

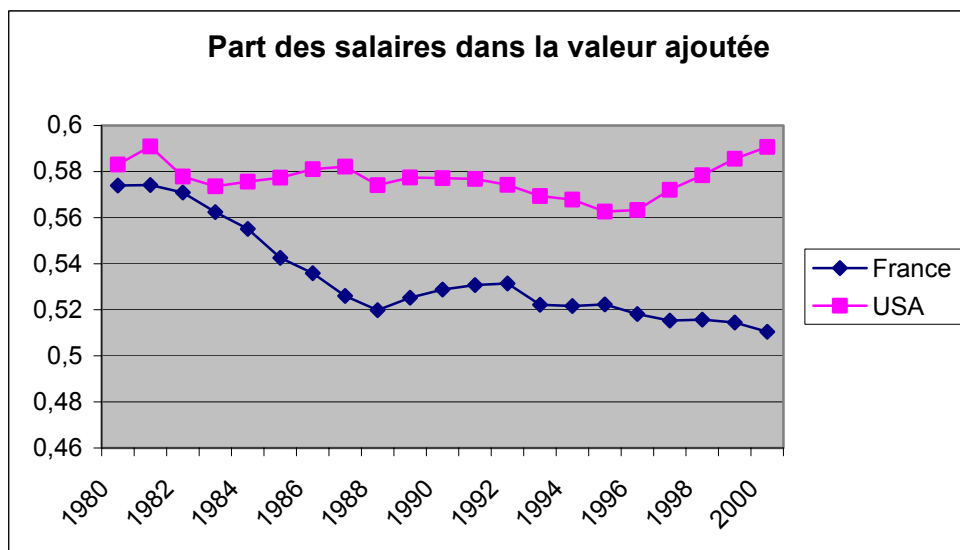
Interpréter correctement l'évolution de la part salariale.

Gilles Saint-Paul

Université de Toulouse I et Ministère de l'Ecologie

En France, la part des salaires dans la valeur ajoutée (ou dans le PIB) est un des éléments centraux du débat sur le coût du travail et l'emploi. Pour les uns, proche des organisations syndicales et des partis de gauche, elle serait un indicateur de partage plus ou moins équitable des revenus entre capitalistes et travailleurs, avec l'idée qu'une baisse serait « injuste » envers ces derniers. Pour les autres, proches du patronat, son évolution représente l'écart entre la croissance de la productivité et celle des salaires réels, et sa hausse signifierait que les seconds croissent trop par rapport à la première, ce qui est néfaste pour la compétitivité et générateur de chômage.

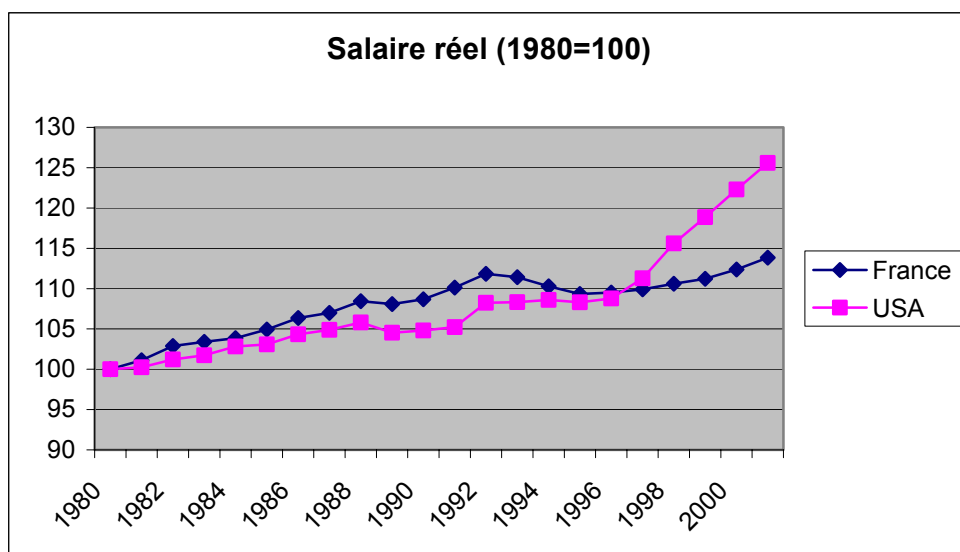
Dans cette note, nous montrons que la part des salaires dans la valeur ajoutée est un indicateur synthétique complexe qui agrège en une seule statistique de nombreux aspects de l'évolution macroéconomique ; en conséquence, les interprétations ci-dessus sont erronées. Un exemple empirique simple permet tout de suite de voir pourquoi.¹



La figure ci-dessus représente l'évolution de la part des salaires dans le PIB total en France et aux États-Unis au cours des vingt dernières années (ces chiffres sont plus faibles que ceux habituellement publiés, parce qu'une partie du PIB ne représente ni la rémunération du capital, ni celle du travail, mais les impôts indirects). On constate une tendance à la baisse en France, et une relative constance aux États-Unis, voir une hausse dans la seconde moitié des années 1990. Si l'on en croit l'interprétation « syndicale », la situation des travailleurs ne

¹ Les données proviennent toutes des *Perspectives Economiques* de l'OCDE.

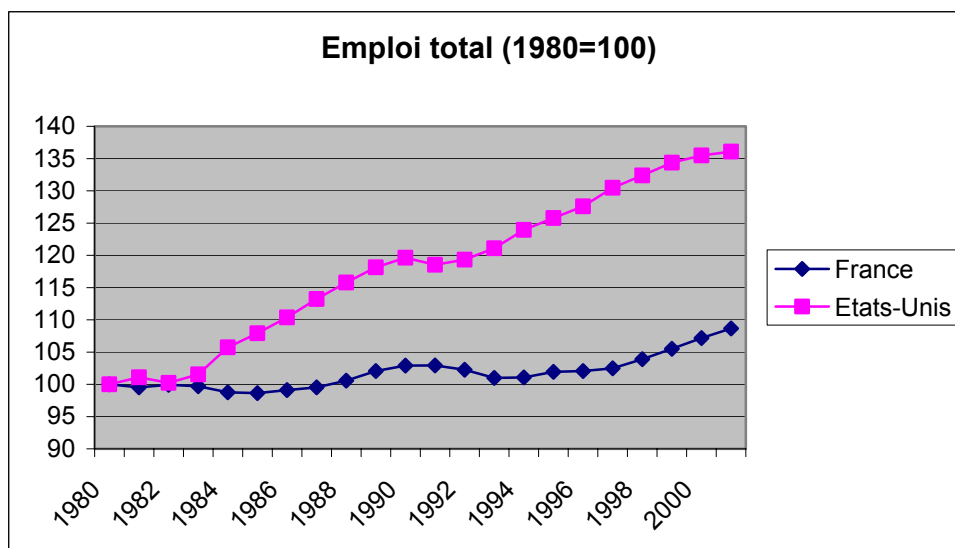
cesserait de se détériorer en France, tandis qu'elle se maintiendrait, voire s'améliorerait aux Etats-Unis. Voilà qui est pour le moins paradoxal, vu les stéréotypes habituels sur le marché du travail de part et d'autre de l'Atlantique. Cependant, si l'on s'intéresse directement à l'évolution des *salaires*, on obtient une évolution sensiblement différente :



Comme le montre la figure ci-dessus, de 1980 à 1997, les salaires réels ont augmenté plus vite en France qu'aux Etats-Unis. La chute de la part des salaires en France ne provient donc pas d'une baisse des revenus des travailleurs, du moins ceux qui ont gardé un emploi. Après 1997, les salaires augmentent très rapidement aux Etats-Unis (c'est une des caractéristiques du boom « Internet »), ce qui explique en partie la hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Mais, en France, ils repartent à la hausse également, tandis que la part salariale continue de chuter.

L'évolution du « sort des travailleurs », telle que mesurée par le salaire, est donc fort différente de celle de la part salariale, et il est erroné de prétendre que la baisse de celle-ci équivaut à une érosion du pouvoir d'achat. Bien qu'elle ait baissé de plus de cinq points entre 1980 et 2000, le salaire réel n'en a pas moins augmenté de 15 %.

Regardons maintenant l'évolution de l'emploi, ce qui permet de compléter notre analyse.



La part des salaires est le ratio entre la masse salariale totale et le produit intérieur brut. La masse salariale est elle-même égale au salaire moyen multiplié par l'emploi total. Elle peut donc augmenter pour deux types de raisons très différentes : d'une part une hausse du salaire moyen (relativement au taux de croissance du PIB), d'autre part une hausse de l'emploi total (toujours par rapport au taux de croissance du PIB²). Comme le montre le graphique ci-dessus, l'emploi total a légèrement baissé en France entre 1980 et 1989, très légèrement augmenté entre 1989 et 1997, et a nettement décollé après 1998. C'est cette stagnation relative de l'emploi, et non celle des salaires, qui explique la baisse de la part des salaires. Inversement, jusqu'en 1998, la stagnation des salaires aux Etats-Unis est compensée par de fortes hausses de l'emploi – celui-ci augmente de 30 %, d'où l'évolution plus « favorable » qu'en France de la part salariale. Enfin, après 1998, les salaires américains eux-mêmes augmentent fortement, ce qui se traduit par une hausse de la part salariale.

L'évolution de la part salariale représente donc non seulement celle des salaires, mais aussi celle de l'emploi. Une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée peut masquer une hausse importante des salaires, si cette dernière est associée à une baisse ou à une stagnation relative de l'emploi.

On voit donc aussi qu'on ne peut pas non plus affirmer qu'une hausse de la part des salaires est génératrice de chômage, parce qu'elle traduit une hausse des salaires qui n'est pas viable parce que supérieure à celle de la productivité. Les épisodes que nous venons de discuter en fournissent également des contre-exemples. La hausse de la part salariale aux Etats-Unis dans la deuxième moitié des années 1990 a d'ailleurs été accompagnée par une forte baisse du chômage, tandis que la baisse de la part en France dans les années 1980 a été associée à une hausse du chômage.

Il est pourtant exact qu'une hausse de la part salariale traduit un écart positif entre le taux de croissance du salaire réel et celui de la productivité du travail, mais cela n'est vrai qu'en un sens comptable, et l'on ne saurait en conclure que la hausse des salaires est excessive relativement à ce qui permettrait de maintenir le chômage à un taux constant.

² Plus précisément : $gs = gw + gl - gy$, où gs = taux de croissance de la part salariale ; gl = taux de croissance de l'emploi, et gy = taux de croissance du PIB.

Soit w le salaire moyen, p le niveau général des prix, L l'emploi total, Y la production totale. La masse salariale totale en valeur est égale à $w \times L$, tandis que le PIB en valeur vaut $p \times Y$. La part des salaires dans le PIB, s est donc égale à

$$s = (w \times L) / (p \times Y) = (w/p) / (Y/L).$$

On en déduit que la part salariale est aussi égale au rapport entre le salaire réel (c'est à dire exprimé en termes de pouvoir d'achat) w/p et la productivité moyenne du travail, égale à la production par employé Y/L . Lorsque le premier augmente plus rapidement que la seconde, alors la part salariale augmente. Si par exemple le salaire réel augmente de 4 % et la productivité du travail augmente de 3 %, la part salariale augmentera de 1 %.

Cela signifie-t-il que les salaires augmentent « trop vite » et qu'il faille s'en inquiéter ? Pas nécessairement, comme le montrent les contre-exemples que nous venons de discuter. La raison est que la productivité moyenne du travail ne donne qu'une idée approximative de la capacité à payer pour un travailleur, dans le long terme. Cette productivité moyenne varie sous l'effet de trois facteurs. D'une part, elle augmente sous l'effet du progrès technique. Ensuite, elle augmente lorsque l'économie accumule plus de capital physique, i.e. investit. En effet, lorsque les employés travaillent avec des machines plus nombreuses ou plus sophistiquées, cela augmente leur productivité. Enfin, la productivité du travail est d'autant plus forte que l'emploi est faible, en vertu de la loi des rendements décroissants. A capital donné, moins d'emploi (ou, de façon équivalente) moins d'heures travaillées, signifie plus de capital par employé, et donc une meilleure productivité du travail.

Il est donc très important de savoir distinguer entre les hausses de productivité qui résultent d'un avancement des techniques, et qui permettent, à emploi et capital donné, d'accroître les salaires, et les hausses de productivité dues à une réduction de l'emploi, qui proviennent simplement de la loi des rendements décroissants et ne justifient nullement une hausse des salaires. Au contraire, si les entreprises déterminent leur quantité de main d'œuvre de façon optimale, on observera une telle hausse de la productivité du travail en réponse à une hausse du coût du travail, et, sous certaines conditions, il est possible que cette hausse soit égale ou supérieure à celle du coût du travail—en d'autres termes que la part salariale baisse. Cela ne signifie pas pour autant que la hausse des salaires est « viable », puisque c'est uniquement sous l'effet de la baisse de l'emploi entraînée par la hausse du coût du travail que l'on observe une hausse de la productivité.

On peut ainsi construire des exemples où la part salariale baisse malgré une pression salariale excessive qui conduit à du chômage. Pour cela, il suffit que la demande de travail soit suffisamment réactive aux hausses de salaires, ce qui sera le cas si les possibilités de substitution entre travail et capital sont élevées. Une hausse du coût du travail induit alors une forte substitution entre capital et travail, ce qui augmente le capital par employé et la productivité du travail. Si cet effet est assez fort, la part salariale baissera.

Inversement, la part salariale peut augmenter en période de modération salariale créatrice d'emplois. C'est à nouveau ce qu'on observera dans le cas d'une forte substituabilité entre travail et capital, lorsque le coût du travail baisse.³ Les entreprises embauchent alors massivement, ce qui fait baisser la productivité moyenne du travail, et aussi la part salarial si cet effet est assez fort.

³ Cela est valable non seulement lorsqu'il baisse, mais aussi lorsqu'il augmente moins vite que la productivité totale des facteurs, c'est à dire que le progrès technique.

Au contraire, lorsque les possibilités de substitution sont réduites, une hausse des salaires augmentera la part salariale, l'effet direct de la hausse du salaire dominant celui de la hausse de la productivité du travail. Pour certains auteurs⁴, les possibilités de substitution sont réduites à court terme mais importantes à long terme, ce qui expliquerait pourquoi, comme on l'observe pour la France, la part salariale aurait augmenté dans les années 1970 sous l'effet des poussées salariales, pour baisser ensuite alors que les entreprises substituaient le capital au travail et que le chômage augmentait.

Interpréter correctement les fluctuations de la part salariale suppose donc de connaître les détails de la technologie de production. L'interprétation devient plus complexe encore lorsque des facteurs supplémentaires entrent en ligne de compte : présence de matières premières importées, coûts d'ajustement des facteurs de production, pouvoir de négociation des entreprises et des employés dans la formation des salaires, etc⁵.

Pour ces raisons, nous considérons le rôle tenu par cet indicateur dans le débat public comme excessif. De nombreuses confusions seraient évitées si l'on se ramenait à des indicateurs plus simples, tels que le chômage (mieux encore, sa durée), les salaires, les prix, etc.

⁴ Voir Caballero, R. and M. Hammour (1998), "Jobless Growth: Appropriability, Factor Substitution, and Unemployment", *Carnegie-Rochester Conference on Public Policy* 48, pp. 51-94, ainsi que Blanchard, O. (1997), "The Medium Run", *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, pp. 89-158.

⁵ Voir S. Bentolila et G. Saint-Paul, « Explaining movements in the Labor Share », à paraître dans *Contributions to Macroeconomics*, Berkeley Electronic Press.