

# LES CAHIERS

***CRISE ECONOMIQUE  
ET RELATIONS SOCIALES***

*ENJEUX IMMEDIATS*

*ET PERSPECTIVES A LONG TERME*

**N° 46**



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D' ECHANGES



# LES CAHIERS

## ***CRISE ECONOMIQUE ET RELATIONS SOCIALES***

*ENJEUX IMMEDIATS ET PERSPECTIVES A LONG TERME*

**N° 46**

© Lasaire, Paris-Saint-Etienne – *Reproduction autorisée en citant la source*

*13 juin 2012*



## **SOMMAIRE**

---

**INTRODUCTION-----Page 3**

### **NOTES :**

**I. LES REFORMES DU MARCHÉ DU TRAVAIL-----Page 5**  
**Jacques Freyssinet**

**II. SALAIRES ET CRISE-----Page 21**  
**Joël Maurice (Avant-propos de Pierre Heritier)**

**III. LES ACCORDS D'ENTREPRISE COMPETITIVITE-EMPLOI :  
EN ATTENDANT LA REPRISE DES NEGOCIATIONS-----Page 49**  
**Jacques Freyssinet**

**IV. RESTRUCTURATIONS, PLANS SOCIAUX ET DIALOGUE SOCIAL-----Page 61**  
**André Gauron**

© Lasaire, Paris-Saint-Etienne – *Reproduction autorisée en citant la source*



**4 mai 2012**

## **INTRODUCTION**

Les résultats des élections présidentielles ouvrent en France des perspectives nouvelles au moment où, en Europe, la seconde vague de la crise économique exigerait des options novatrices et difficiles. Dès maintenant, le Président de la République et son gouvernement définissent les premières mesures en application d'un calendrier annoncé. Au cours de l'été, la « grande conférence économique et sociale » établira un agenda pour la durée du quinquennat. C'est le rôle de *Lasaire* que de contribuer à alimenter un débat qui va passer de l'affrontement des programmes à la mise en œuvre des politiques.

Il serait vain de chercher à couvrir l'ensemble des problèmes actuels. Le choix retenu ici a été de privilégier quelques thèmes qu'il apparaît urgent de traiter et qui tous impliquent d'articuler les mécanismes de la régulation économique et ceux du dialogue social. Les quatre notes de travail dont nous entamons la publication constituent la première étape de cette démarche.

### **1. Les réformes du marché du travail**

Sous la pression des marchés financiers et de la troïka, des réformes dites « structurelles » du marché du travail, particulièrement brutales, sont en cours de mise en œuvre dans les quatre pays de l'Europe du Sud. Constituent-elles des variantes locales d'un modèle que l'Union européenne se proposerait de généraliser ainsi que peut le laisser supposer une Communication récente de la Commission ?

### **2. Salaires et crise**

Alors que la dégradation de la conjoncture économique en Europe risque d'être amplifiée par la conjonction des programmes nationaux d'austérité, comment faire des salaires l'un des socles d'une politique de réamorçage de la croissance ? Comment, dans ce but, rendre complémentaires des dynamiques nationales aujourd'hui dispersées ? Pour assurer la croissance de la masse salariale, quel est l'équilibre souhaitable entre l'augmentation de l'emploi salarié et celle du salaire unitaire ?

### **3. Les accords compétitivité – emploi**

Les négociations interprofessionnelles reprennent le 16 mai alors que les syndicats sont jusqu'ici apparus divisés quant au principe, à la nature et au contenu d'un éventuel accord. François Hollande a, à la fois, réaffirmé sa fermeté sur la durée légale du travail et sa volonté de respecter les accords conclus par les « partenaires sociaux ». Quelles sont, dans ce nouveau contexte, les perspectives d'aboutissement de la négociation et de sa transposition législative ?

### **4. Restructurations et reconversions**

Il semble acquis que le champ des accords compétitivité-emploi est désormais limité au traitement de difficultés exceptionnelles et transitoires. Dès lors, reste entière la question d'une gestion positive des restructurations. Au-delà des exigences immédiates, liées au risque de multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi, il faut définir une politique à moyen et long terme qui écarte le seul recours aux mesures d'accompagnement social pour privilégier les aides à la reconversion. Comment articuler, dans cette perspective, les politiques de formation, les politiques industrielles et les politiques territoriales



9 mai 2012

Jacques Freyssinet

**Note n°1.**

**Les réformes du marché du travail**

**Introduction. Crise économique et rapport salarial : une troisième phase ?**

L'impact de la crise économique sur les marchés du travail des pays de l'Union européenne constitue un phénomène complexe qui a pris des formes différentes selon les pays et les périodes. Notre hypothèse, nécessairement simplificatrice, est que le développement de la crise a suivi, jusqu'à ce jour, trois étapes en ce qui concerne son impact sur les marchés du travail<sup>1</sup> :

- Le choc de la crise provoque, à la fin de 2008 et au début de 2009, l'adoption dans l'urgence de politiques de sauvetage du système financier, de soutien aux branches industrielles les plus menacées et d'amortissement des coûts sociaux de la récession. Les acteurs ne disposent pas de délais pour imaginer de nouveaux instruments d'intervention ; les politiques du marché du travail se limitent à réactiver (par exemple, chômage partiel) ou à gonfler (par exemple, emplois aidés non marchands) des dispositifs classiques de la politique de l'emploi. Le cadre global d'une politique de relance de l'activité économique donne du « grain à moudre » pour des compromis tripartites, explicites ou implicites, même si les syndicats expriment souvent leur déception sur l'insuffisance des politiques ou leur désaccord avec les pondérations retenues entre les différentes priorités.
- Dans le courant de l'année 2010, à des moments différents selon les pays, l'hypothèse d'une « sortie de crise » paraît prendre corps. Dès lors, les orientations de la politique économique se transforment. Les gouvernements donnent priorité au rétablissement de l'équilibre des finances publiques (déficit et endettement) ; le patronat donne priorité au rétablissement de la rentabilité et de la compétitivité. Les dispositifs de politique de l'emploi, jugés trop coûteux et désormais moins nécessaires, sont réduits. Les gouvernements entament ou accélèrent des politiques de réduction des effectifs et parfois des salaires de la fonction publique. Les négociations collectives se déroulent à coût nul pour les entreprises avec une pression accrue sur l'évolution de la masse salariale. Les rapports sociaux redeviennent ouvertement conflictuels, mais principalement sur des enjeux « classiques » : emploi et salaires.
- La rechute de fin 2011 et les perspectives plus que moroses associées à la conjonction cumulative des politiques nationales d'austérité créent les conditions d'une nouvelle inflexion, rendue plus brutale dans les pays soumis aux pressions externes associées à une crise de leur dette. La réforme des marchés du travail est alors présentée comme une condition centrale des programmes d'assainissement financier et de la reprise d'un

---

<sup>1</sup> L'hypothèse est simplificatrice parce que les pays ne passent pas brutalement d'une sous-période à une autre et parce que, dans chaque pays, les différentes tendances sont toujours plus ou moins combinées. Il s'agit donc seulement ici de dégager des caractères dominants.

- processus de création d'emplois. Que cette perspective soit ouvertement imposée par la troïka ou qu'elle soit « spontanément » adoptée par les gouvernements nationaux pour donner un signal positif aux marchés financiers, elle semble être devenue une composante obligée des politiques des pays les plus en difficulté.

Ce constat pose question. On peut reconnaître une certaine pertinence à la thèse selon laquelle, en période de croissance, la rigidité des marchés du travail constitue un frein à la création d'emplois, surtout lorsque l'économie s'approche d'une situation de plein emploi. En revanche, il est difficile de comprendre comment en période de chômage et de sous-emploi massifs, de lourd déficit de la demande solvable, de difficulté d'accès au crédit, la flexibilisation accrue des marchés du travail serait un facteur de création d'emplois. Pourtant tel est le discours tenu dans les exposés des motifs des projets ou des lois de réforme des marchés du travail<sup>2</sup>.

Une explication vient à l'esprit. La conjonction des pressions extérieures et, à l'interne, d'un rapport des forces particulièrement dégradé aux dépens des salariés crée, dans certains pays, une « fenêtre d'opportunité » pour faire passer des réformes qui étaient de longue date sur l'agenda du patronat et des gouvernements de droite, mais qui avaient été jusqu'ici bloquées ou freinées par la capacité de résistance syndicale. La profondeur et la persistance de la crise économique permettent de poursuivre l'objectif de flexibilisation des marchés du travail selon un axe nouveau. Pour l'essentiel, dans les pays d'Europe occidentale, la flexibilité avait été obtenue jusqu'ici par la multiplication et l'élargissement des formes d'emploi atypiques, ce qui était à peu près compatible avec le maintien des protections dont bénéficiaient les emplois stables, compte tenu du fait que la part de ces derniers était en voie de rétrécissement tendanciel. La mise en évidence de cette dynamique a permis aux économistes orthodoxes de développer une critique de la dualisation du marché du travail à la fois au nom d'exigences d'efficacité et d'équité. Les politiques qu'ils proposent pour réduire le dualisme relèvent de la formule du pâté d'alouette : d'une part, un zeste d'amélioration des droits des salariés qui occupent des emplois atypiques, d'autre part, une remise en cause massive des « privilèges des *insiders* ». Le déplacement du rapport des forces permet aujourd'hui d'entamer la mise en œuvre de cette nouvelle phase de flexibilisation : l'essentiel ayant été acquis sur les formes atypiques d'emploi, qui ne requièrent que quelques assouplissements additionnels, l'effort principal porte désormais sur la mise en cause des droits associés aux contrats de travail stables : assouplissement des conditions de licenciement, mise en cause de la hiérarchie des normes publiques et négociées, élargissement des possibilités de dérogation, introduction de formes plus flexibles de fixation des salaires et d'aménagement du temps de travail...

Telle est la situation des pays de l'Europe du Sud auxquels est principalement consacrée cette note et dans lesquels ont été ou vont être introduites des réformes dites « structurelles » au nom de la flexibilisation de marchés du travail prétendus exagérément rigides. Nous présenterons les quatre cas (points 1 à 4) en suivant l'ordre d'apparition des réformes les plus radicales, ordre qui correspond aussi à celui de la montée des pressions exercées sur ces pays par les marchés financiers et les organisations internationales (Union européenne, Fonds monétaire international).

Pour ne pas laisser supposer qu'il s'agit d'un mouvement limité à une zone géographique particulière, il est utile de prendre comme référence l'évolution du Royaume-Uni (point 5). Dans ce pays, qui se situe au premier rang en Europe dans les classements de la flexibilité des marchés du travail, le gouvernement conservateur-libéral a adopté un programme qui traduit exactement la même logique, celle d'une poursuite indéfinie de la flexibilisation de la relation d'emploi.

---

<sup>2</sup> Voir, *infra*, des citations empruntées aux exposés des motifs des lois de réforme des marchés du travail dans les différents pays.

Enfin, on trouve dans la récente communication de la Commission européenne la préconisation d'une généralisation de cette démarche (point 6).

Soulignons d'entrée une difficulté de l'analyse. Qu'il s'agisse de lois, d'accords interprofessionnels ou d'accords tripartites, il existe souvent une étroite connexion entre les réformes du marché du travail et celles des systèmes de négociation collective. En particulier, la décentralisation de la négociation collective et/ou la possibilité pour les accords locaux (de territoire ou d'entreprise) de déroger aux accords nationaux, voire à la loi, sont souvent présentées par leurs promoteurs comme des enjeux déterminants pour améliorer la flexibilité du marché du travail. Il n'est pas possible d'aborder ici le dossier global de la réforme de la négociation collective ; nous ne mentionnerons que les aspects qui sont directement liés au fonctionnement des marchés du travail.

Ces questions sont évidemment indissociables des évolutions des politiques économiques, financières et budgétaires des Etats, des politiques de « modération » salariale et des réformes restrictives introduites dans l'accès à la protection sociale et aux services publics. Nous ne pouvons en traiter ici et renvoyons sur ces points aux sources mentionnées en note<sup>3</sup>.

## **1. La Grèce**

Le cas de la Grèce constitue un exemple extrême de réforme du marché du travail imposée de l'extérieur et, de ce fait, échappant à toute forme de dialogue social national. La rupture s'opère en 2010 alors que l'évolution antérieure se situait dans les tendances dominantes du supposé « modèle social européen ».

### ***1.1. Rappels historiques***

Le problème d'une réforme du marché du travail en Grèce ne peut être posé sans signaler la place dominante qu'y occupe un ensemble flou regroupant, avec de multiples chevauchements, l'emploi non salarié, l'économie informelle et le tissu des très petites entreprises. Les institutions du marché du travail ne concernent donc qu'une fraction minoritaire de l'emploi total : le secteur public et les grandes et moyennes entreprises. Ce n'est que dans ce champ que pouvaient apparaître des problèmes de rigidité des normes d'emploi, objet de divers projets de réforme au cours de la décennie 2000. La puissance des réactions syndicales a conduit à modérer fortement l'ambition des projets successivement avancés. Ils se sont traduits principalement par des mesures visant à la réduction des déficits publics (notamment, des réformes paramétriques des retraites) et par des privatisations d'entreprises publiques.

Le retour au pouvoir du PASOK, en octobre 2009, est suivi, dès novembre, par la création de deux groupes d'experts représentant les différents acteurs sociaux ; ils sont chargés d'étudier des réformes dans le champ des relations industrielles et de la sécurité sociale. Leurs travaux couvrent de nombreux aspects de la réforme du marché du travail dans une perspective de flexicurité pour préparer une initiative législative programmée pour le début de 2010. Au

---

<sup>3</sup> Pour ce texte, les sources principalement utilisées sont les suivantes (sous réserve des compléments signalés plus loin en notes de bas de page) :

- les sites Eguaglianza & Libertà, EIRO (European International Relations Observatory) et *Planet Labor*, ainsi que ceux des organisations syndicales ;
- les revues *Chronique internationale de l'IRES* et *Liaisons sociales Europe* ;
- les notes établies par pays pour le Comité économique et social européen (Groupe des travailleurs) sous le titre : « L'impact des mesures anti-crise et la situation sociale et de l'emploi ».

début de 2010, aucune perspective de compromis ne s'esquisse dans ce domaine. La solution viendra de l'extérieur<sup>4</sup>.

### **1.2. Des réformes du marché du travail dictées par la troïka**

En mars 2010, la Grèce obtient la promesse d'une aide de 110 Md€ sur trois ans de la part de la « troïka » (Commission Européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international). Cette aide sera attribuée conditionnellement sur la base d'un « mémorandum de politique économique et financière » qui inclut la mise en œuvre d'un « programme d'ajustement économique ». Le mémorandum du 3 mai 2010, mis à jour le 6 août 2010, comprend notamment, en ce qui concerne la réforme du marché du travail, les points suivants :

- réformer la structure légale de négociation des salaires dans le secteur privé ;
- introduire des salaires minima plus faibles pour les groupes en difficulté (jeunes, chômeurs de longue durée...) ;
- maintenir les salaires minima constants en termes nominaux pendant trois ans ;
- permettre à des accords locaux de fixer des taux d'augmentation des salaires inférieurs à ceux des accords de branche,
- introduire une part de salaire variable liée à la productivité à l'échelle de l'entreprise.

Une suite de mesures partielles sont adoptées principalement pour réduire les dépenses publiques ou pour réduire le coût salarial au nom de la compétitivité<sup>5</sup>. Il n'existe pas, comme nous le verrons pour l'Espagne, l'Italie et le Portugal, de textes législatifs qui prétendent démontrer la cohérence d'un programme global de réforme du marché du travail.

- Une loi de mise en œuvre du mécanisme d'aide financière votée le 6 mai 2010 introduit, au-delà de réductions des salaires et des retraites, plusieurs dispositions juridiques nouvelles.
  - Des « accords de stages » permettent d'embaucher des chômeurs de moins de 25 ans pour une durée maximale d'un an avec une rémunération égale à 80 % du salaire minimum d'un travailleur non qualifié ; les cotisations de sécurité sociale sont payées par le service public de l'emploi.
  - L'indemnisation du chômage peut être transformée en subvention à l'employeur qui embauche un chômeur, avec exonération partielle de charges sociales patronales.
  - Les entreprises de travail temporaire sont désormais autorisées à fournir du personnel au secteur public, avec une subvention si elles placent des chômeurs de 55-64 ans.
  - La loi autorise la réduction, par décret, de l'indemnité pour licenciement économique.
  - Dans l'application des accords collectifs, le principe de faveur est supprimé.
- En sens contraire, une loi est votée peu après dans le prolongement des discussions tripartites entamées au dernier trimestre 2009 (*supra*). Intitulée « Garanties de la sécurité de l'emploi », la loi se heurte à la violente hostilité du patronat. Elle introduit

---

<sup>4</sup> Outre les sources générales citées *supra*, voir deux contributions récentes de Nicolas Prokoyas : « Grèce : colère et révoltes face à l'austérité », *Chronique internationale de l'IRES*, novembre 2011 ; « La Grèce en crise : avant-goût d'une agression libérale généralisée », *Analyses et documents économiques*, mars 2012.

<sup>5</sup> Nous ne signalerons ici que les mesures qui portent modification des règles régissant le fonctionnement des marchés du travail. Les mesures les plus douloureuses ont été les réductions de salaire et de prestations sociales (notamment les retraites) ainsi que les suppressions d'emplois ou les augmentations d'impôts à la consommation qui n'exigeaient pas de telles modifications.

- un certain nombre de restrictions sur l'usage des formes atypiques d'emploi (pseudo indépendants, temps partiel, intérim...) et des droits complémentaires pour ceux qui occupent ces emplois. Elle soumet l'aménagement du temps de travail à l'existence d'un accord collectif.
- En juin 2010, une loi introduit les mesures suivantes :
  - diminution de moitié des indemnités de licenciement pour les employés (*white-collars*),
  - accroissement du nombre des licenciements nécessaires pour contraindre à une procédure de licenciement collectif,
  - réduction du taux de majoration des heures supplémentaires,
  - création d'un niveau inférieur de salaire minimum pour les jeunes de moins de 25 ans,
  - affaiblissement des pouvoirs de l'Office de médiation et d'arbitrage.
- En octobre 2010, un décret présidentiel amorce une nouvelle étape.
  - Désormais les accords sectoriels prévaudront sur les conventions collectives nationales.
  - La période d'essai est portée à un an pour le premier emploi des jeunes.
  - De nouveaux emplois subventionnés à faible rémunération sont créés.
  - Les horaires de travail sont assouplis.
- En décembre 2010, une loi intitulée « Mesures urgentes d'application du plan de redressement », préalablement approuvée par Bruxelles, introduit des modifications radicales sur les marchés du travail.
  - Des « contrats spéciaux d'entreprise », signés pour un an, fixeront les conditions de salaire et d'emploi et prévaudront sur les conventions de branche, même s'ils sont moins favorables. Dans les petites entreprises sans section syndicale, le contrat sera signé par le syndicat du secteur.
  - Divers assouplissements sont introduits sur les règles qui concernent les salaires des travailleurs à temps partiel, le recours au chômage partiel et à la sous-traitance, les périodes d'essai et les préavis de licenciement.
- En juin 2011, de nouvelles mesures sont adoptées :
  - Création, pour les jeunes jusqu'à 25 ans, d'un contrat avec une période d'essai de deux ans, un salaire minoré de 20 %, aucune charge sociale patronale, aucun droit à l'indemnisation du chômage.
  - Possibilité de modulation de la durée du travail sur l'année par accord avec le syndicat ou le comité d'entreprise.
  - Passage de deux à trois ans de la période maximale d'enchaînement de CDD.
- En octobre 2011, toujours sous la pression de la troïka, le gouvernement fait voter une nouvelle série de mesures, notamment :
  - Le renouvellement pendant trois ans des conventions de branche sans augmentation de salaires.
  - Les contrats d'entreprise prévalent désormais systématiquement sur les accords de branche, ce qui entraîne la suppression des « contrats spéciaux d'entreprise » devenus inutiles. Ces contrats d'entreprise peuvent désormais être également signés dans des entreprises de moins de 50 salariés et, dans tous les cas, par des « groupements de salariés » ou « unions de personnes ».

- La création d'un plan de « mise en réserve » de fonctionnaires (30 000) considérés comme en surplus. Ils seront en chômage technique pendant un an avec 60 % de leur salaire, puis licenciés.
- Le 13 février 2012, toujours sous la pression de la troïka, le Parlement adopte un nouveau plan de rigueur :
  - Le niveau de salaire minimum est diminué de 22 % relativement à son niveau du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (32 % pour les moins de 25 ans).
  - Les dispositions légales ou celles des accords de branche prévoyant des augmentations automatiques de salaire (par exemple, à l'ancienneté) sont suspendues jusqu'au retour à un taux de chômage inférieur à 10 %.
  - Une révision du salaire minimum (qui est fixé par une convention collective interprofessionnelle du secteur privé) devra aligner son niveau sur celui des pays compétiteurs (dont les pays de l'Europe du centre et du sud-est).
  - Les accords de branche devront permettre l'ajustement du coût du travail à la conjoncture économique.

Ainsi, l'accumulation des dispositions successivement introduites depuis deux ans laisse apparaître aujourd'hui un marché du travail exsangue, mais théoriquement conforme aux préceptes libéraux<sup>6</sup>.

## **2. Le Portugal**

Le cas du Portugal est particulier dans la mesure où la réforme du marché du travail y a fait l'objet de débats et de choix politiques globaux avant l'éclatement de la crise actuelle. Cette dernière a conduit à remettre partiellement en discussion les compromis précédemment adoptés

### ***2.1. Rappels historiques***

Après la révolution des œillets, une nouvelle législation du travail progressiste s'ajoute à celle héritée du corporatisme et crée un ensemble réglementaire complexe et hétérogène. Comme en Espagne (voir *infra*), la stratégie adoptée par les employeurs, y compris l'Etat employeur, est celle du contournement par la prolifération de nouvelles formes d'emploi précaires, légales ou extralégales. Dès 1996, le principe d'une refonte de la législation du travail est adopté dans le cadre d'un accord tripartite<sup>7</sup>. Mais ce n'est qu'en juillet 2002, sous le gouvernement Barroso, qu'un projet de réforme du code du travail est rendu public. L'appellation « code du travail » ne correspond pas à la signification française ; il s'agit d'un ensemble de réformes du droit du travail et de la négociation collective qui visent à réduire les rigidités du marché du travail. Les mesures les plus controversées par les syndicats concernent, en matière de droits individuels, l'accroissement des possibilités de recours aux CDD, l'élargissement des cas de licenciements légitimes, la flexibilisation du temps de travail et, en matière de droits collectifs, la possibilité de dénoncer une convention collective au bout de deux ans et de déroger au principe de faveur. Pour l'essentiel, ce projet est voté par le Parlement en août 2003.

Les socialistes reviennent au pouvoir en mars 2005 alors qu'ils se sont engagés à réformer le code du travail. A partir d'avril 2006, des projets successifs sont mis en débat. Un accord

<sup>6</sup> Il faut cependant tenir compte de l'observation faite par Gikas Hardouvelis, conseiller économique du 1<sup>er</sup> ministre : « Pendant un an et demi, de nombreuses lois ont été votées, mais seulement 20 % sont devenues effectives » » (*Le Monde*, 29-30 avril 2012, p.7).

<sup>7</sup> Il faut souligner que, sauf de rares exceptions, les accords tripartites ne sont signés du côté syndical que par l'UGT. La CGTP, confédération majoritaire, a presque toujours adopté une position critique et souvent combattu ces accords par des grèves et des manifestations nationales.

tripartite, vivement critiqué par la CGTP, est finalement trouvé le 25 juin 2008<sup>8</sup>, puis transcrit dans une loi votée en janvier 2009. Pour obtenir ce relatif compromis, le gouvernement a retiré ou atténué celles de ses propositions qui, d'un côté ou de l'autre, engendraient les plus vives oppositions. Les innovations principales concernent<sup>9</sup> :

- divers dispositifs de flexibilisation du temps de travail,
- l'introduction d'un CDD de très courte durée, mais aussi des restrictions sur l'usage des formes d'emploi précaires,
- la simplification des procédures de licenciement,
- un rétablissement partiel du principe de faveur pour des domaines limitativement énumérés par la loi,
- des règles compliquées atténuant la brutalité de l'extinction des conventions collectives.

Il faut noter que, même si son adoption définitive a lieu au début de 2009, la réforme repose sur une négociation qui s'achève en juin 2008. Elle reflète donc des conditions économiques et sociales et un rapport des forces antérieurs à l'éclatement de la crise.

## **2.2. L'« Engagement pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » (18 janvier 2012) : un accord sous la contrainte**

Après de modestes mesures de relance lors de la première phase de la crise, le Portugal est rapidement victime de la pression des marchés financiers. A partir de mai 2010, les plans d'austérité ou de rigueur se succèdent, sous injonction européenne, mais ils portent principalement sur les dépenses publiques. Ils ont un impact direct sur l'emploi et les salaires, sans s'attaquer, sauf par quelques mesures partielles, aux règles de fonctionnement des marchés du travail. Cependant, les conditions sont réunies pour de nouvelles offensives patronales. Elles trouvent un contexte favorable avec le retour de la droite au pouvoir en juin 2011. Bien plus, la Commission européenne, le FMI et la BCE ont fait de la réforme du marché du travail une condition d'obtention d'un prêt de 78 Md€ (*Memorandum of Understanding*, May 2011).

C'est dans ce contexte qu'est négocié puis signé (malgré la vive opposition de la CGTP<sup>10</sup>) l'accord tripartite du 18 janvier 2012<sup>11</sup>. Le texte fait explicitement référence aux engagements pris par le gouvernement à l'égard de la troïka :

*“O Governo e os Parceiros Sociais entendem que devem ser prosseguidas reformas na área laboral, tendo em linha de conta (...) o Memorando de Entendimento, celebrado em Maio de 2011 entre o Estado Português e a Comissão Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu”* (Compromisso, p.4)<sup>12</sup>.

L'accord fournit la base d'une nouvelle réforme du code du travail. Il ne s'agit pas d'une vaste refonte, comme dans les deux cas précédents, mais de la juxtaposition de mesures ponctuelles.

---

<sup>8</sup> Acordo tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção social em Portugal.

<sup>9</sup> Bruno Mestre, « Le nouveau code du travail portugais », document attaché à *Planet Labor*, n° 090227, 2 mars 2009.

<sup>10</sup> La CGTP a organisé seule, le 22 mars 2012, une grève nationale contre la politique d'austérité et la réforme du marché du travail.

<sup>11</sup> Conselho económico e social, Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, Janeiro de 2012.

<sup>12</sup> « Le gouvernement et les partenaires sociaux considèrent que les réformes dans le domaine du travail doivent être poursuivies en prenant en compte le Mémorandum d'accord établi en mai 2011 entre l'Etat portugais et la Commission européenne, le Fonds monétaire international et la Banque centrale européenne ».

- Durée du travail

- Le gouvernement a finalement abandonné, pour obtenir la signature de l'UGT sa décision d'augmenter la durée du travail dans le secteur privé d'une demi-heure par jour, sans compensation salariale, afin d'améliorer la compétitivité<sup>13</sup>.
- Quatre jours fériés annuels sont supprimés. De plus, les entreprises pourront fermer en cas de pont (les travailleurs devront prendre sur leurs congés ou récupérer). Le bonus de trois jours de congé, créé pour lutter contre l'absentéisme, est supprimé.
- Le dispositif des « banques d'heures », créées par les entreprises et non rémunérées comme heures supplémentaires, est élargi (désormais 150 heures par an) et assoupli (négociation individuelle avec les salariés et non plus accord collectif).
- Le taux de rémunération des heures supplémentaires est diminué et les repos compensateurs supprimés.

- Licenciements

- Les conditions du licenciement dans les cas de suppression de postes de travail ou d'inadaptation du salarié à son poste de travail sont assouplies. Les employeurs n'ont plus d'obligation de reclassement.
- Un calendrier est fixé pour la réduction progressive des indemnités de licenciement (de 30 à 20 jours de salaire par année d'ancienneté)

- Indemnisation du chômage

- Réduction de la durée maximum d'indemnisation (de 900 à 540 jours), plafonnement et dégressivité, mais une admission à partir 12 mois de cotisation (au lieu de 15) et une extension de l'indemnisation à certains travailleurs indépendants.

- Négociation d'entreprise

- Elargissement des possibilités de conclusion d'accords avec des interlocuteurs autres que les syndicats (principalement, le Comité d'entreprise).

\* \* \*

La réforme du code du travail, qui est amorcée au début de 2012 au Portugal, si elle implique de nets reculs pour les droits des salariés, n'a pas la même ampleur que celles qui sont élaborées au même moment en Espagne et en Italie. Peut-être l'explication tient-elle dans le fait que les réformes antérieures ne laissaient plus grand chose à flexibiliser, surtout si l'on tient compte du fait qu'une large partie de l'emploi fonctionne hors de la légalité.

### **3. L'Espagne**

L'Espagne avait construit et a réussi à maintenir longtemps face à la crise une pratique, conflictuelle mais vivace, de compromis tripartites. L'année 2012 s'est ouverte sur une rupture profonde entre gouvernement et syndicats, sans qu'il soit aujourd'hui possible d'affirmer qu'elle soit irréversible.

#### ***3.1. Rappels historiques***

- En 1975, l'Espagne hérite du régime franquiste une législation très protectrice des salariés en CDI en cas de licenciement. Les licenciements doivent être autorisés par l'Inspection du travail. S'ils ont une cause légitime, l'employeur doit verser une

---

<sup>13</sup> Le travail gratuit ainsi fourni aux entreprises aurait correspondu à plus de 180 000 emplois en équivalent plein temps.

- indemnité égale à 20 jours de salaire par année d'ancienneté. L'indemnité est portée, dans le cas contraire, à 45 jours. Compte tenu de la longueur et de l'incertitude des décisions de justice, les employeurs préfèrent généralement<sup>14</sup> adopter la seconde solution malgré son coût élevé.
- La mise en cause de ces règles constitue une revendication permanente des organisations patronales. Face à la résistance des syndicats, la solution retenue par les employeurs est le recours systématique à de multiples formes d'emplois précaires. L'évolution est amplifiée par la politique de l'emploi qui, dans le but affiché de favoriser l'embauche des chômeurs les plus en difficulté (jeunes, chômeurs de longue durée...), introduit à diverses reprises de nouveaux types d'emplois précaires qui bénéficient d'aides publiques.
- Cette tendance ayant d'évidentes conséquences négatives sur la productivité, des accords interprofessionnels (confirmés par des lois) sont signés, en particulier en 1997 et 2006, avec pour objectif d'inverser la tendance. Ils visent à décourager le recours excessif aux emplois précaires, notamment en créant de nouveaux types de CDI qui comportent des coûts de licenciement moins élevés (*Contrato de fomento a la contratación indefinida*). Ces accords n'ont qu'une efficacité réduite. Ainsi, à la veille de l'éclatement de la crise, l'Espagne a, de loin, le taux le plus élevé d'emplois précaires en Europe occidentale.
- La réforme du marché du travail passe alors, sous la pression des gouvernements successifs, au premier rang de l'agenda des négociations collectives.
  - Le patronat propose en février 2009 un « contrat de travail anticrise » qui réduirait l'indemnité en cas de licenciement (non justifié) de 45 à 20 jours de salaire par année d'ancienneté. De plus, le contrôle administratif des licenciements collectifs serait supprimé. Ce projet est rejeté par le gouvernement comme par les syndicats. De ce fait, les négociations tripartites sur la réforme du marché du travail, qui avaient été stimulées par le gouvernement, se terminent par une rupture (juillet 2009).
  - En novembre 2009, le gouvernement obtient l'accord du patronat et des syndicats pour l'ouverture de négociations tripartites sur la réforme du marché du travail selon une logique de flexicurité. Après leur échec définitif, le 10 juin 2010, le gouvernement décide de prendre seul l'initiative. Le décret-loi royal<sup>15</sup> adopté le 18 juin 2010, confirmé par une loi du 17 septembre, regroupe de nombreuses mesures dont les plus significatives et les plus conflictuelles sont les suivantes :
    - un fort assouplissement des conditions de recours au licenciement avec un sensible abaissement du coût des indemnités pour les employeurs,
    - la possibilité généralisée d'utilisation du *Contrato de fomento* pour l'embauche de toutes les catégories de chômeurs,
    - l'accès direct des entreprises en difficulté aux clauses de « décrochage » (*descuelge*) des conventions collectives, accès jusqu'alors conditionné à la signature d'un accord d'entreprise,
    - l'élimination, sauf exceptions, des restrictions pour le recours au travail intérimaire.

<sup>14</sup> Dans 80 % des cas selon les estimations usuelles.

<sup>15</sup> Le décret-loi royal est un texte adopté par le gouvernement dans le cadre d'une procédure d'urgence. Son application est immédiate, mais il doit être confirmé par une loi ultérieure qui peut introduire des modifications.

- Après les élections législatives, le futur président du gouvernement, Mariano Rajoy, reçoit séparément patronat et syndicats. Il leur demande de présenter d'ici le 6 janvier un texte négocié sur la réforme du marché du travail. Bien que le délai ait été prolongé, patronat et syndicats ne parviennent le 25 janvier 2012 qu'à un accord partiel<sup>16</sup>. Le gouvernement y trouve l'argument pour imposer unilatéralement sa propre réforme.

### 3.2. Le décret-loi royal du 10 février 2012

Il est impossible de rendre compte d'un texte qui couvre 63 pages en petits caractères<sup>17</sup>. La justification du projet est intéressante:

« *La crisis económica a puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo (...) son estructurales (...), requieren una reforma de envergadura (...) reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas (...), por los mercados internacionales (...). Este real decreto-ley pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo (...)* » (p.1283-1284)<sup>18</sup>.

Nous présentons ci-après les mesures les plus significatives en suivant l'ordre des chapitres du décret-loi.

- Chapitre I. Employabilité
  - Les agences de travail temporaires peuvent opérer comme agences de placement.
  - Des droits individuels à la formation sont introduits (C'est le seul exemple de création de droits nouveaux).
- Chapitre II. Contrats de travail
  - Assouplissement des règles de recours au temps partiel avec possibilité d'heures supplémentaires (jusqu'alors interdites).
  - Création d'une nouvelle modalité de CDI pour les entreprises de 50 salariés ou moins. Une prime est offerte pour l'embauche d'un premier salarié de moins de 30 ans. La période d'essai est d'un an durant laquelle le salarié conserve 25 % de l'indemnisation du chômage tandis que l'employeur reçoit une subvention égale à la moitié de cette indemnisation.
  - Des exonérations de cotisations sociales patronales sont créées pour l'embauche de jeunes et de chômeurs de longue durée en CDI. En revanche, elles sont supprimées lors du retour au travail après un congé de maternité.
- Chapitre III. Flexibilité interne
  - Les classifications professionnelles ne sont plus basées sur les « catégories professionnelles », mais sur la notion plus large de « groupe professionnel » pour faciliter les mobilités fonctionnelles internes décidées par l'employeur.
  - En l'absence d'accord collectif, qui était jusqu'alors nécessaire, l'entreprise peut librement moduler sur l'année 5 % du temps de travail.

<sup>16</sup> «Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014».

<sup>17</sup> Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012.

<sup>18</sup> « La crise économique a mis en évidence la non soutenabilité du modèle espagnol de travail. Les problèmes du marché du travail sont structurels et requièrent une réforme d'envergure qui est réclamée par toutes les institutions économiques mondiales et européennes et par les marchés internationaux. Ce décret-loi royal entend créer les conditions nécessaires pour que l'économie espagnole puisse recommencer à créer des emplois ».

- Diverses modifications substantielles des conditions de travail jusqu'alors considérées comme collectives sont désormais considérées comme individuelles, ce qui supprime l'obligation de consulter les IRP<sup>19</sup>.
- Suppression de l'autorisation administrative qui était requise en cas de chômage partiel pour causes « économiques, techniques, organisationnelles ou productives ».
- Possibilité de « décrochage » (*descuelge*) de la convention collective en cas de diminution des revenus ou des ventes de l'entreprise pendant six mois consécutifs. Le décrochage supposait un accord avec les syndicats ; désormais cas de désaccord des syndicats, la question sera tranchée par une instance tripartite d'arbitrage.
- Priorité est donnée à l'accord d'entreprise sur les accords de niveau supérieur dans de nombreux domaines concernant la flexibilité interne (y compris les horaires de travail et les salaires). Les accords de niveau supérieur ne peuvent plus, comme auparavant, restreindre les domaines de priorité des accords d'entreprise.
- Limitation à deux ans de la période de « survie » (*ultractividad*) des accords collectifs : auparavant, ils restaient en application au-delà de leur terme aussi longtemps qu'un nouvel accord n'avait pas été signé.
- Chapitre IV. Efficacité du marché du travail et réduction du dualisme
  - Rétablissement de la limitation à un maximum de 24 mois de l'enchaînement de CDD. Ce maximum avait été porté provisoirement à 3 ans en août 2011.
  - Licenciements
    - Suppression de l'autorisation administrative des licenciements collectifs qui s'imposait auparavant en l'absence d'accord avec les IRP.
    - Les licenciements économiques ont une cause légitime si l'entreprise subit pendant trois trimestres consécutifs une baisse de ses revenus ou de ses ventes. Jusqu'alors les entreprises devaient prouver que le licenciement était une « décision raisonnable » pour maintenir leur compétitivité, avec une interprétation restrictive des tribunaux.
    - L'indemnité en cas de licenciement non justifié (*el despido exprés*, technique la plus utilisée – *supra*) est ramenée de 45 à 33 jours de salaire par an avec un maximum de 24 mois (contre 42 auparavant). Ainsi sont généralisées les règles spéciales qui avaient été introduites en 1997 pour le seul *Contrato de fomento* (*supra*) ; de ce fait, ce dernier disparaît.

\* \* \*

---

<sup>19</sup> Institutions de représentation du personnel dans l'entreprise.

Il s'agit donc d'une réforme d'une ampleur et d'une brutalité exceptionnelles dont chacun convient qu'avec la récession qui s'amorce, elle ne pourra qu'accélérer les suppressions d'emplois devenues plus simples et moins coûteuses. La priorité résidait, semble-t-il, dans le signal qui était ainsi donné aux organisations européennes ou internationales et aux marchés financiers. Une grève générale a eu lieu le 29 mars à l'initiative de l'UGT et des Comisiones Obreras. Le processus législatif peut laisser quelques marges de correction des dispositions du décret-loi.

#### **4. L'Italie**

Le 23 mars 2012, le gouvernement italien de Mario Monti adopte un projet de *Riforma del mercato del lavoro* contre lequel la CGIL annonce une grève générale. C'est la première tentative de réforme globale après une longue série de mesures partielles.

##### **4.1. Rappels historiques**

- Pour comprendre l'enjeu du conflit actuel, il faut remonter au statut des travailleurs (*Statuto dei lavoratori*) adopté par une loi du 20 mai 1970 dans un rapport des forces particulièrement favorable aux travailleurs<sup>20</sup>. Son article 18 prévoit que le juge, s'il considère un licenciement comme illégitime, prononce la réintégration du salarié dans l'entreprise. Cette règle ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 15 salariés. Elle constitue une limite majeure au pouvoir de gestion de l'employeur et fait, de longue date, l'objet de dénonciations de la part des organisations patronales.
- L'Italie a une expérience, restée longtemps originale, d'accords nationaux tripartites multidimensionnels. Depuis un accord fondateur du 22 janvier 1993, patronat, syndicats et gouvernement sont parvenus à de nombreuses reprises, malgré des périodes de rupture, à conclure des accords couvrant différents domaines : organisation de la négociation collective, gestion du marché du travail et de la protection sociale, fiscalité et investissements publics... En ce qui concerne le marché du travail, des projets de réforme globale sont avancés à plusieurs reprises, mais les compromis successifs se limitent à des combinaisons de mesures partielles. Il s'agit principalement d'élargir les possibilités de recours à diverses formes d'emplois atypiques en accordant, en contrepartie, des protections juridiques aux salariés qui occupent ces emplois. Ces mesures concernent notamment les emplois d'insertion des jeunes (apprentissage...).
- Sous ces aspects, la crise économique s'ouvre dans une conjoncture politico-sociale spécifique. D'une part, le gouvernement Berlusconi IV est peu intéressé par les compromis tripartites ; il préfère affirmer son autorité. D'autre part, les acteurs sociaux sont polarisés par une négociation nationale qui porte sur la réforme de la négociation collective. Les discussions avaient été relancées en mai 2008 par l'adoption d'une plateforme syndicale unitaire. Cependant, l'accord final (22 janvier 2009) est rejeté par la CGIL<sup>21</sup>, ce qui aggrave un climat déjà sensible de division syndicale. Le 28 juin 2011, le climat change à nouveau lorsqu'un accord avec le patronat sur les critères de représentativité syndicale et de validité des accords d'entreprise, présenté comme complémentaire du précédent, est approuvé par les trois confédérations. Jusqu'à la chute de Berlusconi (16 novembre 2011), la politique de

---

<sup>20</sup> Tiziano Treu, « Italie : le statut des travailleurs, quarante ans après », *Revue de droit du travail*, mars 2012.

<sup>21</sup> En particulier, parce qu'il rend possible l'introduction dans les conventions collectives de branche de clauses permettant aux entreprises en difficulté d'en suspendre l'application.

- l'emploi et du marché du travail est restée, en fait, dans les seules mains des pouvoirs publics<sup>22</sup>.
- Le gouvernement Monti, après les premières mesures d'urgence qu'il adopte sans recours au dialogue social, annonce une réforme du marché du travail, mais cette fois après un cycle de consultations, ce qui est interprété comme un changement d'attitude à l'égard des syndicats. Ces derniers approuvent, le 17 janvier, une plateforme unitaire pour la réforme du marché du travail. Le gouvernement organise une succession de réunions, bilatérales puis tripartites, qui s'achève le 22 mars et il adopte, le lendemain, un projet de réforme global qui devra être soumis au vote du Parlement.

#### **4.2. Le projet gouvernemental de réforme du marché du travail (23 mars 2012)**

Le projet est situé dans une « prospective de croissance » : « *La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e a la creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi* »<sup>23</sup>.

Le texte comprend neuf chapitres dont nous ne présentons que les points principaux.

- Article 18. Si un licenciement individuel est qualifié d'illégitime par le juge, trois cas sont désormais distingués quelle que soit la taille de l'entreprise<sup>24</sup>.
  - En cas de licenciement discriminatoire, la réintégration reste obligatoire ; le salarié peut y renoncer avec indemnisation.
  - En cas de licenciement disciplinaire sans « juste cause subjective », la réintégration ne peut être prononcée que par exception dans certains cas (par exemple, inexistence de la faute), toujours avec option possible du salarié pour une rupture indemnisée. Dans les autres cas, le salarié licencié est seulement indemnisé.
  - En l'absence de « juste cause objective » en cas de licenciement économique individuel ou collectif, seule l'indemnisation est possible<sup>25</sup>.
  - Par ailleurs, sont introduits un plafonnement des indemnisations et une procédure judiciaire accélérée.
- Typologie des contrats. Sous ce titre sont rassemblées toutes les formes particulières d'emploi : apprentissage, stage, temps partiel, travail intermittent, travail sur projet (para-subordination), contrats avec des professionnels indépendants... L'idée générale est de conditionner leur usage à des nécessités liées aux fluctuations économiques et aux restructurations, ce qui peut se traduire par des restrictions d'usage ou par un accroissement du coût. En simplifiant, leur légitimation s'associe à un renforcement de leur régulation, dans le prolongement des tendances passées de la négociation interprofessionnelle et des accords tripartites.

<sup>22</sup> Par exemple, en septembre 2011, au titre de la stabilisation financière, un décret-loi permet aux accords collectifs d'entreprise ou de territoire de déroger à de nombreuses règles fixées par la loi ou par les accords nationaux : heures de travail, classification des emplois, formes particulières d'emploi, introduction de nouvelles technologies, embauche et licenciement (sauf exceptions)...

<sup>23</sup> Citation p.4 in: Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, *La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, 23 marzo 2012, 26p. («La réforme se propose de créer un marché du travail dynamique, flexible et inclusif, capable de contribuer à la croissance et à la création d'emplois de qualité, rétablissant en même temps la cohérence entre flexibilité du travail et institutions de sécurisation»).

<sup>24</sup> En cas de licenciement collectif, le juge ne contrôle pas les motifs du licenciement si la procédure d'information-consultation des syndicats a eu lieu.

<sup>25</sup> Voir, sur cette question, l'analyse d'Antonio Lettieri, « Lavoro, cosa manca al fine partita », *Eguaglianza & Libertà*, 05/04/2012.

- « Amortisseurs sociaux ».
  - Une fusion est opérée entre les diverses prestations qui couvraient (partiellement) les travailleurs totalement privés d'emploi. Désormais l'ASPI (*Assicurazione sociale per l'impiego*) est versée à tous les chômeurs après deux années de cotisation (dont 52 semaines au cours des deux dernières années). La durée d'indemnisation est de 12 mois pour les moins de 55 ans, 18 mois au-delà ; son montant (au départ, 75 % du salaire plafonné) est dégressif (15 % tous les 6 mois).
  - La *Cassa integrazione* est maintenue aussi bien dans sa forme « ordinaire » (CIGO pour le chômage technique) que dans sa forme extraordinaire (CIGS pour l'accompagnement des restructurations), mais cette seconde modalité ne jouera plus en cas de cessation d'activité. En revanche, le gouvernement propose la création, par accords collectifs, de fonds mutualisés pour fournir une protection analogue dans les secteurs non couverts par la CIG.
- Politiques spécifiques. Des mesures spécifiques sont prévues d'une part, pour les seniors (*anziani*) avec, en cas de réduction d'effectifs, des préretraites à la charge de l'employeur sous certaines conditions et, d'autre part, pour les femmes, avec des chèques-services pour la garde des jeunes enfants, l'aménagement des congés de maternité ou paternité et la lutte contre les « démissions en blanc » (utilisées pour licencier les femmes enceintes).
- Politiques actives et services pour l'emploi. Le projet se borne à fixer des objectifs généraux (que l'on retrouve dans tous les programmes nationaux en Europe) et à prévoir une « forte concertation avec les Régions pour aboutir à un accord avant le 30 juin 2012 ».

\* \* \*

La thématique du projet de loi est, comme dans les autres pays précédemment étudiés, la réduction de la dualité du marché du travail au nom d'un équilibre entre flexibilité et sécurité. Si le projet touche à un élément central du compromis social italien de long terme (l'article 18), il apparaît pour ses autres aspects significativement moins brutal que les réformes adoptées (ou imposées de l'extérieur) dans les trois autres pays de l'Europe du Sud. Mario Monti doit tenir compte de la composition plurielle de la coalition politique qui le soutient. Si la CGIL est la seule des trois confédérations syndicales à s'opposer frontalement à la réforme de l'article 18, les tensions ont été fortes sur cette question au sein du Parti démocrate (PD), ce qui aurait amené Mario Monti à mettre « sa démission dans la balance » (*Le Monde*, 29 mars 2012). La grève générale annoncée pour le mois de mai par la CGIL ainsi que le débat législatif qui va s'ouvrir montrent que le débat n'est pas à ce jour définitivement tranché. Déjà, le gouvernement, après une rencontre avec les leaders de sa majorité parlementaire, a introduit une concession symboliquement forte dans le projet de loi<sup>26</sup> : en cas de licenciement économique individuel, le juge pourra imposer la réintégration s'il estime le motif « manifestement inexistant » (*manifesta insussistenza*)<sup>27</sup>. Les organisations patronales ont déploré ce recul ; les trois syndicats s'en sont félicités, la CGIL y voyant le résultat de la mobilisation des travailleurs. Il reste donc à suivre les étapes du débat parlementaire pour mesurer le degré de compromis atteint. Dans tous les cas, même si l'inspiration est analogue, le résultat final sera éloigné de celui observé aujourd'hui en Espagne.

<sup>26</sup> *Disegno di legge recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, 4 avril 2012.

<sup>27</sup> Il reste à apprécier l'effectivité (incertaine) de cette formulation ; voir Antonio Lettieri, « Niente modello tedesco », *Il manifesto*, 07 avril 2012 et Umberto Romagnoli, « Articolo 18 – Il compromesso di Monti », *Insight*, avril 2012.

## **5. La référence : le Royaume-Uni**

Le 23 novembre 2011, le gouvernement britannique annonce sa volonté de réformer la législation sur l'emploi. Dans un document publié en mars 2012<sup>28</sup>, il développe sa doctrine et élargit ses propositions. Le gouvernement se félicite d'abord du fait que les classements internationaux placent le Royaume-Uni largement en tête des pays européens quant à la flexibilité de son marché du travail. Toutefois, il ne peut se satisfaire de ce résultat car il demeure dans la réglementation des freins à l'embauche qui découragent les employeurs ; le programme est donc tracé : « *to look at any areas of the current laws and regulations (...) that can dissuade responsible employers from hiring new staff* »<sup>29</sup>

Les projets actuels illustrent cette logique du « toujours plus » ; nous mentionnons ci-dessous les plus significatifs d'entre eux.

- L'ancienneté dans l'emploi nécessaire pour agir en justice contre un licenciement injustifié est portée de un à deux ans.
- Lors de « *protected conversations* », l'employeur pourra exprimer ses griefs envers le salarié sans que le contenu de cette conversation puisse être utilisé lors d'une éventuelle procédure devant un tribunal.
- Les entreprises de moins de 10 salariés pourront recourir au « *compensated no fault dismissal* » c'est-à-dire se séparer d'un salarié moyennant une indemnité sans avoir à prouver une faute et sans que celui-ci dispose d'un recours, sauf dans des cas exceptionnels (par exemple, discrimination).
- Diverses mesures doivent simplifier ou accélérer les procédures devant les tribunaux et surtout freiner le recours aux tribunaux (conciliation préalable, paiement de droits pour pouvoir introduire une plainte...).
- La durée minimum actuelle (90 jours) pour des licenciements économiques collectifs de plus de 100 personnes serait réduite.

Rappelons qu'il ne s'agit, pour l'instant, que de projets (seule la première mesure est entrée en vigueur début avril 2012), mais la démarche adoptée par le gouvernement britannique constitue un avertissement utile pour les autres pays européens : s'aligner sur le plus flexible d'entre eux est une course toujours inachevée puisqu'on peut sans cesse aller plus loin dans la flexibilisation.

## **6. La communication de la Commission européenne**

La Commission a publié, le 18 avril 2012, une communication intitulée : « *Vers une reprise génératrice d'emplois* »<sup>30</sup>. Elle contient une rubrique consacrée à la réforme des marchés du travail (point 2.1). Sous la bannière de la flexicurité et avec le langage formellement équilibré qui est de tradition dans de tels textes, les priorités apparaissent clairement.

- Le recours à la flexibilité interne reste encouragé, mais il est souligné que « la marge budgétaire pour financer de telles mesures est actuellement inférieure à ce qu'elle était il y a deux ans ». On souligne que le recours à « des **clauses dérogatoires**<sup>31</sup> aux

---

<sup>28</sup> Department for Business, Innovation and Skills, *Dealing with dismissals and « compensated no fault dismissal » for micro businesses: call for evidence*, March 2012.

<sup>29</sup> « Examiner tous les aspects des lois et réglementations actuelles qui peuvent dissuader des employeurs responsables de procéder à de nouvelles embauches ».

<sup>30</sup> Commission européenne, *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions*, COM(2012) 173 final.

conventions collectives (...) a permis de préserver des emplois et la compétitivité des entreprises »

- Il faut « garantir des rémunérations décentes et **viables** ». « Les minimums salariaux doivent pouvoir être ajustés suffisamment, en concertation avec les partenaires sociaux, pour refléter l'évolution de la conjoncture économique générale. Dans ce contexte, des salaires minimaux différenciés, déjà appliqués dans plusieurs Etats membres, peuvent être un moyen efficace de préserver la demande de main-d'œuvre ».
- On préconise « l'**optimisation**<sup>32</sup> de la durée du congé de maternité et du congé parental ».
- « Il convient que les prestations de chômage servies dans l'attente d'un emploi soient suffisamment **modulables** pour favoriser le retour rapide à un emploi stable ».
- Il faut « garantir des modalités contractuelles adaptées pour lutter contre la segmentation des marchés du travail ». Si les employeurs « affichent une préférence marquée » pour les formes d'emploi atypiques, « c'est peut-être en raison des coûts de licenciement **bien trop élevés** associés aux contrats à durée indéterminée/classiques ».
- Les services publics pour l'emploi « doivent se muer en agences de gestion des transitions » et « constituer des partenariats solides, notamment avec d'**autres** services pour l'emploi »<sup>33</sup>.

Enfin, la Commission invite les Etats membres et le Conseil « à poursuivre (...) une stratégie ambitieuse en faveur des réformes des marchés du travail ». On voit se dessiner l'idéal d'un libre marché du travail européen, tendancielle unifié par la convergence des politiques nationales. Les réformes observées dans les pays de l'Europe du Sud apparaissent alors comme les adaptations locales d'une stratégie que la Commission propose de généraliser.

Citons pour terminer le commentaire de Philippe Pochet, directeur de l'Institut syndical européen : « Elle (la Commission) doit cesser d'imposer, au nom de la préservation de l'Union économique et monétaire, une dévaluation sociale en réduisant les protections et en prônant la dérégulation du marché du travail. C'est actuellement son seul credo alors qu'il ne s'agit en rien d'une réponse à la crise actuelle. Celle-ci n'est que le prétexte pour imposer des réformes radicales du marché du travail ».<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Souligné par nous.

<sup>32</sup> Notion nouvelle en la matière, dont le contenu n'est pas précisé, mais apparaît inquiétant.

<sup>33</sup> S'agit-il de services privés ?

<sup>34</sup> *Liaisons sociales Europe*, n° 303, 3 mai 2012.



**Crise économique et relations sociales**  
**Enjeux immédiats et perspectives à long terme**

9 mai 2012

Joël Maurice

**Note n°2.**  
**Salaires et crise**

**Avant-propos**

**Le salaire : Un levier pour la croissance et l'emploi ?**

Une augmentation coordonnée des salaires en Europe constituerait un levier disponible pour agir sur la crise, favoriser la croissance et l'emploi. Cela paraît une gageure en tout cas un pari audacieux.

Face à la concurrence, la réduction des coûts salariaux apparaît plutôt comme une nécessité, une exigence de survie. Au niveau micro économique ce schéma de pensée vient naturellement à l'esprit des dirigeants, parfois même des salariés, que se passerait-il, que se passe t-il, lorsque chacune des économies veut s'ajuster sur le moins-disant ? La spirale récessionniste est alors en route ...

Le salaire est un coût, mais il est aussi l'ami du « carnet de commandes », le facteur déterminant pour maintenir et développer les emplois. En 1981/1982, et quelques années auparavant, la politique de rigueur mise en œuvre par le gouvernement MAUROY se justifiait, parce que les entreprises françaises souffraient d'une capacité d'investissement insuffisante. Aujourd'hui, nos économies européennes sont affrontées à une insuffisance de la demande solvable. L'accroissement du pouvoir d'achat constituerait une solution. Depuis plus de 30 ans, en France, la réduction de la part des salaires (3 points) dans la valeur ajoutée n'a pas été corrigée. Cette baisse s'est produite, plus ou moins tardivement, dans les deux tiers des économies de la planète. L'accroissement des profits n'a pas bénéficié aux investissements, mais aux fonds de pension et aux actionnaires.

Une coordination européenne est nécessaire pour tenir compte de l'état économique (gains de productivité, entre autres) de chaque Etat membre, et garantir une neutralité concurrentielle, cela signifie que les Allemands doivent accroître le pouvoir d'achat des salariés et accroître leur consommation. Lasaire formule cette proposition depuis quelques années, en particulier depuis notre Biennale européenne de 2008. Aujourd'hui ce mouvement est en marche. Dans la fonction publique, dans l'automobile, les salaires allemands sont en augmentation.

Il appartient aux acteurs d'amplifier le phénomène de façon maîtrisée et coordonnée. Puisse cette note apporter un éclairage utile à la veille d'une concertation importante et nécessaire.

Pierre Héritier





## **Crise économique et relations sociales** **Enjeux immédiats et perspectives à long terme**

9 mai 2012

Joël Maurice

### **Note n°2.** **Salaires et crise**

La présente note « Salaires et crise » s'inscrit dans le cadre des travaux de Lasaire consacrés au thème « Crise économique et relations sociales : enjeux immédiats et perspectives à long terme » dont la présentation est rappelée en encadré 1 ci-après.

Cette note rappelle les principaux éléments présentés dans le Cahier Lasaire n° 39 de septembre 2009, portant le même titre « Salaires et crise », et les complète par les données disponibles les plus récentes. La problématique de la relation qu'entretiennent les salaires et la crise est ensuite replacée dans le contexte actuel de la zone euro. Ces faits et essais d'interprétation sont précédés par une brève présentation des analyses de Lasaire sur les causes profondes de la crise, parmi lesquelles -dans de nombreux pays- une réduction non soutenable de la part salariale dans la valeur ajoutée et une explosion des inégalités.

### **Encadré 1**

#### **Crise économique et relations sociales** **Enjeux immédiats et perspectives à long terme**

Les résultats des élections présidentielles ouvrent en France des perspectives nouvelles au moment où, en Europe, la seconde vague de la crise économique exigerait des options novatrices et difficiles. Dès maintenant, le Président de la République et son gouvernement définissent les premières mesures en application d'un calendrier annoncé. Au cours de l'été, la « grande conférence économique et sociale » établira un agenda pour la durée du quinquennat. C'est le rôle de *Lasaire* que de contribuer à alimenter un débat qui va passer de l'affrontement des programmes à la mise en œuvre des politiques.

Il serait vain de chercher à couvrir l'ensemble des problèmes actuels. Le choix retenu ici a été de privilégier quelques thèmes qu'il apparaît urgent de traiter et qui tous impliquent d'articuler les mécanismes de la régulation économique et ceux du dialogue social. Les quatre notes de travail dont nous entamons la publication constituent la première étape de cette démarche.

#### **1. Les réformes du marché du travail**

Sous la pression des marchés financiers et de la troïka, des réformes dites « structurelles » du marché du travail, particulièrement brutales, sont en cours de mise en œuvre dans les quatre pays de l'Europe du Sud. Constituent-elles des variantes locales d'un modèle que l'Union européenne se proposerait de généraliser ainsi que peut le laisser supposer une Communication récente de la Commission?

## **2. Salaires et crise**

Alors que la dégradation de la conjoncture économique en Europe risque d'être amplifiée par la conjonction des programmes nationaux d'austérité, comment faire des salaires l'un des socles d'une politique de réamorçage de la croissance ? Comment, dans ce but, rendre complémentaires des dynamiques nationales aujourd'hui dispersées ? Pour assurer la croissance de la masse salariale, quel est l'équilibre souhaitable entre l'augmentation de l'emploi salarié et celle du salaire unitaire ?

## **3. Les accords compétitivité – emploi**

Les négociations interprofessionnelles reprennent le 16 mai alors que les syndicats sont jusqu'ici apparus divisés quant au principe, à la nature et au contenu d'un éventuel accord. François Hollande a, à la fois, réaffirmé sa fermeté sur la durée légale du travail et sa volonté de respecter les accords conclus par les « partenaires sociaux ». Quelles sont, dans ce nouveau contexte, les perspectives d'aboutissement de la négociation et de sa transposition législative ?

## **4. Restructurations et reconversions**

Il semble acquis que le champ des accords compétitivité-emploi est désormais limité au traitement de difficultés exceptionnelles et transitoires. Dès lors, reste entière la question d'une gestion positive des restructurations. Au-delà des exigences immédiates, liées au risque de multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi, il faut définir une politique à moyen et long terme qui écarte le seul recours aux mesures d'accompagnement social pour privilégier les aides à la reconversion. Comment articuler, dans cette perspective, les politiques de formation, les politiques industrielles et les politiques territoriales ?

# **Synopsis**

La question salariale est doublement au cœur de la crise : à l'échelle mondiale, la part salariale dans la valeur ajoutée ayant baissé dans de nombreux pays ; et à l'échelle de la zone euro, la suppression de toute possibilité d'ajustement des taux de change n'ayant été remplacée par aucun mécanisme correcteur des évolutions divergentes des compétitivités-prix et des balances des paiements courants entre Etats membres.

Comment remédier à ces deux dérives ? Par un indispensable rééquilibrage des relations sociales, face à l'hégémonie persistante des actionnaires. Et au sein de la zone euro, par une démarche communautaire, qui, au lieu d'imposer aux seuls pays déficitaires des « dévaluations internes » draconiennes et un démantèlement du droit du travail, ferait contribuer chaque Etat membre à hauteur de ses marges de manœuvre ; à commencer par ceux qui accumulent des excédents, tout aussi insoutenables à terme que les déficits de leurs partenaires. Car autant qu'une austérité budgétaire généralisée, une austérité salariale généralisée peut étouffer la croissance et précipiter la zone euro dans la dépression.

La France se trouve dans une situation intermédiaire entre les pays du Nord et les pays du Sud de la zone euro. Une augmentation –dont l'ampleur reste à confirmer- des salaires en Allemagne améliore notre compétitivité, mais la pression sur les salaires dans les pays du Sud de la zone la dégrade. La conjoncture s'obscurcit et, sauf à mettre rapidement en place un vrai plan de relance dans la zone euro, l'année 2013 risque d'être très difficile. Les pertes d'emplois menacent de s'accroître et le chômage d'augmenter encore. Dans ce contexte, la question salariale pourrait être abordée sous l'angle de l'augmentation de la masse salariale, en cherchant l'équilibre le plus souhaitable entre augmentation des effectifs salariés et augmentation du salaire unitaire.

## 1. Analyse de la crise : le point de vue de Lasaire en bref

La crise est profonde. Elle vient de loin et elle est loin d'être finie. D'abord financière, elle est devenue économique et sociale. Elle est plus dure en Europe -et tout particulièrement la zone euro- qu'ailleurs.

Nombreuses sont les analyses sur l'origine et les causes de la crise. Pour sa part, Lasaire avait dénoncé la montée inexorable des contradictions qui rendaient insoutenable le régime de croissance antérieur à l'éclatement de la crise : citons Michel Fried « De la crise des *Subprimes* à la crise financière » (Cahier, avril 2008) ; Jean-Louis Dayan « Un nouveau cours salarial ? » (Note, mai 2008). Puis, après l'éclatement de la crise au grand jour avec la faillite de *Lehman Brothers* (15 septembre 2008), Lasaire a produit une série de textes critiques, notamment : Neuvième Biennale de Lasaire à Saint-Etienne (18-19 septembre 2008) ; Michel Fried « Vers une panne historique des moteurs de la croissance ? » (Note, octobre 2008) ; Jacques Freyssinet « Deux rapports sur les inégalités dans le monde » (Note, décembre 2008) ; Pierre Héritier « Emplois, salaires, profit » (Billet, juillet 2009) ; Mireille Bardos « Les grandes agences de notation internationales : leur rôle dans la crise, vers quelles régulations ? » (Cahier, juillet 2009) ; Joël Maurice « Salaires et crise » (Cahier, octobre 2009) ; Pierre Héritier « Salaires et compétitivité » (Billet, décembre 2009) ; Joël Maurice « Dette publique et crise » (Cahier, novembre 2010) ; Michel Fried « Les non-dits de la crise » (Note, janvier 2011) ; Pierre Héritier « Crise, croissance, austérité<sup>35</sup> » (tribune, août-septembre 2011), « Les salaires contre la récession » (Note, février 2012) ; Joël Maurice « Ombres et périls du Traité Merkel-Sarkozy » (Cahier, février 2012) ; Michel Fried « La logique de la crise : le mistigri des défauts de solvabilité » (Revue de l'IREs, février 2012).

Le dernier texte cité de Michel Fried brosse une claire synthèse de ses analyses, qui sont très largement partagées par Lasaire.

- La crise a deux causes principales. L'une tient à la mutation de la finance, à travers une montée des financements directs « de marché », l'émergence d'un nouveau modèle bancaire, la prolifération des produits dérivés, la titrisation, une régulation inadéquate avec de larges trous (paradis fiscaux). L'autre réside dans l'hégémonie des actionnaires, qui ont imposé de nouvelles normes de gestion des entreprises, désormais vouées à l'accroissement de leur valeur boursière. Ces deux mutations se renforcent mutuellement. Elles déstabilisent le partage de la valeur ajoutée et aboutissent à l'éclatement des inégalités, en faveur des revenus du capital et au détriment des revenus du travail, ainsi qu'à une aggravation considérable des inégalités au sein même des rémunérations salariales. Ce mouvement crée l'insolvabilité d'une partie croissante des catégories sociales. Pour échapper à l'étouffement de la demande globale, les illuminés de la finance ont imaginé une échappatoire consistant à proposer des crédits aux ménages à faibles revenus. Cette accumulation de créances douteuses a été un temps dissimulée par un recours massif à la titrisation. Mais la fuite en avant a trouvé ses limites. Est venu le moment où il a fallu se rendre à l'évidence de pertes, faibles d'abord (estimées à 100 Md\$ par le FMI à l'été 2007), puis colossales (4000 Md\$ en<sup>36</sup> avril 2009). Ces pertes ont provoqué, fin 2008 et en 2009, un freinage brutal de l'activité économique accompagné d'un grippage des prêts interbancaires, menaçant de provoquer une dépression analogue à celle qui a suivi le krach boursier d'octobre 1929. Une injection massive (plutôt bien coordonnée) de liquidités par les Banques Centrales et un soutien budgétaire (beaucoup

<sup>35</sup> Tribune cosignée avec Michel Fried et Joël Maurice, largement évoquée dans la presse.

<sup>36</sup> A titre de comparaison, le PIB des Etats-Unis était de 14 000 Md\$ en 2009 (source : OCDE).

- moins bien coordonné) par les différents Etats ont permis de limiter la chute<sup>37</sup> du PIB en 2009. Mais la reprise est chaotique et les niveaux de production d'avant le krach de septembre 2008 peinent à être retrouvés.
- De plus, la crise est entrée dans une phase nouvelle, mettant cette fois en cause la soutenabilité de l'endettement public des Etats les plus endettés (voire de leur endettement global, agents publics et privés considérés ensemble). La dégradation de la note des Etats-Unis par les agences internationales de notation n'a guère renchéri, au moins pour le moment, les taux d'intérêts supportés par les emprunts publics aux Etats-Unis, et il en va pratiquement de même pour la France. Mais la révélation de la situation catastrophique des finances publiques grecque en mars 2010 a déclenché une réaction en chaîne ; elle a fait exploser les écarts (*spreads*) entre les taux d'intérêt s'appliquant aux emprunts publics des pays de la zone euro, au détriment des pays du Sud et au profit des pays du Nord (au premier chef, de l'Allemagne), la France se trouvant dans une situation intermédiaire. La gestion essentiellement intergouvernementale de cette nouvelle phase de la crise, relayée par la Troïka (Commission européenne, BCE<sup>38</sup>, FMI<sup>39</sup>), s'est traduite par une accumulation de mesures d'austérité budgétaire et de « réformes structurelles<sup>40</sup> », conditionnant le déblocage de d'aides financières souvent dénoncées comme insuffisantes et trop tardives<sup>41</sup>. Les protestations répétées des populations concernées, pas plus que les critiques sévères de nombreux économistes et non des moindres (J. Stiglitz, P. Krugman, K. Rogoff, etc) et du FMI lui-même, n'ont pas jusqu'ici ébranlé l'obstination des dirigeants de la zone euro.
- Et Michel Fried de conclure : « Une véritable sortie de crise ne pourra éviter de réformer les fondamentaux du modèle de croissance et plus particulièrement la gouvernance des entreprises, le partage salaire-profit, le modèle bancaire et la place des marchés financiers ».

Il en va de même pour l'Europe. Comme l'a fortement souligné la dixième Biennale de Lasaire<sup>42</sup>, une véritable sortie de la crise de la zone euro requiert de profondes réformes : une Banque centrale prêteur en dernier ressort, un vrai budget commun avec de vraies ressources fiscales communes -sous le contrôle démocratique du Parlement européen-, et *last but not least*, la sauvegarde des modèles sociaux européens et leur « convergence dans le progrès », le renforcement du rôle des acteurs sociaux, l'instauration de la démocratie sociale.

## 2. « Salaires et crise », rappels et prolongements

La question salariale et la relation qu'elle entretient avec la crise méritent assurément de figurer en bonne place dans la concertation sociale et dans la politique économique et sociale à la recherche d'une issue positive et durable.

<sup>37</sup> La contraction du PIB en 2009 a quand même été la plus sévère depuis la deuxième guerre mondiale : -3,5% aux Etats-Unis, -4,2% dans la zone euro, dont -5,1% en Allemagne, -2,6% en France (source : OCDE, Base de données de Perspectives économiques n° 90, novembre 2011).

<sup>38</sup> Banque centrale européenne.

<sup>39</sup> Fonds monétaire international.

<sup>40</sup> Voir Jacques Freyssinet, « Les réformes du Marché du Travail », Note n°1 précitée, Lasaire, mai 2012.

<sup>41</sup> Un cran supplémentaire dans la stratégie d'austérité budgétaire généralisée<sup>41</sup> a été franchi avec le « Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance dans l'Union économique et monétaire », qui doit entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 dans les Etats membres qui l'auront ratifié d'ici-là, sous réserve qu'ils soient au moins 12. Voir Cahier précité n° 45 « Ombres et périls du Traité Merkel-Sarkozy ».

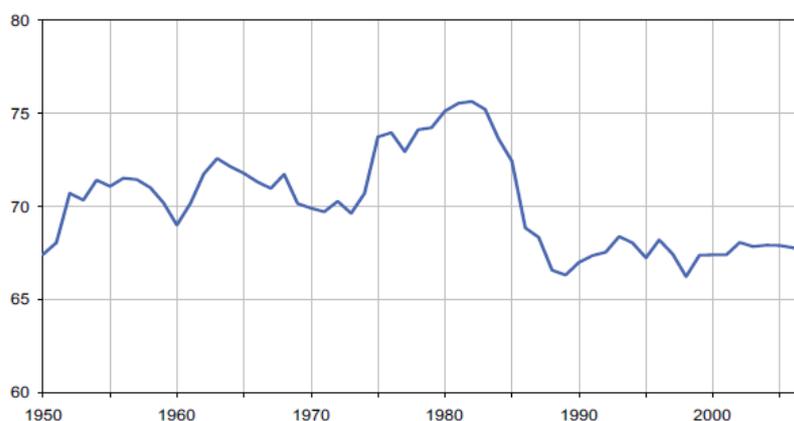
<sup>42</sup> Lors des séminaires d'Athènes (4 novembre 2011), Paris (19-20 janvier 2012) et Bruxelles (22 mars 2012).

Lasaire a consacré à cette question le Cahier précité « Salaires et crise » de septembre 2009 dont on rappelle ci-après les principaux éléments. On procède ensuite à une mise à jour intégrant les données statistiques les plus récentes et on propose un commentaire interprétatif. Une attention particulière est accordée au partage de la valeur ajoutée d'abord en France, puis dans les pays partenaires.

## 2.1. Partage de la valeur ajoutée en France

2.1.1. Dans le Cahier Lasaire n°39 de septembre 2009 précité, nous faisons le point sur les données disponibles concernant le partage de la valeur ajoutée en France, à partir du rapport Cotis, complété par la Note de Conjoncture de juin 2009 de l'INSEE.

- **Rapport Cotis<sup>43</sup> (13 mai 2009).** De ce rapport nous extrayons le graphique ci-après :  
**Evolutions entre 1950 et 2007**  
**de la part des salaires dans la « valeur ajoutée au coût des facteurs<sup>44</sup> »**  
**des « sociétés non financières<sup>45</sup> »**



### **Encadré 2** **Définitions<sup>46</sup>**

- la valeur ajoutée est égale à la valeur de la production diminuée de la valeur des consommations intermédiaires. Elle se calcule d'abord « toutes taxes comprises ». En retranchant les « impôts sur les produits » (TVA, droits de douanes, TIPP, etc.) et en ajoutant les « subventions sur les produits », on obtient la « valeur ajoutée aux prix de base ». En retranchant les « impôts sur la production » (ex : taxe professionnelle) et ajoutant les « subventions d'exploitation », on obtient la « valeur ajoutée au coût des facteurs ».
- La « valeur ajoutée au coût des facteurs » se décompose en « rémunération des salariés » et « excédent brut d'exploitation (EBE) ».

<sup>43</sup> Rapport intitulé « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts des rémunérations en France », 13 mai 2009, de Jean-Philippe Cotis, alors Directeur général de l'INSEE.

<sup>44</sup> Voir définition en encadré 2.

<sup>45</sup> Le choix du champ des « sociétés non financières », bien qu'il ne couvre que 56,5% de la valeur ajoutée totale, est justifié dans le rapport<sup>45</sup> par le fait qu'il permet d'éviter plusieurs difficultés statistiques, dont les deux principales sont liées au traitement des entrepreneurs individuels (leurs revenus sont assimilables pour partie à des salaires, pour partie à des profits ; leur nombre a fortement évolué au cours du temps) et à celui du secteur non-marchand.

<sup>46</sup> Cf. Rapport, page 9 et glossaire.

➤ La « rémunération des salariés » comprend tous les versements directs ou indirects des employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers. Ce poste inclut : les rémunérations de base et les rémunérations annexes telles que les primes, ainsi que les versements au titre de l'épargne salariale, et divers avantages en nature. Il comprend également l'ensemble des cotisations sociales, qu'elles soient acquittées par le salarié ou l'employeur. Les cotisations patronales incluent les « cotisations imputées », qui financent les prestations directes des employeurs à leurs salariés, anciens salariés ou à leurs ayant-droit.

➤ « L'excédent brut d'exploitation (EBE) », encore appelé « profit brut<sup>47</sup> », se répartit en cinq grands usages :

- le paiement de l'impôt sur les sociétés (IS) ;
- le versement des intérêts, net des intérêts reçus ;
- la distribution des revenus aux propriétaires du capital, nette des mêmes revenus reçus ;
- diverses opérations ;
- l'épargne qui correspond au revenu restant disponible pour l'autofinancement des investissements ou l'alimentation de la trésorerie.

**Remarque :** le ratio « part des salaires dans la valeur ajoutée » le plus pertinent est alors celui de « **part de la rémunération salariale dans la valeur ajoutée au coût des facteurs** ». De même, le ratio « part des profits dans la valeur ajoutée » le plus pertinent est alors celui de « **part de l'EBE dans la valeur ajoutée au coût des facteurs** ». La somme de ces deux ratios est exactement égale à 1.

D'un commentaire développé dans le Cahier, on peut retenir que, mise à part la « bosse » des années 1975-1986 consécutive aux chocs pétroliers, la part salariale dans la valeur ajoutée, qui fluctuait autour de **70,5%** entre 1950 et 1974, a fluctué entre 1986 et 2007 autour de **67,5%**, c'est-à-dire **3 points de pourcentage au-dessous**.

**Nota :** Rappelons que le rapport Cotis signalait deux autres phénomènes frappants :

- Au sein de la masse salariale, le développement considérable de « la dispersion des revenus salariaux », avec une envolée des salaires les plus élevés (celui du 1% des salariés les plus rémunérés).
- Au sein des profits (« excédent brut d'exploitation »), une envolée de la part des dividendes distribués, au détriment des bénéficiaires réinvestis.

#### • Note de conjoncture de juin 2009 de l'INSEE

Dans le Cahier, nous complétons le rapport Cotis en retraçant l'évolution du partage de la valeur ajoutée, tirée de la Note de Conjoncture de juin 2009 de l'INSEE. Les résultats sont repris dans le tableau 1 ci-après.

Tableau 1  
**Part de la rémunération salariale (RS)  
dans la valeur ajoutée au coût des facteurs (VA)  
des Sociétés non financières (SNF)**

en %

	2007				2008				2009			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
RS/VA	67,4	67,4	66,9	67,1	67,1	67,5	67,4	68,5	68,4	68,9	69,1	69,7
Variation	-0,2	0,0	-0,5	0,2	0,0	0,4	-0,1	1,1	-0,1	0,5	0,2	0,6

Source : Note de Conjoncture de juin 2009, et Note de Conjoncture de juin 2010, transcription Lasaire-éco.

<sup>47</sup> Cf. Rapport, page 65.

La crise financière mondiale qui a éclaté au grand jour le 15 septembre 2008 avec la faillite de la Banque américaine *Lehman Brothers* s'est donc accompagnée, en une année, d'une augmentation de l'ordre de 2 point de pourcentage de la part salariale dans la valeur ajoutée.

### 2.1.2. Actualisation : Note de Conjoncture de mars 2012 de l'INSEE

De la Note de Conjoncture de mars 2012 de l'INSEE on tire le tableau 2 analogue, concernant les données des années 2010 et 2011 et les prévisions des deux premiers semestres de 2012.

Tableau 2  
**Part de la rémunération salariale RS  
dans la valeur ajoutée au coût des facteurs VA  
des Sociétés non financières (SNF)**

	en %											
	2010				2011				2012			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
RS/VA	68,8	68,8	68,8	69,4	69,1	69,9	69,7	70,2	69,6	69,5		
Variation	-0,9	0,0	0,0	0,6	-0,3	0,6	-0,2	0,5	-0,6	-0,1		

Source : Note de Conjoncture de mars 2012, transcription Lasaire-éco

Rappelons que le niveau de la part salariale dans la valeur ajoutée fluctuait autour de 70,5% avant les chocs pétroliers. Ainsi, ce niveau a presque été atteint en fin d'année 2011, mais un léger repli vers 69,5% (soit 1 point de moins qu'avant les chocs pétroliers) est prévu pour mi-2012.

#### Commentaires interprétatifs.

- L'augmentation de la part salariale, qui, dans les données ci-dessus, accompagne la crise, est le résultat des enchaînements suivants : la demande est insuffisante par rapport aux capacités de production correspondant au capital productif et aux effectifs salariés en place ; cette insuffisance de la demande par rapport à l'offre se traduit par un concurrence accrue, donc par une pression à la baisse sur les prix, laquelle reste toutefois insuffisante pour empêcher une baisse des quantités vendues ; la productivité apparente du travail (quantités produites par heure travaillée) baisse -ou sa progression est freinée- ; les marges des entreprises sont réduites, autrement dit la part des profits dans la valeur ajoutée diminue ; « mécaniquement », la part des rémunérations salariales dans la valeur ajoutée augmente. C'est un effet de ce que les économistes appellent le « cycle de la productivité ».
- Lors d'un cycle économique normal, ce phénomène est réversible. Quand la reprise économique se manifeste, la production augmente de nouveau, le taux d'utilisation des capacités de productions se redresse, la productivité apparente du travail se rétablit, et la part salariale dans la valeur ajoutée annule sa poussée passagère. Les profits se reconstituent et permettent –s'ils sont utilisés à bon escient- de financer les investissements redevenus nécessaires.
- Encore faut-il qu'une politique économique contra-cyclique évite que l'insuffisance de la demande globale conjoncturelle ne se prolonge et ne se transforme en Dépression. Or, au sein de la zone euro, la politique monétaire de la Banque centrale européenne est –depuis l'origine de la crise- accommodante, mais les politiques budgétaires des Etats membres, après avoir été contra-cycliques<sup>48</sup> en 2008 et 2009, sont depuis lors polarisées vers un

<sup>48</sup> Quoique insuffisamment coordonnées, comme on l'a déjà dit.

- objectif prioritaire de désendettement, qui se traduit par une impulsion budgétaire négative : loin de prendre le relais de la demande privée défaillante, les politiques budgétaires contribuent à réduire la demande globale. Ce retournement de la politique budgétaire n'a pas épargné la France, même si elle a jusqu'ici été moins affectée que d'autres Etats membres, notamment grâce à la puissance des « stabilisateurs automatiques » que lui procure son niveau élevé de protection sociale.
- Dans ce contexte d'insuffisance non corrigée de la demande, il est inévitable que certaines entreprises fassent alors faillite. Les autres cherchent à rétablir leurs marges, souvent pour satisfaire leurs actionnaires (surtout celles qui sont cotées en bourse), plus rarement pour préparer l'avenir (recherche, voire investissements sinon de capacité, du moins de production de nouvelles gammes de produits) ; elles réduisent alors leur masse salariale (ou la freine) en pesant sur les salaires et/ou en réduisant leur main d'œuvre, provisoirement par recours au chômage technique, ou « structurellement », par réduction de leurs effectifs (retraites anticipées sans remplacement, licenciements). On reviendra plus loin sur la menace persistante en France de plans sociaux qui viseraient à « réduire les sureffectifs »
- Mais cette pression sur la masse salariale comprime encore la demande, aggrave le chômage, réduit le pouvoir de négociation des salariés et de leurs organisations représentatives. Ainsi se perpétue un cercle vicieux aux conséquences économiques et sociales dramatiques.
- En outre, l'augmentation du prix des hydrocarbures ajoute un élément de complexité et de fragilité. Selon la Note de Conjoncture de mars 2012, alors que « l'inflation sous-jacente » fluctue autour de 1,4% par an, l'indice des prix à la consommation y compris énergie atteint voire dépasse 2,5% par an ; « les salaires nominaux resteraient relativement dynamiques, dans le sillage de l'inflation ; les salaires réels seraient cependant quasiment stables ». Cette détérioration des « termes de l'échange » se traduit par une évolution de « l'indice des prix à la consommation » plus rapide que celle du « prix de la valeur ajoutée » ; il en résulte que, dans un tel cas, la ponction sur le pouvoir d'achat qui est ressentie par les salariés n'est pas captée par les profits des entreprises, si ce n'est par le profit des entreprises de production et de distribution d'hydrocarbures et par celui des pays producteurs.

## **2.2. Partage de la valeur ajoutée dans les pays partenaires**

### **2.2.1. Une première comparaison a été faite dans le Cahier précité « Salaires et crise ».**

- **Rapport Cotis<sup>49</sup> (13 mai 2009)**

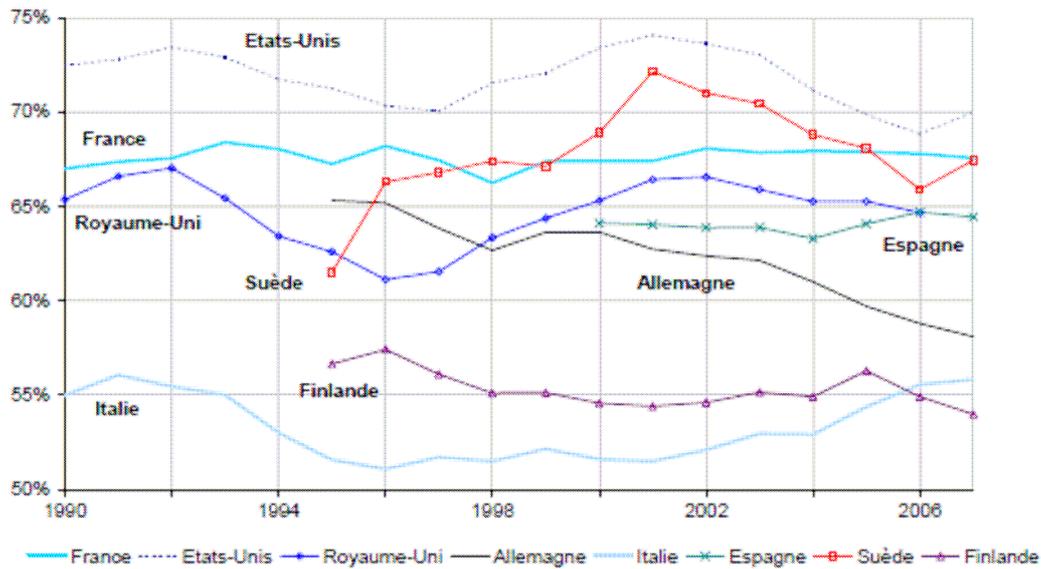
Nous en reprenons la figure ci-dessous. Elle montre notamment que, entre 1990 et 2007 (donc avant la crise), la part salariale dans la valeur ajoutée, relativement stable en France, a considérablement chuté dans d'autres pays.

Cette chute est particulièrement marquée en Allemagne, sous l'effet des lois Hartz qui, au cours du second mandat du Chancelier Schröder, ont eu pour résultat une forte segmentation du marché du travail et un creusement des inégalités, mais aussi sous l'effet de la stratégie des syndicats allemands qui, à l'époque, ont accepté un compromis entre modération salariale et sauvegarde de l'emploi.

---

<sup>49</sup> *Jam. Cit.*

Figure 1.10 : Comparaison internationale - Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée (au coût des facteurs) des sociétés non financières



Source : Insee pour la France, BEA pour les États-Unis, ONS (Blue Book 2008) pour le Royaume-Uni, OCDE pour les autres pays

- Dans le Cahier « salaires et crise », nous rappelions aussi la Note Lasaire « **Deux rapports sur les inégalités dans le Monde** » (Décembre 2008) de Jacques Freyssinet, commentant :
  - le rapport 2008 du BIT<sup>50</sup>, selon lequel, sur la période 1990-2005, la part des salaires dans le revenu national a diminué dans 51 des 73 pays étudiés, et a notamment perdu 9 points en moyenne dans les économies avancées ;
  - le rapport 2008 de l'OCDE<sup>51</sup>, selon lequel, au cours des 20 dernières années, les inégalités de revenu ont partout augmenté<sup>52</sup>, à cause principalement des inégalités de salaire, sous l'effet notamment des contrats précaires.

### 2.2.2. Actualisation des données

Entre 2007 et 2011, la part salariale dans la valeur ajoutée a évolué comme indiqué dans le tableau 3 ci-dessous, tiré d'« Alternatives économiques » (n° 312, avril 2012),

On notera qu'il s'agit ici de la valeur-ajoutée au prix du marché, non au coût des facteurs (voir encadré 2 ci-dessus). Cette différence de contenu explique les écarts de niveau par rapport aux données des paragraphes précédents. Mais les résultats en termes d'évolution entre 2007 et 2011 gardent tout leur sens.

<sup>50</sup> International Labour Organization, International Institute for Labour Studies, *World of Work Report*, 2008.

<sup>51</sup> OCDE, *Croissance des inégalités. Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, 2008

<sup>52</sup> Sauf en France, en Espagne et en Grèce.

Tableau 3  
Part salariale à prix de marché

Pays	Part salariale dans la VA en %		Ecart en points 2011-2007
	2007	2011	
France	56,8	58,7	1,9
Allemagne	55,1	57,9	2,8
Autriche	55,5	56,8	1,3
Pays-Bas	56,8	58,7	1,9
Belgique	59,6	61,3	1,7
Italie	53,7	55,1	1,4
Espagne	55,6	54,1	-1,5
Irlande	50,2	52,5	2,3
Finlande	53,7	57,1	3,4
Danemark	58,3	59,2	0,9
Suède	56,9	56,6	-0,3
Royaume-Uni	62,0	63,6	1,6
Portugal	57,2	58,2	1,0
Grèce	53,3	52,6	-0,7
Pologne	46,5	47,8	1,3
Hongrie	53,0	49,1	-3,9
Roumanie	56,6	54,3	-2,3
Bulgarie	46,1	49,3	3,2
Etats-Unis	60,6	59,1	-1,5

Source : Guillaume Duval, Alternatives économiques, n° 312, Avril 2012

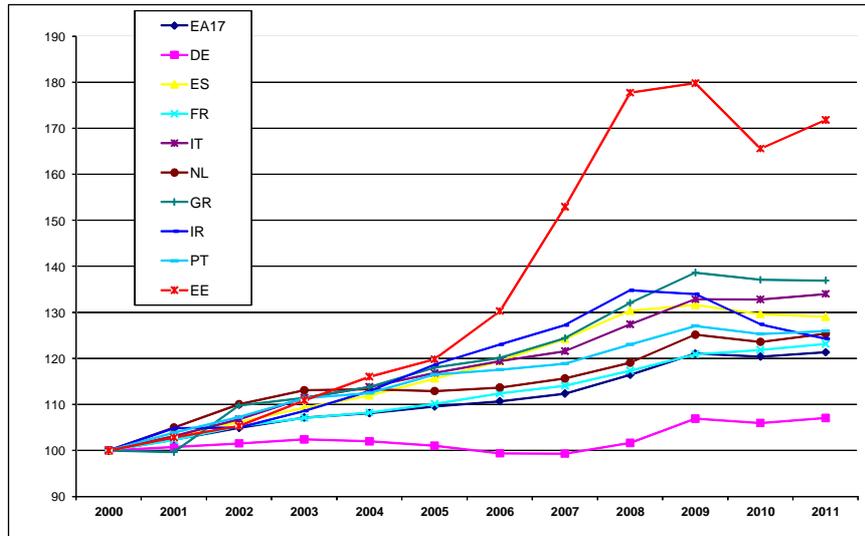
**Commentaire** : la part des salaires dans la valeur ajoutée a enregistré dans la plupart des pays de la zone euro une certaine augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée entre 2007 et 2011. Cette augmentation est sensiblement plus forte en Allemagne que dans les autres pays (à l'exception de la Finlande). Une minorité de pays ont enregistré en revanche une certaine diminution de la part salariale dans la valeur ajoutée ; le principal est les Etats-Unis, mais c'est aussi le cas en Espagne, en Grèce, en Roumanie et en Hongrie.

### 2.2.3. Rétrospective sur l'évolution comparée des coûts salariaux

De nombreux commentaires ont souligné que les salaires français ont évolué sur une décennie beaucoup plus rapidement que les salaires allemands. Un éclairage particulièrement instructif sur ce point a été apporté lors de la Biennale de Lasaire<sup>53</sup>, par la contribution de Véra Glassner (chercheur à l'ETUI), dont nous extrayons le graphique ci-dessous. Ce graphique retrace l'évolution entre les années 2000 et 2011, dans les Etats membres de la zone euro, du rapport entre le salaire nominal par salarié et le PIB en volume par personne employée, rapport assimilé au coût salarial par unité produite.

<sup>53</sup> Dixième Biennale de Lasaire, séminaire d'Athènes (4 novembre 2011).

## Index nominal ULC 2000-2011 (AMECO)



15

etui.

Nom. ULC: Ratio of compensation per employee to real GDP per person employed.  
 DE (Allemagne): Restraint development ULC due to continued wage restraint  
 IT, ES, IR, GR: dynamic growth before crisis  
 EE (Estonie): explosion nom. Compensation  
 Source : Vera Glassner, ETUI.

- **Avant la crise, c'est-à-dire entre 2000 et 2008**

On distingue clairement sur le graphique que, dans la plupart des pays de la zone euro, les évolutions ont été relativement voisines, mais que deux pays sont sortis du lot : l'Estonie en haut du graphique, l'Allemagne en bas. Ainsi, en moyenne dans la zone euro, l'indice est passé de 100 l'année 2000 à 120 l'année 2008, ce qui représente un taux annuel moyen de croissance de 2% par an<sup>54</sup>, parfaitement cohérent avec l'objectif d'inflation de 2% par an annoncé par la BCE. **La France se trouvait très légèrement au-dessous de cette moyenne.** L'Italie, l'Espagne, l'Irlande, la Grèce évoluaient à un rythme plus rapide, en 3% par an environ. Fait exception vers le haut l'Estonie, dont le coût salarial par unité produite s'est envolé entre 2005 et 2009 ; mais c'est un très petit pays. Bien plus lourde de conséquences pour la zone euro est l'exception vers le bas que constitue le premier Etat membre de la zone euro en termes de PIB, **l'Allemagne, dont les coûts salariaux par unité produite sont restés inchangés entre 2000 et 2008. Au cours de cette période, l'Allemagne avait donc amélioré sa compétitivité-prix de 20% par rapport à la France, mais davantage encore par rapport à tous les autres pays de la zone euro.** Si comportement atypique il y eut, ce ne fut donc pas le fait de la France, mais bien de l'Allemagne.

- **Depuis l'éclatement de la crise, c'est-à-dire entre 2008 et 2011**

Le graphique montre une certaine correction des tendances antérieures. La courbe de l'indice des coûts salariaux unitaires est plate en moyenne pour la zone euro, ainsi que pour l'Italie, l'Espagne, la Grèce (c'était avant les exigences de la Troïka !). La courbe de la France est

<sup>54</sup>  $1,21^{1/8} = 1,0203$

passée très légèrement au-dessus de la moyenne. La courbe de l'Irlande et plus encore celle de l'Estonie sont inclinées vers le bas. La courbe de l'Allemagne a monté de 6 à 7% en 2009 – probablement sous l'effet du « *Kurzarbeit*<sup>55</sup> » ; mais elle est restée horizontale en 2010 et 2011.

#### 2.2.4. Rétrospective sur l'évolution comparée de la balance des paiements courants

Si on considère la balance des paiements courants<sup>56</sup> de chaque pays, son évolution a été parallèle à celle des coûts salariaux par unité produite, comme l'indique le tableau 4 ci-après.

Tableau 4  
Balance des paiements courants  
En Md\$

Pays	En 2000	En 2008	En 2011
<b>Allemagne</b>	<b>-34,1</b>	<b>228,9</b>	<b>177,2</b>
Pays-Bas	7,9	37,2	65,9
Autriche	-1,4	20,2	12,7
Finlande	9,6	6,9	1,1
<b>France</b>	<b>19,3</b>	<b>-50,0</b>	<b>-63,2</b>
Italie	-5,7	-65,4	-79,1
Espagne	-23,0	-154,6	-60,2
Belgique	9,4	-8,0	-2,6
Irlande	0,1	-15,1	1,0
Portugal	-12,2	-31,9	-19,4
Grèce	-9,9	-51,2	-26,1

Source : Perspectives de l'OCDE, n° 90, novembre 2011

Les paiements courants de la France étaient en excédent l'année 2000. Ils étaient en déficit l'année 2008 et plus encore en 2011.

A l'inverse, Les paiements courants de l'Allemagne étaient en déficit l'année 2000. Ils ont atteint en 2008 un excédent considérable, qui s'est légèrement atténué depuis.

L'Italie, l'Espagne, la Belgique ont connu comme la France une forte détérioration de leurs paiements courants entre les années 2000 et 2008. Entre 2008 et 2011, le déficit s'est atténué en Espagne et en Belgique, mais il a continué à se creuser en Italie.

Les Pays-Bas, l'Autriche et la Finlande ont connu comme l'Allemagne une forte augmentation de leurs paiements courants entre les années 2000 et 2008. Entre 2008 et 2011, l'excédent s'est atténué en Autriche et en Finlande, mais il s'est accru aux Pays-Bas.

La concomitance entre l'évolution des coûts salariaux unitaires et l'évolution des balances des paiements courants est frappante. L'interprétation resterait cependant à élucider.

<sup>55</sup> Littéralement « travail court », forme de chômage partiel à très grande échelle (qui s'apparente à une forte réduction conjoncturelle du temps de travail) par lequel les entreprises allemandes ont gardé leurs salariés pendant la crise et on pu redémarrer très rapidement lors de la reprise économique de 2010.

<sup>56</sup> Balance globale du pays avec tous les autres pays du monde, portant sur les échanges commerciaux (biens et services), plus les transferts courants (dons, aides), plus les revenus (salaires, intérêts, dividendes).

- La compétitivité-prix joue vraisemblablement un rôle dans le fort dynamisme des quantités que l'Allemagne exporte, dans le faible dynamisme des quantités qu'elle importe, donc dans la réduction de son taux de chômage.
- Mais plutôt que dans la compétitivité-prix<sup>57</sup>, c'est probablement dans d'autres causes qu'il faut rechercher l'origine du développement de la balance des paiements courants allemande : présence active sur les marchés mondiaux les plus dynamiques, spécialisation des produits, qualité et montée en gamme, et relations sociales : la modération salariale a permis une amélioration des marges qui ont été utilisées pour financer la recherche-développement (elle a par ailleurs permis d'amortir le choc de la crise sans dégâts pour l'appareil de production allemand).

## 2.3. Quelles perspectives pour 2012 et 2013 ?

Les mouvements des salaires et des échanges retracés ci-dessus risquent cependant de connaître à l'avenir des évolutions nettement différentes, compte tenu de la crise de la dette au sein de la zone euro et des politiques d'austérité et de « réformes structurelles » adoptées jusqu'ici prétendant y faire face.

### 2.3.1. Perspectives d'évolutions des salaires et des prix

- Les partenaires de la France au sein de la zone euro connaissent des évolutions très contrastées.
- **D'un côté, les salaires augmentent en Allemagne<sup>58</sup>.** C'est une nouvelle réjouissante, même s'il faut rester prudent sur le degré de diffusion de ces augmentations compte tenu du mouvement tendanciel de désaffiliation des entreprises par rapport aux accords de branches. Les syndicats allemands ont désormais adopté une stratégie de participation à la bonne santé économique du pays. Ils ont conscience<sup>59</sup> du caractère non soutenable de la baisse de la part salariale dans la valeur ajoutée enregistrée depuis une dizaine d'année et du développement de la précarité en Allemagne, ainsi que des déséquilibres commerciaux excessifs au sein de la zone euro. Un salaire minimum obligatoire est mis progressivement en place dans certaines branches à très bas salaires. Les responsables politiques allemands eux-mêmes se montrent compréhensifs à l'égard de ces augmentations salariales. Tout cela est une des clés d'un nécessaire rééquilibrage interne à la zone euro.
- **Mais à l'opposé, les salaires sont en voie de réduction au Sud.** Car si l'Allemagne pratique sans le dire et avec une certaine prudence une démarche de « réévaluation interne », c'est en revanche désormais au grand jour et avec la plus grande brutalité que la Troïka, avec la bénédiction et les encouragements du Conseil européen, impose des « **dévaluations internes** » aux Etats membres en difficulté, successivement la Grèce, l'Irlande, le Portugal, l'Espagne, l'Italie (et demain la France ?). Au menu, d'une part une austérité budgétaire d'autant plus dévastatrice pour la croissance qu'elle fixe des objectifs

<sup>57</sup> On pourra trouver en annexe 2 un rappel du « théorème des élasticités critiques ».

<sup>58</sup> « Début avril 2012, le syndicat Ver.Di a obtenu une augmentation de salaire de 6,3% sur deux ans (mars 2012-mars 2014) pour les deux millions de fonctionnaires travaillant soit pour l'Etat fédéral, soit dans les collectivités territoriales. De son côté IG Métal réclame 6,5% d'augmentation de salaire sur 12 mois, ainsi que différents engagements concernant la formation des jeunes et la consultation des représentants du personnel avant de recourir au travail intérimaire ». Des primes considérables (non incorporées dans les salaires de base) ont été accordés à leurs salariés par les grands constructeurs automobiles allemands. Le Monde, 29 avril 2012.

<sup>59</sup> Source : séminaires Lasaire-Friedrich Ebert Stiftung de 2011.

- en termes de pourcentage du PIB nominal, ce qui fait entrer dans une spirale dépressive incontrôlable (voir Cahier Lasaire n° 45 « Ombres et périls du Traité Merkel-Sarkozy ») ; et d'autre part (voir la Note n°1 précitée « Les réformes du marché du travail »), des réductions de salaire minimum, des baisses de salaires dans la fonction publique, l'allongement de la durée annuelle de travail sans augmentation de salaire, le démantèlement des conventions collectives de branche, , un détricotage du droit du travail, des atteintes caractérisées à la protection sociale (ces stabilisateurs automatiques qui avaient pourtant été salués comme ayant permis de limiter la casse au plus gros de la crise financière). Certes, de ces diminutions directes ou indirectes des coûts salariaux il est attendu une diminution des prix de production devant permettre de rétablir la compétitivité-prix, et ainsi de favoriser la croissance par plus d'exportations et moins d'importations ; mais cette baisse virtuelle des prix risque fort de prendre « un certain temps » et d'être précédée par une implosion de la demande interne. C'est bien ce que l'on constate dans les plus récentes prévisions macroéconomiques pour 2012 : Italie : -1,9%, Espagne : -1,6%, etc. (voir plus loin tableau 5). Il est fort à redouter que l'année 2013 ne soit guère plus engageante.

### 2.3.2. La France entre Nord et Sud

Ainsi les salaires se montrent (relativement) dynamiques dans les pays situés au Nord de la France, en tout cas en Allemagne, mais en berne dans les Pays situés au Sud.

#### ➤ De l'augmentation des salaires allemands que peut-on attendre ?

- A court terme, en Allemagne, les marges des entreprises ne devraient pas augmenter dans les mêmes proportions que les salaires ; donc les prix de production devraient augmenter à un rythme plus faible que les salaires ; de sorte que chaque unité salariale devrait bénéficier d'un pouvoir d'achat plus élevé, et l'utiliser (presque en totalité) pour augmenter sa consommation, contribuant ainsi à renforcer la demande globale intérieure. L'augmentation du salaire unitaire pourrait en revanche diminuer l'offre rentable des entreprises allemandes. Mais en situation de chômage par insuffisance de la demande globale, le premier effet devrait dominer le second. Au total, le volume de la consommation des ménages allemands devrait augmenter, y compris la part de cette consommation qui est importée, et en son sein la part importée de France. A cet effet volume positif de la demande intérieure allemande devrait s'ajouter un effet prix relatifs (ou « compétitivité-prix ») favorable, si les salaires allemands augmentent plus que les salaires français ; en effet, les prix des produits allemands augmentant alors plus vite que les prix des produits français, il devrait en résulter une diminution des quantités de produits allemands importées par la France et une augmentation des quantités de produits français exportés vers l'Allemagne<sup>60</sup>.
- A plus long terme, la question est de savoir si, en Allemagne, les entreprises rétabliront leur taux de marge, auquel cas les prix augmenteraient finalement dans la même proportion que les salaires ; ce qui effacerait les gains de pouvoir d'achat des salariés, donc l'augmentation de la demande intérieure. Mais l'effet prix relatif subsisterait et il serait même amplifié, jouant en faveur des quantités de produits français exportés vers l'Allemagne et au détriment des quantités de produits allemands importés par la France.

---

<sup>60</sup> L'impact sur la balance commerciale est plus incertain. Pour plus de justifications, voir annexe 1 à la présente Note.

- **Le phénomène est malheureusement symétrique vis-à-vis des pays qui mettent en œuvre des diminutions directes ou indirectes de salaire**, comme l'Espagne et l'Italie, et plus encore la Grèce, le Portugal, l'Irlande.
  - A court terme, dans chacun de ces pays les marges des entreprises ne devraient pas baisser dans les mêmes proportions que les salaires ; donc les prix de production devraient baisser à un rythme plus faible que les salaires ; de sorte que le pouvoir d'achat des ménages devrait se contracter. Cela devait entraîner une compression du volume de la consommation des ménages, donc du volume des importations du pays, et parmi elles des importations en provenance de France. A cet effet volume négatif de la demande du pays devrait s'ajouter un effet prix relatifs (ou « compétitivité-prix ») amplificateur, qui contribuerait d'une part à diminuer le volume de nos exportations vers ce pays, d'autre part à augmenter le volume de nos importations provenant de ce pays<sup>61</sup>.
  - A plus long terme, la question est de savoir si dans le pays les entreprises modèreront leur taux de marge, auquel cas les prix ralentiraient finalement dans la même proportion que les salaires ; ce qui effacerait les pertes de pouvoir d'achat, donc la contraction de la demande intérieure. Mais l'effet prix relatif subsisterait et il serait même amplifié, poussant à la baisse le volume de nos exportations vers ce pays et à la hausse le volume de nos importations en provenance de ce pays.
  
- **Quelle va être pour la France la résultante de ces effets en sens contraire ?**
  - Pour s'en faire une idée, rappelons l'importante comparée des principaux Etats membres de la zone euro dans les exportations et les importations de la France. Les données les plus récentes disponibles (tableau 5 ci-dessous) sont les données douanières<sup>62</sup> relatives à l'année 2010, mais malgré les évolutions qui ont pu se produire depuis, elles peuvent être considérées comme significatives.
  - Il apparaît que nos exportations vont, par ordre décroissant, vers l'Allemagne, l'Italie, la Belgique, l'Espagne et les Pays-Bas, et que nos importations proviennent par ordre décroissant d'Allemagne, de Belgique, d'Italie, d'Espagne et des Pays Bas. On notera que le solde douanier de la France est négatif de 68,9 Md€ au total, et de 34,4 md€ (exactement la moitié) avec la zone euro.

---

<sup>61</sup> L'impact sur la balance commerciale est plus incertain. Pour plus de justifications, voir annexe 1 à la présente Note.

<sup>62</sup> Les importations sont comptabilisées CAF (y compris « coûts, assurances, fret »), tandis que les exportations sont comptabilisées FOB (« franco à bord »).

Tableau 5  
Exportations (FAB) et importations (CAF) de la France en 2010

en milliard d'euros

Pays	Exportations (1)	Importations (2)	Solde
<b>Allemagne</b>	<b>62,9</b>	<b>79,1</b>	<b>-16,2</b>
Pays-Bas	16,2	19,3	-3,1
Autriche	3,4	4,5	-1,1
Finlande	1,9	2,2	-0,4
Italie	31,5	34,8	-3,3
Espagne	29,0	28,3	0,7
Belgique	29,2	35,9	-6,7
Irlande	6,9	5,9	-3,8
Portugal	4,2	4,3	-0,1
Grèce	2,7	0,6	2,1
<b>Zone euro</b>	<b>196,6</b>	<b>226,2</b>	<b>-34,4</b>
<b>Union européenne</b>	<b>237,7</b>	<b>269,0</b>	<b>-31,3</b>
<b>Total monde</b>	<b>388,0</b>	<b>456,9</b>	<b>-68,9</b>

Source : direction générale des Douanes et Droits indirects. (1) Biens FAB (franco à bord) ; (2) biens Caf (coûts, assurances, fret)

- Il est loisible de parcourir un à un les Etats membres de la zone euro. Pour simplifier, nous proposons de les regrouper (voir [tableau 6](#) ci-dessous), en prenant comme critère le solde de la balance des paiements courants de chaque pays avec l'ensemble de tous ses partenaires dans le monde (et pas seulement avec la France)<sup>63</sup>. Considérons un premier groupe de pays dont la balance globale des paiements courants est excédentaire : il comprend l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche, la Finlande. Considérons un deuxième groupe comprenant nos principaux partenaires dont la balance globale des paiements courants est déficitaire : Italie, Espagne, Belgique. Il apparaît alors que nous exportons légèrement moins vers le premier bloc (84,3 Md€) que vers le deuxième (89,7 Md€) et qu'au contraire, nous importons légèrement plus du premier bloc (105 Md€) que du deuxième (99 Md€). Si on additionne imports et exports pour avoir une idée de l'intensité globale des échanges commerciaux, les deux blocs représentent des montants très proches : 189,3 Md€ pour le premier, 188,7 Md€ pour le deuxième. Si on considère en outre les trois « petits » Etats membres de la zone euro qui ont été les premiers en difficulté, et si on les regroupe en un troisième bloc, on voit que nous exportons vers eux 9Md€ et que nous importons 10,8Md€, soit un montant global des échanges de 19,8 Md€, environ 10% du premier ou du deuxième bloc.

Tableau 6  
Exportations (FAB) et importations (CAF) de la France en 2010

En Mds €

Pays	Exportations (1)	Importations (2)	Solde : (1)-(2)	Total : (1)+(2)
Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Finlande	84,3	105,0	-20,7	189,3
Italie, Espagne, Belgique	89,7	99,0	-9,3	188,7
Irlande, Portugal, Grèce	9,0	10,8	-1,8	19,8

Source : idem.

<sup>63</sup> Rappel : ces balances des paiements sont indiquées au [tableau 4](#) ci-dessus.

- Au total, il est frappant que nos échanges douaniers<sup>64</sup> soient déficitaires avec chacun de ces trois blocs. Mais surtout, **la somme des blocs des pays qui -contraints et forcés- mettent en œuvre des politiques de « dévaluation interne », pèsent un peu plus dans nos échanges que les pays « en bonne santé », qui mettent –non sans précaution –en œuvre des politiques de « réévaluation interne » ou devraient logiquement le faire.**
- **Esquisse de problématique.** L'analyse qui précède paraît suggérer la problématique suivante :
  - En l'état actuel des politiques macroéconomiques et sociales au sein de la zone euro, les salaires devraient suivre en France **une évolution intermédiaire** entre celle des salaires du Nord et celle des salaires du Sud, afin que la compétitivité qui sera regagnée sur le Nord compense (au moins) la compétitivité qui sera perdue au Sud.
  - Mais au-delà de cette simple adaptation défensive à l'état des choses, une réelle **concertation des politiques économiques et sociales, y compris salariales**, au sein de la zone euro, pourrait changer la donne, jeter les bases d'une **méthode réellement coopérative** et ouvrir une porte de **sortie vers le haut** (y compris un rétablissement de la part salariale dans la valeur ajoutée<sup>65</sup>, au sein de la zone euro, condition -selon Lasaire- pour retrouver un chemin de croissance équilibrée).

### 2.3.3. Perspectives d'évolution de l'emploi, en lien avec la croissance économique

Selon la Note de conjoncture de mars 2012, « au premier semestre 2012, dans les secteurs marchands, 49 000 emplois seraient supprimés (après 54 000 au second semestre 2011) ; dans les secteurs non marchands, 33 000 emplois seraient créés ; au total, les pertes d'emploi se poursuivraient, mais elles seraient moins nombreuses qu'au second semestre 2011 (-18000 après - 70000)». « A mi-2012, le taux de chômage au sens du BIT s'élèverait à 9,7% (10,1% y compris Dom), après 9,6% (resp.10, 0%) à la fin 2011 ».

Cependant ces projections d'emploi et de chômage ont été faites **avant** la révision des prévisions de croissance des différents Etats membres de la zone euro, qui ont toutes été revues à la baisse. Le tableau 7 donne les prévisions de croissance publiées par le FMI le 17 avril 2012 pour les pays cités.

<sup>64</sup> CAF-FOB il est vrai, comme on l'a déjà dit.

<sup>65</sup> Un taux d'augmentation du salaire (toutes cotisations sociales comprises) supérieur au taux d'augmentation de la rémunération du capital entraîne une augmentation de la part salariale dans la valeur ajoutée si -et seulement si- la combinaison des facteurs de production (c'est-à-dire le capital productif par salarié) est peu impactée par cette évolution du coût relatif de ces facteurs ; en termes plus techniques : si et seulement si « l'élasticité de substitution » est inférieure à 1 (pour plus de détail, voir annexe 2 à la présente Note). On a tout lieu de penser que cette condition est réalisée à court terme. A plus long terme, l'élasticité augmente, au fur et à mesure que les « générations de capital » les plus récentes remplacent les plus anciennes ; la question de savoir si l'élasticité reste inférieure à 1 ou tend vers 1 est un sujet de débat entre les économistes.

Tableau 7  
Prévisions de croissance du PIB réel

Pays	En% par an		
	Année 2011	Année 2012	Année 2013
<b>Allemagne</b>	<b>3,1</b>	<b>0,6</b>	<b>1,5</b>
Pays-Bas	1,3	-0,5	0,8
Autriche	3,1	0,9	1,8
Finlande	2,9	0,6	1,8
<b>France</b>	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>
Italie	0,4	-1,9	-0,3
Espagne	0,7	-1,8	0,1
Belgique	1,9	0,0	0,8
Irlande	0,7	0,5	2,0
Portugal	-1,5	-3,3	0,3
Grèce	-6,9	-4,7	0,0
<b>Zone euro</b>	<b>1,4</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,9</b>
<b>Total économies avancées</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>	<b>2,0</b>
<b>Monde</b>	<b>3,9</b>	<b>3,5</b>	<b>4,1</b>

Source : FMI, World Economic Outlook, avril 2012

- **L'année 2012, selon le FMI, serait très sombre pour la zone euro<sup>66</sup>.**

Le PIB reculerait lourdement en Grèce, mais aussi au Portugal, en Espagne, en Italie, et même aux Pays-Bas ; il serait stable en Belgique ; il progresserait à peine en Allemagne et en France, ainsi qu'en Autriche, Finlande et Irlande. La réalité semble encore pire que ces prévisions pourtant très récentes. Les Echos du 26 avril 2012 soulignent que neuf économies européennes seraient actuellement en récession : sept dans la zone euro : Italie, Espagne, Pays-Bas, Belgique, Irlande, Portugal, Grèce ; deux hors zone euro : Royaume-Uni et Danemark. Le taux de croissance trimestriel de l'Allemagne serait quasi-nul.

**Il existe donc un risque sérieux que la France connaisse en 2012 une croissance inférieure au taux de 0,5% prévu par le FMI, et qui est aussi celui pris en compte dans le programme de François Hollande.**

Dans ces conditions, la situation de l'emploi en France risque fort de s'aggraver en 2012. D'autant plus que, comme on l'a vu (cf § 1.2.1), si la croissance reste atone, les entreprises dont le taux de marge a baissé vont vraisemblablement réduire leur main d'œuvre pour se séparer –au lendemain des élections présidentielles ou législatives- de ce qu'elles considèrent comme des sureffectifs<sup>67</sup>.

- **Des prévisions de croissance de 2013 surestimées ?**

Les prévisions du FMI pour 2013 tablent pour la zone euro dans son ensemble à une croissance de 0,9%. Or ces prévisions risquent fort d'être surestimées si les dispositions décidées par les chefs d'Etat et de gouvernement de la zone euro étaient mise en oeuvre, tant en matière de super-austérité budgétaire inscrite dans le « Traité de Stabilité, de Coordination et de Convergence » actuellement soumis à ratification, qu'en matière de « réformes

<sup>66</sup> Comme on l'a déjà dit plus haut.

<sup>67</sup> Voir notamment «Le Monde du 20 avril 2012 : « Le chômage, bombe à retardement de l'élection : des syndicalistes et des économistes s'attendent à une aggravation de la situation de l'emploi après le 6 mai ».

structurelles » visant à «flexibiliser le marché du travail », à « désindexer les salaires », à ramener toutes les négociations collectives au niveau de l'entreprise. Certes, l'idée d'un « Pacte de croissance » fait son chemin dans les discours<sup>68</sup>, mais elle paraît très rhétorique, si ce Pacte devait consister en « mesures structurelles » pour favoriser la flexibilité des marchés, à l'exclusion de tout soutien à l'activité économique. On peut même craindre que la flexibilisation du marché du travail dans un contexte d'insuffisance de la demande globale soit extrêmement « procyclique », en provoquant une contraction supplémentaire de la masse salariale.... au moment même où il faudrait l'augmenter.

En l'état, selon le FMI la croissance de la France en 2013 serait de 1%, en net retrait par rapport à l'hypothèse de 1,75% prise en compte dans le programme de François Hollande. Or une moindre croissance aurait pour corollaire un moindre emploi et un chômage plus élevé.

#### **2.3.4. « L'emploi, au centre des préoccupations des Français »**

Selon un récent sondage *Viavoice*, relaté dans les Echos du 26 avril 2012, l'emploi est placé en tête des préoccupations des Français par 31% des personnes interrogées. Viennent ensuite le pouvoir d'achat (21%), la dette et le déficit public (11%), la santé publique (6%), la sécurité (5%), l'environnement (4%), l'enseignement (4%), etc.

Cet ordre de priorité paraît concorder avec celui qui est envisagé pour « le *lancement des principaux chantiers sociaux du quinquennat lors de la Conférence nationale pour la croissance et l'emploi de mi-juillet : politique de l'emploi et de la formation (priorités : emploi des jeunes et des seniors, encadrement des licenciements boursiers, sécurisation des parcours, lutte contre la précarité, égalité sociale et professionnelle), qualité du travail, pouvoir d'achat et politique salariale, sécurisation des retraites* »<sup>69</sup>.

##### **• Esquisse de problématique**

- La diminution de l'emploi et la hausse du chômage apparaissent comme des menaces redoutables qui vont probablement encore s'accroître dès le lendemain des élections présidentielles. Enrayer ces menaces puis redresser la situation de l'emploi et faire reculer le chômage apparaissent dès lors comme un enjeu primordial de la Conférence nationale pour la croissance et l'emploi. A cet égard, les mesures en faveur de l'emploi des jeunes les plus défavorisés et des seniors devraient être discutées en vue d'une mise en œuvre aussi rapide que possible. Il devrait en aller de même pour les mesures évitant les licenciements économiques et la multiplication éventuelle de plans sociaux et pour des mesures de maintien du contrat de travail qui ont fait la preuve de leur efficacité en Allemagne, pour passer le cap d'une conjoncture très déprimée.
- Dans ce contexte, la question salariale pourrait être abordée sous l'angle de l'augmentation de la masse salariale, en cherchant l'équilibre le plus souhaitable entre augmentation des effectifs salariés et augmentation du salaire unitaire.
- Pour autant, au-delà de la résistance aux menaces sur l'emploi et les salaires, il reste essentiel de trouver le chemin d'un autre compromis au sein de la zone euro –et de l'union européenne tout entière-, pour une relance de la croissance économique et pour -non pas un démantèlement- mais au contraire un renouveau des relations sociales.

---

<sup>68</sup> Audition de Mario Draghi (Président de la BCE) devant le Parlement de Bruxelles le 25 avril 2012 ; et commentaires d'Angela Merkel.

<sup>69</sup> François Hollande, « Première année du changement »

- A cet égard, il apparaît fondamental, en France comme dans de nombreux autres pays, d'établir au sein des entreprises un meilleur équilibre entre le pouvoir des actionnaires actuellement hégémonique, et celui des représentants des salariés.

\* \* \* \* \*

## ANNEXES

**Ces deux annexes ne sont pas indispensables à la lecture de la Note.**

Elles ont un caractère technique.

Elles sont jointes seulement pour rappeler que les évolutions des salaires et plus généralement des prix ont sur les quantités un impact plus ou moins fort (selon la valeur des « élasticités »), dont il convient de tenir compte pour apprécier l'évolution des montants (qui sont le produit des prix par les quantités).

**Annexe 1. Echanges commerciaux entre la France et l'Allemagne et élasticités-prix.**

**Annexe 2. Prix relatif du travail et du capital, part salariale dans la valeur ajoutée, prix du produit, pouvoir d'achat.**



## Annexe 1

### Echanges commerciaux entre la France et l'Allemagne et élasticités-prix

Appelons  $M$  le montant en euros des importations françaises en provenance d'Allemagne et  $X$  le montant en euros des exportations françaises vers l'Allemagne. Le déficit commercial français vis-à-vis de l'Allemagne est donc :  $D = M - X$ .

Supposons à titre illustratif que les prix des produits allemands augmentent de 1% et que les prix des produits français restent stables (ces prix sont les uns et les autres exprimés en euros). Supposons que, en conséquence, les quantités des produits allemands importées par France diminuent de  $e_M$  % et que les quantités de produits français exportées vers l'Allemagne augmentent de  $e_X$  %. Une hypothèse de bon sens est que ces deux « élasticités-prix »  $e_M$  et  $e_X$  sont **positives**.

- **Un effet doublement favorable à la production, donc à l'emploi, en France.**

Des hypothèses ci-dessus il résulte que :

- d'une part, la France exporterait vers l'Allemagne des quantités plus grandes, ce qui serait favorable à la production, donc à l'emploi, en France ;
- d'autre part, la France importerait d'Allemagne des quantités moins grandes, ce qui -pour autant que les consommations équivalentes se tourneraient vers des produits français- serait aussi favorable à la production, donc à l'emploi, en France.

- **L'impact sur la balance commerciale française est cependant plus incertain.**

En effet :

- les recettes françaises (produit des prix par les quantités) d'exportation vers l'Allemagne *augmenteraient* :  $\Delta X = e_X \cdot X$
- mais les dépenses françaises d'importation (produit des prix par les quantités) en provenance d'Allemagne enregistraient une variation  $\Delta M = (1 - e_M) \cdot M$  ; or cette variation serait *positive* si (et seulement si)  $e_M < 1$ , c'est-à-dire si les quantités importées d'Allemagne par la France baissaient d'un pourcentage inférieur au pourcentage d'augmentation des prix allemands ; si tel était le cas, alors les dépenses d'importations françaises *augmenteraient* elles aussi ;
- au total le déficit commercial de la France vis-à-vis de l'Allemagne subirait la variation suivante :  $\Delta D = \Delta M - \Delta X$  soit :  $\Delta D = (1 - e_M) \cdot M - e_X \cdot X$

Cet impact serait donc une *diminution* du déficit commercial de la France vis-à-vis de l'Allemagne si et seulement si :

$$e_M + e_X \cdot \frac{X}{M} > 1$$

Pour déterminer le sens de variation du solde de la balance commerciale entre la France et l'Allemagne, il faudrait donc disposer d'une estimation fiable des élasticités-prix des échanges commerciaux entre les deux pays.

## Annexe 2

### Prix relatif du travail et du capital, part salariale dans la valeur ajoutée, prix du produit pouvoir d'achat

#### Notations

$L$	quantité de travail (nombre annuel moyen de salariés)
$K$	capital productif (terres, infrastructures, bâtiments, machines, etc.)
$\frac{K}{L}$	capital productif par salarié, indicateur de la combinaison des facteurs de production
$w$	salaire unitaire <sup>70</sup> (toutes cotisations comprises)
$c$	coût d'usage d'une unité de capital <sup>71</sup>
$\frac{w}{c}$	salaire rapporté au coût d'usage du capital, indicateur du coût relatif des facteurs
$\sigma$	élasticité de substitution entre les facteurs de production (nombre positif)
$MS$	masse salariale
$EBE$	excédent brut d'exploitation
$VA$	valeur ajoutée
$p$	prix unitaire du bien produit (plus précisément, prix de la valeur ajoutée <sup>72</sup> )

#### Relations comptables

$$MS = w \cdot L \quad (1)$$

$$EBE = c \cdot K \quad (2)$$

$$VA = MS + EBE \quad (3)$$

#### Modélisation répandue<sup>73</sup>

- **Relation entre la combinaison des facteurs de production et leurs coûts relatifs**

Le capital productif par salarié est (plus ou moins) sensible à l'évolution du salaire rapporté au coût d'usage du capital, ce que l'on écrit sous la forme :

$$\frac{K}{L} = \frac{B}{A} \cdot \left( \frac{w}{c} \right)^\sigma \quad (4)$$

---

<sup>70</sup> Salaire annuel moyen par salarié.

<sup>71</sup> Ce coût d'usage comprend notamment l'amortissement annuel du capital physique et la rémunération du capital financier investi ; cette rémunération du capital financier dépend à la fois de la rémunération exigée par les actionnaires et du taux d'intérêt payé sur les emprunts (voir les travaux d'Edmond Malinvaud).

<sup>72</sup> Le prix à la production fait intervenir, en sus du prix à la valeur ajoutée, le coût des consommations intermédiaires.

<sup>73</sup> Cette formalisation est d'usage répandu en microéconomie, mais aussi en macroéconomie. Bien entendu, elle n'est pas pour autant incontestable, comme nous avons souvent eu l'occasion de le signaler à Lasaire. Une des critiques incisives est celle de la nature même et de la détermination du capital productif (voir notamment les travaux de Joan Robinson).

$A$  et  $B$  sont deux constantes positives (qui dépendent du secteur productif considéré).

**Interprétation de l'élasticité de substitution  $\sigma$**  : si le salaire rapporté au coût d'usage du capital augmente<sup>74</sup> de 1%, alors le capital par salarié augmente de  $\sigma$  %.

On considère en général que l'élasticité de substitution  $\sigma$  :

- est faible, voire nulle, à court terme ;
- augmente progressivement, au fur et à mesure du remplacement des « générations de capital productif » les plus anciennes par les plus récentes ; la question de savoir si elle reste inférieure à 1 ou tend vers 1 est un sujet de débat entre les économistes.

• **Relation entre la part salariale dans la valeur ajoutée et le salaire rapporté au coût d'usage du capital**

On montre que la part salariale dans la valeur ajoutée et le salaire rapporté au coût d'usage du capital varient dans le même sens<sup>75</sup> si et seulement si l'élasticité de substitution est inférieure à 1

➤ **Preuve**

Pour que  $\frac{MS}{VA}$  augmente, il faut et il suffit que son inverse  $\frac{VA}{MS}$  diminue.

Compte tenu des relations comptables (1) et (3), on a :

$$\frac{VA}{MS} = \frac{MS + EBE}{MS} \text{ ce qui s'écrit : } \frac{VA}{MS} = 1 + \frac{EBE}{MS} \quad (5)$$

Donc, pour que  $\frac{VA}{MS}$  diminue, il faut et il suffit que le rapport  $\frac{EBE}{MS}$  diminue.

Compte tenu des relations comptables (1) et (2), le rapport  $\frac{EBE}{MS}$  est égal à :

$$\frac{EBE}{MS} = \frac{c \cdot K}{w \cdot L} \text{ ce qui, compte tenu de la relation (4), donne : } \frac{EBE}{MS} = \frac{B}{A} \cdot \left( \frac{w}{c} \right)^{\sigma-1} \quad (6)$$

Lorsque le salaire rapporté au coût d'usage du capital  $\frac{w}{c}$  augmente, pour que le rapport  $\frac{EBE}{MS}$  diminue, il faut et il suffit que l'élasticité de substitution  $\sigma$  soit inférieure à 1. *CQFD.*

• **Prix unitaire du bien produit** (précisément du prix à la valeur-ajoutée<sup>76</sup>)

<sup>74</sup> Par exemple, cas où le salaire augmenterait en euros de 1% et où le coût d'usage du capital resterait inchangé en euros.

<sup>75</sup> Autrement dit : la part salariale augmente si le salaire rapporté au coût d'usage du capital augmente ; la part salariale diminue si le salaire rapporté au coût d'usage du capital diminue.

<sup>76</sup> Le prix à la production fait intervenir, en sus du prix à la valeur ajoutée, le coût des consommations intermédiaires.

Moyennant un ensemble d'hypothèses<sup>77</sup>, la théorie néo-classique aboutit à la relation suivante entre le prix du produit et le prix des facteurs de production capital et travail :

$$p = \left[ A \cdot w^{1-\sigma} + B \cdot c^{1-\sigma} \right]^{\frac{1}{1-\sigma}} \quad (7)$$

• **Pouvoir d'achat du salaire unitaire**  $\frac{w}{p}$

**Nota :** le salaire rapporté au prix du bien produit peut s'interpréter comme représentatif du pouvoir d'achat, sous les réserves suivantes :

- ce ratio est à considérer à l'échelle macroéconomique<sup>78</sup> du pays ;
- de plus, il s'agit du pouvoir d'achat par rapport aux biens produits nationalement et non par rapport au panier des biens consommés, dont une part est importée.

On montre dans ces conditions que **le pouvoir d'achat du salaire augmente lorsque le salaire augmente, si et seulement si le salaire rapporté au coût d'usage du capital augmente.**

**Preuve :** pour que le pouvoir d'achat  $\frac{w}{p}$  augmente, il faut et il suffit que son inverse

$\frac{p}{w}$  diminue.

Or compte tenu de (7) : 
$$\frac{p}{w} = \left[ A + B \cdot \left( \frac{c}{w} \right)^{1-\sigma} \right]^{\frac{1}{1-\sigma}} \quad (8)$$

Le second membre de (8) est une fonction croissante du rapport  $\frac{c}{w}$ , donc une fonction

décroissante du rapport  $\frac{w}{c}$  CQFD

**Conclusion :** augmenter les salaires augmente le pouvoir d'achat si et seulement si le coût d'usage du capital n'augmente pas ou augmente dans ces proportions moindres.

\* \* \* \* \*

---

<sup>77</sup> Ces hypothèses « idéalisent » beaucoup la réalité : fonction de production à rendement constant et à élasticité de substitution constante ; producteur cherchant à maximiser son profit ; information parfaite ; concurrence parfaite ; marchés à l'équilibre ; etc.

<sup>78</sup> Et non pas entreprise par entreprise, ni même branche par branche.

**Note n°3.**  
**Les accords d'entreprise compétitivité-emploi :**  
**En attendant la reprise des négociations**

Les négociations interprofessionnelles sur les accords compétitivité-emploi, qui ont été ouvertes en février 2012, obligent les acteurs sociaux à expliciter un ensemble d'enjeux interdépendants jusqu'alors sous-estimés ou traités de manière isolée. En rappelant d'abord quelques antécédents aux débats actuels, nous précisons ensuite la nature des questions centrales soulevées par la négociation avant d'en décrire les premières étapes.

**1. Les antécédents**

Trois séries d'évènements indépendants, dont le second a joué un rôle primordial, ont contribué à définir le cadre des négociations.

***1.1 Le document paritaire « Approche de la compétitivité française » (juin 2011)***

Suite à l'Agenda social pour 2009, fixé le 9 avril 2009 par le 1<sup>er</sup> Ministre, les organisations patronales et syndicales adoptent le 27 mai leur programme de travail qui comprend, parmi d'autres thèmes, une délibération sociale sur « la politique industrielle et économique ». La première réunion a lieu le 23 décembre 2009. Dans ce cadre, un document « Approche de la compétitivité française » est élaboré entre avril 2010 et mai 2011 par un groupe de travail auquel ne participe pas la CGT. Approuvé d'une part, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, d'autre part, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC (donc sans la signature de la CGT-FO) le document est rendu public en juin 2011.

Rédigé dans un style très général, le texte contient une analyse des « principaux déterminants de la compétitivité » qui distingue entre la compétitivité coût/prix et la compétitivité hors prix. Il conclut sur six priorités : savoir innover, valoriser notre capital humain, tirer le meilleur parti de notre situation dans une Europe ouverte, dégager tous les moyens nécessaires au financement de la croissance, dynamiser et densifier le tissu d'entreprises en France, repenser l'assiette du financement de la protection sociale en France. Au long des 83 pages du texte, on ne trouve aucune allusion à la perspective d'accords d'entreprise qui relieraient compétitivité et emploi, ce qui est en soi significatif, soit que le patronat n'ait pas alors jugé opportun d'introduire ce thème, soit que les syndicats y aient été opposés. Cependant, le document fournit une base de référence puisque ses signataires expriment leur accord, certes peu précis, sur un objectif de recherche de compétitivité.

***1.2 Le « Sommet sur la crise » (18 janvier 2012)***

Dans les semaines qui précèdent le sommet, le projet d'introduction d'accords compétitivité-emploi (ACE) est évoqué par Raymond Soubie, Xavier Bertrand et Laurence Parisot dans les media, puis par François Fillon devant les parlementaires de la majorité. Alors que le MEDEF y est très favorable, la CGT et la CGT-FO expriment une hostilité de principe ; la CFDT refuse une décision précipitée et demande du temps pour négocier. Prudent, le Président de la

République se borne, lors du sommet, à demander aux organisations leur « avis » sur le dossier. Au terme du sommet, le communiqué évoque seulement « un échange approfondi » sur le sujet ; le Premier ministre est chargé de « poursuivre les concertations, notamment avec les parlementaires » ; des décisions sont annoncées avant la fin du mois de janvier.

### **1.3 La proposition de loi Warsman**

Une proposition de loi « relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives », déposée en juillet 2011 par le député UMP Warsman, vient en discussion finale à l'Assemblée début février 2012. Parmi ses multiples dispositions, l'une d'entre elles (article 40, devenu ensuite article 45) porte sur la modulation du temps de travail : « *la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail* ».

Comme nous le verrons ci-après, ce texte touche à un élément central des débats sur les ACE : la possibilité d'une modification du temps de travail sans avoir à obtenir l'accord individuel des salariés concernés. Les syndicats protestent contre ce « coup de force » qui crée un précédent avant que s'ouvrent les négociations. Le ministre du Travail répond dans une formule emberlificotée qu'il n'y a pas, à ses yeux, d'interférence avec la négociation : la disposition « *est relative aux seuls aménagements du temps de travail et non, contrairement à la logique des accords de compétitivité-emploi, à l'articulation dans un même accord entre temps de travail, organisation du travail et rémunération* ».

La loi est définitivement adoptée par l'Assemblée Nationale le 29 février 2012 et le Conseil constitutionnel valide, le 15 mars, son article 45 : « *le législateur a entendu conforter les accords collectifs relatifs à la modulation du temps de travail destinés à permettre l'adaptation du temps de travail des salariés aux évolutions des rythmes de production de l'entreprise. Cette possibilité de répartition des horaires de travail sans obtenir l'accord préalable de chaque salarié est subordonnée à l'existence d'un accord collectif applicable à l'entreprise permettant une telle modulation* ». De ce fait, « *l'article 45 de la loi déferée ne porte pas atteinte à la liberté contractuelle* ».

## **2. Les enjeux**

Trois enjeux de la négociation doivent d'être distingués tout en tenant compte des interdépendances qui existent entre eux.

### **2.1 Le principe des accords « donnant-donnant »**

Nés aux Etats-Unis, sous le nom de *concession bargaining*, dans le contexte de la récession du début de la décennie 1980, les accords d'échange de contreparties ont connu une grande diffusion au sein des pays d'Europe occidentale lors de la première poussée durable de chômage massif entre 1993 et 1997. Baptisés « pactes sociaux » ou d'« accords pour l'emploi et la compétitivité », on les rencontre au niveau national (interprofessionnel ou branche), au niveau territorial ou local, ainsi qu'au niveau des entreprises ou établissements<sup>79</sup>. En se limitant à ce dernier cas de figure, leur principe est simple. En échange d'engagements de l'employeur qui portent sur le maintien d'un certain niveau d'emploi à un horizon donné ou sur le non recours aux licenciements économiques pendant une période donnée, parfois accompagnés d'engagements d'investissements, les salariés acceptent des concessions qui

---

<sup>79</sup> Voir, par exemple : Keith Sisson, Antonio Martin Artilles, 2000, *Handling Restructuring. Collective Agreements on Employment and Competitiveness* et Jacques Freyssinet, Hartmut Seifert, 2001, *Negotiating collective agreements on employment and competitiveness*, European Foundation for the Improvement and Living Conditions, Dublin.

portent principalement sur les salaires et avantages sociaux, sur la durée et l'aménagement du temps de travail, parfois sur le recours aux formes d'emploi précaires.

Le principe même de l'acceptation de ce type de négociation a engendré de vifs conflits entre les organisations syndicales ou en leur sein. Selon certains, il n'est pas acceptable qu'un syndicat légitime par sa signature un recul sur des droits qui ont été antérieurement conquis par les luttes des travailleurs. Selon d'autres, il s'agit pour le syndicat de rester un acteur capable d'infléchir les choix de gestion de l'employeur et, au minimum, d'en atténuer les coûts sociaux. Certains ont même nourri l'espoir d'accords « gagnant-gagnant » qui, dans le vocabulaire anglo-saxon, signifiaient le passage de l'« *adversarial bargaining* » (négociation conflictuelle) aux « *partnership agreements* » (accords de partenariat). Pour les syndicats, un problème additionnel apparaît lorsque ces négociations se situent dans le cadre d'une stratégie de firmes multinationales qui, après l'annonce de projets de fermetures ou de délocalisations, mettent en concurrence leurs sites de production situés dans des pays différents. Soumis à ces « concours de beauté », les différents syndicats de site risquent d'entrer dans une surenchère de concessions que chacun accepte pour retenir des activités ou attirer de nouveaux investissements de la maison mère.

Remarquons que ces accords portent sur l'échange de contreparties de nature différente qui ne sont donc pas commensurables : il n'est pas possible d'établir un tableau comparatif quantifié de ce qui a été cédé et obtenu. Une autre difficulté tient à ce que bien souvent, en l'absence d'un dispositif paritaire de suivi, on parvient mal à identifier et à évaluer l'impact à moyen terme de tels accords. Il s'y ajoute le fait qu'il est difficile de définir la valeur juridique des engagements que prend l'employeur en matière d'emploi. S'agit-il d'une obligation de résultat ou seulement d'une obligation de moyens ? L'employeur peut-il s'exonérer en invoquant la force majeure ? Quelle sanction en cas de non-respect des engagements ? En la matière, les bases juridiques sont fragiles et il serait essentiel pour les syndicats que le régime des sanctions soit clairement défini<sup>80</sup>.

Des accords de cette nature ont été jusqu'à ce jour relativement peu fréquents en France si l'on compare aux pays voisins, en particulier à l'Allemagne<sup>81</sup>. Aujourd'hui, le développement d'accords compétitivité-emploi obligerait les syndicats français à affronter à une large échelle toutes les questions qui ont été posées par l'expérience des années 1990.

## 2.2 L'autonomie des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise ne se sont (lentement) développés en France qu'à partir de la législation adoptée en 1950. Ils étaient soumis à la règle de hiérarchie des normes et au principe de faveur : un accord d'entreprise ne pouvait qu'améliorer, au bénéfice des salariés, les droits accordés par des textes de rang supérieur (loi, accord de branche...).

À partir des années 1980, certaines organisations internationales, notamment l'OCDE, ont adopté et propagé les préconisations des économistes libéraux en faveur d'une décentralisation maximale du niveau de la négociation collective, à défaut d'un pur retour au contrat de travail individuel. Dans la majorité des pays d'Europe occidentale, les évolutions n'ont pas adopté cette voie extrême. Elles ont souvent été qualifiées de « décentralisations centralisées » ou de « décentralisations coordonnées ». C'est au niveau national (accords interprofessionnels ou de branche) que les organisations patronales et syndicales se sont

---

<sup>80</sup> Voir, par exemple : Tamar Katz, *La négociation collective et l'emploi*, Paris, LGDJ, 2007; Marie-Armelle Souriac-Rotschild, « Engagements et arrangements sur l'emploi : quelle efficacité juridique ? », *Droit social*, 1997, n° 12 ; Marie-Armelle Souriac, Michel Morand, « Accords de compétitivité : quels engagements sur l'emploi ? », *Revue de droit du travail*, avril 2012.

<sup>81</sup> Voir, par exemple : Patrick Rémy, « Les accords collectifs sur l'emploi en Allemagne : un « modèle » pour le droit français ? », *Revue de droit du travail*, mars 2012.

accordées pour un élargissement, plus ou moins contrôlé, des champs de responsabilité de la négociation d'entreprise. Diverses techniques ont été employées :

- La négociation nationale fixe une norme ou une référence, avec des marges d'adaptation pour la négociation décentralisée<sup>82</sup>.
- Un partage des compétences est établi entre les deux niveaux, par exemple, la négociation nationale fixe un taux de croissance des salaires en fonction de l'inflation et la négociation d'entreprise prévoit une possibilité d'augmentation additionnelle en fonction des performances économiques de l'entreprise<sup>83</sup>.
- La négociation de branche prévoit la possibilité, pour une entreprise en difficulté, de s'écarter de ses dispositions selon une procédure prédéfinie (*opting out clauses*, *hardship clauses...*)<sup>84</sup>.
- À l'extrême (mais ceci résulte de changements législatifs et non d'accords collectifs nationaux), l'accord de branche devient subsidiaire : il ne s'applique qu'en l'absence d'un accord d'entreprise qui est souverain.

En France, la « Position commune sur l'approfondissement de la négociation collective »<sup>85</sup> (16 juillet 2001) et la loi du 4 mai 2004 (volet « Dialogue social ») ont introduit un système complexe où les accords d'entreprise peuvent déroger aux accords de branche sauf sur des domaines explicitement exclus par la loi et sauf sur des domaines explicitement exclus par l'accord de branche applicable à l'entreprise.

Si la loi du 2 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » est principalement consacrée à la transposition de la « Position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme »<sup>86</sup>, elle introduit de plus, à la grande fureur des syndicats signataires de la position commune, des dispositions en contradiction avec cette dernière. Sur différents aspects de la durée du travail, l'accord de branche devient subsidiaire relativement à l'accord d'entreprise qui l'emporte.

En 2010, le rapport Barthélemy-Cette relance le débat<sup>87</sup>.

- En premier lieu, les auteurs proposent de différencier la nature juridique des trois niveaux de la négociation collective. L'accord national interprofessionnel « a vocation à être un quasi-règlement ». La convention collective ou l'accord de branche, surtout étendu, est la loi de la profession avec son caractère dual, à la fois réglementaire et contractuel. Enfin, l'accord d'entreprise devrait être reconnu comme de nature purement contractuelle en tant qu'outil de gestion de l'entreprise.
- En second lieu, ils revendiquent l'autonomie de la négociation collective, à ses différents niveaux, dès lors qu'elle respecte l'ordre public social dans sa conception « civiliste », c'est-à-dire le respect des droits fondamentaux et des libertés individuelles et collectives<sup>88</sup>.

Franck Morel, tout récemment, fait un pas supplémentaire dans cette direction<sup>89</sup> : « *un accord d'entreprise pourrait intervenir pour adapter les règles dans toutes les matières, sauf celles explicitement considérées d'ordre public* ».

---

<sup>82</sup> Solution fréquemment adoptée en Espagne.

<sup>83</sup> Ce qui correspond, en simplifiant, au principe qui s'appliquait en Italie.

<sup>84</sup> Solution fréquemment adoptée en Allemagne

<sup>85</sup> Non signée par la CGT.

<sup>86</sup> Texte du 9 avril 2008 signé d'une part, par le MEDEF et la CGPME, d'autre part, par la CFDT et la CGT.

<sup>87</sup> Jacques Barthélemy, Gilbert Cette, *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, Conseil d'analyse économique, La documentation française, 2010.

<sup>88</sup> Soulignons que, par ailleurs, les auteurs précisent les conditions nécessaires à l'exercice d'une telle autonomie : la présence d'acteurs sociaux représentatifs et légitimes, l'institutionnalisation des règles de conduites de la négociation collective.

<sup>89</sup> Franck Morel, ancien directeur adjoint du cabinet de Xavier Bertrand au ministère du travail, est maintenant avocat associé au cabinet Barthélemy Avocats ; voir Dépêche *aef* n° 161444 du 25 janvier 2012.

La négociation d'un accord national interprofessionnel pour définir les caractéristiques d'accords d'entreprise compétitivité-emploi pose en des termes nouveaux la question de l'articulation des niveaux de négociation et du degré d'autonomie de l'accord d'entreprise. Plus fondamentalement, se pose une nouvelle fois aux organisations syndicales la question de l'intérêt et des risques du développement d'une négociation d'entreprise étroitement dépendante de l'état des rapports de force locaux.

### ***2.3 Accord d'entreprise et contrat de travail***

Dans les termes où elle est posée initialement, la négociation introduit une nouvelle question qui a une grande importance de principe. Un accord d'entreprise s'applique sans contestation à tous les contrats de travail futurs. Le problème est de savoir s'il peut être appliqué aux contrats de travail en cours sans requérir l'accord des salariés concernés lorsque l'accord modifie certains éléments de leur contrat de travail. Un retour sur l'histoire est indispensable pour comprendre pourquoi syndicats et patronat semblent aujourd'hui lutter à fronts renversés sur ce terrain.

#### Les incertitudes de la jurisprudence

Pour éviter de remonter trop loin dans un dossier particulièrement complexe, nous prendrons comme point de départ la jurisprudence établie en 1996 par la Chambre sociale de la Cour de Cassation<sup>90</sup>. Elle distingue entre les décisions de l'employeur selon qu'elles modifient le contrat de travail et donc supposent l'accord du salarié<sup>91</sup> ou qu'elles ne modifient que les conditions de travail et relèvent alors du pouvoir de décision de l'employeur<sup>92</sup>. La frontière entre les deux catégories est progressivement précisée par la Cour. Si des changements de la rémunération ou de la durée du travail constituent, à coup sûr, des modifications du contrat, la position est moins tranchée quant aux changements apportés dans les horaires de travail. Un passage au travail du dimanche, au travail de nuit, à la modulation des horaires sur une base hebdomadaire ou annuelle constitue une modification du contrat. Tel n'est pas le cas pour une réorganisation des horaires de travail dans le cadre de la journée, « sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos »<sup>93</sup>.

En pratique, une réorganisation des horaires de travail par l'employeur, avec ou sans accord d'entreprise, crée pour celui-ci une incertitude sur la qualification qui sera adoptée par les juges si survient un litige créé par un refus d'acceptation d'un ou plusieurs salariés. En cas de réduction de la rémunération ou de modification de la durée du travail, même avec un accord d'entreprise, le droit de refus des salariés est certain.

#### Une offensive patronale persistante

De longue date, le MEDEF a tenté, soit en prenant appui sur certains rapports officiels, soit dans le cadre de la négociation collective, de desserrer la contrainte juridique qui pèse sur les modifications du contrat de travail, en particulier de la durée et des horaires de travail.

Remis le 4 mars 2004, le rapport de la Commission présidée par Michel de Virville<sup>94</sup> recommande, pour sécuriser les utilisateurs, de codifier l'état de la jurisprudence sur la modification du contrat de travail, mais il n'inclut pas l'organisation du temps de travail parmi les éléments constitutifs du temps de travail.

---

<sup>90</sup> Jean Pélissier, « La détermination des éléments du contrat de travail, *Droit ouvrier*, mars 2005.

<sup>91</sup> Si le salarié refuse, l'employeur doit s'incliner ou licencier (et, dans ce cas, établir l'existence d'une cause réelle et sérieuse).

<sup>92</sup> Le refus du salarié peut alors justifier son licenciement pour faute.

<sup>93</sup> Pascal Lokiec, « Le changement d'horaires : une nouvelle approche ? », *Recueil Dalloz*, 2012. D'autres types de modifications ont fait l'objet de décisions jurisprudentielles, par exemple, celle du lieu de travail ou de la cadence de travail.

<sup>94</sup> Michel de Virville, *Pour un code du travail plus efficace*, Rapport au ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, La documentation française, 2004.

Proposition n° 14 : « *La commission préconise (...) que soient définis par la loi les éléments qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat de travail, à savoir la nature du contrat, la qualification, les éléments garantis de la rémunération, le secteur géographique, la durée du travail (au sens du volume de la prestation) et que soit expressément précisé le fait que ces éléments ne peuvent être modifiés sans l'accord exprès du salarié* ».

Le MEDEF approuve les orientations du rapport avec une précision importante<sup>95</sup>.

Proposition n° 7 : « *L'absence de réponse du salarié dans un délai d'un mois doit valoir dans tous les cas acceptation de la modification proposée* ».

Au dernier trimestre 2007, lors de la négociation de l'accord sur « la modernisation du marché du travail », la question est introduite à la demande du MEDEF<sup>96</sup>, mais ce n'est que dans son quatrième avant-projet d'accord qu'apparaît une formulation précise : « *Seuls sont considérés comme contractuels, sauf volonté expresse des parties : le lieu de travail, la fonction ou l'objet du contrat, la durée de travail (lorsqu'elle ne résulte pas de l'horaire collectif)* ». Le cinquième avant-projet ajoute la rémunération et supprime le lieu de travail parmi les éléments contractuels. Les réticences syndicales font que le texte final de l'accord renvoie à plus tard l'examen de la question :

Article 11 : « *Par ailleurs, le contrat de travail doit déterminer ceux de ses éléments qui ne pourront être modifiés sans l'accord du salarié. Afin d'atteindre l'objectif de pouvoir déterminer, a priori et de manière limitative, les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels, les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une réflexion dans les plus brefs délais* ».

Il semble qu'aucune suite n'ait été donnée à cette résolution commune, mais, s'agissant du temps de travail, le MEDEF a récemment affirmé clairement sa volonté de voir prévaloir l'accord collectif sur le contrat de travail<sup>97</sup> : « *la fixation de la durée effective du travail et son organisation devraient (...) relever exclusivement de l'accord collectif ou, à défaut, du contrat de travail. En d'autres termes les durées et les modalités d'organisation fixées par accord collectif, quand il existe, devraient s'imposer au contrat de travail* ».

#### Des positions syndicales paradoxales ?

Que l'accord collectif s'impose au contrat de travail semble refléter la position historique des syndicats. Ceux-ci se sont longtemps heurtés aux principes du droit civil qui énonce la fiction d'un contrat de travail négocié entre deux sujets libres et égaux ; le contrat est la loi des parties et ne peut être modifié que par elles et d'un commun accord. Lorsque les premiers accords collectifs furent signés, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle<sup>98</sup>, il a fallu leur trouver une légitimité dans le droit civil, en un temps où l'autonomie (au moins partielle) du droit du travail n'était pas reconnue. On a invoqué, par exemple, la théorie du mandat, qui est supposé donné par les individus concernés aux organisations qui les représentent. L'accord ne s'impose donc qu'aux membres de l'organisation. Comme tout mandat est révocable, un salarié ou un employeur qui rejette l'accord ou qui démissionne de l'organisation ne serait plus tenu par ses dispositions. Un combat séculaire des syndicats a donc visé à imposer l'accord collectif comme la loi de la profession et à lui soumettre les contrats de travail individuels. Il peut paraître surprenant aujourd'hui de voir certains syndicats rejeter l'idée qu'un ACE puisse s'imposer au contrat de travail : ils doivent pour cela en appeler aux principes généraux du contrat, qui sont issus du

---

<sup>95</sup> MEDEF, *Moderniser le code du travail : les 44 propositions du MEDEF*, Direction des relations sociales, mars 2004.

<sup>96</sup> Jacques Freyssinet, « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : un avenir incertain », *La revue de l'IRE*, n° 54, 2007/2.

<sup>97</sup> MEDEF, *Besoin d'aire*, 2012.

<sup>98</sup> Voir, par exemple : Claude Didry, *Naissance de la convention collective*, Ed. EHESS, 2002.

droit civil, alors que tout le droit du travail s'est construit dans un effort de libération à l'égard de la domination exercée par le droit civil.

Le paradoxe s'éclaire par les transformations du contexte et du contenu de la négociation collective.

- Pour les syndicats, surtout depuis 1936, la loi de la profession devait être la convention collective de branche. Le développement de la négociation d'entreprise a suscité parmi eux des réactions variées, souvent méfiantes, dans la crainte que des rapports de forces défavorables ne favorisent des reculs et la mise en concurrence des salariés avec une amplification des inégalités.
- Ce sentiment s'est accru lorsque l'entreprise est devenue le lieu privilégié de développement des accords dérogatoires<sup>99</sup>, puis du principe de subsidiarité. Si, dans une logique de concessions réciproques, l'accord collectif peut consacrer le recul de certains droits, au moins pour certaines catégories de salariés, alors l'exigence de l'acceptation individuelle de toute modification du contrat de travail peut devenir un mécanisme protecteur.

On mesure ainsi la profondeur des difficultés auxquelles se heurtent les syndicats : craignant des régressions engendrées par des accords d'entreprise régulièrement conclus, ils invoquent, comme ultime protection, le droit civil et sa théorie du contrat. Le débat est ouvert sur la pertinence respective de cette stratégie « civiliste » ou de celle qui, continuant à privilégier l'accord collectif, ferait porter l'action sur les garanties de légitimité des signataires, de loyauté et de transparence des procédures qui devraient être assurées dans la négociation d'accords d'entreprise.

### **3. Le déroulement des négociations**

Les négociations s'ouvrent, sur injonction du gouvernement, dans le cadre de la procédure définie par la loi de modernisation du dialogue social. Le délai imposé a toutefois un caractère fictif puisque le calendrier parlementaire rend impossible l'adoption d'une mesure législative avant les échéances électorales. Les organisations syndicales choisissent de prendre leur temps ce qui leur permettra, avant les ultimes compromis et les décisions de signature, d'apprécier le nouveau contexte politique.

#### ***3.1 L'ouverture des négociations***

Le 29 janvier 2012, le Président de la République demande aux organisations patronales et syndicales de mener, dans un délai de deux mois, des négociations interprofessionnelles sur la définition d'un cadre juridique pour des ACE au niveau de l'entreprise. Ces accords pourraient s'appliquer aussi bien dans une période de choc économique pour sauvegarder l'emploi qu'en phase de croissance pour favoriser la création d'emplois. Ils s'imposeraient aussi bien à la loi qu'au contrat de travail individuel.

Après avoir hésité sur l'adoption d'une procédure d'urgence, les pouvoirs publics décident finalement de respecter la procédure prévue par la loi de modernisation du dialogue social. Dès le lendemain, le Premier ministre écrit aux organisations pour préciser la demande qui leur est adressée :

*« Cette négociation devra notamment porter sur les modalités de négociation, les conditions de validité et la durée de tels accords dont l'objet sera (...) l'organisation collective du travail adaptée aux variations d'activité et la mobilisation de mécanismes d'ajustement temporaires (durée de travail, organisation du travail, niveau et forme de rémunération).*

---

<sup>99</sup> À partir de 1981 : ordonnance sur les 39 heures et loi Auroux sur la négociation collective.

*Il conviendra d'examiner les garanties en termes de maintien et de développement de l'emploi devant s'y rattacher et les mécanismes visant à en assurer le suivi et le respect.*

*La négociation devra prévoir l'articulation de tels accords avec les autres niveaux de normes conventionnelles et, plus particulièrement, avec les contrats de travail en cours.*

*Le cadre sera celui de l'accord d'entreprise (...) ».*

D'emblée, il apparaît que le calendrier parlementaire interdira l'examen d'un projet de loi avant les élections présidentielles. Il s'agit donc pour le gouvernement de prendre date et de nourrir le programme du candidat Sarkozy.

Sur l'insistance du MEDEF qui réclame l'ouverture d'urgence d'une négociation, une première réunion a lieu le 17 février. Dès le départ, la CGT et la CGT-FO font connaître leur opposition de principe ; les trois autres confédérations acceptent, à condition que soient donnés les délais nécessaires à une discussion approfondie, une négociation qui doit porter sur le champ, les contreparties et les garanties. Trois dates de réunions sont retenues, dont la troisième, le 13 avril, est symboliquement fixée au-delà du délai de deux mois imposé par le Président de la République et confirmé par le Premier ministre. Contrairement au souhait initial de la CFDT, il est décidé de ne pas situer cette négociation dans le cadre de la délibération sur la modernisation du dialogue social, probablement pour éviter que les affrontements prévisibles sur le premier puissent avoir un effet négatif sur le second.

### **3.2. Le « document de travail » du 20 mars 2012**

La deuxième séance de négociation est consacrée à l'examen d'un premier document présenté par la délégation patronale. Il présente quelques points clés.

- Des accords d'établissement ou d'entreprise, d'une durée limitée, portent sur un arbitrage entre temps de travail, salaire et emploi pour sauvegarder la compétitivité dans un premier temps, pour l'améliorer dans un second temps.
- La négociation interprofessionnelle ne peut imposer des conditions générales d'ouverture de négociations d'entreprise ; elle fixe le cadre le plus large possible.
- Les accords sont négociés par les délégués syndicaux (DS). En leur absence, la négociation est possible avec des élus ayant reçu à cette seule fin une délégation donnée par une organisation syndicale représentative dans la branche ; dans ce cas, une approbation par les salariés est nécessaire.
- La contrepartie en termes d'emploi doit être quantifiée, avec des indicateurs de suivi.
- L'accord, pendant sa durée, suspend les clauses du contrat de travail qu'il « impacte ». L'acceptation du salarié est requise ; s'il refuse, il fait l'objet d'un licenciement *sui generis* (avec indemnité de licenciement et préavis) « réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse<sup>100</sup> » et de « nature non économique »<sup>101</sup>.
- En cas de mise en cause de l'accord par l'un des signataires, une procédure de médiation intervient avant tout recours judiciaire. L'étendue des pouvoirs du juge devrait être précisée.

Quelques points de conflit avec les syndicats se dégagent.

- Ceux des syndicats qui sont disposés à accepter la perspective d'ACE réclament une définition large de la compétitivité qui ne se réduise pas au coût salarial et un objet précis pour les accords qui doivent viser seulement à traverser une période difficile et non à traiter de problèmes structurels de l'entreprise.

---

<sup>100</sup> Selon Pierre Lokiec, professeur de droit privé à l'université Paris-Ouest, l'utilisation du terme « réputé » interdit le contrôle du juge et serait contraire à la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement

<sup>101</sup> Alors que l'intitulé même (« accord compétitivité-emploi ») implique à l'évidence une cause économique.

- Tous, spécialement la CGT-FO, soulignent l'imprécision des engagements sur l'emploi (« maintenir l'emploi ou limiter la réduction des effectifs ») et l'absence de sanction en cas de non respect.
- Le licenciement *sui generis* qui, pour la CFDT, ne remet pas en cause de Code du travail (puisque, à ses yeux, la primauté du contrat individuel est maintenue) est interprété par d'autres (CGT, CGT-FO, CFTC) comme un moyen pour l'employeur de s'exonérer des obligations associées aux licenciements économiques (plan de sauvegarde de l'emploi, contrats de sécurisation professionnelle...).
- La CGT et la CGT-FO s'inquiètent d'une éventuelle limitation des pouvoirs du juge.

### **3.3 Le premier projet d'accord (27 mars 2012)**

Plus précis que le document de travail, le premier projet d'accord proposé par le patronat lors de la troisième séance de négociation contient quelques éléments nouveaux.

- Il offre, mais seulement dans le cadre du préambule, quelques satisfactions de principe aux syndicats :
  - o la compétitivité ne se résume pas à la compétitivité coût ; elle doit être pensée globalement et ne constitue pas une fin en soi ;
  - o les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires devront prendre leur part aux efforts demandés.
- Les ACE définissent des mesures temporaires (au maximum deux ans) pour faire face à des difficultés « susceptibles de mettre en danger l'emploi et/ou la survie de l'entreprise ».
- Dans ce cadre, les ACE constituent des outils supplémentaires « à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel ».
- À défaut de délégués syndicaux, la possibilité de délégation est élargie à l'ensemble des salariés de l'entreprise (pas seulement aux élus).
- L'accord signé avec les DS doit obtenir une majorité d'engagement (au moins 50 % pour les syndicats signataires).
- L'ACE doit respecter le Code du travail quant aux dérogations possibles par accord d'entreprise aux accords de branche (C'est la seule clause qui porte sur l'articulation des deux niveaux de négociation).
- Le recours judiciaire n'est ouvert qu'en cas d'échec de la médiation. Les pouvoirs du juge sont limités : il peut suspendre l'accord, autoriser sa reprise ou prononcer sa résolution.

La discussion conduit, sur l'initiative de la CFE-CGC, à modifier l'intitulé des nouveaux accords qui deviendraient des « accords de sauvegarde de l'activité et des emplois » (ASAE) faisant ainsi formellement disparaître la polarisation du débat autour de la compétitivité. Outre les questions de principe antérieurement soulevées, l'offensive syndicale se concentre sur les contreparties en matière d'emploi, toujours aussi incertaines.

### **3.4. Le projet d'accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi (13 avril 2012)**

Le texte présenté par le patronat à l'occasion de la quatrième séance de négociation ne comporte que des corrections de vocabulaire ou des précisions sur les conditions de la négociation.

- La dénomination « compétitivité-emploi » est remplacée, comme convenu lors de la séance précédente, par celle de « sauvegarde de l'activité et de l'emploi », ce qui entraîne la suppression, dans le préambule, des passages consacrés à la définition de la compétitivité.

- La rubrique « organisation du travail » remplace « conditions de travail / aménagements du temps de travail » parmi les « paramètres » des accords.
- Le principe selon lequel les dirigeants salariés « doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés » figure désormais à l'article 5 (« Eléments et encadrement de la négociation ») et non plus dans le préambule.
- La notion de « licenciement *sui generis* » est remplacée par celle d'une « rupture *sui generis* » du contrat de travail. Cette rupture ne peut être imputée ni à des motifs économiques, ni à une faute du salarié, mais est « justifiée par l'application de l'accord » (article 7). Le changement de vocabulaire résulte probablement de la volonté du patronat d'éviter, en n'utilisant plus le terme « licenciement », le risque d'une violation des conventions de l'OIT, mais le litige reste entier sur cet élément central de la négociation, en particulier sur l'exclusion hors du champ du licenciement économique de « ruptures du contrat de travail » qui ont, d'évidence, une cause économique.

Alors que le MEDEF avait prévu une séance terminale qui devait occuper toute la journée, les négociateurs se séparent au bout de deux heures en renvoyant la suite au 16 mai 2012, hors contexte de l'élection présidentielle.

#### **4. Les positions des organisations<sup>102</sup>**

##### ***4.1. Les organisations patronales***

Le **MEDEF**, dès le « sommet sur la crise », approuve la perspective d'ACE qui « permettra de faire face avec souplesse et dans le dialogue social à toutes les évolutions de conjoncture<sup>103</sup> ». Il « se tient prêt à ouvrir immédiatement une négociation ». Il est clair que c'est lui qui presse la marche, mais ses options n'apparaissent qu'au travers des textes qu'il propose aux syndicats lors des séances successives de la négociation.

L'absence d'expression publique sur ce sujet des deux autres organisations patronales (**CGPME** et **UPA**) est quelque peu surprenante alors que, dans d'autres cas, elles n'ont pas hésité à marquer leur originalité relativement aux positions du MEDEF.

Il faut souligner, par ailleurs, le soutien apporté au projet d'ACE par l'ANDRH<sup>104</sup> : selon l'association, les ACE permettraient de « bousculer la hiérarchie des normes avec un accord collectif majoritaire et négocié qui puisse s'imposer au contrat de travail ».

##### ***4.2. Les organisations syndicales***

À ce jour, l'argumentaire public des syndicats est inégalement développé. La CGT adopte une attitude radicalement hostile ; les autres confédérations, avec des degrés différents de méfiance ou d'intérêt, ont accepté, d'entrer dans une discussion qui porte sur le champ, les contreparties et les garanties.

- La **CGT**, dès le sommet sur la crise du 18 janvier 2012, affirme son opposition de principe. Elle précise ensuite ses critiques qui portent :
  - principalement, sur la possibilité de négocier, dans le cadre d'un chantage à l'emploi, des accords d'entreprise validant des reculs sur les droits des salariés (salaires et durée du travail),
  - sur le caractère non économique du licenciement qui interviendrait en cas de refus du salarié,

<sup>102</sup> D'après leurs publications et leurs sites.

<sup>103</sup> C'est nous qui soulignons : il ne s'agit pas simplement de répondre à la situation d'entreprises en difficulté.

<sup>104</sup> Association nationale des directeurs des ressources humaines.

- sur l'extension quasi illimitée du champ à la prévention de difficultés économiques futures,
- sur l'absence de garanties et de sanctions attachées aux engagements de l'employeur sur l'emploi.
  - La **CGT-FO** est proche de la CGT dans son hostilité de principe.
- Le Comité confédéral national (22-23 mars 2012) « s'oppose aux accords dits de compétitivité-emploi, véritable chantage à l'emploi ». La confédération refuse de négocier, au niveau de l'entreprise, des reculs du droit du travail ; elle dénonce le « travailler plus pour gagner moins ».
- Cependant, lorsqu'elle annonce au départ, sans beaucoup de précisions, que « toute négociation en la matière sera particulièrement dure », il peut sembler que la porte n'est pas totalement fermée. Par ailleurs, la confédération souligne qu'il n'y a pas d'objet pour la négociation d'un ANI ; tout au plus les négociateurs pourraient-ils énoncer des recommandations à l'intention du législateur.
  - Pour la **CFDT**, son expression publique porte principalement sur les conditions, le champ et les bornes de la négociation :
    - prendre le temps nécessaire pour des discussions approfondies « sans précipitation » ;
    - ne pas réduire la question de la compétitivité à celle du coût salarial : ouvrir le débat sur la stratégie des entreprises ;
    - ne pas remettre en cause la durée légale du travail (35 heures) ni le SMIC ou les salaires minima de branche ;
    - se limiter à des accords à durée déterminée répondant à des difficultés conjoncturelles ;
    - expliciter les garanties sur l'emploi et sur la pérennité du site
      - La **CFTC** « n'est, sur le principe, pas favorable » aux ACE, mais « il faudra pourtant, coûte que coûte, trouver des solutions pour mettre en place le dispositif voulu par le gouvernement ». La CFTC est particulièrement soucieuse que les accords ne traitent pas de problèmes structurels et soient limités à la gestion de difficultés conjoncturelles des entreprises.
      - La **CFE-CGC** combine une expression vigoureuse (« Halte au marchandage ! ») et des exigences précises sur les contreparties que devraient inclure d'éventuels ACE : non recours, pendant la période de l'accord, aux emplois précaires, aux licenciements, à l'externalisation des activités...

\* \* \*

Il est difficile aujourd'hui de mesurer l'impact qu'aura le résultat des élections présidentielles sur la poursuite des négociations. François Hollande a pris position sur deux points.

- En premier lieu, il a critiqué les ACE en tant qu'instruments d'une stratégie masquée de Nicolas Sarkozy qui viserait par ce biais à attaquer les 35 heures. Le 1<sup>er</sup> mai, à Nevers, François Hollande affirme que Nicolas Sarkozy « a néanmoins un projet caché : avec l'accord compétitivité-emploi, il voudrait que la durée légale du travail, finalement, puisse être gommée pour introduire une durée que décideraient les

entreprises elles-mêmes. Voilà ce qui est prévu et qui n'est pas dit. Je ne laisserai pas, là encore, les 35 heures une nouvelle fois attaquées »<sup>105</sup>. Ce texte est d'interprétation délicate. Dans les projets successifs d'accord interprofessionnel présentés par le patronat, il n'est nulle part question d'une modification de la durée légale du travail. Si cet objectif n'est prêté qu'à Nicolas Sarkozy, la menace disparaîtrait-elle avec lui sans désormais contaminer les ACE ?

- En second lieu, François Hollande s'est engagé à respecter les accords signés par les « partenaires sociaux ». Un accord interprofessionnel sur les ACE exigerait une validation législative, ne serait-ce que pour créer la catégorie de rupture *sui generis* du contrat de travail. Pour les pouvoirs publics, une difficulté majeure apparaîtrait si, comme il semble aujourd'hui possible, un accord était signé, mais seulement par trois syndicats. Ceci assurerait sa validité juridique, mais pas nécessairement sa légitimité politique, surtout si les deux autres confédérations le dénonçaient vigoureusement.

La négociation reprend le 16 mai, après les élections présidentielles, avant les élections législatives. Beaucoup dépendra des analyses et des choix du patronat : il peut préférer un accord signé par trois confédérations qui n'exigerait qu'un minimum de concessions additionnelles de sa part et qui mettrait en difficulté le gouvernement et son éventuelle majorité législative de composition incertaine. Au contraire, si le patronat tient à l'accord et à sa transcription législative, il peut explorer les conditions d'obtention d'une quatrième signature syndicale, au prix de quelques concessions supplémentaires. Bien entendu, de leur côté, les organisations syndicales s'efforceront de tirer profit d'une conjoncture politique plus favorable.

Il faut espérer que ces considérations tactiques ne joueront pas un rôle déterminant sur l'issue d'une négociation dont nous avons vu qu'elle soulevait des enjeux essentiels quant à la conception des modes et des niveaux de régulation de la relation d'emploi.

---

<sup>105</sup> Dépêche aef n° 166070, 2 mai 2012.

**Note n°4.**  
**Restructurations, plans sociaux et dialogue social**

Si les plans sociaux sont le point de départ d'une négociation sociale, ils sont en réalité l'aboutissement d'une gestion des ressources humaines fondée sur la non-négociation et, ce qui est plus grave encore, sur la séparation entre qualifications et compétences

Mises en réserve pendant la campagne présidentielle ou remises sous la pression du président sortant et quelques mesures improvisées qui risquent d'être sans grand avenir, les annonces attendues de plans sociaux planent sur le début du quinquennat comme autant de décisions inéluctables : Rio Tinto, Petroplus, Fralib, Arcelor Mittal, l'usine PSA d'Aulnay, celle de General Motors à Strasbourg, Mia Electric (ex Heuliez), mais aussi Air France, Crédit agricole Société générale, BNP Paribas ou encore Carrefour, Auchan, Leader Price... la liste des entreprises menacées est longue. Iveco Chambéry, spécialisé dans le matériel de lutte contre les incendies, a, dès le lendemain de l'investiture du nouveau président, ouvert le bal des fermetures tandis que la direction d'Arcelor Mittal confirmait le maintien de l'arrêt des hauts fourneaux pour une durée indéterminée. Dans cette litanie, seule l'usine Lejaby a échappé au couperet grâce à une transformation de l'usine de lingerie en maroquinerie. L'exemple n'est cependant pas unique. Au début de l'année, l'usine Bosch de Vénissieux, spécialisée dans les pompes pour moteur diesel, qui était elle aussi menacée de fermeture il y a quelques années, a pu rouvrir ses portes après sa reconversion dans la production d'équipements photovoltaïques. Des cas semblables ont existé dans le passé, comme la réorganisation de la branche agrochimique de Rhône Poulenc en 1993, mais ce sont toujours des cas isolés.

Depuis des mois que les plans sociaux attendent l'heure de sortir de leurs cartons, qu'ont fait les directions pour éviter ceux-ci et travailler à la reconversion vers de nouvelles activités pour sauvegarder l'emploi ? Rien. Les directions des entreprises concernées ont attendu que l'horizon politique se dégage pour mener à bien leurs projets plutôt que d'engager des négociations avec les organisations syndicales pour éviter l'inévitable : fermeture d'un site ou réduction drastique d'effectifs accompagnée d'un plan social. Certes, la loi Boorlo sur la cohésion sociale a pérennisé le dispositif de 2003 d'accord d'entreprise, de branche ou de groupe susceptible de fixer par dérogation les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur projette un licenciement économique, mais cette disposition ne permet pas pour autant une véritable anticipation en amont. Pourquoi la possibilité d'un plan social devrait être le point de départ d'une réflexion commune, direction – syndicats, sur la stratégie de l'entreprise et son avenir si ce n'est parce que les directions refusent justement de discuter stratégie avec les organisations syndicales.

Dans son livre *La France doit choisir*<sup>106</sup>, Jean Louis Beffa, ancien président de Saint Gobain, rappelle très utilement qu'il existe plusieurs modèles de relations sociales dans le système capitaliste : un modèle coopératif, un modèle à dominante professionnelle (dans les professions extrêmement qualifiées comme les traders) et un modèle de flexibilité de marché. Si le premier est dominant en Allemagne avec la présence de représentants salariaux au conseil de surveillance, « élément essentiel de la stratégie des firmes », celui de *flexibilité de marché* est dominant en France. Là où le dialogue social permet d'internaliser les évolutions sur la base d'une stratégie partagée, son absence se traduit par l'externalisation de ces mêmes évolutions et par un refus de partager les orientations stratégiques de l'entreprise. Le *modèle coopératif* souligne encore Jean Louis Beffa, « rend plus aisé l'adhésion du personnel, ce qui est essentiel pour les entreprises exerçant un métier mondial en situation de forte concurrence internationale, et permet de pratiquer des politiques de long terme »<sup>107</sup>. La *flexibilité de marché* participe, au contraire, d'une « approche dominée par la recherche de rendement financier à court terme qui exige des ajustements rapides du nombre et du profil des salariés »<sup>108</sup>. L'anticipation stratégique ne relève dans ce modèle que de la seule direction de l'entreprise, laquelle ne révèle ses intentions que lorsque les décisions sont prises et ne laissent aux salariés et à leurs représentants pas d'autre choix que de tenter de négocier l'accompagnement social des réductions d'effectifs.

Si les plans sociaux sont le point de départ d'une négociation sociale, ils sont en réalité l'aboutissement d'une gestion des ressources humaines fondée sur la non-négociation et, ce qui est plus grave encore, sur la séparation entre qualifications et compétences. Le changement de mot que le Medef a imposé dans la gestion des entreprises, il y a une décennie, est tout sauf innocent. Il traduit une volonté du patronat de retrouver une pleine maîtrise dans l'organisation du travail sans faire dépendre celle-ci de la négociation sociale sur les classifications et les qualifications. Qualifications et compétences renvoient, en effet, à deux sphères différentes : les premières sont liées très directement à l'organisation du travail et justifient que cette dernière relève de la production quand les secondes constituent une notion vague pour désigner un ensemble de savoirs faire et de savoir être que la DRH estime pouvoir mobilisés dans des situations très différentes. La qualification est une notion de production, les compétences de DRH. Entre ces deux sphères, la communication est le plus souvent fruste, voire inexistante.

La DRH gère des effectifs en fonction de fiches de poste et recrute sur la base de critères qui se veulent facile à interpréter, dont le diplôme reste l'élément déterminant, malgré les critiques récurrentes dont il fait l'objet. L'organisation du travail, donc l'identification des qualifications requises, relève en revanche, du directeur opérationnel de l'entreprise. Entre les deux, faute de dialogue, il y a forcément un décalage qui se traduit par la plainte lancinante des entreprises sur l'inadaptation du système de formation aux besoins des entreprises. Mais il ne viendrait pas à l'idée de ces responsables de se demander si l'origine de ce décalage ne réside pas plutôt dans leur propre organisation plutôt que dans les insuffisances de l'école et de la formation professionnelle qu'elle dispense. La GPEC, gestion prévisionnelle des emplois et de compétences, est typique de cette démarche qui privilégie l'emploi et les compétences sur l'évolution des qualifications et ne permet pas, de ce fait, d'en faire un levier de la promotion ouvrière.

---

<sup>106</sup> Jean Louis Beffa, *La France doit choisir*, janvier 2012, Seuil.

<sup>107</sup> Ibid, p. 56.

<sup>108</sup> Ibidem, p. 56.

Le fait que la gestion des ouvriers et des personnels peu qualifiés se fasse localement, au plus près de la production, contrairement à celle des personnes « à fort potentiel » gérées par le siège, pourrait permettre la construction de carrières ouvrières dans une perspective de promotion professionnelle au sein des ateliers. Mais cela suppose qu'elle soit en lien étroit avec la réorganisation du travail et que celle-ci prenne appui sur la capacité de faire évoluer les qualifications des salariés. Or, c'est trop souvent l'inverse qui se produit : les nouveaux procédés et la nouvelle organisation déqualifient les qualifications acquises et justifient aux yeux des responsables des recrutements externes plutôt que des évolutions internes. Le recours aux CDD et aux intérimaires, qui permettent des ajustements rapides des effectifs aux variations de l'activité, accentuent ce phénomène. Sa justification est justement de pouvoir les remplacer par d'autres à tout moment. Cela suppose évidemment un faible niveau de qualification des postes pour permettre une adaptation rapide des personnes recrutées. Ils apportent la flexibilité recherchée sans aucun souci de préserver un collectif de travail et de valoriser les qualifications, préoccupation au contraire centrale des entreprises allemandes. Tout le risque est ainsi reporté sur les salariés les moins qualifiés.

Dans ce modèle de *flexibilité de marché*, pour reprendre l'expression de Jean Louis Beffa, le recours au travail précaire permet de contourner les rigidités, décriées par les libéraux, que constitueraient les protections sociales dont bénéficie le noyau dur des salariés permanents. Les formes de travail atypique ne sont pas absentes du modèle allemand. La montée des intérimaires, exclus jusqu'ici des conventions collectives, est même une des causes de la stabilité du coût du travail dans l'industrie allemande. Mais à la différence du modèle français, cette montée n'a pas évincé la négociation sociale et la recherche d'une certaine flexibilité, sous la forme d'un ajustement de la durée du travail ou du recours massif au chômage partiel, visant à préserver à la fois le collectif de travail et la compétitivité des entreprises. Les racines du modèle français ne sont pas seulement à rechercher dans le débat sur le coût du travail et les supposées rigidités du marché du travail : il est mu par une vieille défiance patronale (et intellectuelle) à l'égard des organisations syndicales dont les attaques insupportables dont elles ont été l'objet de la part du candidat Sarkozy et d'une partie de la droite durant la campagne présidentielle a démontré l'enracinement. Là est la vraie différence avec le modèle allemand.

L'abandon des négociations sur les classifications en a été le tournant. Les organisations syndicales françaises ont été marginalisées au sein de la production, rejetées dans un rôle purement institutionnel sans prise sur l'organisation du travail et moins encore sur la stratégie de l'entreprise. Dans les entreprises, les responsables syndicaux ont plus souvent que de raison assisté impuissants à la valse des repreneurs et faute de pouvoir s'investir dans la recherche de nouvelles activités, ils se sont arcboutés sur la défense de l'entreprise telle qu'elle est et sur la négociation des primes de licenciements les plus élevées possibles. Sans un changement du dialogue social qui permettrait une intervention très en amont des difficultés de l'entreprise ou des projets de réorganisation, les syndicats ne seront guère tentés de troquer la négociation sur le montant des indemnités pour celle de la reconversion.

Toutefois, un changement d'état d'esprit est peut-être en train de s'opérer au sein du patronat. Des patrons de grands groupes, à l'instar des présidents d'EADS, Vallourec... ou encore de Michelin<sup>109</sup>, se sont récemment publiquement inquiétés des conséquences de la pauvreté du dialogue social en France sur la compétitivité de leurs entreprises et appelé à « refonder » celui-ci. Peut-on comme le souhaite Jean-Dominique Sénard, le nouveau président de

---

<sup>109</sup> Les Echos du 15 mars et 14 mai 2012

Michelin « tendre vers le modèle allemand », même s'il reconnaît « qu'on ne pourra pas changer toutes les différences culturelles » ? L'internationalisation des entreprises, et notamment celles qui ont un pied en Allemagne, a ceci de bon qu'elle montre à leurs dirigeants qu'il existe d'autres modèles de relations sociales que le modèle français non seulement aussi efficace, mais peut-être même supérieur au nôtre. De son côté, l'UIMM a renouvelé sa doctrine avec la publication en février dernier de son *pacte social pour une industrie compétitive* qui ouvre un certain nombre de pistes pour rénover le dialogue social, renforcer la formation profes-

sionnelle et l'insertion des jeunes et améliorer le fonctionnement du marché du travail.

L'idée de « tendre vers le modèle allemand » est séduisante mais les industriels français sont-ils prêts à s'investir davantage dans l'apprentissage et à faire le grand saut que représenterait l'adoption du système d'apprentissage allemand ? Rien n'est moins sûr. L'enjeu ne réside pas dans l'importance de la formation en entreprise elle-même. Celle-ci est aujourd'hui admise soit sous la forme de l'apprentissage sous statut salarié, soit avec le développement de l'alternance. Sans doute faut-il améliorer le tutorat et davantage impliquer les enseignants dans le suivi des formations en entreprise. Mais ce qui caractérise le système allemand, c'est autre chose. Cela tient davantage à l'intégration de l'apprentissage dans le déroulement de la carrière professionnelle des jeunes : l'apprentissage en Allemagne est inséparable des conventions collectives qui organisent la reconnaissance des qualifications et des classifications professionnelles et structurent les carrières.

De plus, l'entreprise allemande ne forme pas seulement pour elle-même mais pour l'ensemble de la communauté industrielle qu'elle constitue avec ses sous-traitants et fournisseurs. La formation reflète la relation de partenariat entre la grande entreprise et la myriade de PME qui gravitent autour d'elle et qui font en partie sa compétitivité. Dans le système allemand, la formation organise un parcours professionnel dans et hors de l'entreprise formatrice qui permet aux jeunes de développer leurs compétences et de gravir les échelons de la hiérarchie jusqu'éventuellement au niveau d'ingénieur. Si un jeune opte pour l'apprentissage, il pourra accéder au statut de *facharbeiter* et pourra continuer à progresser ensuite. La progression salariale accompagne ainsi celle de la qualification.

Jusqu'où les industriels français sont-ils prêts à « tendre » vers le modèle allemand ? Même les entreprises qui ont un pied en Allemagne ne cherchent pas à le transposer dans les usines françaises. La gestion des carrières et des promotions reste rigoureusement cloisonnée entre les deux pays. La raison ? On ne transpose pas un système sans en transposer le contexte qui le rend possible. Pour faire jouer aux conventions collectives un rôle dans l'organisation du système de formation, il faudrait un dialogue social à l'allemande qui permette de lier formation, évolution des emplois et stratégie de l'entreprise, une vision partagée de l'organisation du travail orientée vers la compétitivité mais aussi la promotion des qualifications des salariés comprises comme un bien commun. Tout n'est pas idyllique dans le système allemand et le patronat entend comme en France garder les mains libres pour pouvoir restructurer quand il le juge utile. Sa force tient dans le fait qu'à travers l'apprentissage, c'est toute une filière industrielle qui se trouve structurée. En France, l'absence de dialogue qui se retrouve à tous les niveaux de la hiérarchie, quand elle n'est pas élevée au rang de mode de gestion des ressources humaines, est une des principales causes de la montée de la souffrance au travail et de la démobilité qui rejaillit in fine sur la compétitivité.

La France n'est pas l'Allemagne. Elle a fait, il y a plus de cinquante ans<sup>110</sup>, le choix de l'extériorisation de la formation professionnelle par rapport aux entreprises. La formation s'est longtemps faite « sur le tas » et seuls les ouvriers qualifiés bénéficiaient d'une formation au sein des écoles professionnelles d'entreprise, nombreuses encore dans les années cinquante dans l'automobile. Mais à mesure que les transformations technologiques ont reconfiguré les processus de production et exigé un minimum de qualifications techniques à l'entrée dans l'industrie, les entreprises ont préféré renvoyer la formation technique de base vers le système éducatif et fermer leurs propres écoles. Si des branches professionnelles, comme l'IUMM ou le bâtiment gèrent leurs propres centres d'apprentissage, ce sont des établissements comme les autres aussi éloignés des anciennes écoles ou du système allemand que le sont les lycées professionnels. L'enjeu de l'entreprise formatrice ne réside d'ailleurs pas uniquement dans une réintégration de la formation en son sein, ce que réalise en partie l'alternance, mais dans une réappropriation par les acteurs patronaux et syndicaux de la question des qualifications et des voies de promotion interne.

L'extériorisation de la formation est l'arbre qui cache la forêt de la disparition, depuis près d'un quart de siècle, parfois plus dans certaines branches, de toute négociation collective sur les classifications et les qualifications. La reconnaissance d'un diplôme d'entrée ne remplace pas celle d'un parcours professionnel. Il est même possible qu'elle aboutisse à tuer les promotions internes au profit de la seule formation initiale qui reste le viatique de l'emploi en France, même si chacun critique le diktat du diplôme. Plutôt que de rêver au système d'apprentissage allemand et de l'invoquer à tout bout de champ, les responsables français, – politiques, patrons, syndicalistes –, seraient bien inspirés de remettre au cœur des négociations la question des parcours professionnels, de la progression des salariés dans l'échelle des compétences. S'il y a à prendre chez nos voisins allemands, c'est bien sur ce sujet et non l'apprentissage qui n'en est qu'une conséquence parmi d'autres. Les partenaires sociaux français sauront-ils se saisir de cette question ?

L'enjeu n'est pas mince. Il touche directement à la perception que le monde ouvrier a de son avenir et de la façon dont il aborde les restructurations. En l'absence de dialogue social qui leur permettrait de s'approprier une perspective de développement, le destin collectif des ouvriers d'usine se réduit à la défense de l'emploi tel qu'il est et tout changement est perçu comme une menace. Comment leur donner tort ? Tout changement est effectivement une menace pour l'emploi des moins qualifiés. Sans évolution professionnelle et sans formation complémentaire, comment acquérir une nouvelle qualification ? Comment se convaincre que la qualification acquise et l'expérience accumulée donnent la capacité à exercer d'autres emplois et autorisent d'aspirer à y accéder ? Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience constituent pourtant des outils de promotion, mais ils sont rarement valorisés par les entreprises. Celles-ci n'y trouvent pas d'intérêt dès lors qu'elles n'ont pas le souci de la promotion professionnelle, que les classifications ne sont plus le tremplin qu'elles ont été pour développer une carrière ouvrière. Ces pratiques ne peuvent conduire qu'à une impasse pour les salariés comme pour les entreprises. Les premiers n'ont pas les moyens de rebondir, les seconds ne trouvent pas dans le personnel en place le vivier nécessaire pour affronter mutations technologiques et concurrence internationale. Le « dégraissage » des effectifs et la fermeture de l'usine en sont l'aboutissement. Il n'y a pourtant rien d'inéluctable. Que des évolutions soient nécessaires, qu'elles entraînent des restructurations qui conduisent à des baisses d'effectifs est le lot de toutes les industries. Mais il faut aussi se demander pourquoi la

---

<sup>110</sup> Certains remontent ce choix à la loi Astier, votée en 1919, qui a défini l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial en France.

France ferme massivement ses usines et pas l'Allemagne ou l'Italie, pourquoi ceux-ci résistent quand l'industrie française sombre ?

Pourtant des initiatives montrent que la fermeture d'une entreprise confrontée aux restructurations et à la concurrence mondiale n'est pas inéluctable. A la différence de l'usine de Lejaby, dont le sauvetage a été l'œuvre des pouvoirs publics, la survie de l'usine Bosch de Vénissieux doit tout aux organisations syndicales et aux salariés<sup>111</sup>. Après avoir accepté la remise en cause des 35 heures et une baisse de salaire, les salariés ne pouvaient se résoudre aussi à perdre leur emploi. Leur refus de voir l'usine fermée et de n'avoir à négocier qu'un plan social les a conduits à rechercher une solution de reconversion. L'idée a été d'utiliser les compétences disponibles sur le site en matière d'assemblage pour l'appliquer à un produit différent. Après avoir monté des pièces pour pompes de moteur diesel, l'usine assemble depuis la mi-mars 2012 des cellules photovoltaïques fabriquées en Allemagne. Ce passage d'un produit à l'autre a nécessité une formation spécifique qui a permis aux ouvriers de conserver leur emploi. Mais cette reconversion a aussi été rendue possible par la particularité du capital de l'entreprise Bosch (une entreprise allemande), qui n'étant pas cotée en bourse peut inscrire ses investissements dans une perspective de long terme sans avoir à rechercher une rentabilité immédiate.

Trois conditions apparaissent ainsi nécessaires à la réussite d'une telle reconversion : ne pas être sous la pression de la rentabilité maximale à court terme des actionnaires ; pouvoir engager un dialogue social très en amont, enfin, pouvoir identifier les compétences pour les reconvertir sur un autre produit et engager les actions de formation indispensables. La question que doivent alors se poser les pouvoirs publics est comment favoriser la réunion de telles conditions, à savoir, desserrer la contrainte actionnariale en jouant sur la fiscalité différentielle des bénéfices selon qu'ils sont distribués ou réinvestis ; créer un contexte juridique qui pousse les directions à débattre des orientations stratégiques avec les organisations syndicales, que ce soit en leur ouvrant les conseils d'administration ou bien en organisant une réunion annuelle entre le CA et lesdites organisations ; enfin, préférer la reconversion à la fermeture d'un site en réorientant les aides à la reconversion. Seule une telle orientation peut redonner une perspective positive à l'avenir de l'industrie indispensable pour retenir les salariés actuels et les amener à considérer que l'industrie leur offre encore un avenir.

Les territoires ont un rôle majeur à jouer pour réussir ces opérations de reconversion. Ce rôle doit être à la fois un rôle de veille et de catalyseur. Ils sont les premiers concernés par le maintien et le développement des compétences industrielles présentes. De nombreux outils existent au plan régional avec les observatoires régionaux de l'emploi qui complètent les travaux des OPCA ou des branches professionnelles sur l'évolution des métiers, les pôles de compétitivité, les compétences des régions en matière de formation professionnelle et, demain, la banque de l'industrie décentralisée. Certains, comme les pôles de compétitivité, ont besoin d'être réorientés et transformés en pôle d'*innovation* coopératif. En outre, les syndicats de salariés doivent y être pleinement associés alors que seul le patronat y est aujourd'hui présent. Mais c'est surtout le pilotage d'ensemble qui doit être repensé. L'acte III de décentralisation doit être cette occasion de clarifier les responsabilités entre le niveau central et régional et de donner un rôle de leadership aux institutions régionales. Le cadre juridique devra aussi préciser les contreparties sociales aux financements qui pourraient être mobilisés.

---

<sup>111</sup> Le cas de l'usine Bosch a été présenté lors de la Biennale de Lasaire de janvier 2012.

Le CV de site, développé par le cabinet Syndex dans le cas de Bosch-Vénissieux, constitue également un outil complémentaire dont le niveau régional pourrait se saisir. Il s'agit ni plus ni moins d'établir une cartographie des compétences qu'offre un territoire. La compétitivité d'une entreprise résulte autant des qualifications de ses propres salariés que des compétences réunies sur un territoire donné. C'est le cas lorsqu'un territoire réuni donneur d'ordre et ses sous-traitants, ou lorsqu'une entreprise est en lien avec un centre de recherche-développement local. Une reconversion d'activités sera d'autant plus facile à concevoir qu'elle entrera en synergie avec d'autres activités locales dont elle tirera une partie de sa propre dynamique.

Réussir les reconversions là où elles sont nécessaires tout en développant l'emploi industriel constitue un enjeu majeur pour enrayer le déclin de l'industrie. Au moment où s'annoncent de nombreux départs en retraite, l'industrie, si elle ne veut pas disparaître, doit à nouveau attirer les jeunes. Or, aujourd'hui, ils se détournent d'elle. C'est moins la dureté du travail qui rebute les jeunes que l'absence de perspectives d'avenir dans l'industrie. Tant qu'industrie rimera avec licenciements et fermetures de sites, les jeunes s'en détourneront. Une activité en déclin n'est pas attractive. Si ceux qui sortent des lycées professionnels fuient les métiers industriels auxquels ils ont été formés, si les ingénieurs lui préfèrent la finance ou le conseil et quand, ils choisissent l'industrie, optent pour les centres d'études plutôt que pour la production, la faute n'en revient pas à l'école mais à l'industrie elle-même.

Encore faut-il, pour juger de la qualité de la formation dispensée, que les jeunes trouvent localement les emplois auxquels ils ont été formés. Or, dans de nombreux cas, cette correspondance entre formation et emplois disponibles ne se vérifie pas. D'un côté, la logique d'ouverture et de fermeture des classes dans les lycées professionnels reste guidée par des considérations de gestion des effectifs enseignants, que ce soit dans le public ou dans les Centres de formation d'apprentis (CFA) de branches. De l'autre, les jeunes sont opportunistes par nécessité, faute d'être suffisamment mobiles : ils prennent les emplois qu'ils trouvent localement plutôt que de chercher souvent loin de chez eux ceux auxquels ils ont été formés. Là aussi, le territoire devrait constituer un cadre de concertation et d'action. Il appartient au conseil régional de tracer les grandes orientations en matière de développement économique et social qu'il souhaite impulser, d'appuyer les pôles d'innovation coopératif (par reconversion des pôles de compétitivité) et de mettre en liaison avec les partenaires sociaux régionaux les actions de formation nécessaires, notamment en direction des publics les moins qualifiés qui sont aussi les moins mobiles. Les observatoires régionaux des emplois constituent un outil insuffisamment exploité faute d'une concertation suffisante entre le rectorat et les milieux professionnels, qui permettrait de mieux orienter les formations professionnelles initiales en fonction des besoins en matière d'emplois.

L'industrie, combien d'emplois en 2025 et quels emplois ? Des emplois hautement qualifiés ou des emplois « bas de gamme » ? Le débat qui s'annonce sur l'avenir de l'automobile en Europe va très vite donner le ton. D'ores et déjà deux lignes s'affrontent : d'un côté, les constructeurs français et italiens, mal positionnés en gamme de voiture, qui après avoir créé des sites de production dans des pays à bas salaires crient désormais aux surcapacités et réclament de l'Europe un plan CECA d'accompagnement de fermetures de sites et de réduction des effectifs ; de l'autre, les constructeurs allemands qui les renvoient à leurs problèmes de compétitivité et à la négociation avec les syndicats sur la préservation et l'évolution des compétences et sur la définition d'une stratégie mondiale.

Une question préalable devra cependant être résolue : à quel niveau doit se faire une telle négociation, celui de l'entreprise ou de la branche ? Et si la réponse était : ni l'une ni l'autre ? Cette question est centrale. La branche professionnelle est devenue trop hétérogène et

n'englobe plus souvent qu'une partie des métiers pour être opérationnelle ; l'entreprise est un lieu trop étroit qui laisse dehors intérimaires, sous-traitants et fournisseurs ou à l'inverse les donneurs d'ordre. Faut-il alors réfléchir à une *négociation de site* ? Cela n'exclut pas des négociations de branche pour fixer un cadre, mais la négociation ne peut s'y limiter. Le débat sur compétitivité-emploi trouverait là une orientation différente : inscrire des mesures exceptionnelles et transitoires dans une perspective de sauvegarde (globalement) de l'emploi et de développement des qualifications de tous les salariés, pas seulement celles des plus qualifiés, en les faisant évoluer. Seule la négociation peut permettre d'anticiper et de préparer des évolutions d'emploi et de convaincre de la nécessité de la formation des populations qui ont peu d'appétence pour elle sans attendre qu'elles se retrouvent au chômage pour cause de plan social ou de fermeture de site. Puisque quelques industriels souhaitent un dialogue social renouvelé, sont-ils prêts à jouer le jeu et être un terrain d'expérimentation ? Le moment est propice. De leur engagement dépend sans doute l'avenir de l'industrie française.

\*\*\*\*\*

## Cahiers Lasaire déjà parus

1	CONCURRENCE DES PAYS A BAS SALAIRES ET EMPLOIS	JOËL MAURICE,
2	SERVICES DE PROXIMITE ET NOUVELLE CROISSANCE	<i>G. CETTE, PIERRE HERITIER, V. SINGER</i>
3	LES NEGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : UNE CHANCE A SAISIR POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI	<i>JOËL MAURICE, D. TADDEI</i>
4	QUELS EMPLOIS POUR LES JEUNES NON QUALIFIES	<i>ANNE-MARIE. GROZELIER</i>
5	SALAIRES ET EMPLOIS	<i>D. TADDEI</i>
6	INSTRUMENTATION DE GESTION ET EMPLOI : LES REDUCTIONS D'EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES : PERFORMANCE ECONOMIQUE OU DETERMINISME GESTIONNAIRE ?	<i>HUGUES BERTRAND</i>
7	L'EMPLOI DANS LA NOUVELLE ARCHITECTURE DE L'EUROPE	<i>D. TADDEI, B. TRENTIN</i>
8	LA MONNAIE UNIQUE	<i>ANDRE GAURON, DOMINIQUE PLIHON</i>
9	LES ENTREPRISES SONT-ELLES RICHES OU PAUVRES ?	<i>MICHEL FRIED, D. PLIHON, M. SABORD</i>
10	INEGALITES DES REVENUS	<i>P. MICHEL</i>
11	LES POLITIQUES DE L'EMPLOI EN FRANCE	<i>J. FREYSSINET</i>
12	REDUIRE LA DUREE DU TRAVAIL POUR FAIRE RECULER LE CHOMAGE : DE LA MACRO A LA MICRO ECONOMIE, TENIR LES DEUX BOUTS DE LA CHAINE	<i>H. BERTRAND, J. MAURICE</i>
13	LES ENJEUX DE LA NEGOCIATION D'ENTREPRISES SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	<i>D. TADDEI</i>
14	QUELLES MARGES DE MANOEUVRES POUR LES ENTREPRISES SELON LEUR TAILLE ?	<i>M. SABORD</i>
15	DEVELOPPER LES SERVICES DE PROXIMITE OU L'EMERGENCE D'UN SECTEUR DE LA QUALITE DE LA VIE	<i>P. HERITIER</i>
16	LA DIMENSION DU DEBAT : RETRAITE PAR REPARTITION - RETRAITE PAR CAPITALISATION	<i>M. FRIED</i>
17	NEGOCIATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : ACCROITRE L'EMPLOI OU LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ? UNE EXPLORATION DES ASPECTS ECONOMIQUES ET FINANCIERS	<i>J. MAURICE, M. BECHET</i>
18	LE MODELE DE CROISSANCE NORD-AMERICAIN ET LA MONTEE DES INEGALITES SOCIALES	<i>B. BLUESTONE</i>
19	L'AVENIR DES SERVICES PUBLICS. UNE VISION PROSPECTIVE DE SYNDICALISTES	<i>M. BECHET</i>
20	QUELLE REFORME POUR LES RETRAITES ?	<i>M. FRIED</i>
21	L'EPARGNE SALARIALE : CONTRIBUTION AU DEBAT SUR LE PROJET DE LOI	<i>J. MAURICE</i>
22	LES CHANGEMENTS DANS L'EMPLOI ET DANS LES RELATIONS DU TRAVAIL	<i>DEBATS DU COLLOQUE</i>
23	VALEUR ACTIONNAIRE ET NOUVELLES FORMES DE GOUVERNANCE DES ENTREPRISES	<i>M. FRIED, J.P. MOUSSY, D. PLIHON</i>
24	LES INEGALITES DE SANTE : UNE REALITE MECONNUE ET UN DEFI POUR FONDER ENFIN UNE POLITIQUE DE SANTE EN FRANCE ?	<i>J-M. RODRIGUES, B. GARROS</i>
25	RESTRUCTURATIONS INDUSTRIELLES ET LEURS CONSEQUENCES SOCIALES	<i>M. FRIED, J. EYREVELADE, J.P. AUBERT, D. BACHET</i>
26	EUROPE -EMPLOI-ELARGISSEMENT APPROFONDISSEMENT	<i>7<sup>E</sup> RENCONTRE BIENNALE EUROPE-TRAVAIL-EMPLOI</i>
27	RETRAITE: LA REFORME FILLON, UNE REFORME QUI NE GARANTIT PAS L'AVENIR	<i>M. FRIED</i>
28	SANTE ET ASSURANCE MALADIE: QUELLE REFORME POUR UNE SOLIDARITE DURABLE?	<i>LASAIRE ECO AVEC LE CONCOURS D'ANDRE GAURON</i>
29	POUR SORTIR DU CHOMAGE DE MASSE, JALONS POUR UNE STRATEGIE	<i>J. MAURICE ET J.L. DAYAN</i>
30	LA REFORME DES NORMES COMPTABLES Un débat trop discret	<i>M. FRIED</i>
31	EUROPE, TRAVAIL, EMPLOI. L'EUROPE ELARGIE ET LA MONDIALISATION	<i>MICHEL AGLIETTA, MARIO DEHOVE, JACQUES FREYSSINET, PIERRE HERITIER, JOËL MAURICE</i>
32	LE RETOUR DES POLITIQUES INDUSTRIELLES	<i>S. IDIR, P. POMMIER, M. FRIED, A. THOLONLAT, K. BOUABDALLAH, J-L. GIBOU, P. HERITIER</i>

33	EUROPE ET MONDIALISATION : QUEL DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET QUELS EMPLOIS ?	<i>ACTES DU SEMINAIRE DE ST ETIENNE DU 20-10- 2006</i>
34	SEGREGATION URBAINE, CRISE DES BANLIEUES	<i>JOËL MAURICE</i>
35	DE LA CRISE DES SUBPRIMES A LA CRISE FINANCIERE	<i>MICHEL FRIED</i>
36	LUTTER CONTRE LE RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE ?	<i>JOËL MAURICE</i>
37	REGARDS SUR LA CRISE	<i>M. FRIED, J. FREYSSINET, A. GAURON, J. MAURICE, J. P. MOUSSY</i>
38	LES GRANDES AGENCES DE NOTATION INTERNATIONALES : LEUR ROLE ANNONCE DANS LA CRISE, VERS QUELLE REGULATION ?	<i>MIREILLE BARDOS</i>
39	SALAIRES ET CRISES	<i>JOËL MAURICE</i>
40	LES JEUNES ET L'EMPLOI	<i>GABRIEL MIGNOT</i>
41	DETTE PUBLIQUE ET CRISE	<i>JOËL MAURICE</i>
42	SUSCITER UNE NOUVELLE AMBITION POUR LA FRANCE	<i>H. BERTRAND, P. HÉRITIER, M. BARDOS, R. BOYER, P.M. DUGAS, A. GAURON, J.L. GIBOU</i>
43	UN INTENSE RENOUVEAU DE LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN FRANCE	<i>JACQUES FREYSSINET</i>
44	L'AGENDA SOCIAL 2011 : UN BILAN PROVISoire	
45	OMBRES ET PERILS DU TRAITE MERKEL-SARKOZY – QUELQUES SIMULATIONS ELEMENTAIRES	<i>JOËL MAURICE</i>
46	CRISE ECONOMIQUE ET RELATIONS SOCIALES ENJEUX IMMEDIATS ET PERSPECTIVES A LONG TERME	<i>JACQUES FREYSSINET, JOËL MAURICE, ANDRE GAURON</i>