

BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR

Édition

Économie - Gestion

Calculatrice autorisée

Durée : 4 h

Coef. : 4

Ce sujet comporte 4 pages

Annexes :

- 1 : Devis pour 1 titre
- 2 : Autres données prévisionnelles pour un titre
- 3 : Autres données relatives à la collection
- 4 : Comment se forment les salaires ? (2 doubles pages)

BTS ÉDITION		
Session 2003	Durée : 4 heures	Coef : 4
EDECOG	Economie - Gestion	

GESTION

La maison d'édition Kallisté envisage le lancement d'une collection de 10 guides relatifs à la Corse à partir de septembre 2003. Un titre sera publié chaque mois de septembre 2003 à juin 2004. Un maquettiste indépendant s'occupera de la maquette de la collection et sera rémunéré 2000 euros. Les autres données vous sont fournies dans les annexes 1, 2 et 3.

Le directeur financier vous demande:

- 1) de calculer les seuils de rentabilité d'un titre et de la collection et de commenter.
- 2) d'établir le compte de résultat prévisionnel de la collection.
- 3) de déterminer la variation du résultat dans le cas de suppression d'un titre.
- 4) En fait, la maison d'édition a réellement publié les 10 titres mais les ventes moyennes par titre se sont élevées à 5 000 exemplaires, les autres données n'ont pas été modifiées. Calculer les écarts sur ventes, charges et résultats de la collection.

Annexe 1 : Devis pour 1 titre

Etudes, recherches	2 000 euros
Droits de reproduction	5 000 euros
Pré-presse	10 000 euros
Impression	10 000 euros
(dont calage)	2 000 euros
Finition	7 000 euros
Papier	10 000 euros
Tirage	8 000 exemplaires
Services de presse	500 exemplaires

Annexe 2 : Autres données prévisionnelles pour un titre

PTTC	31,65 euros
Taux de TVA	5,50 %
Remise distributeur	53 %
Droits :	
du directeur de collection	2 %
d'auteur	7 %
Ventes :	
office	50 % du tirage ; taux de retour moyen 20 %
fermes	1 000 exemplaires
réassorts	2 000 exemplaires

Annexe 3 : Autres données relatives à la collection

Publicité	10 000 euros
Charges de structure	10 000 euros

BTS ÉDITION		
Session 2003	Durée : 4 heures	Coef : 4
EDECOG	Economie - Gestion	Page : 1/4

ÉCONOMIE

À partir de vos connaissances et des textes présentés en annexe, vous analyserez les modalités de détermination des salaires

Annexe : Comment se forment les salaires ? Alternatives Économiques janvier 2002

BTS ÉDITION		
Session 2003	Durée : 4 heures	Coef : 4
EDECOG	Economie - Gestion	Page : 2/4

BTS ÉDITION		
Session 2003	Durée : 4 heures	Coef : 4
EDECOG	Economie - Gestion	Page : 3/4

Comment se forment les salaires ?

Pourquoi certains gagnent-ils plus que d'autres ?

La question est tellement brûlante que Keynes conseillait de ne changer les salaires qu'en cas d'absolue nécessité.

Les économistes tentent avec beaucoup de mal de déterminer **quelle distribution** des salaires permet de **maximiser la production**.

Mais, en posant ainsi le problème, ils oublient que la répartition des salaires doit être **acceptable**, et donc tenir compte de l'aspiration des personnes à la **justice**.

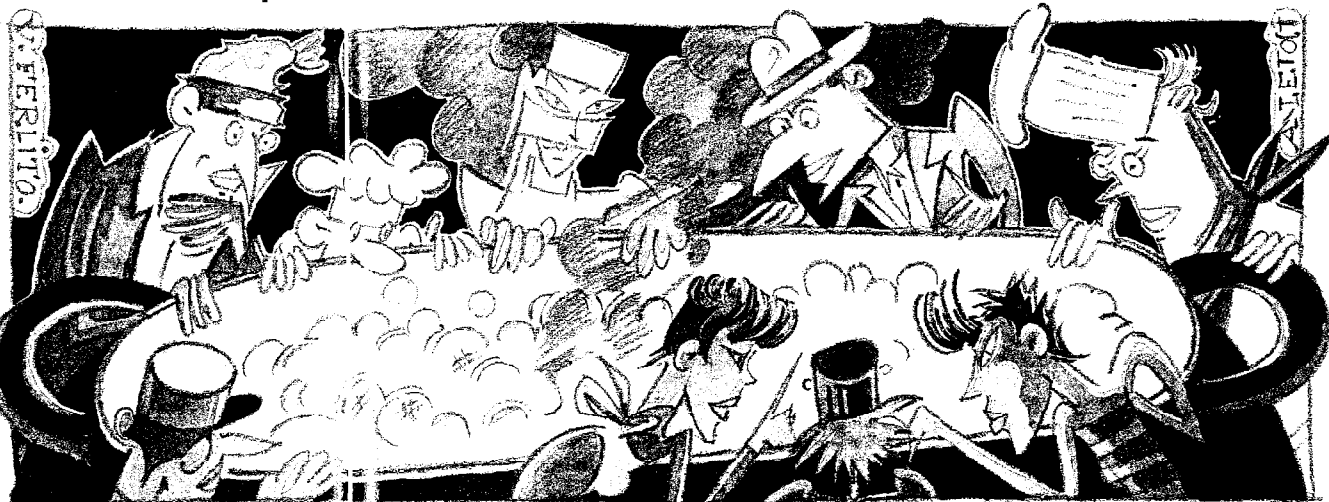
Or, dans une société conflictuelle où chacun a sa propre idée de ce qui est juste et a ses propres intérêts à défendre, la répartition est orientée par des **rapports de force**. Les différences entre pays et entre périodes sont donc le produit de facteurs nombreux et complexes.

par Arnaud Parienty

1. Les fondements économiques incertains des salaires

Selon la théorie économique dominante, les salaires reflètent les contributions de chaque salarié à la production. La question que se pose un patron est de savoir si l'embauche d'une personne supplémentaire est rentable, c'est-à-dire si elle rapportera plus à l'entreprise qu'elle ne lui coûtera. Pour un niveau d'équipement donné, le supplément de production que permet l'embauche d'un salarié diminue rapidement. Lorsqu'il devient inférieur au salaire en vigueur, l'embauche s'arrête, de telle sorte que le salaire versé égale ce que rapporte le salarié. Dans le jargon des économistes, on dit que le salaire est égal à la productivité marginale du travail.

Ce raisonnement suppose que soient vérifiées des hypothèses extrêmement fortes. Il faut, en toute rigueur, que l'entrepreneur sache ce qu'un salarié supplémentaire va lui rapporter, donc qu'il soit en mesure d'établir par avance ce qu'il va vendre et à quel prix, faute de quoi le calcul devient incertain. Admettons malgré tout que, sur la durée, un employeur parvienne à prévoir avec une certaine précision, par



exemple, le nombre de pizzas qu'il peut vendre à domicile un samedi soir. Reste maintenant à évaluer correctement la contribution de chacun à la

production de ces pizzas, ce qui est nettement plus délicat. Dans la mesure où le travail est généralement le produit d'une multitude d'actions indispensables, un tel calcul est impossible. Ainsi, il n'y a pas de production si les pizzas ne sont pas fabriquées, mais il n'y en a pas non plus si elles ne sont pas livrées ou si les commandes ne sont pas prises. Embaucher un livreur de plus permet des ventes supplémentaires uniquement si les nouvelles commandes sont prises et servies.

Le calcul du salaire maximal que l'entreprise peut octroyer à ce livreur est donc complexe. Il devient totalement impossible à déterminer lorsque la contribution à la production est indirecte. Ainsi, que rapporte l'embauche d'une standardiste supplémentaire, à supposer qu'elle réduise de 32 secondes en moyenne le temps d'attente des personnes qui appellent ? Et l'embauche d'un vigile de plus devant les portes d'un hypermarché ? Ou d'un conseiller supplémentaire à la planification stratégique auprès du PDG ?

L'analyse théorique tient également compte du souci des entrepreneurs de stabiliser leur main-d'œuvre. Parce qu'elle a besoin de qualifications bien précises et de salariés connaissant les habitudes de la maison ou les spécificités du produit et du marché, l'entreprise a besoin d'une main-d'œuvre stable, ce qui justifie qu'elle verse aux salariés qu'elle souhaite conserver un salaire plus élevé que le salaire du marché. Comme l'écrit l'économiste japonais Masahiro Aoki, « *les employés, en tant qu'entité, forment un actif spécifique et intérieur* » à l'entreprise. Le salaire peut également être utilisé pour motiver la main-d'œuvre, soit qu'elle se sente moralement obligée de faire des efforts si les salaires sont élevés, soit que les salariés craignent de perdre un salaire confortable.

Cependant, il n'existe pas de théorie unifiée prenant en compte l'ensemble de ces éléments. Les économistes avancent donc l'idée que les différences de salaire reflètent, dans une certaine mesure, la contribution plus

ou moins importante de chacun à la production, ou la rareté plus ou moins grande des diverses qualifications. Mais cette idée demeure très générale et insuffisante. En 1980, la rémunération des directeurs généraux de grandes entreprises aux Etats-Unis représentait 42 fois le salaire moyen. En 2000, ce rapport est passé à... 531. Il est de 15 en France, 11 au Japon, 44 à Singapour, 24 au Royaume-Uni, 13 en Allemagne et 50 au Brésil (1). Il est impossible d'expliquer de tels écarts par la productivité des uns et des autres : les chefs d'entreprise américains ne sont certainement pas dix ou vingt fois plus efficaces que leurs homologues étrangers. Ils ne sont évidemment pas dix fois plus efficaces qu'il y a vingt ans. Dans le même ordre d'idée, les enquêtes périodiques du magazine *L'Expansion* montrent que l'importance des stock-options n'a guère de rapport avec la performance relative de l'équipe de direction. ■

(1) Selon le site Web du syndicat américain AFL CIO <http://www.aflcio.org/panwatch/index.htm>

LES MOTS-CLÉS

● **Convention** : croyance commune élaborée dans le cadre d'institutions. Un salaire est ainsi une convention, en ce sens qu'il reflète le sentiment général sur la rémunération attendue d'un travail, compte tenu d'institutions existantes : conventions collectives, salaire minimum...
● **Productivité marginale du travail** : production supplémentaire engendrée par l'utilisation d'une unité supplémentaire de travail. En situation de concurrence parfaite et sous les hypothèses extrêmement restrictives de la théorie économique

dominante, le salaire est égal à la productivité marginale du travail.
● **Revenus primaires** : revenus directement issus de la production. Il s'agit principalement des salaires, traitements et autres revenus du travail, des dividendes, intérêts et autres revenus du capital et, enfin, des revenus des entreprises individuelles, qui rémunèrent à la fois du travail et du capital.
● **Salaire naturel** : pour les économistes classiques comme Ricardo, il s'agit du salaire de très longue période. Lorsque le salaire de marché est supérieur

au salaire naturel, l'opulence accroît la fécondité, et donc l'offre de travail (et inversement). Après un délai plus court qu'il n'y paraît, du fait du travail des enfants, la concurrence sur le marché augmente, ce qui ramène le salaire à son niveau naturel.
● **Stock-option** : option d'achat d'action, émise par une entreprise à l'intention de ses cadres dirigeants, qui peuvent la réaliser quand ils le souhaitent à un prix convenu d'avance. Si le cours monte, l'achat se fait au-dessous du cours, ce qui permet une plus-value.

BTS ÉDITION		
Session 2003	Durée : 4 heures	Coef : 4
EDFCOG	Economie - Gestion	Page : 4/4

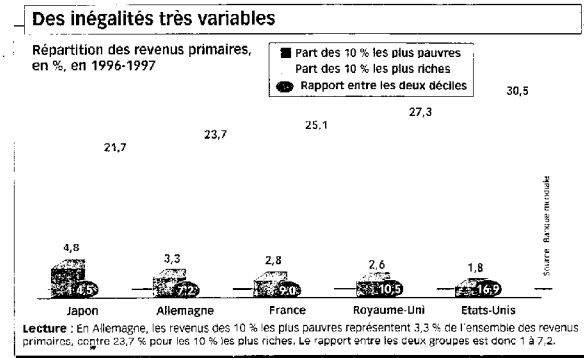
2. Le salaire comme norme sociale

Lorsqu'un joueur de football explique qu'il aimerait bien jouer dans tel club, mais qu'il ne le fera pas, car ce dernier n'a pas les moyens de le payer assez cher, on voit bien à quel point la puissance de la logique marchande s'impose. Le salaire est le prix d'une marchandise, mais il n'est évidemment pas que cela. Il est le principal moyen de vivre pour la plupart des gens, et aussi une traduction du statut ou de la reconnaissance sociale associée à une profession ou à un individu. En ce sens,

sentiment de justice dans les décisions des individus. Par exemple, on propose à deux sujets de se partager un gâteau selon la règle suivante : A fait une offre de partage à B, qui l'accepte ou la refuse. Dans ce dernier cas, aucun des deux n'a rien. La solution logique est que A propose une miette à B (1 part sur 100, par exemple) et garde le reste, puisque 1 vaut mieux que 0. Pourtant, l'observation déjoue cette prévision, soit que B préfère ne rien avoir que d'accepter un partage

John Hicks (2), il est bien difficile de s'entendre sur une répartition juste des revenus, mais une fois établie, elle est acceptée parce qu'elle correspond à ce à quoi chacun s'attend. Elle devient normale. Pour lui, la distribution des salaires est le produit de la coutume, qu'on peut aussi appeler convention ou norme. L'école française des conventions a développé de manière intéressante les analyses partant de cette idée (voir encadré). Cette force de la coutume est certainement variable d'un pays à l'autre, suivant que la logique du marché influence plus ou moins fortement les comportements.

L'idée que le salaire est une norme sociale permet de « comprendre » pourquoi, par exemple, les rémunérations sont plus faibles dans le secteur de la santé que dans l'armée et la police, à qualification égale et statut comparable : le premier secteur est essentiellement féminin, les seconds masculins. De la même façon que les salaires sont plus bas dans les usines qui emploient principalement des femmes. L'idée d'une hiérarchie socialement construite entre salaires masculins et féminins s'impose donc ici. C'est également ainsi que l'on peut comprendre que des métiers sales, ennuyeux ou pénibles soient mal payés. Dans une logique d'offre et de demande, il faudrait rémunérer fortement ces emplois pour compenser leur faible attrait. C'est pourtant la situation inverse qui domine, comme si un travail peu valorisé dévalorisait celui qui l'exerce, au point de lui faire accepter un bas salaire. ■



le salaire est une norme sociale. Celle-ci peut être institutionnalisée, comme c'est le cas du Smic. Comme le remarquait Keynes, les individus sont très sensibles à leur salaire relatif, c'est-à-dire à la différence entre ce qu'ils gagnent et ce que gagnent les autres. Or, de nombreuses expériences montrent l'importance du

qu'il estime injuste, soit que A ait le sentiment de commettre une injustice en proposant un partage aussi déséquilibré, soit enfin que A redoute un refus de la part de B. La conclusion de l'expérience est que le sentiment d'équité influe sur la répartition. Mais quelle répartition peut être jugée acceptable ? Comme l'écrivait

3. L'influence des rapports de force

A supposer que les salaires pratiqués dans une entreprise soient considérés comme injustes ou anormaux par une partie des salariés, que peuvent faire ces derniers ? Une première réponse est de moduler son effort ou son implication, des variables que l'employeur connaît et contrôle mal. L'insatisfaction des salariés quant à leur rémunération risque donc d'aboutir à un équilibre médiocre, résumé autrefois dans les économies de type soviétique par la formule « ils font semblant de nous payer et nous faisons semblant de travailler ». Selon le type de produit et d'organisation de la pro-

duction, les entreprises sont plus ou moins sensibles à ce risque, ce qui peut expliquer des différences de politique salariale. L'autre réponse est de démissionner ou de protester. Les économistes classiques comme Marx ou Ricardo considéraient que les salaires ne pouvaient pas dépasser le niveau assurant la survie, du fait de l'armée des chômeurs prêts à prendre la place de ceux qui protesteraient. Les choses ont changé lorsque l'Etat a cessé de combattre l'organisation collective des travailleurs. Totalement négligée pendant un siècle par les économistes

néoclassiques, l'influence des rapports de force a été redécouverte récemment. Les modèles théoriques actuels, de type WS-PS ou *wage setting-price setting* (3), partent de l'hypothèse que les syndicats contrôlent les salaires, les employeurs décident du volume de l'emploi. Cette hypothèse, évidemment simplificatrice, repose sur l'idée que l'employeur, en accédant aux revendications syndicales, achète la paix sociale. Il pourrait certes faire appel à une main-d'œuvre moins exigeante, mais au prix de conflits coûteux et en perdant une connaissance de l'entre-

prise et de ses activités difficilement remplaçable. Pourtant, le degré d'influence des syndicats est assez variable et plutôt en baisse, comme en France, où la part du revenu national qui revient aux salariés diminue. Dans ce modèle, le chômage influence la formation des salaires en réduisant la capacité des syndicats à imposer la hausse des salaires, par peur de licenciements.

Mais les rapports de force entre groupes jouent également sur la distribution des salaires. Par exemple, la capacité de nuisance des conducteurs de métro aide à comprendre pourquoi ils sont mieux payés que les conducteurs de bus. Dans les années 60, John Kenneth Galbraith (3) a montré que les dirigeants des grandes entreprises américaines, lorsqu'ils parviennent à prendre le pas sur les actionnaires, consacrent une part non négligeable de la richesse créée par l'entreprise à leurs propres salaires.

Le retour d'un rapport de force plus favorable aux actionnaires dans les années 80 a un peu changé la donne : les actionnaires utilisent les stock-options comme moyen d'inciter les dirigeants à maximiser la valeur pour l'actionnaire, mais, en contrepartie, les dirigeants sont licenciés en cas de contre-performance. En France, plus gros distributeur de stock-options derrière les États-Unis, les actionnaires ont au contraire généralement peu de prise sur la rémunération des dirigeants. La valeur de rachat des stock-options est souvent garantie en cas de baisse des cours et les licenciements de PDG sont exceptionnels. Les stock-options y sont l'expression fiscalement avantageuse d'un rapport de force favorable aux dirigeants.

La norme sociale peut être contournée par l'opacité des rémunérations : les primes versées aux fonctionnaires, qui peuvent atteindre des niveaux élevés au sommet de la hiérarchie, la confidentialité des déclarations de patrimoine ou des rémunérations des

➤ **Wage setting-price setting (WS-PS) :** les salariés déterminent les salaires (*wage setting*) et les employeurs les prix (*price setting*). La cohérence entre les comportements des uns et des autres est assurée par la variation du taux de chômage, ce qui permet aux auteurs de cette théorie d'appeler « taux de chômage d'équilibre » le chômage pour lequel les prix restent stables.

L'analyse conventionnaliste

➤ **L'analyse conventionnaliste trouve sa source dans les travaux de Harvey Leibenstein (1). Celui-ci part de l'idée que l'effort du salarié ne peut être garanti par le contrat de travail.** L'entreprise, ne sachant pas ce que va faire le salarié, a donc intérêt à lui verser le salaire le plus bas ; en réaction, l'intérêt de ce dernier est de fournir l'effort minimal. En fait, cette conclusion pessimiste n'est pas vérifiée, dit Leibenstein, du fait d'une norme ou convention d'effort moyenne, chacun évitant de faire nettement moins d'efforts que les autres membres du groupe. L'idée de Leibenstein est reprise et mise en forme par les théoriciens des conventions. Ceux-ci distinguent deux types de conventions (2) : convention de productivité et convention de chômage.

Puisque l'employeur ne sait pas à l'avance quel sera le degré d'effort et d'implication du salarié, le contrat est incomplet. Il ne fait d'ailleurs pas mention de productivité. La convention de productivité est le moyen de faire face à cette incertitude. Il s'agit d'un compromis stable, tacite, autour de règles permettant de définir et d'évaluer ce que l'entreprise est en droit d'attendre du salarié. La convention de chômage intervient pour faire face à la seconde incertitude, relative cette fois à la vente des produits. Celle-ci ne peut être anticipée avec précision, de telle sorte que la décision d'embauche est incertaine. Si la vente des produits est inférieure à ce que l'entreprise avait anticipé, la convention de chômage entre en jeu. Elle est fondée sur la responsabilité

de l'employeur et est la contrepartie de la convention de productivité. En effet, par cette convention, l'employeur prenait en charge l'incertitude relative au rendement du salarié. Par la convention de chômage, c'est l'incertitude relative à la vente des produits qui est reconnue. Ces conventions varient selon les contextes. La convention vient ici se substituer aux prix comme mode de coordination des actions des uns et des autres. Les règles qui régissent la relation de travail ne sont donc plus pensées comme des contraintes, à l'image de ce qui ressort de la théorie dominante, mais comme des conditions de fonctionnement.

(1) « Allocative Efficiency versus X-Efficiency », *American Economic Review*, juin 1966.
(2) Voir « L'analyse économique des conventions du travail », par Robert Salais, *Revue économique*, 40 (2), mars 1989.

dirigeants sont une spécialité française. Les rapports de force influencent également la norme salariale considérée comme juste, par la production de discours de légitimation des inégalités appuyés sur des considérations morales (« le talent doit être récompensé ») ou idéologiques (la notion de liberté économique et l'exaltation du mythe de l'entrepreneur, face à l'égalitarisme ringard). Utilisant à plein les effets de domination symboliques liés à leur position d'experts, les plus favorisés légitiment leur rémunération élevée par des « lois » économiques supposées incontournables, telles que la concurrence internationale ou la construction européenne.

Pourtant, si les interdépendances entre sociétés se renforcent, le degré d'autonomie nationale dans la formation des rémunérations demeure élevé, comme en témoignent les grandes différences d'inégalités observées d'un pays à l'autre (voir graphique). Les forces économiques existent, mais elles sont souvent utilisées comme

prétexte pour masquer des choix politiques favorables à certains groupes. ■

(2) Économiste britannique, John Richard Hicks (1904-1989) a eu le prix Nobel en 1972.
(3) Économiste et ambassadeur américain, né en 1908, auteur, notamment, du *Nouvel État industriel*.

POUR EN SAVOIR PLUS

- **Inégalités économiques**, rapport du Conseil d'analyse économique, éd. La Documentation française, 2001. Tony Atkinson, Michel Glaude et Lucille Olier mettent l'accent sur les dernières décennies et le bas de la distribution des revenus ; Thomas Piketty sur le siècle passé et les hauts revenus. Une multitude d'informations chiffrées éclairent et complètent ces analyses. A noter les données uniques présentées par Piketty sur les très hauts revenus.
- **Marchés du travail, limites sociales des nouvelles théories**, par David Marsden, éd. Economica, 1989. Une analyse des marchés du travail qui fait le lien entre économie et sociologie, théories dominante et hétérodoxe. Il s'agit d'un ouvrage théorique, mais relativement accessible.
- « **The Prince and the pauper ?** **CEO pay in the US and UK** », par Martin Canyon et Kevin Murphy, *Economic Journal* n° 110, novembre 2000. Les auteurs constatent que, à caractéristiques comparables, les chefs d'entreprise américains gagnent trois fois plus que leurs homologues britanniques. Ils expliquent cet écart par les différences institutionnelles et culturelles entre les deux pays. Article technique non traduit, mais beaucoup de chiffres intéressants.