

L'excédent allemand: une force masquant des fragilités structurelles?

Fabrizio Coricelli

Chaire associée à PSE,
 professeur à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

La zone Euro semble s'être installée durablement dans la période la plus critique de sa jeune histoire: l'activité économique ne décolle pas et les risques d'une crise des différentes dettes souveraines augmentent chaque mois davantage - spécifiquement pour les pays dits « périphériques ». La stratégie d'ajustement drastique des budgets et des balances externes mise en place par ces derniers est clairement un échec. Il devient de plus en plus difficile de comprendre l'obstination des économies majeures de la zone à combattre le risque déflationniste via des politiques fiscales et monétaires qui peuvent contribuer à faire sortir la zone euro d'une stagnation généralisée. Depuis le début de la crise fin 2008, l'Allemagne joue un rôle clé: loin des discours habituels, de récentes recherches menées avec A. Worgötter et F. Ravasan¹, m'ont amené à considérer que les positions défendues outre-Rhin prennent racine dans le modèle économique allemand - et non dans un calcul court-termiste. En effet, l'une des faiblesses de la zone Euro réside dans la « réussite » de sa principale économie: l'Allemagne, grâce à une croissance essentiellement tirée par les exportations, a accumulé depuis 15 ans le plus large excédent commercial tous pays confondus. Ce modèle ne produit qu'un très faible effet d'entraînement pour les autres pays de la zone Euro, et il cache de nombreuses faiblesses structurelles. En premier lieu, ces performances s'appuient sur un déséquilibre majeur de l'industrie manufacturière vis-à-vis des services et entraînent une croissance économique globale plutôt faible. Les recherches évoquées pointent en effet la juxtaposition entre l'explosion de l'excédent commercial et la croissance du poids du secteur secondaire dans le produit national brut - l'Allemagne étant à cet égard une excep-



tion parmi tous les pays développés qui voient cette part diminuer chaque année. Notre interprétation centrale s'appuie sur ces observations qui illustrent des facteurs structurels et une stratégie monolithique dont semble dépendre l'ensemble de l'économie et de la société: le secteur financier, par exemple, est dominé par des établissements qui travaillent essentiellement avec les entreprises manufacturières les plus installées; ou encore, le système éducatif s'appuie fortement sur des filières professionnelles qui renforcent encore, de par les métiers auxquels elles préparent, la spécialisation sectorielle de l'économie allemande. Nous l'avons vu, les résultats en termes d'exportations sont impressionnants; mais le corollaire le plus inquiétant concerne les services qui stagnent depuis de nombreuses années et sont aujourd'hui très faiblement productifs. D'une certaine manière, l'économie allemande est actuellement duale, avec des secteurs manufacturiers fortement productifs et des sociétés de services peu performantes. Au final, malgré les différentes réformes, les prévisions du FMI tablent sur une croissance à

peine supérieure à 1% pour les 5 prochaines années. Cette dualité rappelle fortement le cas du Japon, l'autre exemple récent d'une économie portée par ces exportations industrielles: la « mauvaise santé » du secteur des services, très protégé et particulièrement peu efficace, semble avoir joué un rôle central depuis une vingtaine d'années dans la stagnation nipponne.

Un changement de stratégie de l'économie allemande, visant à libérer la croissance dans les services et à rééquilibrer les composantes de son développement sur le long terme, pourrait avoir des effets bénéfiques sur le pays lui-même et aussi sur la zone Euro. Avec 80% du PIB généré par le secteur tertiaire, l'Allemagne ne peut effectivement pas envisager sereinement l'avenir - et il en va de même indirectement pour la zone Euro - tant que ce secteur maintiendra ses actuelles faiblesses. 😊

1. Coricelli, F. and A. Wörgötter, 2012. *Structural Change and the Current Account: The Case of Germany*, OECD Economics Department Working Papers 940; Coricelli, F., F. Ravasan and A. Wörgötter, 2013. *The origins of the German current account surplus: Unbalanced productivity growth and structural change*, CEPR Discussion Papers 9527

LES MEMBRES FONDATEURS DE PSE-ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS



INVITÉ

Miguel Artola, un passionné d'histoire des inégalités

QU'ATTENDEZ-VOUS DE VOTRE SÉJOUR À PSE ?

MIGUEL ARTOLA Je suis ici en tant que post-doctorant via un programme de recherche financé par la Mairie de Paris. Pour un historien travaillant sur les inégalités sociales et économiques, PSE m'a semblé être un centre de premier choix pour donner une dimension supplémentaire à mon parcours. D'abord parce que les recherches menées dans cette discipline par des chercheurs comme Thomas Piketty, Gilles Postel-Vinay ou encore Facundo Alvaredo sont nombreuses et excellentes, et représentent un ancrage essentiel auquel confronter mes travaux. Ensuite, parce que les perspectives ambitieuses et internationales des études conduites ici enrichissent la focalisation sur un pays en particulier.

POURRIEZ-VOUS NOUS EN DIRE UN PEU PLUS SUR VOS RECHERCHES ACTUELLES ET À VENIR ?

M. A. J'ai défendu il y a peu ma thèse doctorale qui porte sur l'histoire de la haute-société madrilène durant la première moitié du XX^e siècle. Actuellement je cherche à étendre ce champ d'étude en prenant en considération la mobilité sociale chez les plus hauts revenus ainsi que le mode de rémunération des entreprises. Je pense profiter de ma présence ici pour effectuer des comparaisons avec d'autres pays d'Europe, notamment la France.

EN TANT QU'HISTORIEN, QUEL RÔLE ATTRIBUEZ-VOUS À LA CONNAISSANCE DU PASSÉ DANS LA CONDUITE ACTUELLE DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES ?

M. A. Étudier un problème à travers le prisme de l'histoire nous

permet d'en saisir plus profondément les différents aspects - en l'inscrivant notamment dans la continuité d'autres faits et problématiques dont il peut être issu en partie. De ce point de vue, l'approche historique des modèles d'inégalité dans le monde en est un exemple formidable. Il n'est pas exagéré de dire que, jusqu'à une période encore proche, les chercheurs n'avaient recours qu'à

« Des travaux récents ont proposé une narration plus complexe qui a enrichi le débat public [...] »

des perspectives étroites qui retenaient essentiellement les conditions socio-économiques post-crise des années 1970. À l'inverse, des travaux récents ont proposé une narration plus complexe qui a enrichi le débat public et a permis d'envisager un spectre bien plus large de politiques publiques.

DANS VOTRE CAS, IL S'AGIT NOTAMMENT D'APPORTER UN ÉCLAIRAGE NOUVEAU AU CAS ESPAGNOL...

M. A. Oui, tout à fait. Dans les années 1930, les inégalités étaient très fortes, non seulement en termes de revenus et de patrimoine, mais également en termes d'éducation et d'accès à la vie politique. De nombreux chercheurs et décideurs contemporains ont compris que, d'une certaine manière, les inégalités sociales actuelles étaient interconnectées à d'autres problèmes plus larges. Par exemple, il semble clair qu'une forte concentration des revenus et patrimoines au bénéfice d'un faible, voire très faible, pourcentage de la population nuit à la cohésion sociale. Il est important d'analyser ces phénomènes et d'en tirer des leçons applicables à d'autres champs d'études. 🧐

Propos recueillis par Claire Saint-Léger et Thibaud Eychenne



Miguel Artola a obtenu son doctorat en histoire contemporaine à l'Université Autonome de Madrid; sa thèse sera publiée en 2015 par Alianza Editorial sous le titre *El fin de la clase ociosa. De Romanones al estraperlo*. Ses recherches portent essentiellement sur l'histoire des élites et l'évolution de la concentration des revenus et patrimoines. Il a séjourné en tant qu'invité à l'Université Paris IV et à Harvard.

PARCOURS

Karine Rougé : mémoires d'une jeune femme pressée

Il est des personnalités qui se révèlent dès l'adolescence. Encore lycéenne à Aurillac, lectrice de Simone de Beauvoir, Karine Rougé prend à deux mains son courage et à une main sa plume : elle écrit au proviseur du lycée Henri-IV pour lui demander de l'accepter en Terminale dans son prestigieux établissement. La fortune sourit à l'audacieuse : elle quitte son Cantal natal pour la capitale de tous les possibles. Après le baccalauréat, elle opte pour une classe préparatoire commerciale, puis est admise à HEC. Elle s'y ennuie un peu, regrettant que l'enseignement n'ait pas une dimension théorique plus grande. Pour y remédier, elle rejoint en 2003 le Master Analyse et Politique Économiques et, au contact de professeurs comme Thomas Piketty

ou Daniel Cohen, plonge dans un univers d'émulation intellectuelle. Entre ses deux années de Master, elle effectue un stage de deux mois chez Goldman Sachs. Loin de l'image que l'établissement a pu acquérir par la suite, elle découvre une ambiance de travail en équipe à la fois chaleureuse et stimulante, avec des gens venant de différents horizons. Par contraste, la rédaction de son mémoire de Master 2 lui semble aussi aride qu'ardue, et Karine comprend qu'elle n'est pas faite pour la recherche. Embauchée par Goldman Sachs, Karine y passe cinq ans, à Londres, Paris puis Johannesburg, à travailler en fusions et acquisitions. Elle apprécie la haute exigence à laquelle elle est tenue, la culture du service au client qu'elle doit développer, le sens de la psychologie humaine dont il lui

faut faire preuve. En 2010, Karine rejoint Suez Environnement, attirée par l'aspect « service utile de proximité » que revêtent la gestion de l'eau et des déchets. Travaillant d'abord directement avec le Directeur financier, elle est mutée fin 2013 pour codiriger la filiale Ocea Smart Building. Cette société est spécialisée dans les solutions immobilières et environnementales innovantes, comme par exemple les compteurs d'énergie et d'eau dits intelligents qui remontent les données de consommation en temps réel, permettent un meilleur suivi par le consommateur. Une façon de plus pour Karine de concilier son goût du défi et de maintenir l'équilibre entre retombées concrètes de ses actions et rôle joué par l'analyse de données. 🧐

par Ilf Bencheikh



Karine Rougé, directeur-adjointe en charge du développement de « Ocea Smart Building » (filiale de Suez).

Les représentants du personnel sont-ils discriminés par leurs employeurs ?

Jérôme Bourdieu

Membre associé à PSE, directeur de recherche INRA

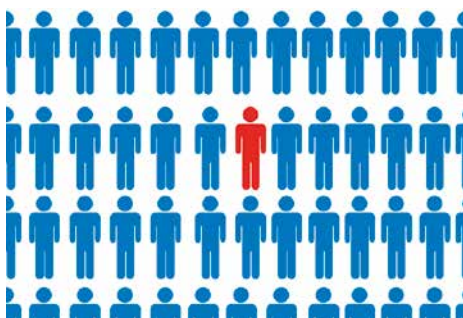
Thomas Breda

Membre associé à PSE, chargé de recherche CNRS

En 2013, un Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales a été créé, à l'initiative de diverses entités¹ et avec l'appui de nombreux chercheurs et personnalités qualifiées. On aurait pu penser révolue l'époque où les syndicalistes et les défenseurs des intérêts des salariés étaient réprimés par le pouvoir des dirigeants: depuis plus d'un siècle, l'institutionnalisation des syndicats s'est affirmée, et ses représentants ont vu leurs prérogatives progressivement garanties par des droits spécifiques. Pourtant, dans une situation économique de chômage durable, de croissance faible, de pression constante sur le travail, la défense des intérêts des travailleurs semble de plus en plus difficile et les cas de pratiques patronales antisyndicales avérées ne cessent d'augmenter.

Quelles que soient les sources mobilisées, les indices suggérant l'existence d'une discrimination de grande ampleur à l'encontre des syndicalistes s'accumulent. Depuis les années 2000, la majorité des grandes entreprises françaises a ainsi dû indemniser des dizaines de représentants à la suite de procédures judiciaires pour discrimination syndicale. Dans les enquêtes, les salariés déclarent ne pas se syndiquer principalement par peur des représailles. Enfin, près de la moitié des délégués syndicaux estiment que leur mandat a eu un impact négatif sur leur carrière; un article récent² de l'un d'entre nous montre que ces délégués sont payés en moyenne 10% de moins que les collègues qu'ils représentent à caractéristiques observables égales (diplôme, âge, ancienneté etc.). Ces pénalités salariales pour les délégués syndicaux croissent avec leur ancienneté, la discrimination qu'ils déclarent ressentir, et leur appartenance à un syndicat plus combatif (la CGT par exemple), autant d'indices qui suggèrent qu'elles reflètent au moins en partie une discrimination.

Les causes de la prévalence de telles pratiques discriminatoires semblent tomber sous le sens: en affaiblissant les porteurs des revendications des salariés, les dirigeants défendent leurs profits et leurs intérêts. Dans le cadre d'interactions



répétées, la discrimination observable par tous des représentants syndicaux peut fortement dissuader certains salariés de participer à l'action collective au sens large, et aux instances de représentation du personnel en particulier. Il existe cependant une alternative immédiate à la discrimination qui consiste à pratiquer une stratégie inverse, en trouvant un terrain d'entente avec les syndicalistes, quitte à les favoriser pour les rendre moins revendicatifs. Les cas retentissants de corruption à grande échelle (caisses noires de l'UIMM pour «fluidifier» le dialogue social, abus notoires de certains comités d'entreprise, etc.), ou encore l'existence bien connue de syndicats jaunes dans certaines entreprises illustrent bien que des cas de collusions entre les employeurs et les représentants du personnel, aux détriments des intérêts des salariés, peuvent également se produire. L'un comme l'autre de ces deux équilibres – collusif (représentant acheté) ou, au contraire, conflictuel (représentant discriminé) – représentent des cas extrêmes qui sont inefficaces pour l'entreprise considérée dans son ensemble.

L'objectif de notre travail est de mieux comprendre quels types d'équilibres sont majoritaires et les conditions qui favorisent leur réalisation. Nous cherchons notamment à mettre en évidence en quoi les règles institutionnelles de la représentation collective peuvent favoriser l'émergence de situations sous-optimales du point de vue du dialogue social. Pour donner un exemple, il existe en France une myriade de représentants du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux), aux attributions différentes (négocier les salaires, discuter l'organisation du travail, être consulté pour les décisions importantes, etc.), intervenant dans diverses instances (CE, CHSCT, DP), pouvant être syndiqués ou non (seule la moitié d'entre eux le sont), et dont les modes de désignation ou d'élection dif-

fèrent. Nous observons dans un travail récent³ financé par la DARES, que la pénalité salariale est essentiellement subie par les délégués syndicaux, à savoir ceux qui ont théoriquement la charge de négocier les salaires, et cela uniquement lorsqu'ils ont effectivement négocié (lors des négociations annuelles obligatoires), et d'autant plus que la négociation n'a pas abouti à un accord. Nous nous interrogeons ainsi sur le bien-fondé d'une séparation institutionnelle des rôles, avec certains représentants dont l'action est essentiellement de revendiquer une part des bénéfices (au détriment des actionnaires), et d'autres qui collaborent plus directement à l'organisation de la production.

« Quelles que soient les sources mobilisées, les indices suggérant l'existence d'une discrimination de grande ampleur à l'encontre des syndicalistes s'accumulent »

Au delà de cet exemple, les questions qui nous (pré)occupent restent nombreuses. En quoi la possibilité d'une discrimination induit de facto une sélection de certains salariés prêts à renoncer à leur carrière dans les instances de représentation du personnel? Quels rôles jouent les syndiqués pour défendre ou contrôler l'action de leurs représentants? En quoi l'existence de rentes importantes dans les entreprises affecte le rapport de force entre salariés et employeurs et la situation des représentants? En mobilisant les riches enquêtes produites à la DARES par le Ministère du travail, nous essayons d'isoler les principaux facteurs microéconomiques générant des relations professionnelles conflictuelles (ce qui n'est pas une fatalité historique), ou au contraire collusives. Dans les deux cas, c'est la qualité de la représentation des intérêts des salariés qui est en jeu. ☺

1. La Fondation Copernic, la CFTC, la CGT, FO, la FSU et Solidaires ainsi que le Syndicat des Avocats de France et le Syndicat de la Magistrature.

2. Breda, T. (2014) « Les délégués syndicaux sont-ils discriminés? », *La Revue Economique*, vol 65, n°6, pp. 841-880.

3. Bourdieu, J. et T. Breda (2014) *Les employeurs face aux représentants du personnel: une situation de discrimination stratégique?*, Rapport d'étude pour la DARES, Ministère du travail.

FOCUS

Dans quelles villes travaillent les membres de PSE Alumni?



PARTENAIRE « Bien vieillir » : un programme, plusieurs partenaires

Le programme « Bien vieillir » initié courant 2012 est le fruit de la rencontre entre le Fonds Danone, Siel Bleu et Nutricia France. Créé courant 2009 par la société du même nom, le « Fond Danone Ecosystème » vise à renforcer et développer les activités de tous les acteurs de l'univers Danone : agriculteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs, territoires et autorités locales... Pour cela, une dotation dédiée permet d'initier des dizaines d'appels à projets par an sur des thèmes variés : nutrition, santé, recyclage, etc. C'est ainsi que l'entreprise à but non lucratif Siel Bleu et Nutricia France (du groupe Danone) ont pu compter sur des ressources nouvelles allouées par ce fonds et par la Commission Européenne⁴ afin de co-créer le programme « Bien vieillir » (« *Well-ageing Project* »²). Ce dernier vise à tester et étudier des actions et activités innovantes à destination des seniors, essentiellement en lien avec la

nutrition et le sport.

A l'issue d'un appel d'offre exigeant et ambitieux, l'Institut des politiques publiques³ a été sélectionné afin de mesurer l'impact d'une partie de ce programme en Europe. Durant toute l'année 2014, une équipe de chercheurs, sous la direction de Claudia Senik (PSE-École d'économie de Paris), s'est ainsi intéressée aux résidents d'une trentaine de maisons de retraite. L'aspect du programme « Bien vieillir » qui y était spécifiquement développé avait trait à plusieurs activités physiques autour de la prévention des chutes et de la gymnastique légère. Les résultats, présentés très récemment dans une Note de l'IPP⁴, montrent une réduction nette des chutes – tant mineures que majeures – sous l'effet des exercices réguliers d'équilibre, de souplesse ou encore de relaxation. Or les chutes des seniors sont un enjeu central, tant physique et psychologique que financier, pour les institutions concernées. Par ailleurs, les

chercheurs ont également mesuré une amélioration certaine de l'état de santé subjectif - i.e tel que ressenti par les résidents eux-mêmes. Au final, ils recommandent aux pouvoirs publics et aux professionnels du secteur de se saisir des expérimentations de ce genre – et pourquoi pas de les généraliser : lorsqu'elles présentent, comme ici, un bilan largement positif entre les actions réalisées et les effets sur les personnes, leur extension serait synonyme de bénéfices sociétaux et collectifs significatifs. ☺

1. Engagement de la CE pour la promotion du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations (PROGRESS)

2. Ce protocole « HAPPIER » a été élaboré par Siel Bleu, en collaboration avec de nombreux chercheurs de l'INSERM, du laboratoire santé-environnement-vieillesse et de l'École des Hautes Études en Santé Publique.

3. Développé dans le cadre d'un partenariat scientifique en PSE et le CREST - www.ipp.eu

4. Note IPP n°16 : « Évaluation d'un programme d'activité physique adapté à un public de personnes âgées »