

Salaires et pouvoir d'achat : les Gilets Jaunes se sont-ils trompés de cible ?

par Jean-Louis Dayan - 04 Février 2019

Le paradoxe a été maintes fois relevé : les Gilets Jaunes ont beau être pour beaucoup des salariés, rien ou presque dans la foule d'enquêtes, reportages et autres micro-ronds-points qui leur ont été consacrés ne les montre enclins à imputer ne serait-ce qu'une part de leurs difficultés matérielles aux entreprises qui les emploient. Qu'il s'agisse de citoyenneté, de services publics ou de pouvoir d'achat, c'est invariablement contre l'État qu'ils dirigent accusations et revendications. Pourtant, à la question « qu'est-ce que vous voulez au juste ? » ils répondent bien souvent « pouvoir vivre dignement de notre travail. »



Unsplash

Comment rendre compte de ce qui - à l'aune des grilles de lecture habituelles des conflits sociaux - ressemble à un étrange oubli du salariat ? Culture de classe évanouie ? Rejet en bloc du « système » ? Haine ancestrale de l'impôt ? Explications plausibles, mais partielles et condescendantes. Et si les citoyens en colère ne se trompaient pas de cible ? S'ils tenaient à raison l'État pour comptable du régime salarial qui a succédé au fordisme triomphant ?

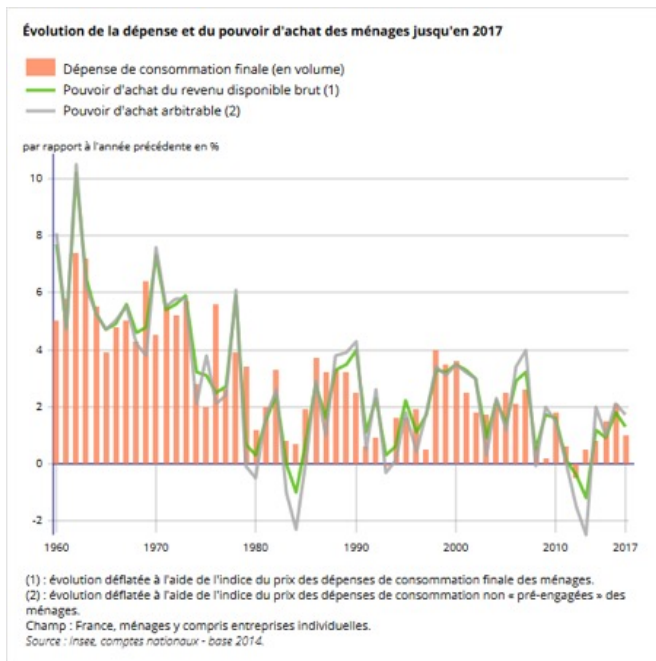
Salaires et revenus : une rupture qui dure

Pour commencer, s'agit-il bien de *salariat* ? N'est-ce pas au contraire la prolifération de formes d'emploi dépendant, aux marges du contrat de travail, qui a dégradé la condition des travailleurs ? Les statistiques - qui n'ont guère ces temps-ci meilleure presse que les médias ou les experts - dressent un autre tableau. Après s'être beaucoup réduite, la part des non-salariés dans la population active s'est tout juste stabilisée au tournant des années 2000 aux alentours de 11-12 %. Pas d'explosion de travail indépendant, mais une recomposition - de moins en moins de paysans, commerçants et artisans, de plus en plus de « vrais-faux » indépendants dépendant de donneurs d'ordre ou de plates-formes - qui pèse à coup sûr sur les conditions de vie et les perspectives d'avenir des intéressés. On dénombrait fin 2017 1,2 million de micro-entrepreneurs (ci-devant autoentrepreneurs), dont seuls 720 000 étaient économiquement actifs, pour un chiffre d'affaires moyen mensuel de 1 200 €. Bien souvent, il s'agit de salariés - ou de retraités - à la recherche d'un complément de revenu, avec de nombreux allers-retours entre statuts.

Le paradoxe est du même ordre pour le salariat précaire (CDD, Intérim, intermittent...), passé depuis les années 1980 de 5 à 15 % du total des emplois. Une extension considérable, mais une part encore bien minoritaire. Prudence cependant : ce qui est vrai en « stock » (pour user de l'outrageant vocabulaire des experts) ne l'est pas en flux. 80 % des embauches s'opèrent désormais en CDD courts (et plus de 90 % en comptant l'intérim) ; or ce sont les mouvements, et non la situation à un instant donné qui forgent l'expérience commune de la précarité.

Les salaires n'en demeurent pas moins, et de loin, la première source de revenu. Ce qui a profondément changé en revanche, c'est la composition du revenu disponible des ménages. Les revenus du travail (salarié ou non) y pesaient pour plus de 80 % en 1949, pour moins de 60 % en 2012, dont 48 pour les salaires. Dans le même temps, la part des prestations sociales en espèces (maladie, famille, retraite, chômage, minima sociaux) est passée de 13 à 33 %. La montée en puissance de la redistribution saute aux yeux, avec pour corollaire des impôts et cotisations (22 % du revenu disponible aujourd'hui, cette fois en négatif). Autre fait marquant, la part des revenus de la propriété (loyers, dividendes, intérêts...) a plus que doublé pour dépasser désormais 20 %, autant du fait de la cherté de l'immobilier que du développement de l'épargne financière.

Voilà pour la structure du revenu ; qu'en est-il de son niveau ? La progression du pouvoir d'achat des ménages a été quasi continue depuis 1960, à l'exception de deux courtes périodes de recul marqué en 1983-84 (- 3 %) et 2012-2013 (- 4 %) ; les autres baisses, ponctuelles et limitées (moins de 0,5 %) correspondant aux creux des récessions mondiales (1979-80, 1993, 2008).



Mais cette continuité ne doit pas masquer de profondes ruptures de rythme. La fin des Trente Glorieuses mérite bien son nom, qui voit le gain annuel moyen de pouvoir d'achat des ménages décrocher de près de 6 % par an (1960-73) à 2 % (1974-2007) puis, après la crise de 2008, à 0,6 % (2008-2017). La distinction entre pouvoir d'achat total (toutes dépenses de consommation confondues) et pouvoir d'achat « arbitrage » (hors dépenses « pré-engagées » comme le logement et l'énergie) ne change guère le profil de la courbe, sinon pour souligner que ce sont les dépenses arbitrageables qui pâtissent le plus des périodes de crise, rendant plus aiguë la baisse *ressentie* du niveau de vie.

Leur poids dans le revenu disponible a beau avoir reculé, ce sont les salaires réels (déduction faite de l'inflation) qui ont commandé l'essentiel de ces inflexions. Ils ont en effet suivi fidèlement, quoiqu'avec une certaine inertie après chaque rupture, le ralentissement graduel de la croissance et de la productivité du travail (+ 4 à 6 % par an entre 1950 et 1975, + 2 à 3 % les vingt années suivantes, moins de 2 % après 2005). Leur décrochage a été particulièrement net entre 1975 et 1985, sous l'effet du premier choc pétrolier puis du « tournant de la rigueur » opéré par la Gauche au pouvoir. Tournant qui avait pour objectif, en cassant la spirale prix-salaire, de mettre un frein à la dépréciation du Franc vis-à-vis du Deutschemark et restaurer la compétitivité des produits français sur un marché mondial en pleine ouverture. Avec la fin de l'indexation des salaires sur les prix s'est alors ouverte une période de modération salariale qui dure toujours, et dont l'incidence sur le pouvoir d'achat s'est d'autant plus fait sentir qu'elle s'est accompagnée d'une augmentation sensible des cotisations sociales salariales (CSG comprise). Au total, le pouvoir d'achat du salaire *net* moyen n'augmente plus que de 0,6 % par an après 1995, contre 4,5 % entre 1950 et 1975.

Il est tentant d'en conclure que le freinage du niveau de vie des ménages est le fruit amer de l'alignement des gouvernements français d'alors - jamais démenti depuis - sur les nouvelles normes adoptées par leurs homologues, libéraux anglo-saxons (Reagan et Thatcher) comme ordo-libéraux allemands. Mais ce serait réducteur : ce qui s'opère dans les années 1975-95, c'est un changement durable de régime de croissance (« d'accumulation du capital » diraient les marxistes) à l'échelle du monde. Les pays d'industrialisation ancienne s'éloignent d'un régime « fordiste » qui a fait progresser ensemble après-guerre à des rythmes inédits productivité, production de masse et salaires réels, tout en garantissant la rentabilité des capitaux investis - avec pour revers les effets collatéraux que l'on sait à présent les ressources naturelles, le climat, les conditions de travail et le cadre de vie.

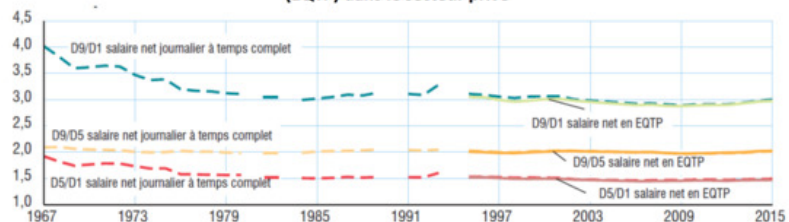
Derrière les inégalités de salaires, celles de l'emploi

À première vue - c'est-à-dire en raisonnant classiquement en termes de salaire moyen à temps complet, et par grandes tranches de distribution - les inégalités entre salariés ne se sont pas creusées depuis les années 1980. Le rapport entre le 9e et le 1er décile (D9/D1) est demeuré remarquablement stable au voisinage de 3 ; tout comme les rapports D9/D5 (à 2,0) et D5/D1 (à 1,5). Si changement il y a, il s'est produit plus tôt, quand, en réponse aux grèves de mai 68, s'est opéré un rattrapage volontariste des salaires ouvriers, restés à la traîne au moyen notamment du nouveau SMIC (1970), désormais indexé sur le pouvoir d'achat du salaire moyen. En dix ans, D9/D1 est passé de 4 à 3. Mais ensuite, RAS : mesurées de la sorte, les inégalités entre salariés n'ont plus bougé durant près de trente ans, notamment parce que le SMIC, modération salariale oblige, a cessé d'être utilisé comme un instrument de réduction des inégalités salariales pour ne plus jouer, tout au bas de l'échelle, que le rôle de voiture-balai.

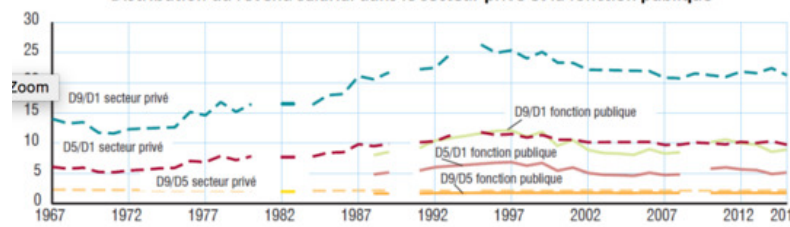
Le moins que l'on puisse dire est que ce constat est contre-intuitif, particulièrement quand la justice sociale ressurgit avec force parmi les attentes des citoyens. Il est de fait tributaire de la mesure utilisée : l'analyse par déciles ignore par construction ce qui se passe à l'intérieur de chacun d'entre eux, particulièrement au-dessus de D9 : nombre de travaux récents ont révélé l'explosion dans les années 2000, en France comme ailleurs, des écarts entre hauts et très hauts salaires (99e centile), ces derniers défrayant régulièrement la chronique lors qu'il s'agit de PDG - ou de footballeurs. Moins spectaculaires, mais plus révélateurs, et plus lourds d'enjeux socio-politiques, sont les changements observés au bas de l'échelle dès lors qu'on raisonne en termes de « revenu salarial » - c'est-à-dire de masse salariale individuellement perçue une fois prises en comptes les périodes d'inactivité, de chômage ou de temps partiel.

Apparaissent alors des inégalités beaucoup plus accusées, avec un ratio D9/D1 cinq fois plus élevé que pour le salaire en équivalent temps plein (15 au lieu de 3, et jusqu'à 20 pour les seuls salariés du privé) ; et concentrées au surplus dans la moitié basse inférieure de l'échelle, avec un rapport D5/D1 égal à 10. C'est surtout entre 1975 et 1995 qu'elles se sont creusées, avant de se réduire légèrement puis de se stabiliser. Le constat n'en est pas moins éclairant : ce sont les écarts croissants de *volume annuel de travail*, et non de prix unitaire du travail, qui ont ouvert l'éventail des revenus salariaux après la fin des Trente Glorieuses. En d'autres termes, c'est la montée des contrats courts, du chômage récurrent et du sous-emploi (temps partiel subi) qui a nourri et creusé depuis 40 ans l'essentiel des inégalités de niveau de vie entre salariés, particulièrement aux dépens des catégories les plus exposées à la précarité et au chômage que sont les ouvriers, les employés, mais aussi les jeunes et les femmes. Segmentation multiple du marché du travail et polarisation des qualifications (croissance simultanée des emplois les moins et les plus qualifiés) ont joué de pair.

Distribution du salaire net journalier à temps complet et du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) dans le secteur privé



Distribution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique



Source : Insee

Un nouveau cours salarial

Le changement ne s'est donc pas limité à la seule dynamique salariale. C'est le régime salarial tout entier (structure des salaires, relation d'emploi, protection sociale et redistribution) qui s'est transformé. Le freinage considérable subi par les salaires au tournant des années 1980 n'a pas seulement affecté leur niveau en réduisant drastiquement le « grain à moudre » de la négociation salariale, il a modifié ses modalités comme ses paramètres. L'active en temps de « spirale prix-salaires », où elle garantissait

dans les branches et les entreprises l'indexation de fait des rémunérations sur les prix et distribuait des gains de productivité substantiels, la négociation collective sur les salaires s'est à la fois ralentie et raréfiée. Cela au moment même où, ironie de l'Histoire, la loi rend obligatoire (1982) - moins de 12 000 accords sur les salaires ont ainsi été conclus dans les entreprises en 2017. Fortement ralenties, les hausses salariales ont vu dans le même temps leurs modalités se modifier avec la diffusion dans les entreprises de la gestion par les compétences et de la rémunération à la performance, en phase avec des organisations du travail et de la production devenues flexibles. Ce sont aujourd'hui les pratiques mixtes, combinant hausses générales et individuelles d'une part, compléments réversibles et non réversibles de l'autre, qui sont devenues la norme, particulièrement pour les cadres. Si les grilles de classification négociées dans les branches continuent de servir de référence à la hiérarchie des salaires de base, leur effet sur le niveau et la progression des salaires ne s'est beaucoup relâché.

Autre changement, une partie désormais significative de la rémunération du travail salarié ne passe plus par le salaire, mais par ce qu'il est convenu d'appeler le partage du profit, ou plus couramment en France - par euphémisme ? - l'épargne salariale. En 2016, 56 % de salariés des secteurs concurrentiels - plus de 7 millions de personnes - ont bénéficié d'un versement au titre de la participation aux bénéfices (pour un montant annuel moyen de 1 369 €), de l'intéressement aux résultats (1 734 €) ou du plan d'épargne (670 €) ou de retraite (034 €) de leur entreprise. Soit au total plus de 17 milliards d'euros versés, équivalant à 6,3 % de la masse salariale. D'autant plus fréquent que l'entreprise est grande ou que la catégorie professionnelle se rapproche des cadres, ce mode de rémunération présente sur les salaires l'avantage d'être réversible, donc de permettre d'ajuster les sommes versées à la stratégie, aux résultats et à la conjoncture. Il a été fortement encouragé par les gouvernements successifs (surtout lorsqu'ils étaient de droite), notamment par la réduction du « forfait social » qui tient lieu en l'espèce de cotisation patronale (réduite) et qui est, semble-t-il, aujourd'hui en voie de suppression. Même si son poids reste encore modeste au regard du salaire *stricto sensu*, l'épargne salariale contribue à installer l'idée que l'espérance de gain salarié repose désormais plus sur la rétrocession d'une part des résultats de leur entreprise que sur la rémunération de leur travail, laquelle se trouverait structurellement contrainte par les rigueurs de la concurrence mondiale et de la gestion des coûts au plus juste.

Deux autres mouvements longs doivent être pris en compte pour compléter l'inventaire des mutations du régime salarial. Le premier est celui de la socialisation d'une part des bas (voire des moyens) salaires. Dès les années 1980, les pays riches ont été confrontés, avec freinage de la croissance et l'émergence de nouveaux concurrents industriels, à la question de la rémunération du travail non - ou peu - qualifié, désormais regardée comme excessive au regard de la productivité des intéressés et par la suite tenue pour responsable de la surexposition au chômage. Beaucoup y ont répondu soit en laissant comme les États-Unis jouer à la baisse les forces du marché, soit en organisant comme l'Allemagne un sous-régime salarial propre aux travailleurs précaires. Avec dans les deux cas pour résultat le recul des salaires réels au bas de l'échelle, particulièrement dans les secteurs employant une main-d'œuvre peu qualifiée. Dotée d'un salaire minimum indexé sur le pouvoir d'achat du salaire moyen et soucieuse de ne pas remettre en cause cet acquis de haute portée politique et symbolique, la France a opté pour une autre voie. Elle a construit par étape à partir de 1993 un régime d'allègement des cotisations patronales sur les bas salaires (jusqu'à 1,6 SMIC, voire 2,5 SMIC dans le cas du CICE) qui transfère des entreprises aux contribuables le financement d'une part significative du salaire *indirect* (couverture maladie, famille, vieillesse) des travailleurs les moins payés. Cumulés, les allègements « Fillon » (24 milliards d'euros estimés en 2019), le CICE (22 milliards), le Pacte de responsabilité (8 milliards) et l'allègement supplémentaire au niveau du SMIC (3,5 milliards) totalisent désormais près de 60 milliards, soit 9 % de la masse salariale et 28 % des cotisations sociales patronales. Le débat reste ouvert quant aux effets de ce choix - confirmé avec une rare continuité par les gouvernements successifs - sur l'emploi, la compétitivité ou la structure des qualifications. Le principal est ici l'option stratégique qui le sous-tend : en réponse aux mutations technologiques et à la concurrence mondiale, la progression des bas et moyens salaires doit, au-delà de l'emploi et de la compétitivité, être contenue au plus juste - entre autres par l'application *à minima* des règles d'indexation du SMIC - et le financement de la protection sociale renvoyé pour une part à la redistribution entre ménages, via l'impôt. La substitution croissante de la CSG aux cotisations salariales d'assurance maladie participe du même processus. D'un régime de solidarité professionnelle assis sur le salaire la protection sociale française se rapproche ce faisant d'un régime de couverture universelle assis sur la redistribution entre ménages.

La seconde mutation d'ampleur est le complément de la précédente. En parallèle à la montée en charge des allègements de cotisations la France a développé - comme nombre de pays comparables - une suite de dispositifs visant à compléter par des transferts sociaux le revenu des travailleurs en risque de pauvreté. Avec deux objectifs convergents : assurer aux ménages concernés un revenu global décent, et « rendre le travail rémunérateur » (*make work pay*) en préservant un écart significatif entre prestations reçues en situation de chômage ou d'inactivité et salaires offerts à la reprise d'emploi. Autrement dit, réduire en même temps les « trappes à pauvreté » et les « trappes à inactivité ». « Intéressement » associé au RMI (1990), Prime pour l'emploi (2001), RSA-Activité (2009), Prime d'activité (2016) ainsi successivement venus compléter le revenu des ménages à faibles salaires. Versée en 2018 à 2,7 millions de ménages (5,5 millions de personnes) pour un total de 5 milliards d'euros, la prime d'activité aurait ainsi réduit d'un point le taux global de pauvreté (revenu inférieur à 60 % du revenu médian, soit 1 026 euros par mois) dès l'année de son introduction. Pour mémoire, on comptait la même année 8 % de personnes pauvres parmi les actifs en emploi et 38 % parmi les chômeurs, pour un taux de pauvreté global de 14 %. Joue à une autre forme de socialisation des bas salaires, qui répond à la même logique que la précédente : assurer un revenu décent aux salariés les moins payés tout en laissant le taux de salaire (dans la limite d'un SMIC horaire fortement allégé) et le volume de travail s'ajuster aux contraintes et des opportunités du marché. Pour nombre de secteurs mobilisant une main-d'œuvre peu qualifiée, avec des taux de rotation et de temps partiel élevés, le dispositif devient ainsi une composante de leur modèle économique.

Il est significatif qu'en matière de bas salaires, la principale mesure décidée en décembre par Emmanuel Macron en réponse au mouvement des Gilets Jaunes ait été, non comme initialement formulé l'augmentation du SMIC (une fois de plus revalorisé *à minima* au premier janvier dernier), mais celle de ladite prime d'activité. Une façon pour le Président de prendre acte du changement de paradigme qui vient d'être décrit. Les citoyens en colère ne se sont donc pas trompés de cible : c'est bien à l'État, et non aux employeurs, qu'il revient de garantir sur ses deniers aux travailleurs les plus exposés un revenu décent, sous peine d'écorner encore la compétitivité du pays, la capacité d'embauche de ses entreprises ou le pouvoir d'achat des consommateurs de services peu qualifiés.

N'y a-t-il pas pourtant - sans parler du déficit budgétaire persistant - une contradiction majeure à appeler à l'effort individuel tout en reconnaissant de fait qu'il ne peut payer autrement qu'en mettant à contribution la collectivité ? Est-ce vivre dignement de son travail que d'en retirer moins que le minimum décent ? Et n'est-ce pas précisément cet écueil que les tenants du revenu universel veulent contourner en prônant un revenu de base indifféremment versé à tout citoyen ?

Pour en savoir plus :

- « France, portrait social, Édition 2018 », INSEE, novembre 2018

- « [Emploi, chômage, revenus du travail, Édition 2018](#) », INSEE, juin 2018
- « [Baisses de charges : stop ou encore ?](#) » Thierry Mayer, Yannick L'Horty, Philippe Martin, Note du Conseil d'Analyse Economique n° 49
- « [Prime d'activité : quelle efficacité redistributive et incitative ?](#) », Guillaume Allègre, Bruno Ducoudré, Policy Brief OFCE n° 37, 16 octobre 2018

A propos de cet article

Auteur(s) : Jean-Louis Dayan

: *Salaire, revenu, pouvoir d'achat, niveau de vie, inégalités, bas salaires, pauvreté, redistribution, allègements de charges, Gilets Jaunes, prime d'activité, Jean-Louis Dayan*

www.metiseurope.eu