

« Prime de 1000 euros, déprime du salarié »

par Ecolinks*

(Mediapart, 18 mai 2011)

Pour [Ecolinks](#), un collectif de jeunes chercheurs en économie, la prime destinée aux salariés des entreprises distribuant des dividendes en hausse aurait comme effet pervers d'accroître la pression pour des rendements plus élevés du capital qui pèse déjà sur le salariat.

La «prime Sarkozy» fait débat. Dès son annonce par François Baroin, mi-avril, la mesure a créé un cafouillage au sein du gouvernement. Doit-elle être obligatoire? Concerne-t-elle toutes les entreprises? Combien de salariés pourront la toucher? Chaque ministre a exprimé ses préférences sur le sujet. Les partenaires sociaux, qui n'ont une nouvelle fois pas été consultés, y ont opposé un refus unanime.

Quelques semaines après, on s'oriente vers un mécanisme bien moins ambitieux que celui initialement envisagé. La prime ne sera obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés dont le dividende distribué est en augmentation. De fait, seule une minorité de salariés sera concernée. Des entreprises distribuant pourtant de larges dividendes échappent à la prime. Symptomatique de la politique économique sarkozyste, la prime à 1000 euros relève surtout de l'effet d'annonce. Economiquement, elle est absurde. Surtout, elle risque d'aggraver certains problèmes sur le marché du travail.

Cette proposition gouvernementale s'inscrit dans un débat plus large sur la répartition des richesses. Si la stabilité de la répartition entre les revenus du capital et les revenus du travail fait débat au sein des économistes, il semble pourtant que l'évolution en France a été moins défavorable que dans d'autres pays européens où l'on observe une réelle déformation de la distribution de la richesse en faveur des actionnaires, l'Allemagne subissant au cours de la dernière décennie la plus forte baisse de la rémunération du travail dans la richesse produite.

On peut pointer ici une première contradiction du discours gouvernemental, vantant le modèle allemand comme modèle pour nos politiques économiques. Les discussions autour du Pacte pour l'euro visant à faire converger les compétitivités entre pays européens risquent de se traduire par un affaiblissement des revenus du travail, bien loin des discours en France sur le pouvoir d'achat...

Le sentiment de montée des inégalités au sein de la société française vient selon nous de deux autres facteurs distincts. Le premier est relativement bien documenté aujourd'hui, notamment grâce aux travaux des économistes Thomas Piketty, Emmanuel Saez et Camille Landais. Il renvoie à la montée des inégalités entre les salariés, du fait d'une explosion des hauts salaires dans un contexte de modération salariale. Selon Gilbert Cette et Arnaud Sylvain (Note de la Fondation Terra Nova, 2009, [ici en pdf](#)), «*la stabilité globale de la part du travail dans la valeur ajoutée s'est accompagnée, depuis la seconde moitié des années 1990, d'une baisse de la part de la rémunération de la très grande majorité des salariés, pour faire simple des 80% des salariés dont le salaire est supérieur au premier décile et inférieur au neuvième décile*». Répondre à cette montée des inégalités par l'attribution d'une prime aux salariés des grandes entreprises les plus rentables risque d'accentuer ce phénomène et renforcer le sentiment d'inégalité au sein

de la société française. Il semble au contraire raisonnable de vouloir contrôler l'évolution des hauts salaires soit par le biais de la fiscalité, soit par une action plus forte de l'Etat, limitant les écarts de rémunération notamment dans les entreprises dans lesquelles il détient une participation.

Le deuxième facteur renvoie aux mutations sur le marché du travail, à l'œuvre depuis plusieurs décennies. La stabilité de la répartition capital-travail peut masquer d'autres évolutions bien plus défavorables aux salariés, l'une des plus importantes étant le transfert massif de risques des actionnaires vers les salariés eux-mêmes. La rémunération du capital, par les dividendes notamment, peut s'expliquer théoriquement par la rémunération d'un risque associé à un investissement. Le salarié est lui exclu de cette prise du risque car protégé par son contrat de travail. Théoriquement, le seul risque auquel peut faire face le salarié en CDI est la perte de son emploi dans le cadre, réglementé, d'un licenciement économique. Or, dans les faits, le risque face aux aléas économiques est de plus en plus supporté par le salarié sous des formes diverses.

La précarisation du marché du travail a permis un transfert de risque des entreprises vers les salariés. Bien que ses effets économiques continuent à faire débat, la logique récente a consisté en une flexibilisation du marché du travail et du droit du licenciement. Le recours au CDD et aux contrats d'intérim a fortement augmenté, renforçant l'insécurité dans l'emploi. Cette incertitude sur l'emploi et l'alternance de plus en plus fréquente entre phases de chômage et phases d'emploi ne sont que partiellement compensées par la prime de précarité imposée lors du recours à de tels contrats. Ce sentiment d'insécurité sur le marché du travail a également été renforcé par la crainte des délocalisations. Si l'impact réel de ces dernières est vraisemblablement limité (voir Fontagné et Toubal, Rapport au Conseil d'Analyse Economique, 2009, [ici en pdf](#)), la crainte que le phénomène suscite dans de nombreux secteurs d'activités, notamment auprès des travailleurs les moins qualifiés, ne doit pas être sous-estimée. Selon l'enquête *Conditions de travail 2005* de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), 23% des salariés de l'industrie des biens intermédiaires craignent pour leur emploi dans l'année à venir.

Un exemple symptomatique, même s'il ne concerne qu'un nombre limité de salariés, est le recours facilité au chômage partiel. Si le nombre d'heures autorisées de chômage partiel avait fortement baissé entre 1995 et 2005, notamment grâce à la capacité de modulation horaire permise par la réduction du temps de travail, le gouvernement actuel a décidé d'y favoriser l'accès dans une directive datant de janvier 2009. Le nombre d'heures autorisées est passé à 800 heures pour l'ensemble des secteurs (1000 pour le textile, l'automobile notamment). Ce dispositif revient de fait à transférer le risque de l'entreprise vers l'Etat, qui doit financer le salaire, et vers le salarié, qui voit son salaire brut baisser.

Face à ce transfert massif du risque en défaveur des salariés, une première réponse apportée vise à faire bénéficier les salariés d'une partie des sommes distribuées aux actionnaires. Cela peut passer par la distribution d'actions aux salariés, ou la promesse de primes exceptionnelles lorsque l'entreprise distribue des dividendes, comme le propose le gouvernement. Il s'agit selon nous d'une voie dangereuse, conduisant au contraire à accentuer ce transfert de risques. Le but non avoué est de désamorcer l'essence du conflit capital/travail en faisant des salariés des actionnaires, et ainsi, d'annihiler le conflit d'intérêt entre les deux. Une confusion des genres bien commode: en transformant les salariés en actionnaires, on légitime de fait la pression toujours

accrue pour des rendements plus élevés du capital. Les salariés deviennent ainsi coresponsables de la dégradation de leurs conditions de travail!

Il nous semble au contraire fondamental d'envisager des alternatives laissant au revenu du travail sa place centrale dans la rémunération du salarié. Nous considérons qu'il est aujourd'hui nécessaire de trouver de nouveaux mécanismes visant à mutualiser le risque et non à le faire supporter par le salarié. Nous appelons ainsi à établir un diagnostic partagé sur les évolutions des risques subis par les différentes catégories de salariés. La mutualisation du risque doit en outre passer par la mise en place d'un dispositif original de sécurité sociale professionnelle, permettant de garantir le droit à la mobilité professionnelle tout en maintenant le lien avec l'entreprise pendant ces phases de mobilité. Des négociations sectorielles doivent permettre de rééquilibrer cette nouvelle répartition du risque par des augmentations de salaires dans les secteurs exposant davantage leurs salariés. Enfin, parce que l'augmentation du risque que font subir certaines entreprises à leurs salariés peut s'apparenter à une externalité négative, les cotisations patronales doivent pouvoir être modulées en fonction du risque réel auquel les salariés sont soumis.

** Ecolinks est un groupe de jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs en Economie.*

Le détail des propositions est disponible sur www.ecolinks.fr.

Pour aller plus loin :

Ecolinks (2010), « *Le débat sur le rapport capital-travail : la nécessaire prise en compte du risque* », disponible ici : <http://www.ecolinks.fr/apercu-des-notes/repartition>.