

Note Lasaire n° 14

Mai 2008



## Lois sur le pouvoir d'achat et réhabilitation du travail : un nouveau cours salarial ?

Jean-Louis Dayan

« *Travailler plus pour gagner plus* » : le mot d'ordre a compté dans l'élection présidentielle, au point d'inspirer avec la loi « TEPA<sup>1</sup> » le premier train législatif du quinquennat, au même titre que la récidive, le service minimum et l'autonomie des universités. Il pèse tout autant sur le bilan de la première année du mandat : les déceptions actuelles sont à la mesure des espoirs soulevés par la promesse d'un regain de pouvoir d'achat gagé sur la « réhabilitation du travail »

Si l'idée a fait mouche c'est qu'au-delà du débat sur les méfaits supposés des 35 heures le sentiment d'une dépréciation du travail a trouvé un large écho dans l'opinion. De fait les facteurs de dévalorisation du travail n'ont pas manqué depuis 30 ans : chômage massif, freinage salarial prolongé, précarisation des emplois, nouvelles pénibilités au travail. Si bien que sa revalorisation paraît à beaucoup une entreprise aussi juste qu'urgente. Mais suffit-il pour ce faire d'aménager le régime fiscal des heures supplémentaires ? Les deux lois pour le pouvoir d'achat adoptées depuis mai 2007<sup>2</sup> répondent en réalité à une conception bien particulière de la revalorisation du travail.

Pour prendre les choses dans l'ordre, on peut retourner le slogan : si les Français gagnent moins, c'est qu'ils ont moins travaillé. Tout est donc parti d'une critique radicale de la RTT.

<sup>1</sup> Loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

<sup>2</sup> La seconde est la loi du 8 février 2008 « pour le pouvoir d'achat », qui étend les possibilités de « rachat » du temps de travail réduit en 1998-2000.

## Haro sur le partage du travail

Le péché originel des 35 heures serait d'avoir traité le travail comme une quantité finie, insuffisante pour occuper tous les travailleurs disponibles, et qu'on s'est donc bêtement mis en tête de partager. C'est le principal grief adressé aux lois Aubry : en faisant des 35 heures la nouvelle norme légale<sup>3</sup>, elles auraient contraint employeurs et salariés à restreindre le volume de travail, et avec lui le potentiel de croissance et de création d'emploi de l'économie. Erreur fatale que d'avoir voulu redistribuer le « gâteau » national des heures travaillées pour créer des emplois<sup>4</sup> ! C'était tuer la poule aux œufs d'or en entravant le libre exercice du travail et avec lui la création de richesses<sup>5</sup>. Retour d'une théorie de l'offre vieille comme l'économie politique : le travail humain étant la source de toute richesse c'est en le mobilisant le plus largement qu'une nation s'enrichit. En se fixant pour cible un taux d'emploi ambitieux (70 %) en 2010, l'Europe de Lisbonne renoue d'ailleurs avec cette longue tradition. Vue sous cet angle la réduction du temps de travail n'est qu'un jeu à somme nulle, qui peut au mieux créer des emplois éphémères, sans richesses nouvelles pour contrepartie. *A fortiori* quand les salaires ne baissent pas à due proportion du temps travaillé. Si depuis le tournant des années 2000 la croissance française est inférieure à son potentiel c'est donc que le temps de travail y est trop faible ; la seule façon de retrouver le chemin de la prospérité est de libérer le travail de ses entraves et d'abord des contraintes légales qui compriment sa durée.

L'argumentaire est discutable à double titre. Quant aux faits, la RTT n'a eu ni pour objectif, ni pour résultat de réduire le volume global des heures travaillées. Elle s'est accompagnée de marges nouvelles de flexibilité horaire (modulation, annualisation) qui ont permis de maintenir l'utilisation des capacités de production et offert aux entreprises de nouveaux moyens de faire face aux à-coups de l'activité<sup>6</sup>. Aucune étude n'a montré qu'elle ait suscité des goulots d'étranglement ou fait peser sur l'offre de biens et services une contrainte durable. Sur le fond, imputer le retard français de croissance aux 35 heures relève d'un raisonnement purement comptable. Ceux pour qui partager le travail est une offense à la pensée économique<sup>7</sup> professent en effet que le secret de la création des richesses (et donc des emplois) tient dans une multiplication. Multipliez les personnes au travail par leur productivité horaire puis leur temps de travail et vous obtenez le PIB. Établissez pour chaque pays les termes de l'équation et cherchez le coupable. Nul besoin de s'interroger sur la distribution des gains de productivité, la rentabilité de l'offre, la solvabilité de la demande, les ressorts de la compétitivité et de l'innovation. Foin des modèles keynésiens, autant dire antédiluviens, il n'y a de vérité que l'offre potentielle, et d'obstacle que les rigidités salariales. Offrez, travaillez, prenez de la peine, et la richesse croîtra et se multipliera.

---

<sup>3</sup> Du moins au-dessus de 20 salariés. Prévu pour être généralisé en 2002, le régime de majoration intégrale (25 %) des heures supplémentaires à compter de la 36<sup>ème</sup> heure travaillée ne s'est jamais appliqué à plein dans les entreprises plus petites.

<sup>4</sup> « Travailler moins pour travailler tous » disait la CFDT des années 1970.

<sup>5</sup> La critique est reprise mais guère argumentée dans le rapport « Temps de travail et emploi » du Conseil d'analyse économique (P. Artus, P. Cahuc et A. Zylberberg, août 2007).

<sup>6</sup> O. Calavrezo, R. Duhautois, E. Walkowiak, « Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005 », Document d'études de la DARES n°135, février 2008.

<sup>7</sup> Remarquons en passant qu'ils ne jettent pas le même opprobre sur le développement du travail à temps partiel, qui a pourtant le même effet tout en dégradant dans bien des cas la qualité des emplois.

La critique n'est pas seulement économique. Le procès de la RTT s'instruit au nom d'une conception proprement libérale de la société qui en appelle à l'initiative d'individus libres, responsables et créateurs, à l'opposé d'une « société d'assistés » où l'intervention envahissante d'un répartiteur central, redistributeur de travail et de richesses, stérilise les forces vives. L'État Providence aurait trahi ses intentions premières en finissant par sacrifier l'efficacité économique à la protection contre les risques du marché. A ce compte, l'appel à réhabiliter le travail vise au-delà des 35 heures les dépenses « passives » (chômage, minima sociaux) censées décourager la reprise d'emploi<sup>8</sup> et les prélèvements obligatoires qui dissuadent l'initiative. Pour en finir avec la logique du repli il faut travailler plus, déréglementer l'emploi et laisser aux travailleurs le fruit de leur travail en réduisant l'impôt.

### **En fait de critique les 35 heures méritaient mieux**

Nul besoin cependant de faire sienne cette philosophie pour s'interroger rétrospectivement sur le bien fondé de la RTT. Mesure-phare du gouvernement Jospin — prise alors que le chômage dépassait 12,5 % — elle a surtout consisté à rendre obligatoire... la négociation des 35 heures dans les entreprises et les branches, en laissant ouvert l'éventail des modalités. Il y aurait beaucoup à dire sur la méthode — la négociation décrétée — et de fait les critiques sur ce point n'ont pas non plus manqué, y compris au sein de la gauche où les uns auraient préféré les « 35 heures payées 39 » sans aide pour les employeurs ni sacrifices pour les salariés, les autres une baisse de la durée légale laissant aux négociateurs d'entreprise le soin de trouver dans chaque cas la durée effective équilibrant les intérêts. Telle qu'organisée par les lois Aubry, la RTT tablait plutôt sur un moyen terme : créer des emplois en laissant inchangés les coûts horaires de production par le jeu simultané des gains de productivité (réorganisation du travail), de la flexibilité (modulation/annualisation des horaires), de la modération salariale et des baisses de cotisations patronales. Avec au bout du compte un résultat paradoxal : là où ses détracteur voyaient un progrès social trompeur qui conduirait droit au désastre économique, elle s'est soldée par des créations d'emploi conséquentes<sup>9</sup> sans hausse des coûts de production. Autrement dit un relatif succès économique, mais que les couches salariées modestes ont payé d'une double dégradation : de leurs conditions de travail, les réorganisations s'étant souvent accompagnées d'une intensification du travail ; de leur pouvoir d'achat, avec la stagnation des salaires (« gel » ou « modération » prévus par les accords), parfois aggravée de la perte des heures supplémentaires. A quoi s'est ajoutée une RTT en trompe l'œil lorsque le passage à 35 heures des ouvriers et employés s'est opéré en rognant sur les temps de pause. La balance n'a penché du bon côté que pour les catégories intermédiaires et supérieures, les mieux disposées à échanger temps libre effectif et choisi (notamment sous forme de « jours RTT ») contre freinage momentané du salaire. Nouvelle confirmation de ce que le loisir est un bien « supérieur » dont la valeur d'usage augmente avec le revenu et la position dans l'échelle sociale. Les 35 heures ont en outre été plaquées sur les trois fonctions publiques sans que l'occasion soit saisie de repenser ni l'organisation ni l'offre de service; faute de recrutements suffisants elles se sont traduites dans les hôpitaux par l'aggravation des conditions de travail et des difficultés de recrutement.

---

<sup>8</sup> A preuve le durcissement annoncé des critères de l'emploi « raisonnable » et de la sanction du refus d'emploi de la part des chômeurs.

<sup>9</sup> Quoique inférieures de moitié (350 000 au lieu de 700 000) aux projections initiales, qui tablaient sur une réduction effective de 10 % du temps de travail pour tous les salariés à temps complet et toutes les entreprises.

Le jeu en valait-il la chandelle ? Le verdict électoral de 2002 a montré que non. Si la RTT a contribué à la baisse du chômage des années 1998-2000 elle n'a guère répondu à la crise des conditions et des relations du travail, longtemps masquée par la prévalence des problèmes d'emploi. Pas plus que ne l'ont fait les mesures qui l'ont suivie : organisation et conditions du travail sont demeurées largement absentes de l'ordre du jour gouvernemental après 2002<sup>10</sup> au profit d'une « revalorisation » quasi exclusivement envisagée sous l'angle des quantités.

### **« Travailler plus pour gagner plus » : des effets négligeables sur la croissance et l'emploi**

Le programme présidentiel avait les avantages de la simplicité et de la cohérence : faire tout le contraire des 35 heures, en augmentant les heures travaillées pour disposer de plus de richesses à partager ; de ce surplus naîtraient des gains de pouvoir d'achat, puis de croissance et d'emploi. Il s'est appliqué (jusqu'ici) en deux étapes :

- la loi « TEPA » d'août 2007 a rétabli dans toutes les entreprises le taux « normal » de majoration des heures supplémentaires de 25 % tout en les détaxant, aussi bien pour l'employeur (abattements forfaitaires de cotisations patronales) que pour le salarié (exonération de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu) ;
- celle de février 2008 autorise (jusque fin 2009) le « rachat » par le salarié, sous réserve de l'accord de son employeur, des jours de repos (dits « RTT ») accordés au titre des 35 heures (y compris pour les cadres au « forfait-jours »), ainsi que des droits à congé accumulés sur les comptes-épargne temps<sup>11</sup>. Comme les heures supplémentaires, le supplément de salaire perçu en contrepartie est majoré, tout en étant exonéré d'impôts et de cotisations salariales et patronales<sup>12</sup>.

Difficile d'évaluer le coût de ces mesures et leur effet sur le pouvoir d'achat et la croissance sans connaître leur impact sur le volume des heures supplémentaires et des jours rachetés. En se fondant sur l'hypothèse d'une masse annuelle d'heures supplémentaires de 900 millions en 2005, le coût de la seule loi « TEPA » pour le budget de l'État (dégrèvements fiscaux et remboursements des cotisations à la sécurité sociale) était estimé au moment de son vote à 6 milliards d'euros en année pleine. Mais le volume des heures supplémentaires travaillées est traditionnellement mal couvert par les enquêtes statistiques<sup>13</sup>. Il a cependant beaucoup augmenté (+ 28 % en un an) au 4<sup>ème</sup> trimestre 2007 (*graphique 1*)<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Si l'on excepte une conférence tripartite sans grand résultat à la rentrée 2007, puis la récente attention portée, en réponse à l'émoi suscité par les suicides répétés de salariés, aux risques psychosociaux au travail

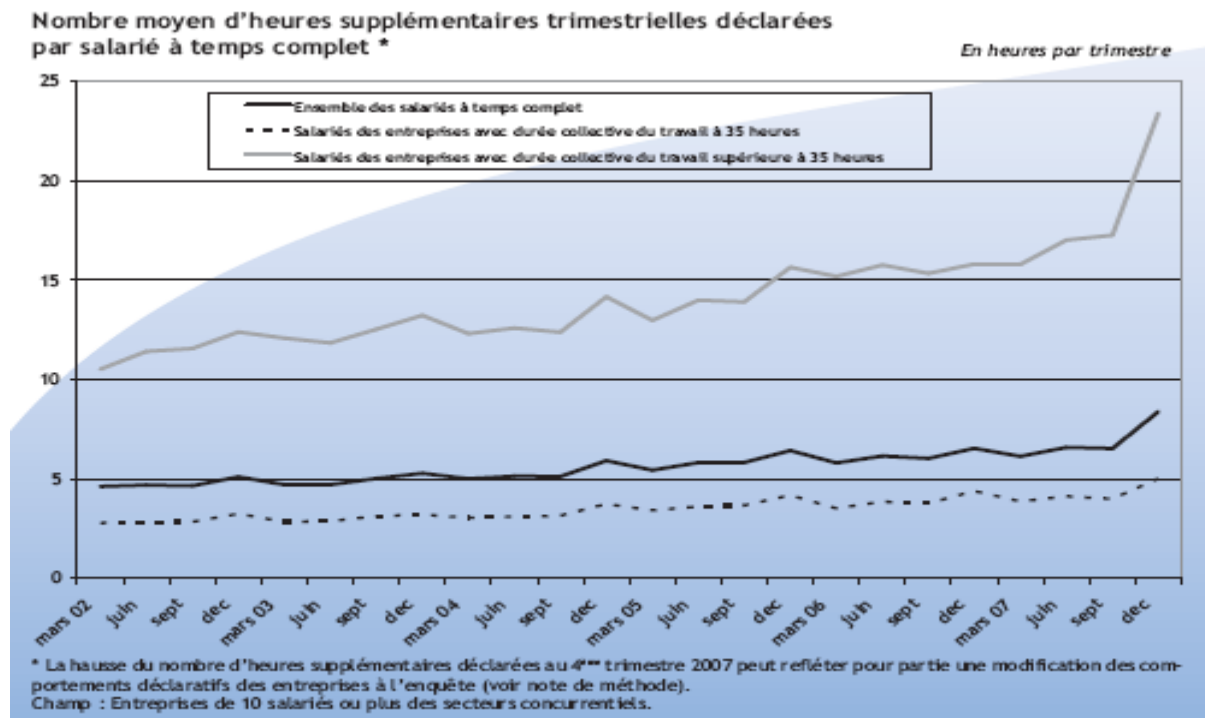
<sup>11</sup> Où peut sous certaines conditions être mis en réserve, depuis la seconde loi Aubry (2000), le temps libéré par la RTT (en heures ou en jours) et non utilisé

<sup>12</sup> La même faculté de « monétisation » du temps réduit s'étend, avec les mêmes exonérations, à cette autre modalité de compensation des heures supplémentaires que constitue le « repos compensateur de remplacement ».

<sup>13</sup> La récente polémique entre le président socialiste de la commission des finances de l'Assemblée nationale et la ministre de l'économie et de l'emploi montre combien l'estimation est fragile (non plus 6 mais 4 milliards ?)

<sup>14</sup> O. Chagny et B. Ducoudre, « Les heures supplémentaires au 4<sup>ème</sup> trimestre 2007 », Premières informations » DARES n° 17.1, avril 2008

**Graphique 1**



Source : DARES, enquête ACEMO

L’effet de la loi « TEPA » est patent, mais c’est pour une bonne part un effet d’aubaine, car l’essentiel de l’augmentation vient des petites entreprises dont la durée collective du travail dépassait déjà 35 heures : comme on pouvait s’y attendre la loi aura surtout pour conséquence de « blanchir » des heures supplémentaires déjà travaillées avant elle sans être déclarées. Quant à l’effet du « détricotage » des 35 heures sur la croissance et l’emploi, le doute domine parmi les experts<sup>15</sup>. Il ne réduit pas au total le coût du travail, les exonérations ne faisant que compenser les majorations de salaire<sup>16</sup>. Côté salariés, les exemptions fiscales visent les ménages imposables, donc les catégories moyennes et supérieures (notamment au travers du rachat des jours de repos, forme de RTT répandue chez les cadres), quand les heures supplémentaires étaient jusqu’ici très majoritairement le fait des ouvriers. Le véritable enchaînement vertueux pourrait en théorie venir d’un effet d’offre ; même dans cette hypothèse, contestable on l’a vu, le surcroît d’activité ne créerait pas d’emplois puisqu’il prendrait sa source dans l’allongement du temps de travail des salariés en place (un « départage » du travail en quelque sorte). Seuls les gains de pouvoir d’achat procurés par le temps supplémentaire travaillé pourraient tirer la croissance via la consommation. Mais ne valait-il pas mieux dans ce cas encourager directement les augmentations de salaire ?<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Voir « « Travailler plus pour gagner plus » : Quels effets ? ». Document Alpha Études, juillet 2007, et « Temps de travail, revenu et emploi », P. Artus, P. Cahuc et A. Zylberberg, Rapport du Conseil d’analyse économique, août 2007.

<sup>16</sup> Encore est-ce en moyenne : le coût de l’heure supplémentaire augmente pour les entreprises de 20 salariés ou moins, où le passage de la majoration de 10 à 25 % n’est qu’en partie compensé par la réduction de cotisations.

<sup>17</sup> Le Conseil d’orientation de l’emploi préconise par exemple de conditionner les allègements généraux de cotisations patronales à la négociation salariale dans les branches ou les entreprises.

## Les lois « TEPA », jalons pour un nouveau cours salarial

Le principal effet de ces mesures est sans doute d'un autre ordre : marquer un tournant de principe dans la conception même des pratiques salariales.

- **Vers une progression « extensive » des salaires réels ?**

La formule présidentielle conduit en toute logique à cette conclusion : le principal (le seul ?) moyen qui s'offre désormais aux salariés français pour gagner plus est de travailler plus<sup>18</sup>. Or la pensée économique s'accorde depuis deux siècles au moins sur cet acquis : le travail humain possède la propriété de créer plus de richesses à dépense inchangée<sup>19</sup>. Autrement dit, le secret de la croissance moderne tient dans les progrès de la productivité du travail, portés par l'innovation technique, le changement organisationnel et la qualification du travail. En bonne logique productiviste on peut et l'on doit à la longue gagner plus sans travailler plus (et même en travaillant moins). Poser l'allongement du temps de travail comme seule source d'enrichissement individuel répond donc à une logique extensive qui suppose le salaire horaire invariant et les gains de productivité soit nuls (hypothèse à l'évidence peu plausible à moyen long terme), soit en entier affectés à la croissance des profits ou à la baisse des prix<sup>20</sup>. La montée en puissance de l'économie des services conduit sans doute à reconsidérer un concept de productivité mis à l'honneur par deux siècles de développement industriel ; nul ne prévoit pour autant l'extinction des gains de productivité, y compris dans les pays d'ancienne industrialisation. Force est pourtant de constater que les réformes en cours entendent augmenter le pouvoir d'achat en agissant sur la durée du travail, la dynamique des prix, la fixation du SMIC ou la négociation collective... tout sauf les gains de productivité et leur partage<sup>21</sup>. Avec ce corollaire : si gains il y a, ils iront en totalité augmenter la part des profits dans la valeur ajoutée. C'est ce nouveau cours que dénonce aujourd'hui à l'échelle européenne la CES en réclamant le retour à l'indexation des salaires réels sur la productivité. L'un des enjeux des prochains mois est à cet égard de savoir si les salaires nominaux resteront indexés sur les prix en cette période de poussée inflationniste; malgré des tensions et conflits salariaux ici ou là en France et en Europe, ils ne semblent pas pour l'instant en prendre le chemin (*graphiques 2 et 3*). Il est vrai que tout l'effort de la BCE tend à l'éviter, au nom de l'impératif de compétitivité.

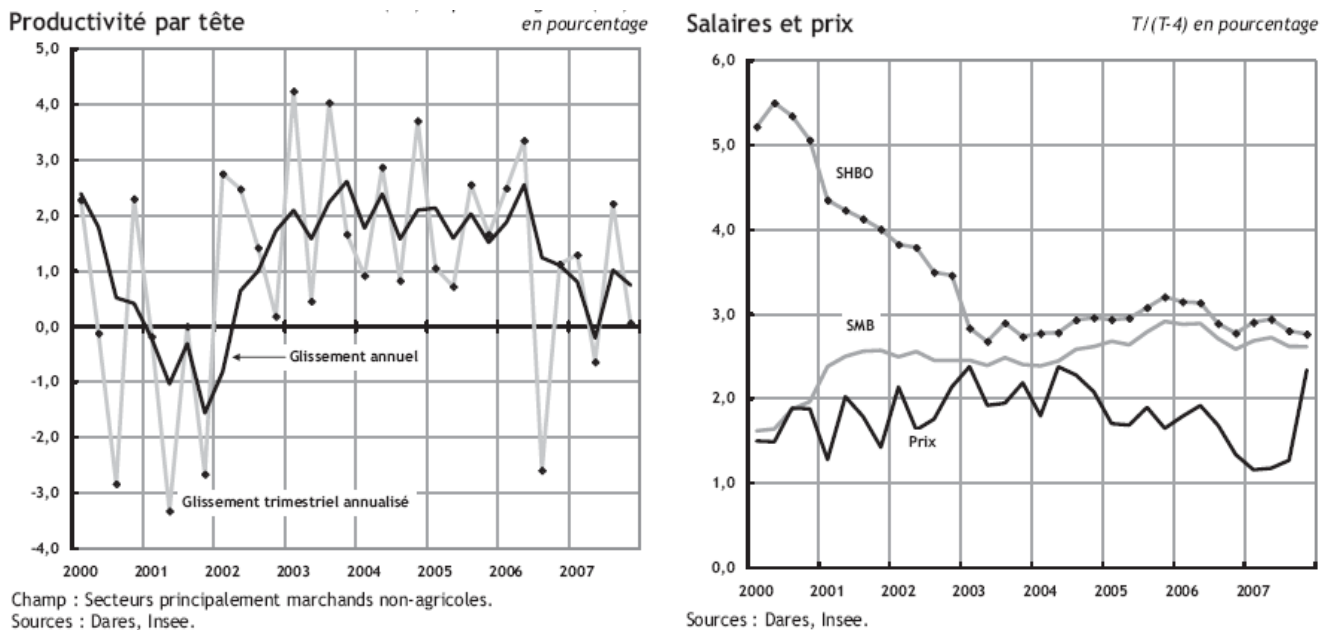
<sup>18</sup> Voir, dans le même sens, l'absence de « coup de pouce » au SMIC en juillet 2007.

<sup>19</sup> Encore que l'emploi insistant des termes de « création de valeur » à propos des profits comptables et surtout des plus-values boursières tende à faire implicitement du capital financier l'unique source contemporaine de « valeur ».

<sup>20</sup> Dans ce dernier cas, le pouvoir d'achat augmente à salaire nominal inchangé : pas besoin non plus de travailler plus pour gagner plus en termes réels, il suffit de travailler « plus productif ».

<sup>21</sup> Sauf peut-être au titre de la réforme de la formation professionnelle continue, pour partie inscrite dans le projet d'une « économie de la connaissance ».

**Graphiques 2 et 3 – Gains de productivité par tête, prix et salaires nominaux – 2000-2007**



• **La fin de l’horaire collectif ?**

Dès son vote cette inconséquence de la loi « TEPA » était patente : elle table sur une relance de la demande *individuelle* d’heures et de jours travaillés de la part des salariés quand la durée du travail reste par la force des choses dans les entreprises une affaire *collective*, à la rencontre entre règles légales ou conventionnelles et dynamique économique (marchés, choix d’organisation, gestion de l’emploi, restructurations...). Faire du nombre d’heures travaillées l’objet d’un choix individuel, c’est remettre en cause le principe de l’horaire collectif. Pour les salariés à temps complet, la durée hebdomadaire (ou annuelle) du travail n’est pourtant pas stipulée dans le contrat de travail mais résulte de l’horaire « affiché » dans l’entreprise. Au-delà de la durée légale les heures supplémentaires peuvent être travaillées à titre soit collectif, soit individuel, mais toujours à l’initiative de l’employeur, dont c’est la prérogative : en aucun cas il ne revient au salarié de décider seul de son temps de travail, y compris dans le cas du temps partiel et des heures complémentaires qui l’accompagnent, même si c’est cette fois le contrat individuel qui décide.

Ces nouvelles facultés de « travailler plus » ne tendent-elles pas alors à substituer dans notre droit le principe de l’horaire individuel à celui de l’horaire collectif ? Les lois précitées ne se bornent pas en effet à modifier le taux de majoration ou le régime social et fiscal des heures supplémentaires. La seconde en particulier paraît introduire un régime de « co-décision » individualisée laissant au salarié l’initiative de modifier son horaire. A moins qu’il s’agisse d’une application du modèle de « l’auto sélection des contrats » où le choix laissé entre une gamme d’offres contractuelles permet à chaque agent de « révéler ses préférences », en l’occurrence son arbitrage personnel entre salaire et temps libre. Ce « droit individuel à travailler plus » n’est cependant pas « opposable » puisque son exercice est subordonné à l’accord de l’employeur : individualiser le temps de travail ne revient pas à en donner la maîtrise aux salariés<sup>22</sup>. En outre, le régime de durée légale — ou conventionnelle — du travail

<sup>22</sup> C’est pourtant sur cette logique que reposent les véritables dispositifs de « temps choisi », en renversant la charge de la preuve : c’est alors (comme aux Pays-Bas depuis 1999) l’employeur qui doit motiver son refus lorsqu’un salarié demande à modifier son temps de travail.

ne disparaît pas. Paradoxalement, le nouveau dispositif le conforte à l'inverse puisqu'il repose sur la norme des 35 heures (ou des 1 607 heures annuelles) : c'est en référence à ce seuil que se déclenche le nouveau régime des heures supplémentaires et le droit au rachat des jours de repos. Pas si facile de « détricoter » la durée légale sans explicitement l'augmenter.

- **Allégements sur les bas salaires, prime pour l'emploi et RSA : la socialisation partielle des bas salaires**

Depuis les années 1990 l'emploi peu qualifié est devenu en France un objet majeur des politiques d'emploi, au point de s'y tailler en termes budgétaires la part du lion<sup>23</sup>. A l'origine se trouve le constat que le chômage frappe très inégalement en se concentrant sur les « sans qualification » (faibles acquis scolaires, bas salaires, fonctions d'exécution). Ce sont de fait les postes les moins qualifiés de l'industrie qui ont disparu en grand nombre, l'emploi tertiaire ayant continûment progressé à tous les niveaux de qualification. Nouvelle division mondiale du travail, libération des flux de marchandises et de capitaux, progrès technologique « biaisé » tirant les qualifications vers le haut, avènement de l'économie des services et de la connaissance... les explications ne manquent pas. Mais pour la pensée libérale la transition eût été dans tous les cas moins douloureuse si les salaires avaient été flexibles; la clé du problème, c'est le coût du travail. Le système de négociation et de redistribution « fordiste » construit durant les Trente glorieuses à la faveur des gains de productivité rapides aurait fini par porter la rémunération du travail non qualifié — salaire indirect compris — au-dessus de sa productivité. Salaire minimum indexé sur le salaire moyen et lourdes cotisations patronales auraient ainsi nourri le chômage « classique » des travailleurs sans qualification. Composante primordiale du travail décent, le niveau de vie garanti aux travailleurs d'exécution ne serait plus assuré (droits sociaux inclus) par le produit de leur travail, plaçant la société devant une alternative : réduire leur rémunération ou supporter à leur place une partie de son coût.

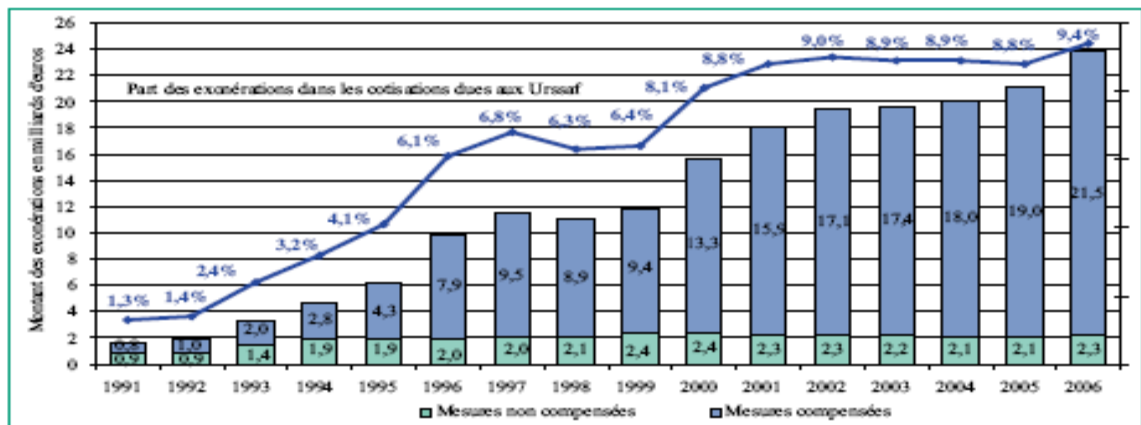
Un tel diagnostic conduit tout droit à une alternative politique : ou bien l'on engage un vaste effort de reconversion et de requalification de la main d'oeuvre, ou bien l'on réduit massivement le coût du travail non qualifié<sup>24</sup>. Mais la France n'a pas vraiment choisi. A travers les alternances politiques elle a depuis les années 1980 entrepris d'élever la qualification des actifs (*cf.* le mot d'ordre emblématique des « 80 % au bac ») tout en réduisant le coût du travail au bas de l'échelle des salaires sans toucher au SMIC, au moyen d'allégements permanents de cotisations patronales (*graphique 4*)<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Voir par exemple Y. L'Horty, « Les nouvelles politiques de l'emploi », Collection repères n° 454, La Découverte

<sup>24</sup> A. Gauron « Développer les compétences de tous les salariés, qualifier les moins formés : pistes pour une réforme de la formation professionnelle », note pour le Conseil d'orientation de l'emploi, 21 février 2008.

<sup>25</sup> Assimilant ainsi bas salaires et faible qualification, au risque d'importants effets pervers : « trappe » à bas salaires, tendance renforcée au déclassement... Car le chômage des « bas salaires » peut tout aussi bien provenir d'un phénomène de « file d'attente » où les moins formés sont les moins bien placés dans la concurrence pour l'accès à des emplois trop rares.

Graphique 4 – Montant des exonérations de cotisations patronales



Source : Acof-Urssaf

Emploi précaire, chômage récurrent et temps partiel contraint ont dans le même temps favorisé la résurgence de la pauvreté laborieuse, et avec elle le développement d'un système complexe de transferts prétendant à la fois réduire la pauvreté (minima sociaux) et encourager la reprise d'emploi. Avec l'« intéressement<sup>26</sup> » d'abord, que l'actuel projet de « RSA » entend rationaliser, la prime pour l'emploi ensuite pour les salariés modestes, sur le modèle des crédits d'impôt du « *workfare* » anglo-saxon. Si bien qu'aujourd'hui allègements « bas salaires » et prime pour l'emploi organisent ensemble au bas de l'échelle une socialisation de grande ampleur du revenu salarial<sup>27</sup>. 25 milliards d'euros de rémunération ne sont désormais plus pris en charge par les employeurs mais par la collectivité, autant dire pour l'essentiel par les ménages imposables des couches moyennes et supérieures. Pour le meilleur et le pire : les effets pervers ne manquent pas, en particulier celui d'encourager la création d'emplois sous payés et sans perspectives, et de compromettre les chances d'une sortie « par le haut » dans la perspective de « l'économie de la connaissance » tracée à Lisbonne.

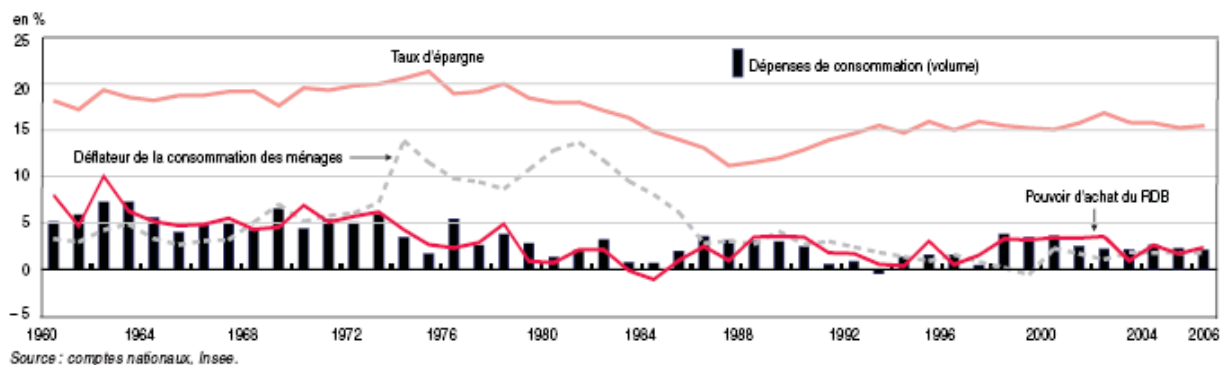
- **Temps de travail, prix, profit : les nouvelles sources du pouvoir d'achat ?**

L'une des caractéristiques majeures de la période de prospérité fordiste aura été l'indexation de moyen-long terme des salaires réels sur les gains de productivité du travail, à un rythme annuel soutenu (de l'ordre de 5 %, *graphique 5*). C'est elle qui mettait en phase production et consommation de masse en conciliant gains réguliers de pouvoirs d'achat, rentabilité du capital investi et stabilité du partage salaires/profits (*graphique 6*).

<sup>26</sup> Terme générique qui désigne ici les nombreux dispositifs autorisant le cumul partiel et transitoire entre allocation (chômage, RMI...) et revenu du travail.

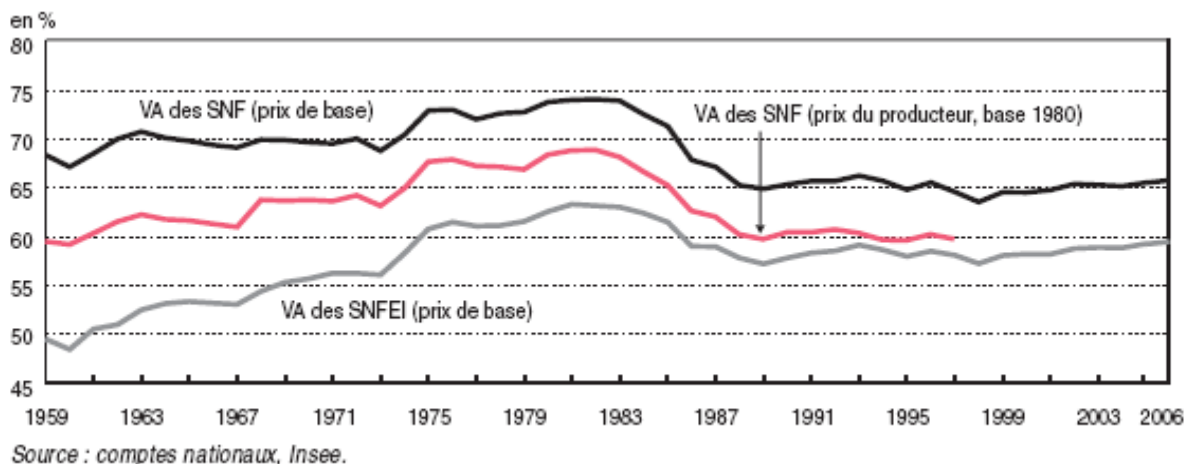
<sup>27</sup> Voir P. Volovitch, « La rémunération du travail », in « Travail et emploi en France », dir. J. Freyssinet, La Documentation Française, 2006.

Graphique 5 – Évolution du pouvoir d'achat, de la consommation et du taux d'épargne des ménages



Voici trente ans que le cercle vertueux a pris fin avec la « stagflation » (l'inflation sans la croissance) puis le freinage marqué de la productivité et du revenu salarial réel — voire sa stagnation si l'on prend en compte l'incidence du chômage et de la précarité dans les parcours individuels<sup>28</sup>. Présentée par la nouvelle pensée libérale comme un mal économique absolu, la « boucle prix-salaires » des années de forte croissance, qui a pourtant nourri à un rythme inédit l'enrichissement collectif, s'est évanouie.

Graphique 6 - Part des rémunérations dans la valeur ajoutée du secteur non financier – 1959-2006

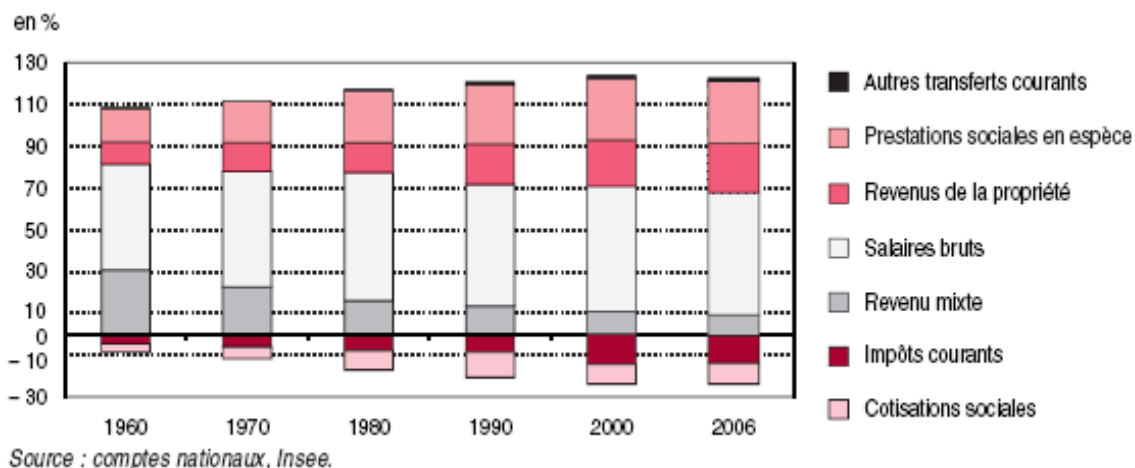


SNF = Sociétés non financières SNFEI = Sociétés non financières et entrepreneurs individuels.

Désinflation, transferts sociaux, et pour les plus aisés revenus du patrimoine n'ont permis depuis vingt ans qu'un progrès beaucoup plus lent du revenu réel disponible des ménages, où la part de la rémunération du travail décroît (graphiques 5 et 7).

<sup>28</sup> R. Aeberhardt, J. Pouget, A. Skalitz, « Le revenu salarial et ses composantes, évolution et inégalités de 1978 à 2005 », *Les salaires en 2007*, INSEE 2007

Graphique 7 - Composition du revenu des ménages – 1960-2006



Encore est-ce un résultat moyen qui masque la paupérisation des groupes les plus exposés au chômage et à la « pauvreté laborieuse ». Vers quel type de régulation salariale allons-nous alors, si nous n’y sommes déjà ? C’est peut-être pour l’analyse l’intérêt principal des lois TEPA que d’indiquer la voie. La variation individualisée du temps de travail paraît appelée à remplacer la distribution des gains de productivité pour nourrir la progression des salaires, associée à d’autres leviers :

- l’exercice au coup par coup d’une *pression organisée sur les prix domestiques* des biens et services de grande consommation, au gré des fluctuations des marchés internationaux de produits de base et des poussées inflationnistes ou spéculatives. Avec pour moyens le face à face au sommet entre État et grands distributeurs et l’ouverture accrue des marchés à la concurrence<sup>29</sup>. À rebours des « politiques des revenus » des années 1960-70, qui visaient à réguler la poussée des salaires nominaux, il s’agit désormais de comprimer les prix du panier de biens et services nécessaires à la reproduction de la force de travail. Saisissant retour aux préoccupations des « pères fondateurs » de l’économie politique pour qui les prix des céréales et autres denrées nécessaires étaient avec le chômage le principal régulateur de la (maigre) part des salaires dans le produit social ;
- la part grandissante faite aux *dispositifs réversibles de rétrocession des profits* (participation, intéressement, épargne salariale<sup>30</sup> et, au sommet de la pyramide, *stock options*) au bénéfice des salariés en place, qui présentent sur le salaire le double avantage d’être flexibles et dispensés de cotisations sociales et d’impôt. Au risque d’aggraver les inégalités puisqu’ils profitent principalement aux salariés qualifiés des grandes entreprises. Tendanciellement, ce ne sont plus les gains de productivité du travail mais la rentabilité des entreprises qui conditionne la progression du salaire réel<sup>31</sup>. En réunissant dans un même texte détaxation des heures supplémentaires et déblocage anticipé des primes de participation<sup>32</sup>, la première loi « TEPA » est emblématique de cette nouvelle dynamique ;

<sup>29</sup> Malgré l’abandon de la réforme des licences de taxi, le gouvernement n’a pas renoncé à remettre en cause certaines conditions d’exercice des professions réglementées.

<sup>30</sup> Dans les entreprises de 10 salariés et plus 43 % des salariés ont bénéficié de l’un ou l’autre en 2005, pour un montant annuel moyen de 2 200 €(source DARES) ; part et montant croissent fortement avec le niveau de salaire.

<sup>31</sup> Ou plutôt du « revenu salarial réel », car l’épargne salariale n’a pas juridiquement (ni économiquement ?) le caractère d’un salaire.

<sup>32</sup> Une nouvelle incitation à la distribution des primes d’intéressement aux salariés a d’ailleurs été récemment annoncée par le Président de la République.

- la tendance à doter les personnes, en même temps que la couverture offerte par les régimes assurantiels de protection sociale est en recul, de *droits individuels financés par l'impôt*, déconnectés de l'emploi de droit commun et plus ou moins « opposables », comme composantes d'une sorte de garantie minimale du niveau de vie : droit au logement, à la formation, à « l'activité ».

Il ne s'agit bien sûr que de tendances, mais suffisamment continues et répandues à travers l'Europe pour que l'on soit en droit de se demander si elles ne dessinent pas les traits d'un « nouveau cours salarial » en gestation. Une autre affaire est de savoir si celui-ci peut fonder un nouveau régime de régulation, capable de garantir l'adéquation durable entre offre et demande globale, la poursuite des progrès du niveau de vie moyen et l'accès du plus grand nombre aux conditions de vie décentes. En d'autres termes, s'il est économiquement et socialement soutenable.

Jean-Louis Dayan

\* \* \*