

**NON, VOTRE
SALAIRE N'EST
PAS L'ENNEMI
DE L'EMPLOI !**

FRANÇOIS PERRET

**NON, VOTRE
SALAIRE N'EST
PAS L'ENNEMI
DE L'EMPLOI !**

DUNOD

Suivi éditorial : Guillaume Clapeau et Églantine Assez

Fabrication : Martine Pierron

Mise en pages : Kepler

Couverture : Studio Dunod

Photo de couverture : © Henri Rimbaud

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2022

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN : 978-2-10-084055-7

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

*« Aucune question n'est plus importante que celle des salaires.
La plupart de nos compatriotes ne vivent que de salaires.
Le pied sur lequel ils vivent, le taux de leurs salaires,
déterminent la prospérité de notre pays. »*

Henry Ford, My Life and Work, 1922.

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 1 |
| Chapitre 1 Alerte sur les salaires | 7 |
| Quand les revenus du travail font du surplace | 8 |
| Quand dépenses contraintes et inflation grignotent le pouvoir d'achat | 16 |
| Quand la solidarité publique peine à compenser l'immobilisme salarial privé..... | 21 |
| Chapitre 2 Aux sources de l'austérité salariale | 25 |
| La modération salariale, nouveau dogme européen ?...26 | |
| Un partage de la valeur qui défavorise les salariés sur le long terme..... | 33 |
| Chapitre 3 Ruissellement salarial incertain | 43 |
| La France n'échappe pas à la remontée des inégalités de revenus..... | 44 |
| Le « ruissellement » des hauts revenus n'arrive pas jusqu'aux classes populaires | 49 |
| Chapitre 4 La jungle des revenus du travail..... | 57 |
| Quelques gagnants raflent la mise..... | 58 |
| Des perdants qui s'enfoncent..... | 63 |
| Chapitre 5 Déni d'austérité salariale | 77 |
| Faire en sorte que le travail paye mieux : trois quinquennats et autant de stratégies | 78 |
| Un premier verrou qui tombe en Europe : la question du salaire minimum..... | 95 |

| | | |
|------------------------------|--|------------|
| Chapitre 6 | Illusions perdues du quoi qu'il en coûte salarial..... | 103 |
| | Une illusion d'optique : le salaire présenté comme ennemi de la croissance et de l'emploi..... | 104 |
| | Une fuite en avant dangereuse : le quoi qu'il en coûte salarial | 114 |
| Chapitre 7 | Sortir de l'immobilisme salarial..... | 131 |
| | Le compromis productif et salarial..... | 131 |
| | Financer la sortie de l'austérité salariale..... | 143 |
| Chapitre 8 | Mieux partager les revenus et les richesses | 155 |
| | Mieux partager les revenus du travail autour d'une logique de performance collective | 157 |
| | Mieux partager les revenus du capital, aujourd'hui entre les mains d'une petite minorité | 172 |
| | Développer des revenus non monétaires pour les plus défavorisés..... | 175 |
| Conclusion | | 181 |
| Bibliographie sélective..... | | 187 |
| Index | | 191 |
| Du même auteur..... | | 195 |

Introduction

Une bataille âpre. Des visages crispés. Avec l'inflation, la tension est montée d'un cran sur les salaires dans les entreprises en 2022. Avec quatre hausses du smic en moins de douze mois – dont la dernière en date du 1^{er} août 2022 –, et une revalorisation de +2,01 % portant le salaire minimum à 1 329 euros brut mensuels, une pression sans précédent s'exerce dans de nombreuses branches pour qu'elles renégocient leurs accords salariaux. Patronat et syndicat s'observent sous l'œil attentif du ministère du Travail qui fait la chasse aux secteurs d'activité n'ayant pas encore revalorisé leurs minima conventionnels pour tenir compte des augmentations du salaire minimum interprofessionnel. Employeurs et salariés se toisent. Qui va lâcher du lest le premier à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) ? L'enjeu est de taille, car les smicards ne représentent que 12 % des salariés du privé. Et il serait à la fois inique et contre-productif de laisser tous les autres, soit près de neuf salariés sur dix, sur le bord du chemin.

Chacun se bat pied à pied. Avec ses arguments. Les représentants des salariés invoquent la baisse persistante du chômage ou encore les efforts accomplis et les sacrifices pendant la crise du Covid-19, sans lesquels la reprise économique constatée à la fin de l'année 2021 n'aurait pas pu avoir lieu.

Les patrons aussi se défendent. Il est vrai que le chômage recule (-0,8 %) au deuxième semestre 2022, reconnaissent-ils, et que le taux de marge des entreprises, c'est-à-dire le rapport entre

les bénéfiques et la valeur ajoutée, est remonté à 34,5 % en 2021, son plus haut niveau historique depuis 1950. Mais il faut penser à investir, avertissent-ils, et à se prémunir aussi face à de multiples incertitudes, encore aggravées par la guerre en Ukraine, la crise de l'approvisionnement et des prix de l'énergie qui dégrade le résultat d'exploitation, une inflation galopante, l'effolement sur les marchés financiers...

Comment conjuguer ainsi restauration durable de notre compétitivité, dynamique d'investissement de notre économie et élévation générale des salaires ?

Un dilemme au cœur de la controverse que met en scène Émile Zola dans *Germinal* (1885), opposant Deneulin, le patron des mines de Vandame, et des mineurs qu'il cherche à raisonner après qu'ils aient formulé une demande d'augmentation : « Vous voulez cinq centimes, et j'accorde que la besogne les vaut. Seulement, je ne puis pas vous les donner. Si je vous les donnais, je serais simplement fichu. Comprenez donc qu'il faut que je vive, mais d'abord pour que vous viviez. Et je suis à bout, la moindre augmentation de prix de revient me ferait faire la culbute [...]. »

Car près d'un siècle et demi plus tard, les deux blocs continuent de s'affronter. De se regarder sans vraiment se comprendre. De s'opposer sans vraiment débattre. Probablement parce que jusqu'à aujourd'hui, il n'y a jamais vraiment eu de débat salarial construit et serein. Sauf peut-être dans les années 1960, à une époque où la politique des revenus fit l'objet d'un débat public, avec la Conférence des revenus organisée par Pierre Massé, puis quelques années plus tard avec les initiatives prises par le gouvernement de Jacques Chaban-Delmas, entre 1969 et 1972.

Depuis lors, le néant. En guise de débat salarial, des caricatures, des simplifications, des approximations. Et finalement, des procès d'intention réciproques.

Pour les uns, le salaire n'est pas tellement autre chose qu'un « coût ». Celui du travail. Un ensemble de charges qui pèsent sur le budget de l'entreprise et pénalisent sa compétitivité. Le salaire a beau alimenter le canal de la consommation, comme Henry Ford (1863-1947) en avait fait l'éclatante démonstration aux États-Unis, au point de faire passer lui-même le salaire minimum de ses ouvriers de 2,40 dollars à 5 puis 6 dollars par jour afin de leur permettre d'acheter les voitures qu'ils produisaient... il est encore regardé aujourd'hui comme un frein à la croissance. Comme l'ennemi irréductible de l'emploi.

Alors que pour d'autres dont je suis, le salaire est très loin d'être seulement un prix sur le marché. Il est un marqueur du contrat social. Et ce n'est que justice de le regarder ainsi quand on voit combien il pèse dans la destinée économique et sociale des individus. À eux seuls, les revenus du travail ne représentaient pas moins de 60,5 % du revenu disponible des ménages en 2020. Une proportion en réalité encore beaucoup plus élevée si l'on inclut les versements destinés au financement des retraites...

Le salaire est aussi un « miroir » de l'idée qu'on se fait de sa réussite, un des déterminants, à tort ou à raison mais c'est ainsi, de la reconnaissance sociale.

Avec plus de quatre Français sur cinq qui sont salariés, tout le monde se sent concerné et affecté par les évolutions de la pente salariale...

C'est vrai qu'il y a d'autres éléments qui pèsent, en ce qui concerne les revenus, sur leur niveau de vie (des majorations pour heures supplémentaires, des primes, des indemnités de transport ou de congés payés, des gratifications, des avantages en nature – nourriture, logement, etc.) mais le salaire de base occupe un espace économique et symbolique extrêmement dense dans notre pays.

Alors que le pouvoir d'achat n'a jamais été aussi présent dans les préoccupations de nos concitoyens, le salaire en reste

l'emblème, loin devant les prestations sociales qui ne peuvent à elles seules corriger d'éventuelles insuffisances de distribution du revenu primaire¹.

La différence entre les deux est d'ailleurs fondamentale et presque ontologique. Le salaire, à l'exception du smic et du « traitement » des fonctionnaires, ne dépend pas de l'intervention publique. C'est bien l'employeur qui le fixe. Alors que les prestations sociales sont une manifestation redistributive organisée dans le cadre de l'État-providence.

Poser la question du niveau des salaires en France aujourd'hui, c'est donc soulever la question de la contribution respective de la solidarité qui se structure dans le cadre privé (les branches professionnelles et les entreprises) et celle qui, dans une moindre mesure, est liée à la solidarité publique, au travers de la fixation du salaire minimum et des rémunérations dans les fonctions publiques.

Oser ouvrir le débat sur les salaires, ce n'est pas forcément glisser dans la facilité en oubliant l'impératif de conquête économique qui détermine à moyen terme le niveau de vie des Français.

Oser ouvrir le débat sur les salaires, c'est rechercher l'équilibre optimal entre notre préoccupation productive à l'heure de la réindustrialisation et l'ambition de protection du pouvoir d'achat qui doit aussi nous guider.

Oser ouvrir le débat sur les salaires alors qu'un nouveau quinquennat vient de s'ouvrir, c'est accepter de nouveau de servir l'objectif que le travail doit payer plus ; qu'un travail *plus tôt, pour tous* et sans doute pour *plus longtemps*, s'inscrit dans un « compromis productif et salarial » clair, loyal et ambitieux pour les cinq prochaines années.

1. Les revenus primaires correspondent aux revenus des agents économiques qui sont reçus immédiatement en rémunération des facteurs de production (travail, capital).

Augmenter les salaires n'est pas une utopie. À l'occasion du Ségur de la santé organisé en 2020, ce sont 183 euros net par mois de revalorisation de la rémunération du salaire des personnels soignants qui avaient été acquis. Et en 2022, les négociations dans l'hôtellerie-restauration ont abouti à plus de 16 % d'augmentation des salaires dans l'ensemble des métiers du secteur.

Chez notre voisin allemand, les douze mille salariés de la filière textile ont obtenu début mai une augmentation de 5,6 % des salaires².

Augmenter les salaires, c'est donc possible³.

Augmenter les salaires, c'est également souhaitable à la fois pour stimuler le développement économique et assurer le renouvellement de notre contrat social.

C'est *possible et souhaitable*. Mais pas n'importe comment. Aux États-Unis, l'augmentation de 45 % des salaires de début de carrière prévue en juillet par Apple pour ses employés répond à un enjeu parfaitement exceptionnel de fidélisation des collaborateurs de la célèbre marque à la pomme. Elle n'est pas reproductible ailleurs.

Le « grand soir salarial » n'est pas une perspective. Le « tunnel salarial » non plus.

Ce livre explique les conditions auxquelles sortir de l'immobilisme salarial en France et en Europe, sans douleur pour notre économie.

2. « Allemagne : grève en vue pour les salaires dans la sidérurgie », *Le Figaro*, 25 mai 2022.

3. CAPPELLETTI Laurent et SAVALL Henri, « Augmenter les salaires, c'est possible », *Le Monde*, 8-9 mai 2022.

Chapitre 1

Alerte sur les salaires

Pour la « fête du travail », des cortèges rassemblant plusieurs centaines de milliers de manifestants défilaient le 1^{er} mai à Paris et dans toute la France contre le report de l'âge légal de départ à la retraite et pour des hausses de salaires.

Après deux années de crise sanitaire pendant lesquelles les salariés avaient été mis à contribution pour retrouver le chemin de la croissance puis face à une inflation ayant atteint +6,1 % en juillet 2022 sur un an, ce retour dans la rue, quelques jours seulement après la victoire d'Emmanuel Macron dans les urnes, symbolise un mécontentement populaire très fort sur la question sociale et des attentes explosives en termes de pouvoir d'achat.

Ces mobilisations s'ajoutent aux revendications exprimées dans de nombreuses entreprises depuis l'automne 2021 en faveur d'un travail mieux rémunéré pour le plus grand nombre.

On aurait tort d'analyser ces manifestations comme la réponse à un problème strictement circonstancié, seulement en rapport avec la hausse des prix de l'énergie, attisée par la guerre en Ukraine.

En France, les revenus du travail – une fois la hausse générale des prix pris en compte – sont stationnaires ou presque depuis des décennies. Les Français peinent de plus en plus difficilement à accepter cette situation alors que le poids de leurs « dépenses

Non, votre salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi !

obligatoires » ne cesse d'augmenter par ailleurs, rendant les fins de mois de plus en plus compliquées. Or, chercher systématiquement à compenser cette augmentation du coût de la vie par les transferts sociaux en lieu et place d'une augmentation des salaires, comme les gouvernements successifs s'y emploient depuis quinze ans, crée beaucoup plus de problèmes que cela n'en résout.

Quand les revenus du travail font du surplace

L'immobilisme salarial ne date pas d'hier. C'est à la fin des années 1970 qu'on observe sa mise en place avant qu'il ne soit érigé par la suite en véritable « dogme », régnant depuis lors sans partage sur le continent européen.

Les revenus des salariés sont pénalisés par rapport au profit. Comment être aussi affirmatif ? Le mécanisme est assez simple à comprendre : lorsque les salaires réels par tête augmentent plus vite que la productivité par tête, alors la part des salaires dans le revenu national augmente. C'est de bon augure pour les collaborateurs.

En revanche, quand ils augmentent moins vite que la productivité par tête, c'est alors la part des profits dans le revenu national qui augmente. Au détriment des salariés. Et c'est bien un tel phénomène qui s'enclenche progressivement aux États-Unis d'abord – au moment de la présidence ultralibérale de Ronald Reagan (1981-1988) – puis en Europe pour finir par contaminer à la fin de la décennie suivante (1997-1998) le Japon, alors touché par une grave crise bancaire.

Les salaires nominaux¹ dans les principaux pays occidentaux fléchissent. Une tendance constante et qui se renforce encore depuis la décennie 2000. Et personne ou presque pour s'y opposer vraiment.

1. Le salaire nominal est le salaire perçu par unité de temps (généralement par mois) indiqué sur la fiche de paie du salarié.

L'alerte sera lancée mais beaucoup plus tard. Dans une interview donnée en 2007 au *Financial Times*, l'ancien président de la Réserve fédérale américaine (l'équivalent de la Banque centrale européenne pour les États-Unis), se déclarait troublé par une « caractéristique très étrange » du capitalisme contemporain : « la part des salaires dans le revenu national aux États-Unis et dans d'autres pays développés, écrivait-il, atteint un niveau exceptionnellement bas selon les normes historiques.² »

Une déclaration fracassante intervenant quelques mois seulement avant qu'éclate la crise financière de 2008 : Alan Greenspan met alors en garde contre l'entrée dans une ère de quasi-stagnation salariale avec des répercussions incalculables, pouvant aller jusqu'à entamer un peu plus encore la foi, déjà à maintes reprises ébranlée, dans le modèle libéral.

Cet avertissement n'aura servi à rien. Ou presque. Après la chute de Lehman Brothers (septembre 2008), la contagion de la crise financière à l'économie réelle, puis la crise des dettes souveraines en zone euro entre 2012 et 2015, les chefs d'État et de gouvernement ont le regard ailleurs.

Dix ans plus tard, ce sont deux organisations internationales avec pignon sur rue qui sont contraintes à leur tour de tirer la sonnette d'alarme pour dénoncer le faible niveau de rémunération des salariés dans les pays avancés.

Avec à chaque fois le même constat implacable. Pour l'Organisation internationale du travail (OIT) dans son rapport mondial sur les salaires 2018-2019, la croissance des revenus du travail continue de plafonner, malgré une baisse générale du chômage et une croissance mondiale toujours dynamique.

Chiffres à l'appui, l'organisation installée à Genève martèle que la croissance salariale mondiale, en termes réels, a ralenti de 2,4 % en 2016 et 1,8 % en 2017. Et prévient : la tendance ne

2. GREENSPAN Alan, Interview au *Financial Times*, septembre 2007.