avant la prochaine échéance des travaux onusiens, en juin, à Bonn, un second Forum des économies majeures prévu en mai, à Paris, devrait clarifier les doctrines.

Proposition de l'Inde auprès du groupe de travail spécial sur l'action concertée à long terme au titre de la CCNUCC (AWG-LCA), 24/04/09 ; Proposition de la Chine auprès de l'AWG-LCA, 04/05/09, 24/04/09 ; Proposition déposée au nom de l'Union européenne par la République tchèque auprès de l'AWG-LCA, 28/04/09 ; Proposition conjointe de l'Australie, de la Biélorussie, de la Communauté européenne et de ses membres, de l'Islande, du Japon, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège, de la Russie, de la Suisse et de l'Ukraine auprès de l'AWG-LCA et du Groupe de Travail Spécial des nouveaux engagements des parties visées à l'annexe I au titre du Protocole de Kyoto (AWG-KP), 29/04/09 ; Proposition des États-Unis d'Amérique auprès de l'AWG-LCA, 04/05/09. <http://unfccc.int>

> **B. B.**

> CRISE ÉCONOMIQUE ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

La crise économique et financière viendrait-elle en aide au climat ? Les données préliminaires avancées par l'Institut Point Carbon indiquent **une baisse de 6 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) par rapport à 2007**. Certains spécialistes attribuent cette diminution au système européen d'échange de quotas, mais également à une récession affectant la demande en énergie. Les réductions sectorielles sont substantielles : les émissions des secteurs les plus touchés par la crise (ciment, chaux et verre) ont reculé de 9 %, celles du secteur électrique de 6 % et les secteurs du pétrole, du gaz et des métaux de 1 %. Même constatation Outre-Atlantique où l'événement est historique. D'après un rapport de l'EIP (Environmental Integrity Project), pour la première fois depuis 2001, **les États-Unis enregistrent un recul de 3,1 % des émissions de CO₂ de leurs centrales électriques, imputable en grande partie à la crise économique** et non à une amélioration de l'efficacité énergétique. Même si la crise pourrait permettre d'atteindre les objectifs de réduction de GES fixés, le revers de la médaille en matière de lutte contre le changement climatique existe bel et bien, comme l'illustre la frilosité des investisseurs. **La crise contrarierait la réalisation des objectifs de développement des énergies renouvelables en Europe**. Manquant de financement pour de grands projets éoliens, la British Wind Energy Association appelle le gouvernement britannique à l'aide et propose certaines mesures, telles qu'un prix plancher pour l'électricité éolienne, la création d'une banque spécialisée dans le financement de l'éolien en mer, ou encore un coût de raccordement mutualisé pour les parcs en mer. L'objectif britannique de 40 % d'énergies renouvelables

dans la production d'électricité risque d'être sérieusement mis à mal par la crise et ses conséquences (retards fréquents de paiement, dévaluation de la livre face à l'euro, prix de l'électricité bas).

<http://www.pointcarbon.com/news/1.1089212> ; <http://www.environmentalintegrity.org/>

http://www.bwea.com/media/news/articles/government_action_needed_to_ke.html

> *J. B.*

> LE FONDS EUROPÉEN D'AJUSTEMENT À LA MONDIALISATION AURA-T-IL LES MOYENS DE SES OBJECTIFS ?

Lors de sa réunion du 31 mars à Bruxelles, la commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen a adopté un rapport proposant de **réviser les règles du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM). Deux objectifs sont visés : élargir son champ d'action aux employés licenciés en raison de la crise économique et financière et définir de nouvelles règles d'utilisation des fonds pour lui permettre de réagir plus efficacement.** Les principales modifications consistent en l'abaissement de la limite pour la soumission des demandes d'aide au FEM de 1 000 à 500 licenciements dans une entreprise et ses fournisseurs ou producteurs en aval. La durée pendant laquelle il sera possible de bénéficier des aides est prolongée de 12 à 24 mois, et dans les deux années à venir, la part de financement par le fonds des différentes actions en faveur des salariés licenciés passera à 65 %, contre 50 % actuellement. Les moyens provenant du fonds peuvent être utilisés pour la requalification et la formation tout au long de la vie des salariés, le soutien à leur mobilité ou pour les services de conseil lors de leur transition vers un nouvel emploi. Ces modifications doivent encore être formellement validées par le Parlement européen, lors de la session plénière du mois de mai prochain et par les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales de l'UE en juin. Elles auront un effet rétroactif et seront donc applicables aux demandes soumises à la Commission européenne à partir de mai 2009. Reste que l'accord interinstitutionnel du 17 mai 2006 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire et la bonne gestion financière dispose que **le montant annuel alloué au Fonds ne peut excéder 500 millions d'euros**, plafond qui pourrait être atteint bien avant la fin de l'année 2009. Se reposera alors inévitablement la question des moyens alloués au FEM.

http://ec.europa.eu/news/economy/081127_1_fr.htm ;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0867:FIN:FR:PDF> ;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:3056:FIN:FR:PDF>

> *Y. C.*

> L'OPINION DES EUROPÉENS FACE À LA CRISE ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

Les résultats de l'Eurobaromètre rendus publics le 20 avril témoignent de la très forte inquiétude qui domine l'opinion publique dans les 27 États membres face à la crise. À un horizon de 5 ans, les trois quarts des Européens redoutent encore ses conséquences négatives tant sur leur situation personnelle qu'à tous les niveaux de l'économie. Si une réponse européenne coordonnée à la crise apparaît pour les deux tiers d'entre eux comme protectrice, **c'est avant tout le G8, de dimension plus intergouvernementale que communautaire, qui est désigné comme l'acteur le plus efficace**, notamment par les pays fondateurs que sont l'Allemagne et les Pays-Bas. 17 % des sondés ne se sont d'ailleurs pas prononcés sur le caractère concerté ou non des réponses apportées au niveau des États membres, les tenants et les aboutissants des plans de relance nationaux semblant donc difficiles à appréhender. Dans ces conditions, il est **logique que l'appréciation du rôle de l'euro dans la crise**, sur lequel se focalise l'essentiel de l'Eurobaromètre, **reste mitigée**. Alors que l'euro est présenté par toutes les institutions communautaires comme un bouclier, 44 % des Européens continuent à penser qu'il n'a pas atténué la crise. Pour les trois pays (Danemark, Royaume-Uni, Suède) ne l'ayant pas adopté, ceci concerne 61 %, 59 % et 54 % des opinions exprimées, tandis qu'en Hongrie, où la situation financière est très fragile, 61 % des personnes interrogées voient un bienfait dans l'adoption de l'euro. Dans les pays membres de la zone euro, une majorité d'Européens y est elle aussi favorable, dans une proportion allant de 50 % pour l'Autriche, la France et la Grèce, à 72 % pour la Slovaquie et la Finlande. Commandé par le Parlement européen, à la veille des élections, celui-ci trouve, dans les résultats de cet Eurobaromètre, la confirmation de sa stratégie : la coordination des politiques économiques nationales, la supervision européenne en cas de soutien financier, le rôle de l'Union en matière de réglementation des services financiers, etc., sont appuyés par les Européens dans une large proportion variant de 66 % à 71 %.

http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/EB71-V2/eb71_crise_financiere_fr.pdf

> « ENRICHIR LE QUÉBEC DE SA RELÈVE » : LA STRATÉGIE JEUNESSE 2009-2014

Alors qu'en France, le Président de la République annonçait un plan en faveur de l'emploi des jeunes doté de 1,3 milliard d'euros et que se déroule, sous l'égide du Haut-Commissariat à la Jeunesse, une **concertation sur les politiques de jeunesse**, le gouvernement du Québec lançait, le 27 mars dernier, **sa deuxième « Stratégie d'action jeunesse »** qui couvre la période **2009-2014**. S'appuyant sur les acquis de la Stratégie 2006-2009, elle est déclinée en **six thèmes** (éducation et emploi, entrepreneuriat, santé, régions, diversité, environnement) portés par la **quasi-totalité des ministères sous l'autorité directe du Premier ministre**. Cette Stratégie se démarque par son **caractère englobant** (par exemple la prise en compte des spécificités de la situation des jeunes autochtones) et son **architecture opérationnelle**. En effet, elle décline chaque thème en une série de choix stratégiques, qui font eux-mêmes l'objet de plusieurs mesures assorties de moyens d'action. Au-delà de cette architecture, la Stratégie se distingue par l'**association étroite entre ministères, organismes para-publics et organismes de la société civile**. À titre d'exemple, dans le cadre de la mesure « Développer les compétences des jeunes à l'international », l'action « Offrir des stages à l'étranger aux jeunes éloignés du marché du travail » associe, sous la responsabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les Offices jeunesse internationaux du Québec (organismes para-publics), les organismes communautaires, parmi lesquels les « carrefours jeunesse-emploi ». Enfin, des instances de suivi associant les partenaires ont été mises en place et le Secrétariat à la jeunesse est chargé de proposer un **cadre d'évaluation** de l'ensemble des mesures. Ce cadre est d'ores et déjà doté d'indicateurs de mise en œuvre (par exemple, le nombre d'organismes financés) et d'indicateurs de résultats et/ou d'effets à court terme (par exemple, le nombre de jeunes touchés par ces organismes). La **nouvelle stratégie européenne en faveur de la jeunesse**, adoptée par la Commission le **27 avril** dernier, promeut également une approche transversale sur des thématiques similaires (éducation, emploi, créativité esprit d'entreprise, insertion sociale, santé et sport, participation civique et volontariat), témoignant ainsi de défis communs auxquels les jeunes font face aujourd'hui, en reconnaissant, par exemple, que leur employabilité est liée à la formation mais aussi à leur insertion sociale et à leur ouverture sur le monde.

<http://www.jeunes.gouv.qc.ca/strategie/index.html> ; http://ec.europa.eu/youth/news/news1458_en.htm

> **A. M.**

Rédacteurs des brèves : Blandine Barreau (DRTDD), Johanne Buba (DRTDD), Yves Chassard (DTEF), Antoine Malone (DIS), Marie-Cécile Milliat (DIS)

Directeur de la publication :
René Sève, directeur général

Rédactrice en chef de la Note de veille :
Nathalie Bassaler, chef du Service Veille,
Prospective, International

Pour consulter les archives
de la Note de Veille
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php3?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18, rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 42 75 61 00
Site Internet :
www.strategie.gouv.fr

