

Depuis le tournant de la rigueur de 1983, le partage de la valeur s'établit sur un **déséquilibre profond en défaveur des travailleurs**. Si cette question du **partage de la valeur** a fortement été invisibilisée pendant de nombreuses années, la question a ressurgi sporadiquement ces dernières années notamment lors de la crise financière et surtout depuis la reprise économique à la suite de la crise sanitaire. Les différents chocs économiques, liés à des désajustements de marché qui ont conduit à des ruptures, sont à l'origine du retour à des niveaux d'inflation inédits que les principales zones économiques mondiales n'avaient pas connu depuis plusieurs décennies. Ces pressions inflationnistes sont venues fortement éroder le salaire réel des salariés. Parallèlement, l'économie française a vu **les taux de marge des entreprises s'envoler** (greedflation). C'est dans ce contexte de recrudescence des inégalités et de dégradation des niveaux de vie d'une grande partie de la population que le gouvernement s'est saisi de ce moment pour mettre en œuvre la loi partage de la valeur en novembre 2023 issue de l'accord national interprofessionnel de février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Cette loi possède deux objectifs centraux :

- » Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur
- » Simplifier la mise en place des dispositifs de partage de la valeur

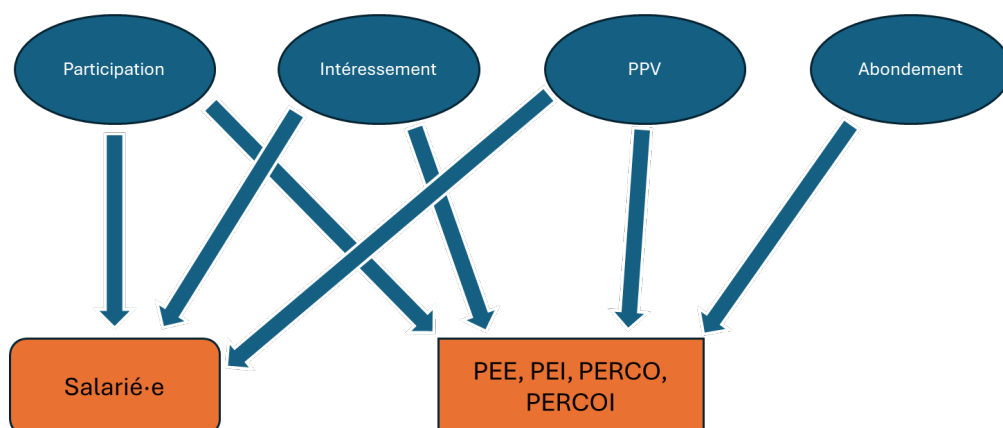
L'un des principaux enjeux de cette loi sera donc d'étendre les dispositifs d'épargne salariale dans les PME et TPE et renforcer cette pratique dans les grandes entreprises.

L'épargne salariale ; de quoi parle-t-on ?

Il convient en premier lieu de distinguer les **dispositifs d'épargne salariale** et les **supports d'épargne salariale**. Les supports de l'épargne salariale représentent les différents placements financiers mis en place par les entreprises tels que les plans d'épargne entreprises (PEE, PEI) ou des plans d'épargne pour retraite afin de financer un complément de retraite par capitalisation (PERCO, PERCOI etc.). Ces supports d'épargne salariale sont alimentés par les différents dispositifs d'épargne salariale. Les différents dispositifs peuvent être perçus directement par le salarié ou bien être placés sur les différents support d'épargne salariale.

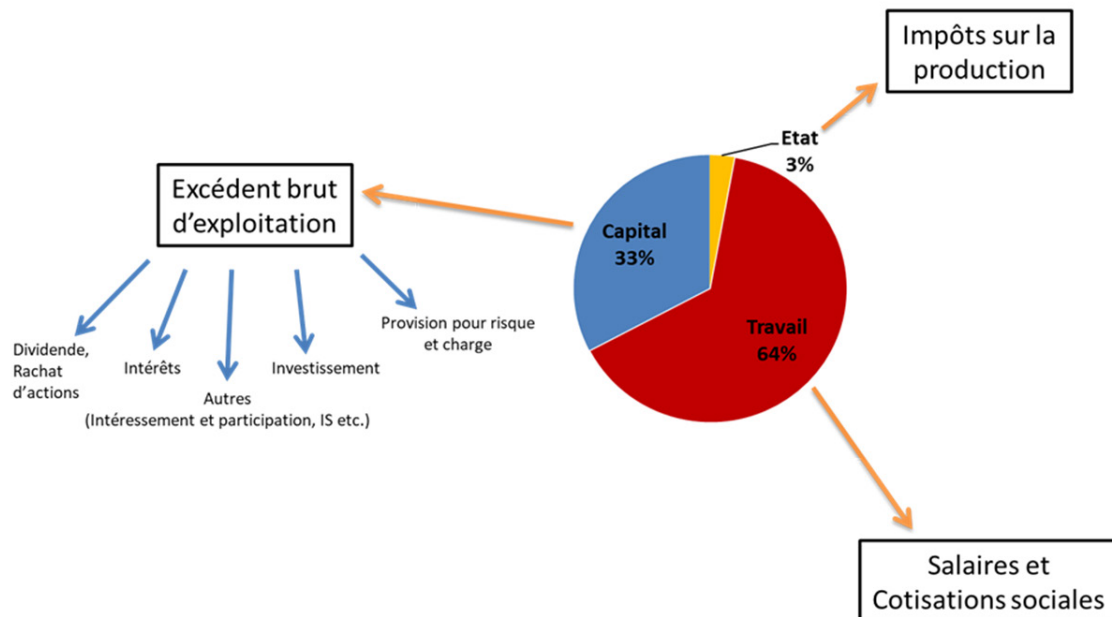
Ces différents dispositifs d'épargne salariale sont les suivants :

- » Participation
- » Intéressement
- » Abondement
- » Prime de partage de la valeur ajoutée (PPV)



Partage de la valeur ou partage des profits

Les dispositifs d'épargne salariale sont donc perçus dans la loi partage de la valeur comme les éléments uniques pour résorber les déséquilibres du partage de la valeur. Pourtant si les dispositifs d'épargne salariale sont bien des transferts monétaires à destination des salariés, **ils ne constituent pas des éléments du partage de la valeur**. Le partage de valeur, c'est le partage des richesses créées entre les **3 types acteurs** qui contribuent à la production ; les **travailleurs**, les **capitalistes** et **l'Etat**.



Les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas des instruments du partage de la valeur mais s'apparentent à **une redistribution de coût du capital** dans un contexte de **partage du profit**. C'est une redistribution dont l'aspect discrétionnaire de la direction est non négligeable pour l'octroi ou non d'un certain nombre de dispositifs (tout particulièrement abondement et PPV). C'est une différence notable de **ne pas qualifier les dispositifs d'épargne salariale comme du partage de la valeur**. D'abord parce que **le salaire est le résultat d'une création de richesses** lié à une qualification qui est de ce fait **immuable**. A l'inverse, les dispositifs d'épargne salariale sont dépendants de critères de performance de l'entreprise et possèdent par conséquent un **caractère aléatoire en grande partie féodé à la volonté patronale**. Ces versements, comme ils ne se constituent pas sous une forme salariale, ne sont donc pas soumis aux mêmes exigences pour financer la protection sociale car ils ne sont **pas assujettis à des cotisations sociales**.

L'épargne salariale ; quel effet sur la rémunération ?

Dans la littérature économique, peu d'études se sont intéressées à l'impact de la prolifération des dispositifs d'épargne salariale sur la rémunération des travailleurs. Sur le cas français, deux études seulement ont analysé cette problématique. La première étude, publiée en 2013 par le centre d'étude et de l'emploi (CEE, aujourd'hui CEET), analyse l'effet de l'introduction d'un accord d'intéressement et participation sur les salaires de base et les rémunérations totales des salariés entre 1997 et 2007. La seconde étude provient du conseil d'analyse économique (CAE) qui propose une évaluation économique de l'impact des dispositifs d'épargne salariale entre 2006 et 2021. Nous avons donc deux études qui parcourent 24 années de pratiques de l'épargne salariale dans les entreprises françaises. Ces deux études parviennent au même résultat ; **un effet substitution important des salaires vers les dispositifs d'épargnes salariales**.

Qu'est-ce que cela signifie ? En quoi consiste un effet substitution ?

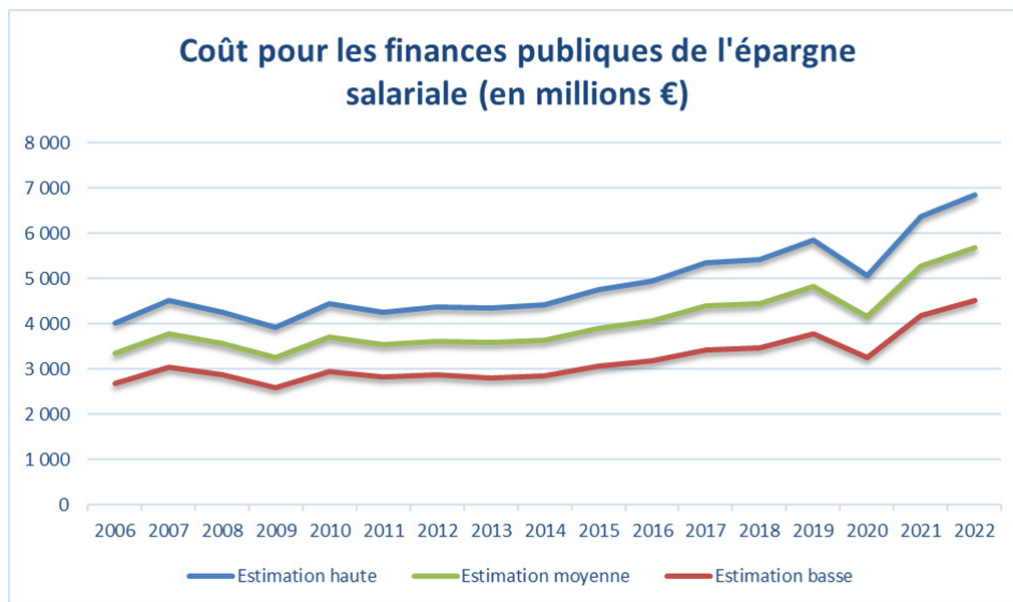
Un effet substitution implique que les salariés perdent en salaire ce qu'ils ont gagné en épargne salariale. En d'autres termes c'est un effet de vases communicants qui entraîne une non-augmentation de la rémunération totale et donc du niveau de vie des salariés.

Cet effet de substitution des dispositifs d'épargne salariales possède deux conséquences :

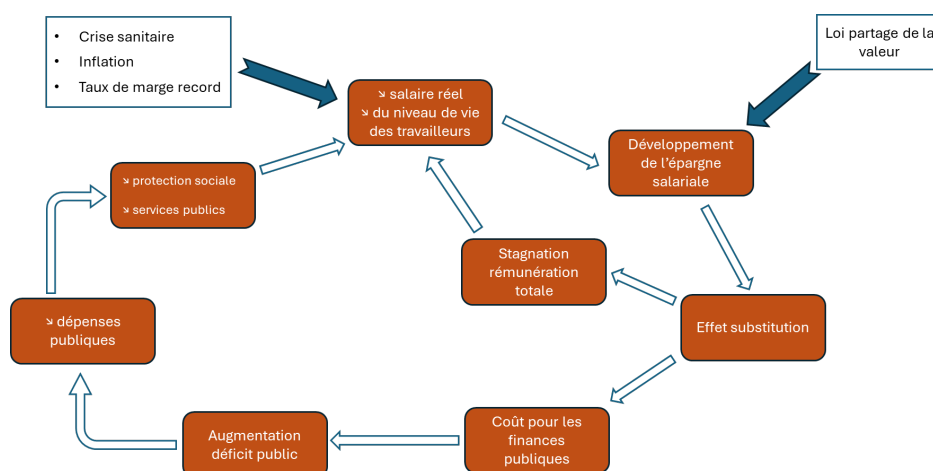
- » **Pas d'augmentation de revenu** et donc d'augmentation du niveau de vie pour les salariés. Le dispositif donne l'illusion d'une augmentation de revenu. **En vérité, les salariés perdent en salaire ce qu'ils gagnent en partage des profits.**
- » Un **coût substantiel** pour les finances publiques.

Ce coût pour les finances publiques réside dans **la moindre rentrée fiscale pour l'Etat** car l'assiette assujetti à l'IS est retranchée des dispositifs d'épargne salariale mais aussi (et surtout) car ce sont des **cotisations sociales en moins** puisque l'effet substitution implique que le montant de l'épargne salariale aurait dû être versé sous forme de salaire.

L'étude du CAE estime que le coût pour les finances publiques serait de l'ordre de **21 à 38 centimes pour chaque euro versé sous forme d'épargne salariale**. En 2022, selon la Dares, plus de 24,5 milliards d'€ ont été versés sous forme de participation intéressement et abondement. Cela représente donc **un coût total pour les finances publiques** de l'ordre de **4,5 milliards d'€ à près de 7 milliards d'€**. Depuis 2006 c'est près de **70 milliards d'€**, selon une estimation moyenne, de **perte pour les finances publiques**.



Par voie de conséquence ce coût pour les finances publiques ; **le travailleur le finance de manière indirecte par son revenu net**. C'est au citoyen qu'incombe la charge de **résorber le creusement du déficit public** à travers les réductions de dépenses publiques soi-disant nécessaires pour rétablir l'équilibre budgétaire « vital ». Pour ainsi dire, lorsque le travailleur perçoit un revenu via un dispositif d'épargne salariale, ce versement contribue à dégrader les comptes publics. **La mise en déficit des comptes publics se traduit** par des économies budgétaires à travers des baisses de dépenses publiques tels qu'un **moindre remboursement des soins**, une **baisse des aides aux logements**, **baisse de la prise en charge des coûts de formation** par la puissance publique etc. que le salarié doit **compenser individuellement par son revenu** qui n'a pas augmenté (effet substitution salaire).



En plus d'être un outil dangereux, à terme, pour la cohésion de classe face au patronat, la prolifération des dispositifs d'épargne donne une **illusion d'augmentation de revenu**. Mais elle se caractérise aussi par **une baisse du niveau de vie réelle**, car les travailleurs doivent compenser, sur leurs deniers personnels, les moindres rentrées fiscales et socio-fiscales en supportant une baisse des services publics (santé, transports, éducation etc), des aides sociales, des dispositions de la protection sociale etc. C'est pourquoi il est **important de rappeler que seules les augmentations de salaires permettent d'améliorer les conditions de vie** et que **l'échelle mobile des salaires est un outil incontournable** pour **rééquilibrer le partage de la valeur**.