Quelles marges de manœuvres macroéconomiques pour revaloriser le travail ?

Xavier Timbeau

Abstract

3271 mots.

## Revaloriser le travail

L’ensemble de ce numéro d’Economie Politique consacré au travail pointe dans une direction sans équivoque. Le travail est au cœur du pacte social ; il est une nécessité économique pour une immense majorité ; il est la condition pour l’émancipation des individus. Le travail réalise également les promesses floues du mérite et cristallise en conséquence les perceptions des inégalités. Il condense également les attentes et les perceptions de la situation économique, tant le travail et la position que chacun occupe dans la société est le le modèle dominant de la rémunération. A part quelques rares privilégiés, dont les ultra riches sont peut être la manifestation la plus visible, chacun vite de son travail, présent ou passé et est donc renvoyé à une condition commune et partagée. Personne ou presque ne vit des revenus de son épargne, personne ou presque ne peut imaginer une vie sans travail.

La stagnation des revenus des salariés depuis la crise de 2008 est donc un moment essentiel dans notre histoire économique. Nul besoin de faire appel à la période des 30 glorieuses, avec une nostalgie souvent exagérée, pour évoquer des périodes de croissance du pouvoir d’achat des salariés (graphique). La crise de 2008, la crise des dettes souveraines, les restrictions budgétaires pour absorber les déficits publics mais aussi le décrochage de la croissance dans l’Union Européenne par rapport aux Etats-Unis expliquent en partie cette stagnation. Après une accalmie entre 2017 et 2020, la crise sanitaire puis la seconde invasion de l’Ukraine par la Russie, la crise énergétique qui s’en est suivie ont à la fois pesé sur l’activité (la perte d’activité en Europe liée à la guerre en Ukraine est de l’ordre de 3 points de PIB) et sur les prix (les prix à la consommation ont augmenté de plus 15% entre 2020 et 2024). La combinaison à la fois d’une activité économique plutôt stagnante, en tout cas en décrochage avec d’autres économies développées, et d’épisodes conjoncturels brutaux se réduit très concrètement dans les revenus tirés du travail.

La question que nous allons essayer de traiter dans cette contribution est celle des marges de manœuvre que la macroéconomie, en France comme en Europe, laisse pour répondre à cette crise du travail et de sa rémunération. Pour approcher cette question sous l’angle macroéconomique, la méthode est de chercher dans les évolutions récentes des marchés du travail, expression consacrée pour désigner la marchandisation du travail, ce qui pourrait constituer une anomalie qu’une politique volontariste pourrait vouloir corriger. Il s’agit d’un écho lointain aux analyses presentées dans ce numéro qui se fondent sur des observations plus directes des réalités du monde du travail. Mais les statistiques peuvent ici servir à relativiser et fournir un point de vue riche, d’autant que nous essayons de comparer la France à ses principaux voisins, qu’ils soient d’Europe du Sud ou plutôt d’Europe du Nord.

A partir des données de comptabilité nationale, le partage de la valeur ajoutée nous donnera un diagnostic agrégé mais important : un rapport de force moins favorable aux salariés est sans doute à attendre des efforts de libéralisation et de flexibilisation des marchés du travail et aurait pu se traduire dans la mesure du partage. Nous verrons que la mise à jour des indicateurs de partage de la valeur ajoutée n’offrent pas beaucoup d’espoir quant à un rééquilibrage en faveur du travail. La discussion des notions de la comptabilité nationale et des systèmes fiscaux nationaux peuvent laisser entrevoir cependant ce qui pourrait être une nouvelle politique de l’offre.

## Le nouveau monde

La flexibilisation des marchés du travail est à l’ordre du jour depuis les années 1980. Elle a été brutale dans certains pays, plus progressive dans d’autres, en particulier en France. Néanmoins, et combinée à la perte d’influence des syndicats et la diminution du rôle des partenaires sociaux, lorsqu’on se retourne sur les 50 dernières années, on ne peut manquer d’être frappé par l’ampleur des changements. Le [Table 1](#tbl-chomage) donne quelques indicateurs choisis pour 6 pays européens pour la période 1995-2023. Quelques faits résument les évolutions :

* le chômage a baissé dans les 6 pays, en moyenne sur presque 30 ans, bien qu’en France la baisse soit plutôt faible. Dans la plupart des pays européens, y compris la France, le chômage de masse des années 1980 a été partiellement ou complètement résorbé. Le chômage des jeunes, mesuré ici par rapport à la population de même âge et non la population active, a baissé dans 5 pays, l’exception étant la France. En France et aux Pays-Bas, la part des jeunes au chômage est supérieure à la part du reste de la population en âge de travailler.
* La rotation sur le marché du travail, ici quantifiée approximativement par la part des salariés en emploi depuis moins d’un an dans le poste qu’ils occupent, s’est accrue, sauf en Espagne, pays dans lequel la très forte baisse du chômage depuis 2012 peut expliquer cette particularité. Elle est élevée en France, bien que moins qu’au Pays-Bas ou en Espagne.
* Sans doute en conséquence d’une pression à la baisse sur les salaires et d’une moindre protection des salariés, la part des individus occupant un deuxième emploi a augmenté dans 5 pays (l’exception est l’Italie), une réponse assez déroutante à la crise de rémunération d’autant que les protections de l’emploi se perdent dans la multiplication des employeurs. Aux Pays-Bas, où le temps partiel est très développé, presque 10% des employés cumulent plusieurs emplois.

Ces éléments très partiels pourraient être complétés par l’analyse systématique des évolutions suivant le genre, l’âge ou encore le diplôme. Si les statistiques étaient disponibles, on pourrait également comparer les décennies 1970 ou 1980 à la décennie 2020. Cela confirmerait sans doute un changement profond dans la relation de ce qui vivent de leur travail face à leur employeur.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Table 1: Indicateurs du “marché du travail”, 1995-2023   |  | Allemagne | France | Italie | Espagne | Pays-Bas | Belgique | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Part de la population en âge de travailler en contrat de moins de 3 mois** | | | | | | | | En 2023 | 0.3% | **3.6%** | 1.1% | 1.7% | 0.7% | 2.2% | | Le plus bas entre 1995 et 2023 | 0.2%(2021) | **3.6%(2023)** | 1.1%(2023) | 1.7%(2023) | 0.6%(2020) | 2%(2022) | | Le plus haut entre 1995 et 2023 | 0.7% (2008) | **5% (2019)** | 3.7% (2018) | 4.7% (2014) | 1% (2015) | 3.6% (2019) | | Evolution moyenne annuelle entre 1995 et 2023 | -0.03% | **-0.06%** | -0.07% | -0.17% | -0.01% | -0.03% | | **Chômeurs de 15 à 24 ans en % de la population des jeunes** | | | | | | | | En 2023 | 3.6% | **8.6%** | 4.8% | 9.2% | 7.3% | 5.8% | | Le plus bas entre 1995 et 2023 | 3%(2022) | **6.8%(2021)** | 4.8%(2024) | 9%(2024) | 6.1%(2022) | 3.8%(2019) | | Le plus haut entre 1995 et 2023 | 6.3% (2009) | **11% (2012)** | 11.8% (2014) | 21.6% (2013) | 11.5% (2013) | 7.9% (2010) | | Evolution moyenne annuelle entre 1995 et 2023 | -0.16% | **0.05%** | -0.14% | -0.46% | -0.09% | -0.05% | | **Chômeurs en % de la population en âge de travailler** | | | | | | | | En 2023 | 2.9% | **5.7%** | 4.4% | 8.8% | 2.6% | 4.1% | | Le plus bas entre 1995 et 2023 | 2.4%(2023) | **5.1%(2008)** | 4.4%(2024) | 8.8%(2024) | 2.4%(2022) | 3.8%(2023) | | Le plus haut entre 1995 et 2023 | 5.9% (2009) | **7.8% (2015)** | 8.8% (2014) | 20.3% (2013) | 6.6% (2014) | 6.5% (2015) | | Evolution moyenne annuelle entre 1995 et 2023 | -0.18% | **-0.01%** | -0.02% | -0.25% | -0.05% | -0.1% | | **Part de la population en âge de travailler occupant deux emplois** | | | | | | | | En 2023 | 4.7% | **4.5%** | 1.2% | 2.7% | 9.8% | 5.2% | | Le plus bas entre 1995 et 2023 | 2.3%(2002) | **2.7%(2003)** | 1.2%(2003) | 1.6%(1996) | 4.9%(1995) | 2.6%(1995) | | Le plus haut entre 1995 et 2023 | 5.6% (2019) | **5.5% (2013)** | 2.1% (2004) | 2.7% (2023) | 9.8% (2023) | 5.3% (2022) | | Evolution moyenne annuelle entre 1995 et 2023 | 0.07% | **0.04%** | -0.01% | 0.04% | 0.17% | 0.09% | | **Part de la population en âge de travailler en poste depuis moins d'un an (rotation)** | | | | | | | | En 2023 | 15.3% | **16.2%** | 12% | 18.5% | 18.8% | 12.2% | | Le plus bas entre 1995 et 2023 | 11.3%(1995) | **12.2%(2013)** | 8.8%(1995) | 14.8%(2012) | 6.2%(2004) | 10.3%(1996) | | Le plus haut entre 1995 et 2023 | 15.5% (2022) | **16.6% (2001)** | 12.6% (2022) | 28.1% (1998) | 19.3% (2022) | 13.8% (2000) | | Evolution moyenne annuelle entre 1995 et 2023 | 0.14% | **0.09%** | 0.11% | -0.34% | 0.22% | 0.07% | |

Source: [Article Notebook](https://xtimbeau.github.io/travail/travail.qmd.html)

Le [Table 2](#tbl-earn) complète l’analyse par l’examen de la structure des rémunérations pour les salariés. Il est difficile de faire un portrait détaillé de la situation des non salariés bien que de nombreuses évolutions récentes – le statut d’autoentrepreneur en France ou ses équivalent ailleurs et les plateformes – en font un élément aux conséquences macroéconomiques importantes, comme il sera montré dans la partie sur le partage de la valeur ajoutée.

La France se situe dans une position basse en terme de rémunération brute globale, pour la moyenne des salariés à temps complet et à temps partiel. La différence est notable avec la Belgique, ce qui traduit, entre autres, une structure productive et une productivité plus élevée en Belgique. Comparé à l’Allemagne, l’Italie ou les Pays-Bas, la France affiche une rémunération proche, ce qui relativise toutes les comparaisons de productivité relative que l’on peut faire entre ces pays.

Ainsi, le temps partiel des femmes est largement plus développé aux pays-Bas qu’en France (en France, femmes et hommes ont le taux de temps partiel le plus bas des 6 pays). La réduction du temps de travail au Pays-Bas passe donc par le temps partiel alors qu’elle est plus collective en France (il n’empêche que les femmes qui participent au marché du travail sont presque 2 fois plus à temps partiel que les hommes). Le très fort développement du temps partiel au Pays-Bas induit des inégalités de rémunération importantes, entre les femmes et les hommes (37% de moins pour les femmes aux Pays-Bas contre 15% en France) mais l’écart de rémunération est plus faible en Italie ou en Belgique, ce qui indique que le temps partiel n’est pas le seul facteur. Le temps partiel aux Pays-Bas ne se traduit pas uniquement par une inégalité majeure entre femmes et hommes mais également entre salariés peu qualifiés et *managers*. L’effet de l’âge est plutôt atténué en France par rapport aux autres pays (du moins ceux pour lesquels les données sont disponibles).

La France apparaît comme un pays où les inégalités salariales sont plus contenues. Les Pays-Bas affichent une forte inégalité (le ratio interdécile est de 15 contre 6 en France). Ces éléments suggèrent que les marges en France sont plus faibles que dans les autres pays. Cela n’implique pas qu’il n’y en pas, l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne reflète ni un choix ni une moindre productivité des femmes. Mais il est illusoire de cherhcer dans la répartition des rémunarations entre salariés une solution à la crise des rémunérations, ce qui est, au moins comparativement, beaucoup moins le cas aux pays-Bas, où le temps partiel et son inégale répartition induit des inégalités massives dans la situation des travailleurs.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Table 2: Strucuture des rémunérations dans 6 pays européens, année 2022   |  | Belgique | Allemagne | Italie | Pays-Bas | France | Espagne | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Salaire médian brut annuel (référence) | 38 969€ | 28 784€ | 28 345€ | 26 793€ | 26 768€ | 23 997€ | | Part des hommes à temps partiel*1* | 19% | 24% | 19% | 32% | 17% | 22% | | Part des femmes à temps partiel*1* | 44% | 69% | 34% | 84% | 30% | 43% | | Salaire du premier décile*1* | 34% | 15% | 38% | 14% | 34% | 37% | | Salaire du dernier décile*1* | 174% | 229% | 193% | 225% | 204% | 222% | | Salaire des hommes*1* | 106% | 119% | 105% | 127% | 108% | 109% | | Salaire des femmes*1* | 93% | 79% | 93% | 80% | 92% | 89% | | Salaire des moins de 30 ans*1* | --- | --- | 72% | 37% | 65% | 64% | | Salaire des plus de 50 ans*1* | --- | --- | 115% | 122% | 113% | 112% | | Salaire des \*managers\**1* | --- | --- | 342% | 229% | 190% | 243% | | Salaire des travailleurs manuels peu qualifiés*1* | --- | --- | 68% | 31% | 52% | 67% | | *1*Salaire annuel brut, temps partiel et complet, relatif au salaire annuel brut médian tous ages, toutes qualifications, femmes et hommes. | | | | | | | | *Lecture* : Le salaire médian brut (i.e. y compris les cotisations sociales à la charge du salarié), des salariés à temps partiel comme à temps plein, incluant le 13^e^ mois et autres primes ou bonus est en France de 26 768 euros (soit un salarie mensuel moyen de 2 231 euros). La rémunération moyenne d'un homme (à temps plein ou partiel) est de 119% le salaire médian contre 79% pour une femme (soit un ratio homme femme de 1,51) en Allemagne, dont une partie s'explique par une prévalence du temps partiel plus forte chez les femmes allemandes (69%) que chez les hommes (24%). Le ratio de rémunération entre un *manager* (isco08 OC 1) et un travailleur manuel peu qualifié (OC 9) est de 7,4 (229%/31%) aux Pays Bas contre 3,7 en France. La rémunération des moins de 30 ans est en moyenne inférieure de 28% au salariue médian en Italie. *Source* : Eurostat, Structure of earnings survey - annual earnings (doi.org/10.2908/EARN\_SES\_ANNUAL), version du 19 décembre 2024, téléchargé le 15 janvier 2025, année 2022, calculs de l'auteur | | | | | | | |

Source: [Article Notebook](https://xtimbeau.github.io/travail/travail.qmd.html)

## Rémunération du travail et du capital

Le [Figure 1](#fig-sal) retrace l’évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Les choix méthodologiques sont indiqués en notes du graphique et les codes, accessibles à github.com/xtimbeau/travail, permettent de répliquer les résultats. Néanmoins quelques choix méritent d’être expliciter : on calcule ici la part des salaires dans la valeur ajoutée nette de la consommation de capital fixe. Ceci permet de prendre en compte la part du capital “consommé” dans le processus de production comme si c’était une consommation intermédiaire et cela évite d’affecter aux revenus du capital un flux qui ne rémunère personne. Ce choix réduit les problèmes de comparaison internationale, puisque, malgré les règles du Système de Comptes Nationaux (SNA), des conventions différentes existent entre pays sur ce qui est in investissement ou une consommation intermédiaire. Ici, en supposant que la dépréciation est “correctement” calculée, la convention choisit efface ces différences de définition comptable. La valeur ajoutée nette permet également de mieux comparer des pays qui ont des structures productives très différentes : L’industrie a un poids important dans l’économie Allemande et implique plus de capital qu’en France. La consommation de capital fixe y est donc plus importante en ratio de la valeur ajoutée brute, ce qui pourrait laisser croire une rémunération plus importante du capital en Allemagne qu’en France alors que ce n’est pas (nécessairement) le cas.

La deuxième correction importante est celle de la prise en compte des non salariés dans le partage de la valeur ajoutée. Le revenu des non salariés est généralement constitué de l’excédent d’exploitation et lorsque le non salarié opère dans une structure juridique très simplifiée, ce revenu est comptabilisé dans le revenu des ménages (revenu mixte). Pourtant, on peut considérer que ce n’est pas une rémunération du capital, mais que cela doit être traité comme un quasi-salaire, d’autant qu’il est souvent soumis à cotisations sociales. Le choix retenu ici est d’affecter aux non salariés le salaire moyen des salariés de la même branche, ce qui est une approximation commode mais qui néglige les différences d’activités entre salariés et non salariés dans une même branche. Le non salariat empêche également de mesurer la consommation de capital fixe lorsque la structure juridique est trop simple pour répertorier le capital productif dans le bilan ou les flux d’investissement dans le compte d’exploitation. Cette correction est néanmoins critique à la fois parce que la part des non salariés est importante (10 % de l’emploi en France), qu’elle est très hétérogène suivant les branches (50% dans la branche Agriculture en France) et les pays (37% en Italie contre 19% en France dans la branche Construction en 2023), ou dans le temps (plus 2 points en France dans la construction entre 1995 et 2023).

Enfin, la branche services immobiliers (branche L dans la NACE rev. 2) a été exclue, parce que cette branche répertorie les activités de service résidentiel y compris celle imputée des ménages propriétaires et que la notion de travail y est difficile à comparer avec les autres branches. Cette difficulté ouvre cependant des interrogations majeures sur la signification à la fois de la valeur ajoutée et des profits comme nous le discutons plus loin.

|  |
| --- |
| Figure 1: Part des salaires dans la valeur ajoutée nette |

Source: [Article Notebook](https://xtimbeau.github.io/travail/travail.qmd.html)

Le [Figure 1](#fig-sal) indique des parts des salaires dans la valeur ajoutée nette à des niveaux comparables – dans un intervale entre entre les 6 pays européens qui va de 91% à 77,5%. Elle est la plus élevée en 2024 en France et en Belgique, avec une croissance pour 3 des pays considérés sur la période, en France, en Espagne, en Italie. La correction de la non-salarisation est indiquée par le ruban coloré sur chaque graphique. Elle est très importante en Italie et en Belgique et croissante en France. L’hypothèse d’un salaire équivalent des non salariés et des salariés est ici importante et un travail plus fin pourrait permettre d’améliorer cette hypothèse importante.

Dans les 6 pays, la part des salaires dans la valeur ajoutée a atteint un pic en 2020, au moment de l’épidémie de COVID et des mesures de soutien au pouvoir d’achat communes à beaucoup de pays européens. Dans 5 des 6 pays, l’épisode d’inflation à partir de 2022 a induit une fort recul de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Ce n’est pas le cas en France, celle-ci ayant été particulièrement stable entre 2020 et 2024. Ainsi, malgré une indexation partielle, les salaires se sont maintenus, mais le coût des consommations intermédiaires a réduit la valeur ajoutée nette et la part des salaires est restée constante. Il est à noter également que la France est le seul pays à avoir publié ses comptes nationaux dans la version 2020, avec des révisions importantes par rapport au SNA 2014.

Une première conclusion de l’examen de la part des salaires dans la valeur ajoutée est qu’il n’existe pas en France de perspectives agrégées de redressement des salaires sans hausse de la valeur ajoutée, qu’elle vienne de gains de productivité ou d’une hausse du nombre d’heure travaillées. Le seul pays dans lequel on peut identifier un potentiel sont les Pays-Bas, où on a vue l’importance du temps partiel dans les inégalités salariales. Les Pays-Bas peuvent cependant poser un problème de localisation des entreprises résidentes. En effet, pour bénéficier d’une taxation avantageuse sur les plus-values, de nombreux groupes localisent leur holding de tête dans ce pays. Cela peut conduire à biaiser la mesure aux Pays-Bas, gonflant la valeur ajoutée par des prix de transfert important, et donc la réduisant d’autant dans les autres pays. Ce processus délétère peut être à l’origine de la tendance à la baisse de la part de la valeur ajoutée aux Pays-Bas.

La somme de l’impôt sur les sociétés et des impôts de production net des subventions réduit encore la marge de manœuvre en France. Dans quelques pays, les impôts nets des subventions sont assez fluctuants (en Allemagne, aux Pays-Bas ou en Belgique) ce qui traduit un changement de conditions fiscales rendant difficile la concurrence à l’intérieur du marché unique.

Le [Figure 2](#fig-rendement) complète l’analyse en calculant la part des profits, nets des impôts (nets des subventions), rapporté à la valeur des actifs productifs. Cette notion correspond à un taux de rendement du capital productif. Elle permet de mieux comparer des économies aux structures productives très différentes. L’industrie en Allemagne s’accompagne d’un important stock de capital, qui peut justifier en partie une part des salaires plus faible, alors qu’une économie nécessitant moins de capital. Pour des raisons de comparabilité entre pays et de disponibilité des données, les actifs non produits – c’est-à-dire les terrains, les terres agricoles ou les ressources naturelles – ne sont pas prise en compte dans l’analyse.

Les taux de rendement sont assez disparates. En 2023, le taux de rendement est le plus élevé aux Pays-Bas et le plus faible en France. Il a presque continuement baissé sur la période de 1995 à 2023 en France et augmenté aux Pays-Bas. Il est plutôt stable, et à un niveau supérieur à 5% par an, en Allemagne. La période de 2000 à la crise financière de 2008 est caractérisée en Allemagne par une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, suite au réformes Hartz, conduisant à améliorer nettement le rendement du capital productif.

Les taux de rendement souligne la situation complexe de l’économie Française et ne laisse pas entre-apercevoir de marges de manœuvre.

|  |
| --- |
| Figure 2: Taux de rendement nominal du capital productif après impôts |

Source: [Article Notebook](https://xtimbeau.github.io/travail/travail.qmd.html)

## Une nouvelle politique de l’offre ?

Ce tableau pourrait paraître désespérant, d’autant depuis François Hollande et plus encore avec Emmanuel Macron, la France s’est engagée dans une politique de l’offre, accroissant les subventions et les allègements de cotisations sociales (dont le CICE), prolongée par la baisse de l’impôt sur les sociétés et une réduction progressive des impôts de production. Or le [Figure 2](#fig-rendement) suggère que cette politique de l’offre n’a pas permis de restaurer le rendement du capital et que ces politiques ont poursuivi un objectif qui s’éloigne de plus en plus. Il est important de rappeler que, sous le vocable politique de l’offre, ce n’est pas que la fiscalité du capital productif qui a été réduite mais aussi celle du patrimoine. La suppression de l’Impôt sur la Fortune (ISF) ou le prélèvement forfaitaire unique (PFU) n’améliorent en rien le rendement du capital productif ni n’ouvre des possibilités pour accroître la part des salaries dans la valeur ajoutée.

Au-delà de cette fuite interne et de la transformation d’un discours axé sur le tissu productif en des actions favorisant les individus qui détiennent du capital, il est possible qu’une fuite externe bloque également la situation productive en France. L’espace du marché unique s’est construit sans une uniformisation des fiscalités et conduit à des stratégies d’optimisation fiscale par des localisations non pas des centres de production mais des centres “comptables” dans les pays les plus attractifs. Les prix de transfert, prix utilisés dans la facturation interne enles différentes entités d’un même groupe, sont ainsi un moyen de déplacer de la valeur ajoutée, et donc du profit, d’un pays à un autre, sans qu’une usine ne bouge. Il existe bien sûr des limites à l’utilisation des prix de transfert, mais ceux ci sont difficiles à contrôler dès qu’il s’agit de facturer une propriété intangible comme une marque ou un brevet.

Un autre mécanisme de fuite fiscale, à la fois interne et externe, échappe à notre analyse : il s’agit de l’utilisation du foncier comme moyen de transformer la valeur ajoutée productive en plus-values immobilières. Patrick Drahi a ainsi beaucoup recourru à ces schémas afin d’échapper à la taxation les profits générés par des activités productives, en faisant payer un loyer élevé et en transférant la valeur créée dans des sociétés foncières. Celles-ci peuvent avoir des régimes fiscaux particuliers autorisant la capitalisation et l’extinction de la plus-value.

Ces schémas perturbent possiblement le diagnostic établi ici. En transférant la valeur créée vers d’autres pays ou vers un actif foncier à la fiscalité particulière, ils mettent sous pression le système productif, évaporent la base fiscale et contraignent l’austérité salariale.

Il reste visiblement un travail important pour établir la preuve complète de ce qui n’est pour le moment qu’une hypothèse. Mais, en attendant, une politique de l’offre renouvelée viserait 1. d’alléger la fiscalité du capital productif tout en alourdissant celle du patrimoine, 2. d’uniformiser la fiscalité européenne afin de mettre fin à une spirale mortifère et 3. en reformant profondément la fiscalité foncière et immobilière pour que cesse cette forme perverse d’optimisation fiscale, encore accentuée par l’espace de libre circulation des capitaux.