

Salaires : la nécessité d'un coup de fouet

Fabien Maury

L'annonce par le gouvernement d'une augmentation du Smic de 4,05% (+0,29 point en plus de l'obligation légale), le renvoi à un horizon post électoral de la nécessaire suppression des multiples Smic liés aux 35 heures ainsi que de la relance des négociations sur les minima de branche (de laquelle le Medef s'est retiré) sont des réponses très insuffisantes aux exigences des salariés et de leur famille. L'ensemble des organisations syndicales et trois partis de la gauche plurielle (PCF Verts, MDC) ont exprimé leur insatisfaction à ce sujet.

Fondées sur l'obsession de la baisse des coûts salariaux avec la précarité de l'emploi et le freinage des salaires pour la promotion des capitaux et des marchés financiers, les politiques salariales et de l'emploi aboutissent à des effets dépressifs sur la demande, sur la productivité et les qualifications.

Surtout, cela ne permet pas d'engager une réelle mise en cause de la politique de bas salaires et de basses qualifications, ni de répondre à l'aspiration à la reconnaissance des qualifications dans les salaires, d'une sécurisation du parcours professionnel de chacune et de chacun.

Stagnation de la part des salaires dans la valeur ajoutée

Depuis 1997, on constate une stagnation de la part des salaires dans les richesses nouvelles créées par les sociétés non financières. Elle se maintient au niveau très faible enregistré après la chute de dix points intervenue dans la décennie quatre-vingt.

Cette part a baissé en 2000. Elle reste en dessous de son niveau de 1993. Or le nombre d'emplois est bien plus élevé qu'à l'époque. C'est l'évolution du nombre d'emplois qui expli-



que pour l'essentiel l'évolution des salaires et non pas l'évolution des salaires eux-mêmes. Cela signifie que les situations individuelles poursuivent leurs dégradations.

Faiblesse de la progression des salaires

On peut repérer la faiblesse de la progression nominale non seulement du salaire mensuel de base mais aussi du salaire moyen brut et net à structure constante. Depuis 1998, exprimées en termes nominaux, les augmentations de salaires auront été modérées quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle.

Même les secteurs qui subissent des « difficultés de recrutement » n'ont pas connu de tensions salariales (par exemple, dans la construction le glissement annuel du salaire mensuel brut de base au quatrième trimestre 2000 aura approché 3% soit à peine un point de plus que pour l'ensemble des salariés).

Cette modération salariale est flagrante pour le pouvoir d'achat des

salaires (inflation déduite). Le pouvoir d'achat du salaire mensuel de base a progressé en moyenne annuelle de 0,5% entre 1994 et 2000, celui du salaire moyen brut à structure constante de 0,6% entre 1994 et 1999, celui du salaire moyen net de prélèvement de 0,2% entre 1994 et 1999.

Une partie importante de l'amélioration récente du pouvoir d'achat est la conséquence non pas de l'accélération des salaires mais bien d'une décréue de l'inflation (elle-même construite sur la baisse du coût salarial de l'emploi).

De plus, sous pressions patronales, les négociations pour les 35 heures ont contribué à cette longue modération salariale observée : 25% des accords comprenaient une modération des augmentations de salaire, 50% un gel, pour des durées supérieures à deux ans. Cet impact « 35 heures » a freiné la hausse des salaires nominaux. Elle s'est doublée à partir de la moitié de l'année 1999 d'un gain de l'inflation certes limi-

Part des salaires dans les richesses produites par les sociétés non financières

En %	1993	1994	1995	1996	1993-1996	1997	1998	1999	2000	1997-2000	1993-2000
Salaires/VA	64,5	64,1	63,6	64,4	64,1	63,7	63,2	63,9	63,8	63,6	63,9

Source : Insee

Evolution de la masse salariale et de l'emploi salarié

En %	1993	1994	1995	1996	1993-1996	1997	1998	1999	2000	1997-2000
Masse salariale	-0.1	1.4	3.6	2.3	1.8	3.3	4.0	4.3	5.3	4.2
Emploi salarié marchand	-2.1	-0.3	1.5	0.4	-0.1	0.7	2.0	2.5	3.4	2.15

Source : Insee et Dares

Evolution des salaires nominaux

En %	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Salaires mensuel de base	1,8	2,3	2,2	2,2	1,8	1,6	1,7
Salaires moyen brut à structure constante	3,1	2,6	0,7	1,3	1,6	1,5	nd
Salaires moyen net de prélèvements à structure constante	1,9	1,3	1,6	1,9	1,3	1,4	nd

Source : Insee et Dares

Evolution du pouvoir d'achat des salaires

En %	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Salaires mensuel de base	-0,4	0,3	0,3	1,0	1,1	1,1	0,1
Salaires moyen brut à structure constante	1,4	0,2	0,6	0,1	-	1,1	nd
Salaires moyen net de prélèvements à structure constante	0,2	-0,1	-0,7	0,3	0,7	1,0	nd

Source : Insee et Dares

tée mais qui a privé les salariés de gains de pouvoirs d'achat en 2000.

Si l'accélération des salaires semble plus franche au début de cette année (+0,9% d'augmentation trimestrielle du salaire mensuel de base au premier trimestre) personne ne peut affirmer qu'elle se perpétuera. La plupart des analystes estiment qu'il s'agit en fait d'un simple processus d'ajustement des salaires, avec retard, à un nouveau rythme d'inflation. Le rattrapage ainsi effectué, l'accélération des salaires ne serait pas appelée à durer.

C'est une analyse qui est confortée par les directions d'entreprise qui ont cherché à « faire profiter (très modestement) leurs salariés des fruits de la

croissance ». De plus la diversification croissante des rémunérations concoure à la modération salariale. La partie flexible des salaires par nature réversible, peut être remise en cause avec le tassement d'activité. Les chefs d'entreprise évitent les augmentations de salaires systématiques et généralisées. Ils privilégient d'autres modes de rémunération (stocks options, intéressement, avantages en nature)

Négociation de branche et modération salariale

Outre ses éléments, les négociations de branches sont très contraintes par l'existence de minima de branche inférieure au Smic. En 1999, 80% des branches avaient au moins

un salaire minimum en dessous du Smic (métallurgie de 71% en 1990 à 88% en 1999, BTP 93%). Cette dynamique récente peut être expliquée par plusieurs facteurs :

- certaines branches auraient différé les négociations dans l'attente du contenu de la deuxième loi sur le temps de travail ;

- les difficultés seraient liées aussi à l'existence de plusieurs grilles de salaires (39 heures et 35 heures).

Cela amène paradoxalement le gouvernement à proposer de ne plus comparer les minima de branche uniquement au Smic mensuel à 169 heures en raison de l'existence des garanties mensuelles.

- l'existence de minima de branche

Répartition des salariés augmentés suivant la pratique salariale

En %	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Augmentation générale seule	45	47	50	46	46	38	29
Augmentation générale et individualisée	46	38	38	41	42	47	51
Augmentation individualisée seule	9	15	12	13	12	15	21

Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité

inférieurs au Smic est un moyen particulièrement efficace pour les groupes d'accroître la pression anti-salariale auprès de leurs sous-traitants et fournisseurs et ainsi de remettre en cause l'existence même du Smic.

Creusement de l'écart entre revenus du travail et revenus du capital

Cet affaiblissement de la progression des salaires a marché de pair avec un creusement de l'écart entre les revenus du travail et les revenus financiers du capital. En sept ans, les salaires bruts ont augmenté trois fois moins vite que les revenus financiers des ménages et leur pouvoir d'achat 4,5 fois moins vite.

Les coûts salariaux n'augmentent pas plus vite en France que chez ses principaux partenaires

Laurent Fabius justifie l'absence de « coup de pouce » au Smic et l'amplification de la politique de bas salaires par la compétitivité des entreprises françaises en Europe et dans le monde.

Du simple point de vue des statistiques, sur trois indicateurs d'évolution des coûts salariaux, un seul montre une évolution plus rapide en France.

Il s'agit du coût horaire. Ainsi, en

moyenne annuelle de 1997 à 2000, le coût total horaire de la main d'œuvre en France progresse de 3,2% alors qu'il progresse de 2,4% en et de 2,6% dans la zone euro (-0,6 point par an). On peut considérer qu'il s'agit d'une conséquence de la réduction du temps de travail.

Mais, de 1997 à 2000, les coûts salariaux unitaires ont cru moins vite en France que dans le reste de la zone euro (en moyenne annuelle +0,2% en France contre +0,8% dans la zone euro).

Le salaire moyen par tête évolue lui aussi moins vite en France (en moyenne annuelle +1,7% en France de 1998 à 1997 contre +2,3% en Allemagne et +2,3% dans l'ensemble de la zone euro).

Si on constate une accélération dans la dernière période elle n'est pas simplement le fait de la France mais concerne toute la zone euro. Les coûts salariaux français continuent d'augmenter moins vite que chez nos partenaires.

La pression sur les salaires contre l'emploi, les qualifications et la croissance réelle

Ne peut-on pas faire l'hypothèse que la manière actuelle de passer aux

35 heures, sous la pression d'une gestion patronale pro-rentabilité et anti-salariale (encouragée par les aides publiques), joue contre l'expansion des capacités de production et contre l'emploi ?

En effet, les accords se traduisent, en majorité, par une flexibilisation et une intensification accrue, l'augmentation du temps d'utilisation des équipements, sans création d'emploi à hauteur. La RTT aurait permis un accroissement des gains de productivité apparente du travail (entre 1/3 et 50% de la réduction du temps de travail se serait traduit par un accroissement de la productivité). Dans le même mouvement, le passage aux 35 heures s'est accompagné d'une forte modération salariale ou d'un gel des salaires, voire d'un recul dans certains cas. Le volet formation des accords est particulièrement faible.

En fait, cette manière de pratiquer la réduction du temps de travail se fait contre l'emploi et l'extension des capacités de production par la recherche prioritaire des gains de productivité du travail, des gains de productivité du capital acquis contre l'emploi, les conditions de travail, les salaires. La question posée est donc celle d'une façon de mettre en œuvre

Evolution des salaires et des revenus financiers

En %	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Salaires bruts	-2,0	3,6	2,7	2,9	3,9	3,8	4,7
Revenus de la propriété	9,5	14,1	3,5	10,4	19,5	6,4	6,8
Pouvoir d'achat des salaires bruts	-0,2	1,6	0,8	1,5	3,1	3,0	3,5
Pouvoir d'achat des revenus de la propriété	7,3	12,1	1,6	9,0	18,7	5,6	5,6

Source : Insee

Éléments de comparaison internationaux

en %	1997	1998	1999	2000
Coûts salariaux unitaires dans la zone euro	0,7	0,1	1,3	1,0
Coûts salariaux unitaires en France	-0,4	-0,2	0,7	0,8
Coût total horaire de la main d'œuvre dans la zone euro	2,5	1,7	2,3	3,9
Coût total horaire de la main d'œuvre en Allemagne	2,2	1,8	2,0	3,5
Coût total horaire de la main d'œuvre en France	1,3	2,1	3,4	5,9
Salaire moyen par tête dans la zone euro	nd	2,2	2,3	2,4
Salaire moyen par tête en Allemagne	nd	2,0	2,6	2,4
Salaire moyen par tête en France	nd	1,7	1,6	1,8

Sources : BCE, Banque de France et Insee

la réduction du temps de travail qui soit favorable aux embauches avec extension de capacités de production.

Incitation des politiques publiques, emplois, qualifications et salaires

Or, il semble bien que l'amplification des mesures d'incitation à la baisse des coûts salariaux, ait eu comme conséquence l'interruption du déclin structurel de la part du travail non qualifié dans l'emploi total. De 1984 à 1994, le nombre d'emplois non qualifiés avait baissé de 500 000 au total. A partir de 1997 la tendance s'est inversée. Entre janvier 1999 et mars 2000 ce sont 200 000 emplois non qualifiés qui ont été créés. C'est précisément au cours de cette période que les dispositifs d'exonération de cotisations sociales patronales ont explosé « afin de diminuer le coût du travail ».

Selon l'Acoss, elles ont progressé de 39% pour la seule année 2000 (102 milliards de francs contre 40,5 milliards de francs en 1995) et de 62% pour ce qui concerne le Forec (fonds qui sert à financer les ristournes sur les bas salaires, les exonérations des lois Aubry I et II).

Changer le sens des incitations pour changer le contenu de la croissance

Des mesures concrètes immédiates doivent s'inscrire dans l'ambition de changer progressivement l'orientation des incitations.

Par exemple, à partir de l'intervention sur les aides publiques aux entreprises, y compris celles liées aux 35 heures, on peut proposer graduellement de passer des exonérations de charges sociales patronales à des bonifications des taux d'intérêt des crédits bancaires à l'investissement des entreprises : plus ces investissements programmeront de créations d'emplois et de mises en formation pour de nouveaux emplois, et plus les crédits pour les financer seraient

bonifiés. Un allègement, pour l'emploi, des charges financières en résulterait.

Le Smic doit être revalorisé afin d'atteindre rapidement 8 500 à 9 000 francs.

Une telle revalorisation permettrait :

- le soutien de la consommation populaire, alors que la dépense des ménages peut reculer avec le freinage de la croissance, ce qui transformerait ce dernier en récession ;

- le recul des inégalités avec les revenus financiers ;

- l'incitation à accroître les qualifications, car plus le Smic est bas et plus sont écrasés les minima sociaux, plus les employeurs sont encouragés à développer des emplois à bas salaire et basse qualification, alors que, déjà, dans certains secteurs ils rencontrent des difficultés de recrutement. Nous proposons aussi d'aligner toutes les « garanties mensuelles » sur la « garantie mensuelle » la plus élevée.

Il s'agit, en effet, de simplifier le système du Smic lié aux 35 heures et de mettre fin à l'inégalité de fait entre salariés qu'entraîne le dispositif actuel : les premiers salariés passés aux 35 heures sont défavorisés en terme de salaire mensuel, aujourd'hui, par rapport aux nouveaux entrants.

On anticiperait l'unification du dispositif annoncée pour 2005. Cela exige de procéder le plus tôt possible à une révision de la loi sur les 35 heures. Dans ce but, on pourrait avancer le bilan d'évaluation prévue fin 2002 à la fin 2001.

Si le freinage des revenus financiers et l'encouragement des revenus salariaux doit être une nouvelle orientation, cela bute cependant, sur la façon dont se font les 35 heures. Ainsi, dans l'esprit de ce qui avait été décidé au sommet de la gauche plurielle du 7 novembre 2000 :

Une révision de la loi des 35 heures et, principalement de son mode de financement pourrait être mise en œuvre - avec des bonifications de taux d'intérêt et non des baisses de cotisations sociales patronales. Cette révision pourrait être réalisée en liaison avec une Conférence nationale des revenus dont l'objet serait de viser une augmentation significative de la part des salaires dans la valeur ajoutée globale (revenus financiers inclus) des entreprises en prenant appui sur l'élévation des salaires et sur l'augmentation de la formation qualifiante.

Il convient de trouver les moyens pour qu'une telle Conférence sur les revenus ne débouche pas sur une situation similaire à celle de 1990 où « la relance » des négociations de branche, dans un rapport de force défavorable, avait servi de prétexte pour le freinage de la hausse du Smic et de l'ensemble des salaires.

Cette Conférence pourrait aussi avoir pour objet d'examiner l'efficacité des aides publiques pour l'emploi actuelles et d'envisager leur conversion ainsi que de nouvelles sources de financements (à la fois basculement d'une logique de baisse du coût salariale de l'emploi vers une logique de baisse des charges financières avec obligation de résultat et nouveaux prélèvements pour la formation) en s'appuyant sur la loi de contrôle des fonds publics attribués aux entreprises.

Enfin en ce qui concerne les PME, l'augmentation du Smic pourrait être liée étroitement à la création d'un Fonds de solidarité interentreprises pour la formation, la qualification et l'emploi pour faciliter l'application de la hausse dans les PME. Ce Fonds pourrait être financé par un prélèvement de solidarité pour la formation, la qualification et l'emploi sur les revenus financiers des entreprises. n

Montants des exonérations des cotisations sociales

En milliards de francs	1995	1996	1997	1998*	1999	2000
Exonérations totales	40,6	64,6	75,5	72,6	77,1	102,3
évolution	-	+59,1%	+16,9%	-3,7%	+6,2%	+32,7%
Dont mesures Forec 2000	4,2	24,2	43,9	38,0	41,7	67,6
évolution	-	+478,5%	+81,8%	-13,5%	+9,6%	+62,2%

Sources : Agence centrale des organismes de sécurité sociale

*1998 : modification du calcul et du champ de la ristourne sur le temps partiel