

*Crises et transformations des relations capital
travail. De l'inflation salariale à
l'«inflation financière»*

*Henri Nadel**

Je m'intéresse ici essentiellement aux liens entre les déterminants du rapport salarial et le régime monétaire dans la longue durée. Celle-ci englobe les changements qui ont marqué la crise du fordisme, puis l'érection d'un nouveau régime de croissance dominé par la finance et les nouvelles modalités de la concurrence sur l'accumulation et la répartition.

La “nouvelle économie” se définit la plupart du temps par la place prépondérante des nouvelles technologies de l'information et de la communication et de la globalisation de l'économie. À ces caractéristiques les plus générales on accole encore les notions de dématérialisation des activités (économie dite de la connaissance) et l'extension des relations de réseaux, la flexibilisation des organisations, du travail et de l'emploi. L'approche de la régulation refusant une vision déterministe de la technologie, caractérise l'après-fordisme comme étant un mode de croissance dominé par la finance, reconfiguration qui réorganise les formes structurales et imprègne la régulation du développement du capitalisme¹.

Quelque soit sa «nouveauauté» et la manière dont les formes structurales sont configurées, le capitalisme reste fondamentalement un mode développement dont la tension essentielle oppose le capital au travail.

En ce qui concerne le rapport salarial dans la phase du développement fordiste, *l'inflation salariale* manifestait le conflit de répartition central et

érigeait l'État national comme acteur et arbitre dans les dimensions monétaire et sociale. Dans le modèle actuel de croissance financiarisé (ou patrimonial les formes de la concurrence dominant l'architecture des formes structurelles et la tension s'exprime sur *le prix des actifs*. En matière de répartition de la richesse, un tel régime favorise le capital rentier et financier au détriment de la production et du travail. La bulle spéculative et la crise financière systémique apparaissent comme les modalités de crise latente du régime de croissance en cours, au lieu de la chute de la profitabilité du modèle de développement centré sur la régulation nationale du rapport salarial.

Un tel changement réclame une régulation spécifique du revenu salarial et des normes de consommation et de reproduction du salariat. Essentiellement, la part du salaire direct, en tant que coût de production, doit être flexible (puisque le salaire redevient une variable d'ajustement) et la part indirecte du revenu salarial participe à la financiarisation de l'économie (notamment la fraction du salaire différé, les pensions). Cette situation est aujourd'hui doublement défavorable aux salariés: à une flexibilisation du travail et de l'emploi s'ajoute une crise de l'État social et une dépendance croissante au rendement futur des actifs; elle entraîne de très fortes divisions au sein même du salariat, et fragilise l'ensemble de la régulation.

1 La rigidification de la régulation fordiste: salaire contractualisé et régime monétaire²

Le fordisme se caractérisait par la domination d'entreprises de grande taille mettant en œuvre des équipements lourds de production de masse, liés à une croissance stabilisée pour un horizon long. Production et

consommation de masse participent à l'intégration du salariat dans la société, notamment à travers l'accès à des produits intermédiaires, la voiture, l'équipement électroménager, etc.

Ceci suppose des investissements importants, une demande stable et relativement standardisée. Ainsi les caractéristiques de l'organisation interne des firmes sont également organisées de manière tayloriste, les tâches répétitives étant dominantes dans le travail d'exécution. Une organisation précise du processus de production sépare les fonctions de conception et de d'exécution; à quoi va correspondre une structure organisationnelle et hiérarchique rigide et de "commandement".

Les organisations syndicales ont concentré leurs actions sur la négociation centralisée des salaires renonçant à une participation au contrôle sur la production.³

Le fordisme contractualise la formation des salaires à travers des formules diverses selon les expériences nationales (partage de la valeur ajoutée négociée en Allemagne, indexation des salaires sur les prix en France, etc.). *D'une manière générale, les salaires vont être liés de façon de plus en plus rigide aux gains de productivité et aux prix.*

Les *marchés nationaux* se développent, la part du salariat devient dominante au sein de la population active, le pouvoir d'achat des salaires croît, consolidé par la mise en place des systèmes de protection sociale; on observe des tensions sur l'emploi et des pénuries de main d'œuvre, l'immigration bat alors son plein en France et dans nombre de pays européens.

Générant des économies d'échelle significatives, les grandes entreprises de la production de masse seront au centre du modèle salarial qui va se diffuser à l'ensemble de l'économie. Autour de la convention fordienne dans les différentes nations du capitalisme développé d'après guerre, se

construisent le droit social et le droit du travail modernes.

Dans son *cadre national*, la politique économique va s'organiser autour de la gestion d'un rapport salarial et d'une politique des revenus administrés, qui forment le socle économique des compromis sociaux et institutionnels des sociétés capitalistes développées. Boyer et Dore (1994) ont souligné le caractère différencié mais général des politiques des revenus.

La politique économique va consister à gérer les conséquences de la contractualisation des salaires sur les coûts *et préférer l'inflation et les éventuelles dévaluations, à des baisses de salaires et de la demande intérieure* qui remettraient en cause ces compromis.

2 L'impact de l'internationalisation et de la crise du SMI sur les politiques salariales

Il est utile de rappeler les liens entre les politiques salariales et les relations monétaires, déterminant les rapports complexes entre flexibilité et compétitivité. (Voir Annexe, Schéma 1)

Schématiquement, dans le cadre d'un système monétaire international de taux de change fixes mais révisable, un pays peut gérer les difficultés d'une compétitivité nationale déclinante-liées notamment à des modalités salariales rigides-sur le plan international, en dévaluant sa monnaie. Ce qui revient à *maintenir ses équilibres sociaux intérieurs* aux dépens de la *position temporaire de son insertion dans l'économie internationale*. On aura alors une inflation nationale combattue par une dévaluation de la monnaie: une "dévaluation compétitive". Telle était la situation dans la période des accords de Bretton Woods, adoptés après la seconde guerre mondiale, sous la domination du dollar, et dont l'abandon définitif en 1973

va accompagner la crise et déboucher sur un système de taux de change flexible.

Dans un tel système, *les dévaluations étant impossibles, les coûts de production et notamment les salaires doivent pouvoir varier à la baisse.* Au lieu que la norme salariale nationale détermine la position internationale de l'économie, un système monétaire flexible pilote cette norme. La fin du système monétaire de Bretton Woods et l'intensification de la concurrence internationale vont donc bouleverser les contraintes sur le travail et l'emploi à travers cet impératif.

Avec l'établissement des changes flottants, les parités monétaires sont sujettes à des évaluations continues, la concurrence s'intensifie et la pression sur les coûts de production ne peut plus être amortie par le biais de l'inflation. *Toute croissance des salaires réels supérieure à la productivité réduit les marges du profit, entraîne une chute de l'investissement et de l'accumulation.*

Quand la chute des gains de productivité du système technique et organisationnel taylorien vient s'ajouter au maintien de la progression des salaires réels maintenue à travers les mécanismes d'indexation, stagnation de l'accumulation et inflation vont marquer la fin du modèle fordien et l'entrée dans le cercle vicieux de la crise.

À l'échelle microéconomique autour des principes du taylorisme; à l'échelle intermédiaire avec l'établissement de relations contractuelles entre la productivité, le niveau de vie, les prix et les salaires; à l'échelle des politiques économiques; à l'échelle de l'insertion internationale: la crise manifeste une rigidification de l'ensemble des liens entre travail, production et croissance. On comprend alors que la flexibilité va devenir la formule clé, celle qui va symboliser le retournement structurel d'un mode de régulation du capitalisme historiquement "glorieux", mais

épuisé. La gestion de la flexibilité va prendre le pas sur la gestion nationale du rapport salarial en vue de satisfaire aux contraintes de compétitivité.

3 Les choix stratégiques européens, du SME à l'UME et la rigueur salariale

Confrontés à cette situation, les pays européens, vont s'organiser au sein du Système Monétaire européen, en liant leurs monnaies. Les dévaluations restaient encore possibles, négociées au sein du SME, mais, au fur et à mesure que l'intégration économique progressait, elles apparaissaient non-coopératives. Les pays modérés en matière de déficit et d'inflation finançant le laxisme budgétaire et monétaire des autres. Le développement de la globalisation financière et la spéculation récurrente sur les monnaies faibles vont mener le SME à sa fin. En 1993, le Royaume-Uni, l'Italie et l'Espagne, seront les derniers à dévaluer. La crise du Système Monétaire et l'interdépendance croissante de leurs économies vont pousser les Européens à l'adoption des critères de convergence et à la constitution de la Monnaie Unique.

Ainsi, *dans* la Zone Euro, se trouve-t-on aujourd'hui dans la situation de taux de changes *fixes* et *non-révisables*; l'ensemble étant lui en relation de change flexible vis-à-vis des autres monnaies. La création de cette zone dans la période des années 90 s'est accompagnée d'un effort de tous les pays candidats à l'Euro pour limiter leurs déficits publics et restaurer leurs compétitivités: *politique de modération salariale et flexibilisation du travail et de l'emploi apparaissent comme des choix stratégiques dans cette période*. Le maintien des critères de convergence, confirmé par le Traité d'Amsterdam, va les transformer en caractéristiques structurelles et

modeler en profondeur les politiques de l'emploi de chacun des pays européens selon leurs caractéristiques. (Barbier et Gautié 98, Barbier et Nadel 2000 et Nadel et Lindley 98).

L'inflation étant bannie, la gestion du rapport salarial et du lien entre les salaires et la productivité imposent une modération salariale dans la zone euro⁴. Mais une modération salariale dans un système décentralisé, cela implique une rigueur pour les moins productifs et des gains supérieurs pour les «insiders».

Au plan national, les différents acteurs impliqués ont été alors confrontés à la gestion des conséquences des transformations des régimes d'activité qui ont accompagné ces changements internationaux, sur les déterminants du travail, des salaires et de l'emploi.

Ceci s'est fait dans une configuration nouvelle et particulière. La Banque centrale Européenne est maîtresse d'une politique monétaire anti-inflationniste, mais n'a pas en face d'elle de responsable central de politique économique et notamment en matière budgétaire. On a déjà beaucoup écrit sur ce thème, ce que nous voulons souligner ici c'est que le manque de coordination centralisé et de gouvernance (Boyer 99b CGP, Boyer Dehove 2002, Fitoussi 2002), laisse chaque pays confronté à son modèle de modération, d'où l'instabilité et la diversité des politiques nationales de flexibilisation du rapport salarial. La plupart des auteurs s'accordent à penser que c'est une flexibilité régressive qui l'emporte (Barbier et Nadel 2000, Mazier 99)

4 Compétitivité, flexibilité du travail et de l'emploi.

Les thèmes les plus cruciaux pour notre propos sont ceux qui lient les déterminants du salaire, de l'emploi à l'impératif de la compétitivité.

Tous les pays ont abordé la gestion de la crise à leur manière et cherché à maintenir leur compétitivité en fonction de leur spécialisation et de leur mode d'insertion dans les échanges internationaux, mais aussi en fonction de leur "système d'emploi". Bien que l'on ne puisse être exhaustif, il nous semble indispensable de traiter ici les questions de la flexibilité du coût salarial, du "contenu en emploi" de la croissance, de la dualisation entre le travail qualifié et non qualifié, des emplois "protégés" et "menacés" et, enfin, du rôle joué par les nouvelles technologies sur la flexibilité du travail et de l'emploi.

Coût du travail et compétitivité

En matière de flexibilité du travail au sens de l'économie standard, le *coût du travail affecte la compétitivité-prix*, notamment pour les productions concurrencées par la main d'œuvre peu qualifiée des pays émergents. La *compétitivité hors prix*, elle, va dépendre largement des déterminants qui renvoient à la *qualité* de la force de travail et à la haute valeur ajoutée des productions et des services-pour la plupart hors de portée de ces nouveaux concurrents. La compétitivité hors prix est concernée par la *flexibilité offensive* du travail et de l'emploi, celles dont les formes allient adaptabilité de la compétence et production à haute valeur ajoutée. Les deux ne sont pas exclusives puisque la recherche d'une minimisation des coûts du travail (des salaires) est toujours désirée à travers la minimisation du coût unitaire de la production.

En effet c'est le critère final de ce coût unitaire qui arbitrera la concurrence entre deux pays: l'un alliant une faible productivité à des bas salaires, l'autre des hauts salaires et une forte productivité.

Un premier critère va donc distinguer les expériences de flexibilité du travail et de l'emploi-qu'elles soient envisagées au niveau sociétal ou

sectoriel ou encore en regard des types d'entreprises-qui ont favorisé la recherche de la compétitivité hors prix des stratégies de pure compétitivité prix, qui n'envisagent, elles, que la baisse du coût salarial.

Spécificité nationale de la flexibilité

Ainsi vont apparaître des types nationaux différents de flexibilité du travail et de l'emploi caractérisant chaque système d'emploi et sa trajectoire. Le modèle anglo-saxon va favoriser les mécanismes de flexibilisation par le marché, au prix d'une régression drastique du rôle des syndicats et d'un recul définitif de l'industrie aux dépens des services. Le modèle Rhénan (ou Allemand) s'appuiera au contraire sur le corporatisme et la codécision pour sauvegarder sa capacité industrielle de haute compétence. Le modèle italien démontrera une pluralité de stratégies allant la "spécialisation flexible" à la Caza integrazione gérée par des grands groupes et aux formes les plus anciennes de la flexibilité au Sud. Le modèle français intermédiaire combinera une gestion centralisée des institutions réglementaires et la création de droits sociaux nouveaux (RMI...), avec la dérégulation de la formation des salaires et la décentralisation des relations industrielles. Le Japon offrira l'exemple d'une flexibilité organisée essentiellement au sein des Grandes entreprises sur la base de ce que l'on a appelé le micro-corporatisme ou le "Toyotisme". Ces différences, voire ces divergences de trajectoires, rapidement rappelées ici, illustrent l'impératif de la flexibilité du travail et de l'emploi et en même temps la variabilité de ses modalités.

Emploi et croissance

En matière de création d'emploi, *des coûts salariaux trop élevés et trop rigides* sont présentés par l'économie standard comme des facteurs

négatifs: la négociation centralisée des salaires et les conventions de salaires minimums ont été contestées pour cette raison. Mais les rapports entre les salaires et l'emploi sont extrêmement complexes, et l'on peine à établir dans la théorie et dans l'analyse économétrique, un lien clair, univoque et stable entre les variations du "coût du travail" et de l'emploi. Quand on teste la relation qui mesure l'effet sur la demande de travail d'une diminution du salaire (ce que l'on appelle l'élasticité de l'emploi), non seulement les résultats sont largement hétérogènes d'un pays à l'autre, mais, de plus, sur le court et moyen terme, (le seul à peu près évaluable), ces résultats sont souvent faibles sinon homéopathiques. La formule ressassée: baissions les coûts salariaux et la demande de travail pourra augmenter et le chômage diminuer est incertaine (Gautié (98). Aujourd'hui, après s'être fait un chantre de la flexibilité du travail et dénoncé les salaires minimums, l'OCDE, semble mettre de l'eau dans son vin. Elle rappelle que le salaire minimum peut jouer un rôle positif en formant une limite aux dégâts d'une trop forte précarisation et inciter d'autre part les employeurs à faire progresser la productivité des moins qualifiés.

Le "contenu en emploi" de la croissance, est un thème lancé explicitement par la Commission européenne dans son "Livre Blanc" sur l'emploi. Le contenu en emploi de la croissance serait augmenté, notamment si l'on faisait progresser la flexibilité du travail et si l'on réduisait le coût du travail peu qualifié. Pour qu'un point de croissance du PIB dans les années 90 génère un effectif supérieur d'emplois à ce même point de croissance dans les années 70 ou 80, il faut que la productivité ait diminué ou que, à productivité constante, le même volume de travail soit divisé entre un plus grand nombre d'emplois. De fait, tous les pays développés ont diminué le seuil de croissance nécessaire à déclencher la création

nette d'emploi. Empiriquement, car ce débat peut devenir extrêmement complexe, on voit bien la contradiction: cette nouvelle division fait que des activités hautement productives vont cohabiter avec des activités à faible productivité. Tendanciellement, les plus productives utiliseront de la main d'œuvre hautement qualifiée et les moins productives de la main d'œuvre moins qualifiée.

Cette tendance à la division salariale va se faire sous *la pression des marchés financiers*. En effet dans le cadre des nouvelles formes de la compétition internationale, les activités les plus “productives” sont celles dont les marchés financiers estiment que les investissements en capital (en actions) sont les plus porteurs de profit. S'adaptant à cette logique, les activités industrielles et de services impliquées dans la concurrence sur le marché mondial, les plus dynamiques, se sont intensément restructurées. Elles ont mis en œuvre des principes de gestion du travail, des salaires et de l'emploi en rupture avec le modèle fordien (professionnalité, grande mobilité, rémunération individualisée, *stock option*, etc). Bien que ces nouveaux principes influencent l'ensemble de la gestion salariale, ils sont réservés à une minorité de situations d'emploi.

Les activités de service

À l'opposé de ces activités fortement impliquées par l'internationalisation, sont les activités des secteurs dits “protégés”, essentiellement les activités de services aux particuliers et notamment les services dits de “proximité”. Ici la productivité est la plus faible (encore que les problèmes de la mesure de la productivité du travail dans les services sont fort complexes (Gadrey (2002)), et donc le contenu potentiel en emploi le plus grand. Parmi ces services, extrêmement hétérogènes, nombreux sont ceux qui se prêtent à des formes flexibles de travail et d'emploi. Ces

services peuvent être marchands ou socialisés, et sur ce point les différentes expériences nationales sont sujettes à une différenciation frappante. Les pays européens, à l'exception récente du Royaume-Uni, "savent" financer et gérer des emplois de services publics où de grandes rigidités côtoient de beaux exemples de flexibilité et de mobilité; les Américains sont les champions des emplois de services privés ancillaires et aux entreprises; les consommateurs Japonais financent un secteur de services privés aux particuliers extrêmement coûteux, mais les services aux entreprises sont moins développés. Dans tous les cas la rupture avec le modèle fordien est flagrante: la création de l'emploi, l'enrichissement du contenu en emploi de la croissance, dépendra de la capacité des économies non seulement à augmenter la productivité globale, mais à *organiser la dualité* entre des secteurs fortement productifs et des secteurs à faible productivité. On devine qu'une telle combinaison comporte des risques particulièrement élevés d'inscrire l'extension des inégalités dans le moteur même du mode de régulation. Intimement liée à cette dynamique, la FTE, est un vecteur essentiel de la montée de l'inégalité.

Emploi flexible et nouvelles technologies

Quelle part de responsabilité faut-il faire porter aux *Nouvelles technologies de l'information* et de la communication (NTIC) dans cette dynamique de la flexibilisation^Ê ? Si, indiscutablement, ces Nouvelles technologies sont porteuses de grands bouleversements, pour autant leur développement n'est pas autonome, ni leur nature capable de déterminer les futures formes d'organisation économique et sociale. La capacité des NTIC à détruire ou créer des emplois est souvent traitée de manière superficielle et antinomique, certains les dénoncent comme destructrices d'autres voient en elles la source de tous les emplois futurs. Comme ces

technologies affectent l'ensemble des modes de produire, des équipements et de l'organisation du travail, il est exclus d'isoler l'effet propre qu'elles auraient sur la croissance et sur la dynamique de la création et de la destruction d'emploi. Par contre il est absolument indéniable que les TICs influencent à plusieurs titres et à différents niveaux, les déterminants de la flexibilité.

Deux aspects nous semblent essentiels: *l'adéquation des NTIC* à l'exacerbation de la concurrence et à la mobilité du capital financier, et les modalités de *segmentation du salariat* qu'elles développent.

-Bien que l'introduction de l'informatique ne transforme pas la nature des marchés (les bourses existent depuis fort longtemps), elle accélère indubitablement la communication et soutien la création de produits et de services financiers de plus en plus complexes. Dans un cadre internationalisé, la confrontation des offres et des demandes en temps réel permet une extension et une rationalisation évidente de la procédure de marché. Le capital productif est sous la pression des marchés financiers, qui suivent en temps réel les variables de la production, font pression sur la rentabilité, obligent à rationaliser la production, à diminuer des coûts et pilotent donc la flexibilisation du processus de travail et d'emploi. Sur ce point donc, il n'est pas douteux que les NTIC soutiennent les formes d'extension et de domination du capitalisme patrimonial financiarisé; pour autant ce ne sont pas ces technologies elles-mêmes qui créent cette domination.

L'usage de plus en plus généralisé de l'informatique, dans la mesure où il réclamerait des savoirs nécessitant des niveaux de formation supérieurs et renouvelables, opère-il comme un facteur de flexibilisation du travail et de l'emploi ? Dans la mesure où les NTICs connaissent des cycles très courts de vie, un développement souvent accéléré, les savoirs faire subis-

sent une obsolescence rapide. L'extension de ces technologies et des équipements nouveaux provoque des lignes de partages complexes dans les collectifs de travail et dans les modes de gestion de l'emploi dans les organisations (par exemple selon l'âge). Il semble cependant difficile de statuer de manière générale. Certains métiers de l'informatique réclament une forte mobilité et une flexibilité de l'emploi, la compétence et la formation des intéressés l'exigeant. D'autre part l'extension des procédés incorporant les NTIC nécessite un apprentissage et la mise en œuvre de routines au sein même des firmes.

En somme, si les NTIC ont indéniablement accompagné les changements structurels du capitalisme depuis la crise des années 80, leur adéquation au nouveau modèle du capitalisme ne surdétermine pas a priori le caractère précarisant ou vertueux de la flexibilité du travail et de l'emploi. Autrement dit, l'informatisation, en soi, n'est ni favorable ni défavorable à telle ou telle inflexion de l'évolution des rapports sociaux du travail et de l'emploi; ce qui n'interdit pas, au contraire, de réfléchir aux modalités qui feraient que le développement des NTIC, participe à leur amélioration et à leur démocratisation.

L'ensemble de ces caractéristiques de la flexibilisation du rapport salarial contribue à l'affaiblissement du travail par rapport au capital et à la rigueur salariale.

5 Le régime de croissance “financiarisé” et ses effets sur la régulation salariale et la répartition

La tension inflationniste sur les actifs financiers révèle, comme toute tension inflationniste) une difficulté dans la négociation du partage de la richesse. (On trouvera dans l'annexe II l'illustration de la simultanéité

de l'inflation des actifs et de la rigueur salariale en Europe entre 1985 et 2000). Il n'est plus question en première instance du partage *ex-ante* entre le salaire et le profit, mais des tensions entre les fractions du capital financier et productif.

Inflation financière et restructuration des firmes

Le développement de la finance globalisée a érigé une gouvernance des marchés financiers sur les décisions d'investissement et une domination de leurs critères en matière de rendement, une domination des créanciers sur les entreprises. Les restructurations drastiques opérées sous cette nouvelle contrainte de rendement à court terme, ont poussé et accompagné les nouveaux régimes de production et opéré, comme on l'a vu, une accélération de la flexibilisation du travail et de l'emploi.

Les actifs financiers ont connu une appréciation extrêmement rapide et largement supérieure à la croissance depuis les années 80 (Annexe II). La montée des taux d'intérêts réels a suivi le mouvement de dérégulation et d'internationalisation financière. Les libres mouvements de capitaux qui se déploient à l'échelle mondiale imposent leurs principes de fonctionnements aux capitaux productifs moins mobiles (et au travail encore moins mobile).

Les changements des critères de gestion des firmes les entraînent à raccourcir leur horizon, à restructurer leurs activités, notamment en réduisant l'emploi, et à mettre en place des stratégies de valorisation de prix des actifs, y compris par des rachats d'action (stratégie «anti-raiders»).

Les épisodes de «flambée des prix des actifs» (ainsi que leurs «corrections») ont ainsi donné naissance à la notion d'«*inflation des actifs*» (ou d'«inflation financière»). Par analogie avec l'inflation salariale⁵, elle

peut se définir comme une accélération du titre tendanciuellement supérieure à la valeur de l'entreprise ou de sa profitabilité réelle. On peut la distinguer de la bulle spéculative, qu'elle précéderait (Toporowski, 2000). L'inflation financière s'interprète alors comme une exaltation irrationnelle des marchés. Au sens keynésien de la spéculation, on est en situation où les agents anticipent de manière mimétique des rendements excessifs de leurs actifs. Dans les années 1990 l'excitation a été rendue fébrile par la convergence des opinions sur la valorisation des NTIC, la chute du communisme et la libéralisation des forces de la concurrence et du libéralisme.

Les corrections brutales du *Nasdaq* et la volatilité de *l'ebusiness*⁶ n'ont pas annulé cette tendance inflationniste, l'irrationalité des marchés et les risques de crise systémique qu'ils portent.

Le même mouvement de financiarisation a vu se développer une montée de la privatisation des pensions, et des fonds d'assurance vie. La valorisation des épargnes privées a été largement favorisée dans un premier temps par la montée vertigineuse des actifs financiers et des taux d'intérêts réels. De sorte que la fraction aisée du salariat (la fameuse «classe moyenne») a elle-même participé à cette inflation.

Les critères de rendement des marchés financiers sont étrangers à la profitabilité réelle des entreprises. De sorte que le partage ex post est menacé fondamentalement: les futurs retraités n'ont aucune certitude quant à la valeur de leurs créances au jour de leur départ de la vie active. Contrairement au système par répartition et par indexation des retraites sur les salaires, les propriétaires d'actifs (fonds de pension) sont soumis d'abord aux aléas intrinsèques des prix des marchés financiers (qu'aucune mesure prudentielle ne peut totalement supprimer). Ensuite, la valeur des pensions dépendra de la variation de ces prix qui découlera de la

réalisation elle-même des retraites par les cohortes de sortants, puisque ces sorties verront l'offre des actifs augmenter et leur prix tendre à la baisse. Si l'on considère les pensions comme des salaires différés, il ne fait pas de doute que la gestion de la répartition *ex post* de ces revenus du travail échappe en grande partie à ses propriétaires. Les systèmes par répartition sont, en dernière analyse, garantis par l'État (par les administrations gestionnaires et les partenaires sociaux selon les cas), il n'est pas démontré (c'est un euphémisme) que les marchés soient capables de s'y substituer.

De manière inégale selon les pays, le développement des pensions par capitalisation a ouvert un débat qui n'est pas près d'être clos. Même si aujourd'hui le système anglo-saxon des fonds de pensions n'est pas étendu à l'ensemble des pays développés, les sommes déjà mobilisées par ces fonds représentent une force stratégique du néolibéralisme (Aglietta et Orléan 2002).

Financiarisation et politique des salaires

Les politiques économiques sont en grande partie soumises à cette situation de domination non régulée des marchés financiers. C'est ce que révèle le nouveau régime monétaire; le rôle et la stratégie des Banques centrales deviennent primordiaux en l'absence d'institutions internationales de régulation.

Le nouveau régime monétaire décentralisé, suppose des banques centrales indépendantes du pouvoir politique et dont la mission est de garantir la stabilité nominale des prix. Cet impératif de l'autonomie de la Banque centrale s'est étendu dans la dernière période de manière significative, notamment en Europe.

De sorte que la Banque centrale devient un acteur, apparemment

lointain mais décisif, en matière de politique salariale. La question clé n'est plus celle de son indépendance par rapport au pouvoir politique mais plutôt à l'égard des marchés financiers eux-mêmes (Aglietta et Orléan, 2002). Comme on l'a indiqué, ceux-ci deviennent les évaluateurs quasi exclusifs des actifs financiers. Face à cette situation, la stratégie de la Banque centrale est rendue périlleuse: sur quels indicateurs autres que ceux du marché et en fonction de quels objectifs prendra-t-elle position ? Le risque de *dépendance* à l'égard des marchés financiers est grand qui entraîne une tendance à l'autoréférence et à la bulle spéculative. En effet, ces derniers ont un horizon extrêmement court et, si la Banque centrale s'aligne sur leurs anticipations, elle risque de nourrir une bulle spéculative ou une crise systémique. (Notamment en fournissant du crédit à la spéculation). La Banque centrale doit donc, non seulement anticiper sur des termes plus longs que les marchés, mais aussi tenir compte des objectifs macroéconomiques en matière d'activité et d'emploi. Une politique trop restrictive si elle contrecarre la spéculation peut entraîner une tendance déflationniste et une baisse excessive de la demande notamment en opérant une pression trop forte à la baisse des salaires. La voie est étroite pour une gestion efficace entre ces deux limites.

On sait que la gestion de la FED et celle de la Banque centrale européenne ont été fort différentes, particulièrement dans la prise en compte de l'activité et de l'emploi. La FED qui a un interlocuteur centralisé de politique budgétaire a réussi à ajuster ses interventions stratégiques de manière à éviter que les chocs récessifs ne basculent dans la déflation. Elle a donc réussi à empêcher l'inflation, tout en préservant la demande intérieure et l'emploi. La Banque centrale européenne n'a pas d'interlocuteur: il n'existe pas de gouvernement économique européen, et la coordination des politiques fiscale et budgétaire est inexistante (en

dehors du «pacte de stabilité» qui ne fait que *limiter* l'action des États). À plusieurs reprises la BCE s'est vue reprocher le maintien de taux d'intérêts réels trop élevés, aux limites de faire basculer l'économie européenne dans la déflation et la récession. La persistance d'une politique monétariste excessive a créé une situation particulièrement défavorable à l'emploi et aux salaires en Europe. Si les stratégies non coopératives de dévaluations compétitives sont dorénavant impossibles (taux de change fixés et monnaie unique), les différentes autorités économiques nationales se livrent dorénavant une concurrence sociale et fiscale contradictoire au projet, rendu de moins en moins crédible d'un modèle social européen (Fitoussi, 2002), Boyer et Dehove (2002). Le *policy mix* qui est mis en œuvre aux États Unis n'a pas de pendant en Europe.

Conclusion: l'État et le rapport salarial dans la nouvelle régulation financiarisée

Les formes institutionnelles sont réorganisées, la nature même de l'État dans la régulation est changée, et l'État social rentre en crise. L'inflexion des politiques économiques vers moins d'État social découle des marges très réduites que lui confère le mode de régulation. Les États européens se sont dépossédés de leur capacité à créer de la monnaie publique et les budgets sont contraints par les critères de convergence.

La demande solvable est plus fortement composée de revenus financiers moins stables que les revenus salariés et renforce une structure inégale et duale de la consommation (Petit et Soete (2000)).

La *Sociale démocratie* alliant État Providence et répartition des revenus dans un régime de croissance de type "fordiste" (à formes multiples) était un système politique où *l'État régulaît légitimement la répartition entre*

actifs et inactifs (en opérant des taxations et des prélèvements acceptés) et formait des règles de partage équitable (peu ou prou) de la richesse. Le *régime de croissance tiré par la finance* et où les formes d'organisation de la concurrence dominent les autres formes structurelles (Petit, 1998), ne dispose pas d'institutions capables de réguler sur le long terme le rendement financier des épargnes patrimoniales privées. Ni au plan national ni au plan international, (ce dernier étant le plus sensible et le plus éloigné du contrôle par les intéressés).

La montée des inégalités salariales et de revenus manifeste une autre faiblesse du régime qui peut, à terme, entraîner des conséquences sur son fonctionnement même.

Bien que le caractère général de la domination du capital financier soit indiscutable, il faut souligner qu'il n'a pas mené à une convergence ni à une homogénéisation des formes nationales du capitalisme (Collectif, 2001). De nombreux travaux ont souligné notamment la différenciation des trajectoires nationales et territoriales. La complémentarité institutionnelle et l'analyse en termes de systèmes nationaux d'innovation et de trajectoires sociétales, ont été les thèmes centraux de révélation de cette tendance à la diversité des modes de développement économique. Mais cette diversité ne peut pas cacher les grands principes du capitalisme tiré par la finance et ses principaux déterminants.

Partout le salariat se trouve en position d'affaiblissement. Dans l'ordre de la production, les écarts entre fractions qualifiées et non qualifiées eu égard au mode de travail intégrant de la «connaissance» et des compétences adéquates aux NTIC, manifestent des reclassements et des divisions profondes. La tertiarisation des tâches masque souvent des oppositions entre les sexes, les âges, les statuts d'emploi. La «dématérialisation» entraîne une diminution absolue des catégories ouvrières non

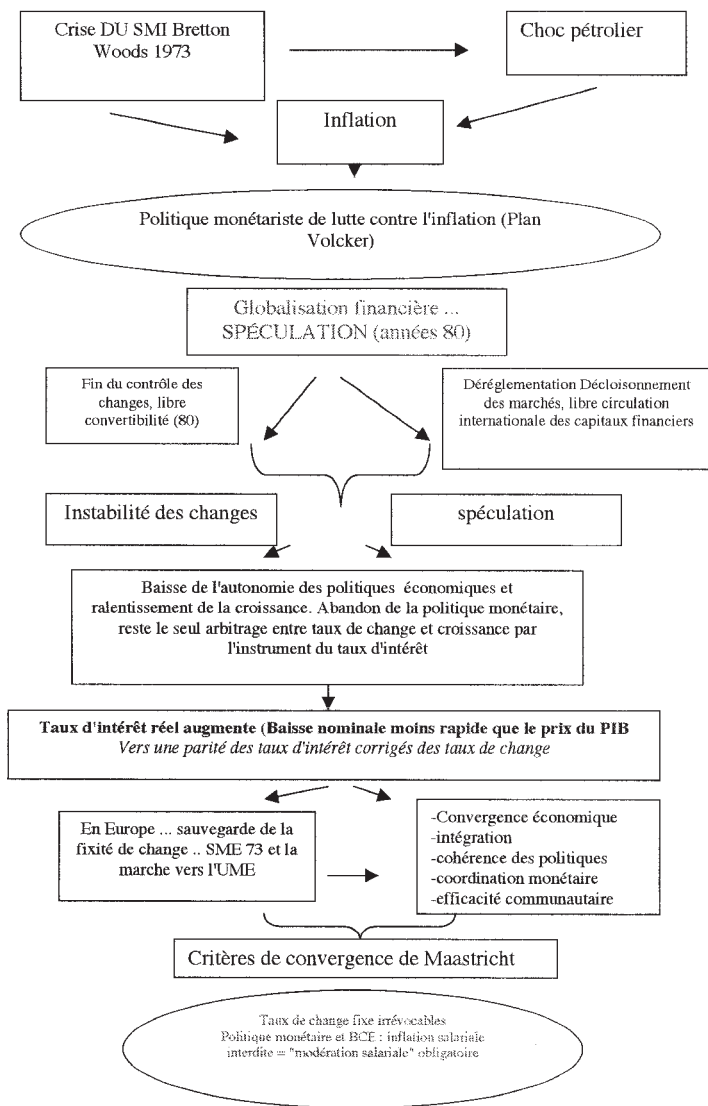
qualifiées, ce qui amoindrit la légitimité de nombreux systèmes de représentation syndicale. Le chômage et la précarisation des statuts affaiblissent les salariés dans les négociations collectives, affaiblissement qui s'ajoute à la désindexation générale des salaires. L'individualisation de la rémunération salariale a entraîné également un recul des collectifs de travail et d'action et aggravé la discrimination à l'égard des catégories les moins qualifiées. La formation (initiale et continue) qui a émergé comme un impératif général d'adaptation du rapport salarial, demeure toujours un chantier en projet ou un facteur supplémentaire de segmentation.

À l'affaiblissement de l'ancien salariat dans son rapport direct au capital, il faut ajouter celui des systèmes nationaux de protection sociale.

Le mode de développement est donc soumis à deux risques de tensions et de crise: le risque systémique dont l'inflation financière est le révélateur avec l'incomplétude des institutions de régulation que l'on a évoqué, et d'autre part le risque de crise sociale qui ressort des pressions et des ruptures dans le mode de reproduction du salariat

Annexe I

De la crise du SMI à la rigueur salariale



Notes

- * *Université Paris 7. Université Paris 7-Denis Diderot. GERME (Groupe d'étude et de Recherche sur la régulation et l'économie mondiale). nadel@cicrp.jussieu.fr*

L'origine de ce texte est une Conférence donnée à l'Université de Kumamoto Gakuen en Juin 2001.

- 1 Aglietta 1977, Petit 1998, Boyer 2000.
- 2 Cette section reprend synthétiquement certains développements de notre ouvrage, *la Flexibilité du travail et de l'emploi* (Barbier et Nadel, 2000).
- 3 Cette formulation est trop générale; on sait que certaines trajectoires nationales sont fort distinctes. Notamment le Japon faisant exception a été caractérisé comme modèle micro corporatiste ou toyotiste. Une des différences notables est précisément celle qui concerne la participation des salariés et de leurs représentants à ce contrôle, surtout dans les grands groupes industriels.
- 4 Selon leur taille, les modalités de leur insertion dans l'économie mondiale, leurs traditions de Dialogue social, les différents pays européens ont pu adopter des pactes de quasi politiques de revenus et de stabilité où la modération salariale est négociée (Finlande, Suède, Danemark....), alors que d'autres mettaient en œuvre des formes plus décentralisées et régressives de «modération». (Nadel et Lindley (98), Boyer (2000), Freeman (2000), etc.)
- 5 Que l'on peut définir par le fait que, simultanément le taux de salaire excède la productivité du travail alors qu'augmente la part des salaires dans la valeur ajoutée.
- 6 Les prix de nombre d'outputs de l'e-business sont, de plus, extrêmement difficiles à anticiper. Leur obsolescence rapide empêche une

mesure sérieuse de leur «qualité», et souvent leur prix ne peut être fixé par le coût marginal (biens à rendements croissants)

Références.

- Aglietta Michel et Brender Anton, (1984), *Les métamorphoses de la société salariale*, Calman-Levy.
- Aglietta Michel (1997), *Régulation et crises du capitalisme, troisième édition*, Odile Jacob.
- Aglietta Michel (2000), «Systèmes financiers et régimes de croissance», *Colloque de l'Institut Caisse des Dépôts et Consignation pour la recherche*.
- Aglietta Michel et Orléan André, (2002), *La monnaie entre violence et confiance*, Odile Jacob.
- Année de la Régulation*, (2000) (collectif) *Fonds de pension et nouveau capitalisme* Volume IV, La Découverte.
- Atkinson Tony, Micklewright J. (1991): “Unemployment compensation and labour market transitions: a critical review” *Journal of Economic Literature*, vol. 29.
- Auer P, Cases S, (2000), “Stable and unstable jobs: untangling and interpreting the evidence in industrialized countries”, *mimeo, ILO*.
- Barbier Jean Claude et Nadel Henri, (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Flammarion, Dominos, Paris.
- Barbier Jean Claude et Gautié Jérôme (1998), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États Unis*, PUF.
- Barbier Jean Claude, *Les politiques de l'emploi en Europe*, Flammarion, 1997.
- Beffa J. L., Boyer R., Touffut J.P., (1999), *Les relations salariales en France*, Note de la Fondation Saint Simon.

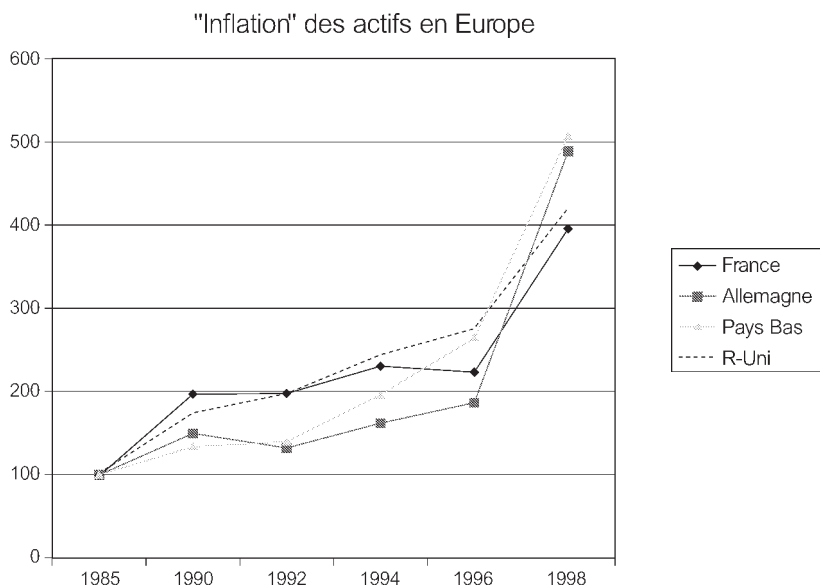
- Boyer Robert, (1986), *La Flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris.
- Boyer Robert et Dore Ronald (1994), *Les politiques de revenus en Europe*, La Découverte.
- Boyer Robert et Durand Jean Pierre (1993), *L'après-fordisme*, Syros.
- Boyer Robert (1999), «Le politique à l'ère de la mondialisation et de la finance». *Année de la Régulation*, Vol I., *La Découverte*.
- Boyer Robert (2000), «Is a financed-led growth regime a viable alternative to Fordism ? A preliminary analysis, *Economy and Society*, vol 29.
- Castel Robert (1995), *Métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Fayard.
- Commissariat Général du Plan, (1999), *Le gouvernement économique de la zone Euro*, Rapport du Groupe présidé par Robert Boyer, La Documentation Française.
- Collectif, (2001) *Institutions et croissance. Les chances d'un modèle économique européen*, Albin Michel.
- Commission Européenne (2001), *L'emploi en Europe en 2001*, DGV.
- DARES (2001): *Bilan de la politique de l'emploi en 2001*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Duménil Gérard et Lévy, Dominique, (2000), *Crise et sortie de crise*. PUF
- Esping-Andersen Gosta. (ed.), (1996), *Welfare States in Transition*, Sage Publications Ltd.
- Freeman Richard (2000), "Single peak versus diversified capitalism: the relation between economic institution and outcomes" *NBER Working paper series*.
- Fitoussi Jean Paul, (dir), (2002), *Rapport sur l'état de l'Union européenne*, Fayard/Presses de Sciences Po.

- Freyssinet Jacques, (2000), “La réduction des taux de chômage en Europe”, in *Réduction du chômage: les réussites en Europe*, rapport du Conseil d'analyse économique, *Documentation française*, Paris.
- Gautié Jérôme, (1998), *Coût du travail et emploi*, La Découverte, Paris.
- Hanada Masanori, (2000), *Rapport salarial et détermination des salaires au Japon et en France*, Kumamoto Gakuen University, Research Report, Volume 92, Mars.
- Le Masne Pierre, (2000), “Puissance du capital financier, profit et activité en France” *Économie Appliquée*, T III, N°3.
- Lallement Michel, (1999), “L'emploi des sociologues”, Communication au 40 ans de *Sociologie du travail*, Paris, novembre.
- Montagne Sabine (2000), «Retraites complémentaires et marchés financiers aux États Unis», in *Année de la Régulation* (2000), *Fonds de pension et nouveau capitalisme* Volume IV, La Découverte.
- Mazier Jacques, (1999), *Les grandes économies européennes*, La Découverte.
- Mazier Jacques, Baslé Maurice, Vidal Jean-François, (1993), *Quand les crises durent*, Economica.
- Nadel Henri, (1994) *Marx et le salariat*, (Deuxième édition), L'Harmattan.
- Nadel Henri, (ed), (1994) *Emploi et relations industrielles au Japon*, L'Harmattan.
- Nadel Henri et Lindley Robert, (eds)., *Les relations sociales en Europe. Économie et institutions*, L'Harmattan, 1998.
- Nadel Henri, (1999), «The crisis of the Social Democratic State. From Fordism to Globalization», Working paper *European Forum on Recasting the European Welfare State: Options, constraints, Actors*, European University, Florence (et WP GERME).

- Petit Pascal, (dir) (1998). *L'économie de l'information*, La Découverte.
- Petit Pascal (1998) «Formes structurelles et régimes de croissance de l'après fordisme», in *Année de la Régulation, Volume II, 1998. La Découverte*.
- Petit Pascal, Soete Luc (2001), «Un progrès technique biaisé favorise-t-il une évolution dualiste des économies développées ?» XXXX
- Schmid Günther (1995, “Le plein emploi est il encore possible ? les marchés du travail transitionnels en tant que nouvelle stratégie des politiques d'emploi”, *Travail et emploi*, n°65.
- Supiot Alain, dir., 1999, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris.
- Toporowski (2000) *The End Of Finance: Capital Market Inflation, Financial Derivatives And Pension Fund Capitalism*, Routledge
- Veltz Pierre, 2000, *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, Paris.

L “inflation des actifs” en Europe 1985-98

	France	Allemagne	Pays Bas	R-Uni
1985	100	100	100	100
1990	195.9	149.3	133.5	174.2
1992	197.9	131.2	143.8	194.4
1994	232.4	161.6	196.8	240.9
1996	223.8	185.8	267.9	277.2
1998	397	489.9	509.3	430.8



Source Toporowski

Evolution des indices boursiers (Cac 40, Dax, etc.) à prix nationaux courants, base 100 en 1985.

Alors que les actifs boursiers voyaient leur valeur nominale augmenter de 500% dans la période 1985-2000...