

RESTAURER LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS

L'érosion systématique du pouvoir des travailleurs face à leurs employeurs a comprimé les salaires aux États-Unis

Lawrence Mishel



Les politiciens des deux partis politiques américains admettent aujourd'hui que la stagnation des salaires est une réalité et ont adopté des discours affirmant que « le système est truqué ». Les uns se focalisent sur le nombre d'immigrants et sur le commerce avec la Chine, qu'ils considèrent déloyal, les autres sur les monopoles qui facturent plus cher et engrangent des profits considérables, mais personne n'est d'accord sur ce ou celui qui a truqué le système.

En fait, comme le montre mon nouvel article co-écrit avec mes collègues Josh Bivens et Heidi Shierholz, « Explaining Wage Suppression », les salaires sont restés bas aux États-Unis parce que les travailleurs ont été systématiquement privés de pouvoir par les pratiques des grandes entreprises et les politiques économiques qui ont été adoptées — ou les réformes qui ont été bloquées — sur ordre du monde des affaires et des riches. Ce manque de pouvoir des travailleurs est à l'origine d'une compression des salaires, d'un creusement des inégalités salariales et d'une aggravation des disparités raciales. Les mécanismes à l'origine de ce transfert du pouvoir sont un chômage excessif, la mondialisation, l'érosion des normes du travail et leur application insuffisante, l'affaiblissement des négociations collectives et des modifications de la structure des entreprises qui sont défavorables aux travailleurs. Pour rétablir des schémas de croissance qui bénéficient à la grande majorité, il faut de nouvelles politiques économiques visant à restaurer le pouvoir des travailleurs.

Au cours des 40 dernières années, les revenus des 1 % et 0,1 % d'individus les plus riches ont respectivement augmenté de 158 % et 341 %. Alors que la productivité globale de l'économie s'est accrue de presque 70 %, la rémunération horaire du travailleur type a progressé de moins de 12 %. Et, depuis 2000, une érosion régulière de la part du travail dans le revenu est à l'œuvre.

Cette évolution des salaires et ces résultats économiques peuvent être expliqués par l'effet cumulatif des décisions politiques et des pratiques des entreprises exposées ci-après, qui ont systématiquement sapé le pouvoir de négociation de la majorité des travailleurs.

Politique d'austérité

Les politiques monétaires, budgétaires et commerciales ont engendré un chômage excessif, défini comme le chômage au-dessus du plein emploi. Depuis 1979, les dirigeants du Conseil de la Réserve fédérale se préoccupent trop des risques d'inflation et n'ont pas compris les avantages du plein emploi. Cette approche a créé un chômage excessif, dont les victimes ont été majoritairement les travailleurs à bas et moyen salaires, principalement les travailleurs noirs.

Si nous avons maintenu le plein emploi de 5 % entre 1979 et 2007, les salaires médians auraient été de 18 à 28 % plus élevés en 2007 (Bivens et Zipperer, 2018). Les effets corrosifs de la période prolongée de chômage élevé consécutive à la Grande Récession, causée par les politiques budgétaires d'austérité menées au niveau fédéral et par les États, ont encore aggravé les problèmes de salaire. Ce chômage excessif explique à lui seul l'augmentation de 9 points de pourcentage de l'écart de salaire entre les travailleurs noirs et les travailleurs blancs enregistrée depuis 1979.

Mondialisation aux conditions dictées par le capital

La mondialisation s'est poursuivie, profondément modelée par des décisions politiques qui ont délibérément maximisé ses effets de compression des salaires, les travailleurs noirs et latinos étant les plus touchés. Bivens (2013) constate que les flux commerciaux avec les nations à bas salaires réduisent probablement d'environ 5,6 % les salaires des travailleurs qui n'ont pas de diplôme sanctionnant quatre années d'études universitaires — soit une perte annualisée de près de 2 000 dollars. D'autres études confirment ce constat.

Il était inévitable qu'une mondialisation mue uniquement par le changement technologique et les changements politiques de nos partenaires commerciaux freine la croissance des salaires. Mais les échecs des politiques américaines ont fortement amplifié ces effets dommageables : échec à obtenir une rémunération raisonnable ou un renforcement national compensatoire du pouvoir de négociation de ceux qui se trouvaient du côté des perdants, échec à corriger les désalignements des monnaies causant d'importants déficits commerciaux et des pertes d'emplois dans l'industrie manufacturière, et conclusion d'accords commerciaux qui sapent le pouvoir économique des travailleurs tout en protégeant les bénéficiaires des entreprises. Les employeurs basés aux États-Unis ont été ainsi encouragés à substituer des importations à la production précédemment assurée par les travailleurs américains.

Affaiblissement des syndicats

La négociation collective est l'institution clé pour la fixation des salaires moyens, si bien que l'érosion de la représentation syndicale a été le facteur majeur de la décélération de la croissance des salaires moyens des hommes (dont le taux de syndicalisation a beaucoup plus reculé que celui des femmes). Le fait que la négociation collective produit des résultats salariaux plus égaux et que son recul entraîne des inégalités a été solidement établi dans les travaux scientifiques du milieu des années 80. Fortin, Lemieux et Lloyd (2019) montrent que l'érosion des syndicats explique entre



29 et 37 % de l'inégalité salariale entre les hommes et 37 % de l'écart croissant entre les salaires élevés et les salaires moyens des hommes. Cela implique que l'érosion des syndicats a abaissé le salaire médian des hommes de 0,33 point de pourcentage chaque année. Ce recul des syndicats a eu un moindre impact sur l'inégalité salariale entre les femmes, expliquant approximativement entre 10 et 13 % du creusement global de l'écart entre les salaires et 13 % du creusement de l'écart entre les salaires supérieurs et les salaires moyens.

Le déclin de la syndicalisation dans le secteur privé (passée d'environ 23 % en 1979 à tout juste 7 % en 2019) peut principalement s'expliquer par l'évolution des pratiques des entreprises et par des décisions de justice qui sapent la capacité des travailleurs à se syndiquer et à négocier. Les sondages font apparaître une considérable demande non satisfaite de négociation collective : en 2017, près de la moitié des travailleurs non syndiqués souhaitent des négociations collectives, une sous-représentation équivalant à environ 58 millions de travailleurs.

Affaiblissement des normes du travail

Un abaissement pluridimensionnel des normes du travail et de leur application a contribué à la compression des salaires.

Le formidable échec à maintenir le salaire minimum à une valeur appropriée a réduit les revenus du tiers de travailleurs le moins bien rémunéré, touchant fortement les travailleurs noirs, hispaniques et les femmes. Le salaire minimum fédéral en 2019 était inférieur de 25 % à sa valeur la plus haute de 1968, alors que la productivité a doublé. L'érosion du salaire minimum est le principal facteur explicatif de l'évolution de l'écart entre les bas salaires et les salaires moyens.

Les protections en matière d'heures supplémentaires ont elles aussi été affaiblies. Alors qu'en 1975, le seuil en matière d'heures supplémentaires couvrait près de la moitié des salariés — les travailleurs salariés dont la rémunération horaire est inférieure à ce seuil ont automatiquement droit à la rémunération des heures supplémentaires au tarif majoré —, ils n'étaient plus que 10 % en 2014.

L'application réduite des normes du travail aggrave les problèmes de salaires parce qu'elle permet un vol des salaires à grande échelle : il y a vol des salaires lorsque les employeurs ne paient pas aux travailleurs les salaires auxquels ils ont droit, notamment en les payant moins que le salaire minimum ou en ne payant pas les heures supplémentaires. Le vol des salaires a privé les travailleurs à bas salaire de plus de 50 milliards de dollars en 2016, une somme de très loin supérieure à la valeur des biens volés dans les cambriolages. Le vol des salaires pénalise particulièrement les travailleurs à bas salaire ou migrants

et représente environ 3 % du total des salaires des 60 % de salariés les moins bien payés. Il est impossible d'évaluer la progression de ce phénomène en 40 ans, mais les experts pensent qu'il est aujourd'hui endémique — à ce titre, on peut raisonnablement affirmer que le vol des salaires a ponctionné les salaires de 1,5 à 2 % supplémentaires par rapport à 1979.

La politique d'immigration crée des zones sans normes du travail dans le marché du travail. Environ 6 % de la population active, y compris les travailleurs sans papiers et invités, n'ont pas accès à la protection complète du droit du travail parce que les employeurs exercent leur puissance de marché. Cette croissance d'une main-d'œuvre immigrante exploitable sape les normes en matière de salaire et d'emploi et fait baisser les salaires. Notons que la question n'est pas celle des immigrants qui prendraient des emplois aux autres, mais celle de la faiblesse des normes du travail et des protections qui expose les immigrants à l'exploitation.

Les employeurs ont en outre imaginé des accords innovants que les travailleurs sont contraints de signer, qui limitent leurs perspectives professionnelles et leur capacité à poursuivre leur employeur en justice et auprès des administrations : ces accords compriment les salaires, car c'est leur raison d'être. Les accords de non-concurrence, par exemple, interdisent aux travailleurs d'une entreprise d'aller travailler dans une entreprise concurrente et restreignent aujourd'hui les perspectives de 28 à 46 % des travailleurs du secteur privé. Les dispositions imposant l'arbitrage obligent les travailleurs à soumettre leurs griefs relatifs à des discriminations, à des violations des lois sur les salaires et les horaires et à d'autres questions à un tribunal arbitral, dominé par les entreprises — fréquemment à titre individuel, et non dans le cadre d'une action collective —, plutôt qu'au tribunal. Ces accords couvraient 56 % des travailleurs non syndiqués du secteur privé en 2018.

Des millions de travailleurs sont délibérément qualifiés à tort de contractants indépendants alors qu'ils sont en réalité employés, ce qui les prive de la protection des assurances sociales, des protections sur le lieu de travail (lois antidiscrimination, négociation collective) et de prestations d'assurance maladie et de retraite. C'est le cas non seulement dans les grandes entreprises de covotage telles que Lyft et Uber, mais aussi dans le transport routier, la construction et l'entretien.

Structure des entreprises

Les changements intervenus dans la structure des entreprises ont fait bouger les lignes du pouvoir et les revenus, entre les entreprises et entre les employeurs et les employés.

La « fissuration » du marché du travail est le processus qui a le plus aidé les employeurs à façonner les résultats

du marché du travail à leur avantage — l'externalisation nationale dans laquelle les entreprises dominantes maintiennent un strict contrôle sur les prix et les résultats par des normes et d'autres mécanismes. Les profits sont ainsi redistribués aux entreprises dominantes tandis que les salaires et les conditions de travail chez les sous-traitants se dégradent. Entre un cinquième et un tiers de l'économie se caractérise par la fissuration, une part bien plus conséquente qu'il y a 40 ans, où elle était sans doute inférieure de moitié. Une jauge approximative de l'impact de ce phénomène est qu'un transfert de 15 points de pourcentage de l'emploi dans des lieux de travail fissurés où les travailleurs gagnent 15 % de moins impliquerait une baisse globale des salaires de 2,25 %.

Les grandes entreprises forcent de plus en plus leurs fournisseurs à baisser les prix. Wilmers (2018) a quantifié la capacité des acheteurs dominants à comprimer les bénéfices des fournisseurs et à abaisser les salaires. La part du chiffre d'affaires des fournisseurs non financiers réalisée auprès d'acheteurs dominants est passée de 5 % en 1979 à 19 % en 2014 au niveau global, et de 6 % à 26 % dans l'industrie manufacturière et la logistique. Wilmers estime que cela a abaissé de 3,4 points de pourcentage les bénéfices annuels des entreprises publiques non financières. L'impact sur les travailleurs à bas et moyen salaires a sûrement été plus conséquent.

Le Congrès a déréglementé les compagnies aériennes, le transport routier, le transport en bus entre États, les télécommunications, les services aux collectivités et les chemins de fer à la fin des années 70, ce qui a réduit la rémunération des travailleurs en col bleu. Dans les années 80, 9 % de la population active a été affectée par la déréglementation sectorielle, qui a tant érodé les emplois à salaire moyen et abaissé les salaires qu'elle explique le creusement de presque 7 % de l'écart entre les salaires masculins enregistré entre 1979 et 1988.

Le monopole (la domination de quelques vendeurs sur un marché de produits) et la concentration des employeurs (quelques employeurs dominant un marché de l'emploi) font tous deux baisser les salaires, mais ces facteurs n'ont pas sensiblement comprimé ces derniers.

En effet, la concentration des employeurs affecte principalement les zones rurales et ne semble pas avoir progressé depuis 40 ans. La part du travail dans le revenu a baissé, mais il n'est pas évident que cette évolution résulte des profits de monopole plutôt que de l'érosion du pouvoir des travailleurs. L'augmentation de la part du travail dans le revenu concomitante à la baisse du chômage observée lors de la récente reprise laisse à penser que l'érosion du pouvoir des travailleurs y est pour beaucoup, car le pouvoir de monopole ne diminue pas systématiquement lorsque le chômage recule. Les bénéfices colossaux des cinq grandes

entreprises technologiques représentent effectivement un problème de monopole, bien que leur rôle dans la compression des salaires soit difficile à évaluer et n'ait pas été étudié.

Quelle voie suivre pour demain ?

La croissance future ne bénéficiera réellement à la majorité des individus que si des politiques publiques centrées sur le rétablissement du pouvoir de négociation du travailleur type sont adoptées, maintiennent le chômage à un bas niveau, instaurent des normes du travail adéquates, y compris le congé pour raisons familiales, le congé maladie et d'autres politiques, font respecter les lois, laissent un choix aux travailleurs en éliminant les clauses imposant l'arbitrage et les clauses de non-concurrence, et reconstituent la négociation collective. Non seulement ces politiques rétabliront l'équité économique, mais elles dynamiseront aussi l'engagement civique et la démocratie et favoriseront la liberté sur le lieu de travail et ailleurs.

De nombreux experts économiques confortent l'élite depuis des dizaines d'années par un discours convenu proclamant que la stagnation des salaires observée depuis 40 ans n'est que la rançon regrettable de forces économiques progressistes telles que la mondialisation et l'automatisation. Or, depuis 20 ans, rien n'étaye l'argument de l'automatisation : les salaires des diplômés de l'université ont fléchi alors que le taux d'automatisation était historiquement bas. Quant à la mondialisation, elle aurait pu être gérée autrement. En outre, ce discours rassurant garde évidemment le silence sur la croissance excessive du revenu des cadres et des autres individus qui se situent dans le 1 % supérieur, qui n'est pas le résultat de leurs compétences spéciales ou de l'automatisation. Le débat politique au sein des deux partis a dépassé ce discours du « déficit de compétence dû à l'automatisation », et il est communément admis aujourd'hui que les choix politiques et les politiques publiques détermineront si les travailleurs obtiennent une part plus équitable de la croissance économique. **FD**

LAWRENCE MISHÉL est membre émérite de l'Economic Policy Institute.

Bibliographie :

- Bivens, Josh. 2013. "Using Standard Models to Benchmark the Costs of Globalization for American Workers without a College Degree." Economic Policy Institute Briefing Paper 354, Washington, DC.
- Bivens, Josh, and Ben Zipperer. 2018. "The Importance of Locking in Full Employment for the Long Haul." Economic Policy Institute report, Washington, DC.
- Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux, and Neil Lloyd. 2019. "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages: The Role of Spillover Effects." Vancouver School of Economics conference paper, University of British Columbia.
- Mishel, Lawrence, Josh Bivens, and Heidi Shierholz. Forthcoming. "Explaining Wage Suppression." Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Wilmers, Nathan. 2018. "Wage Stagnation and Buyer Power: How Buyer-Supplier Relations Affect U.S. Workers' Wages, 1978 to 2014." *American Sociological Review* 83 (2): 213–42.