Etats-Unis : l'emploi contre les salaires depuis les années 1980

Catherine SAUVIAT

La plupart des travailleurs américains (si l'on exclut la tranche des 5 ou 10 % de salariés les mieux payés) connaissent depuis la moitié des années 1970 une quasi-stagnation de leurs salaires réels, à l'exception notable de la période de boom économique de la seconde moitié des années 1990. Les concessions salariales réclamées par les employeurs dans le cadre de la négociation collective d'entreprise ont, à partir des années 1980, conduit les syndicats à accepter à chaque récession la modération salariale pour défendre l'emploi, logique d'échange qui ne s'est pas démentie depuis. Le mode d'ajustement lors de la « grande récession » (2007-2009) a néanmoins davantage touché le volume d'emplois et d'heures travaillées que les salaires, qui pourraient pâtir de la crise mais avec des effets retardés.

Nous examinons dans une première partie la dynamique des salaires en longue période et ses principaux facteurs explicatifs (I), en pointant le décrochage de la croissance des salaires réels par rapport à celle de la productivité du travail à partir de 1973 et la forte hausse concomitante des inégalités de salaire. Nous analysons dans une deuxième partie l'influence, au demeurant limitée, de l'Etat dans le processus direct de formation des salaires (II). Nous identifions et caractérisons dans une troisième partie les deux cycles successifs de « *concession bargaining* » (ou négociations de contreparties), initiés à l'occasion des récessions survenues au début des années 1980, 1990 et 2000 (III), pour mieux mettre en évidence dans une dernière partie la spécificité du troisième cycle de « *concession bargaining* » lié à la « grande récession » et ses effets sur l'évolution des salaires (IV).

I. Dynamique des salaires en longue période

Dans les années qui suivent la Seconde Guerre mondiale jusqu'au début des années 1970, la plupart des travailleurs aux Etats-Unis connaissent une augmentation régulière de leurs salaires réels, en phase avec celle de la productivité du travail. Cette évolution résulte de deux facteurs principaux : une demande et une offre de travail relativement synchrones aboutissant à un quasi-plein emploi, et l'émergence d'un nouveau contrat social issu de la négociation collective, qui définit pour la première fois des normes de progression des salaires en lien avec celle des gains de productivité. Ces facteurs sont caractéristiques de l'installation d'un nouveau mode de régulation du capitalisme, le fordisme de masse, qui permet l'avènement de la société salariale aux Etats-Unis (Aglietta, 1997). Ce mode de régulation connaît une crise au milieu des années 1970, associée à un net ralentissement des gains de productivité. Celle-ci inaugure l'installation d'un nouveau régime salarial, marqué par une déconnexion progressive de la croissance du salaire réel et de la productivité du travail et par une distribution très inégale des gains de productivité entre catégories de salariés.

I.1. Le « traité de Détroit » à l'apogée du syndicalisme

Après la Seconde Guerre mondiale, le « traité de Détroit », négocié en 1950 entre le syndicat de l'automobile United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW) et General Motors (GM), pose les jalons d'un nouveau contrat social entre employeurs et syndicats (Lichtenstein, 1995). Dans un contexte d'érosion des salaires réels et d'intensification des grèves, la direction de l'entreprise propose deux innovations contractuelles : d'une part, un dispositif d'ajustement trimestriel à l'inflation (Cost of Living Adjustment, ou COLA) fondé sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation du Bureau of Labor Statistics (BLS) ; d'autre part, 2 % d'augmentation annuelle destinée à refléter les gains de productivité de l'entreprise liés au progrès technique (Annual Improvement Factor). Avec 45 % du marché américain à l'époque et en l'absence de concurrents étrangers, les normes établies par GM vont avoir valeur de référence pour l'ensemble du secteur automobile puis s'étendre à toute l'industrie manufacturière et au-delà.

Le taux de syndicalisation est alors à son apogée avec 35 % de la main-d'œuvre syndiquée au milieu des années 1950. Jusqu'à la fin des années 1970, chaque convention collective procure ainsi aux travailleurs membres d'un syndicat tous les trois ou quatre ans une augmentation annuelle de salaire, qui reflète en partie la hausse du coût de la vie et les gains de productivité du travail. Ces normes s'étendent ensuite à toute une branche à partir de contrats pilotes (« *pattern bargaining* »), suivis par les entreprises du secteur

non syndiqué qui cherchent, ce faisant, à décourager l'implantation d'un syndicat.

Durant les 30 années caractéristiques du fordisme, les travailleurs américains, au moins ceux appartenant aux marchés internes des grandes entreprises, ont ainsi connu une augmentation régulière de leur rémunération (salaire et compléments du salaire, voir encadré 1), en lien avec celle des gains de productivité (graphique 1) dans un contexte de quasi-plein emploi.

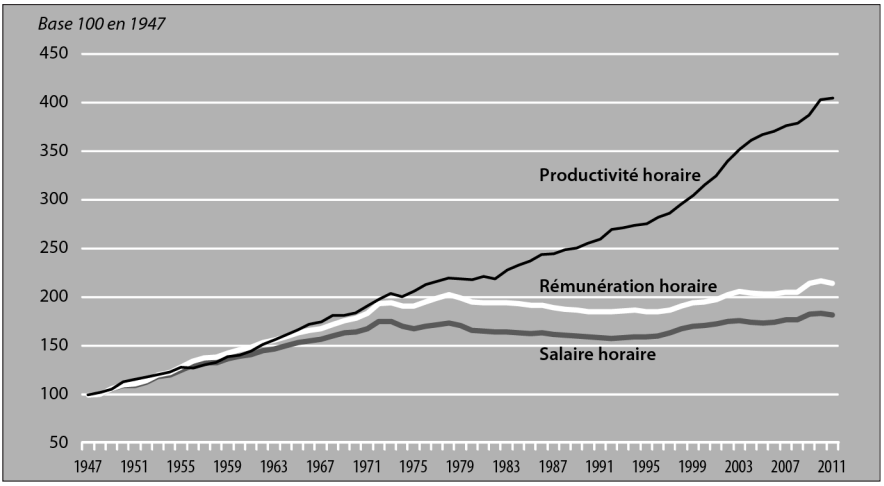
Encadré 1

Les composantes de la rémunération aux Etats-Unis

La rémunération des salariés américains comprend deux composantes :

- le salaire, payé à l'heure (*wage*) ou au mois (*salary*) ;
- les compléments du salaire (*benefits*), qui correspondent pour partie aux primes, pour partie aux avantages sociaux ou *fringe benefits* (cotisations sociales volontaires et obligatoires), sont constitués par :
  - les primes (heures supplémentaires, travail posté, bonus non liés à la production, etc.) ;
  - les congés payés (maladie, personnels, vacances, etc.) ;
  - l'assurance volontaire (vie, santé, handicap) ;
  - la retraite complémentaire volontaire (à prestations ou à cotisations définies) ;
  - l'assurance sociale obligatoire (retraite publique connue sous le nom de « Social Security », assurance médicale pour les personnes de 65 ans et plus, connue sous le nom de « Medicare », assurance-chômage, accidents du travail).

Graphique 1. Gains salariaux réels et gains de productivité (1947-2011)



Source : Mishel *et al.* (2012), d'après les données du BLS et du Bureau of Economic Analysis (BEA).

I.2. La rupture de 1973

A partir du milieu des années 1970, tant le fonctionnement du marché du travail que les conditions de pérennité de ce nouveau contrat social sont remis en cause. L'augmentation du chômage, qui approche les 10 % en 1982, et l'intensification de la concurrence internationale pèsent sur le pouvoir de négociation des travailleurs. Associés à une baisse des gains de productivité, ces facteurs entravent la progression des salaires, qui ralentit nettement à partir de 1973 et durant les années 1980 (tableau 1). Il convient à cet égard de remarquer que les hausses et les baisses de salaire sont souvent liées à des hausses et des baisses de la durée du travail, comme le montrent les évolutions contrastées du salaire horaire et hebdomadaire. Autrement dit, les hausses de salaire hebdomadaire sont souvent acquises grâce à une augmentation de la durée du travail (1989-1995) et inversement (1995-2000).

Tableau 1. Evolution des salaires réels, de la productivité et du chômage (1947-2011)

En %

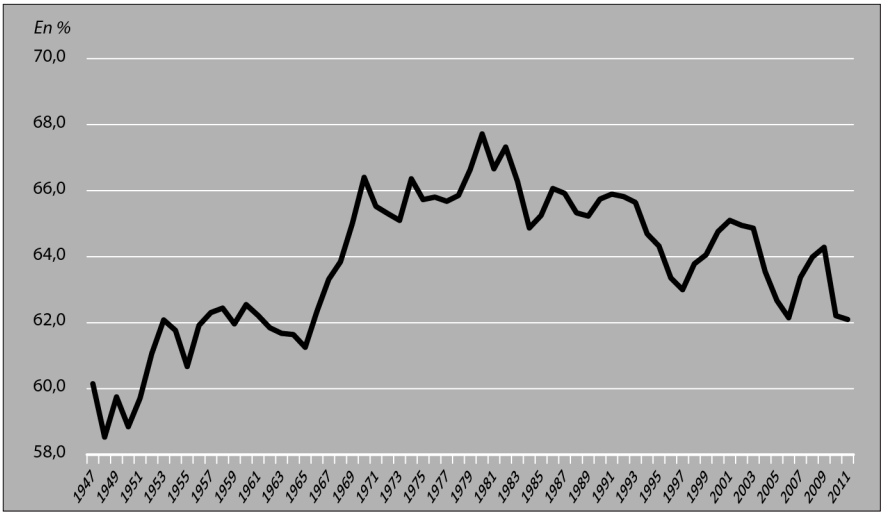
	Salaire réel ($ 2011) Taux de croissance annuel moyen en %		Productivité horaire (2005 = 100) Taux de croissance annuel moyen en %	Taux de chômage Niveau moyen annuel en %
	Horaire	Hebdomadaire		
1947-1973	2,2	4,4	2,8	4,7
1973-1979	-0,4	-1,0	1,1	6,5
1979-1989	-0,6	-0,9	1,4	7,1
1989-2000	0,6	-0,2	2,1	6,1
1989-1995	-0,1	1,4	1,6	6,3
1995-2000	1,4	0,3	2,8	4,8
2000-2011	0,6	0,4	2,3	6,7
2000-2007	0,5	0,6	2,5	5,0
2007-2011	0,7	0,6	1,8	7,6

Note : La population de référence concerne les salariés du secteur privé, travailleurs de la production dans l'industrie manufacturière, les mines et la construction, ainsi que les travailleurs des secteurs des services n'occupant pas une position d'encadrement (*Production and Non Supervisory Employees*), soit environ 80 % de la main-d'œuvre aux Etats-Unis. La productivité horaire du travail est celle du secteur non agricole.
Source : d'après les données du BLS (Current Employment Statistics Survey), déflatées par l'indice des prix à la consommation – « Consumer Price Index for All Urban Consumers Research Series » (CPI-U-RS), http://www.bls.gov/cpi/cpiursai1978_2011.pdf.

Mais surtout, un nouveau type de capitalisme s'installe, dominé par les intérêts de la finance (Chesnais, 1997 ; Aglietta, 1998 ; Duménil, Lévy, 2000) désormais incarnés par les investisseurs institutionnels. Les fonds de pension et les fonds mutuels sont devenus les vecteurs privilégiés de la centralisation de l'épargne des ménages et des salariés (épargne retraite et épargne salariale) au détriment des banques, et les principaux actionnaires

des entreprises. Sous leur influence, de nouvelles normes de gestion (restructurer) et de répartition du profit (distribuer) se développent au sein des entreprises (Lazonick, O'Sullivan, 2000), entraînant une distorsion disproportionnée dans le partage des gains de productivité, en faveur non seulement des actionnaires mais aussi de catégories spécifiques de « travailleurs » (les dirigeants de grandes entreprises, certaines professions du secteur financier et les superstars du monde du sport ou d'autres). En conséquence, la productivité du travail continue sa progression qui s'accélère à nouveau à la fin des années 1980 et surtout dans la seconde moitié des années 1990, sans que celle-ci ne se traduise par une croissance parallèle des salaires réels pour la plupart des travailleurs (tableau 1). Cette évolution s'explique en partie par la baisse de la part des rémunérations observée dans le revenu national (graphique 2), et son corollaire, le renforcement du profit ou des marges bénéficiaires des entreprises. Cette part atteint son point culminant en 1980 (67,7 %), puis amorce une baisse qui la ramène en 2011 à son niveau du milieu des années 1960 (62,1 %).

Graphique 2. Part des rémunérations dans le revenu national * (1947-2011)



* Hors entrepreneurs individuels.
Source : d'après les données du BEA, tableau 1.12.

L'augmentation accélérée du chômage, qui frôle les 10 % en moyenne annuelle au début des années 1980, et le déclin du pouvoir de négociation des salariés qui en découle pèsent depuis lors sur le partage du revenu. Mais l'affirmation d'un capitalisme financier et la transformation du mode de gouvernance des entreprises qui l'accompagne, avec comme principe phare et exclusif la maximisation de la valeur actionnariale et de la rentabilité

financière, viennent renforcer cette inflexion dans les années 1980. Désormais, la masse salariale est placée sous haute surveillance par les investisseurs institutionnels et devient la variable d'ajustement privilégiée. Ainsi, une part croissante du profit dégagé par les entreprises, au lieu d'être en partie mise en réserve pour l'investissement et en partie redistribuée à l'ensemble des salariés, sert à rémunérer les nouveaux actionnaires et une poignée de cadres dirigeants, aboutissant à un accroissement important de la dispersion des rémunérations entre catégories de salariés (Dew-Becker, Gordon, 2005 ; Gordon, Dew-Becker, 2008).

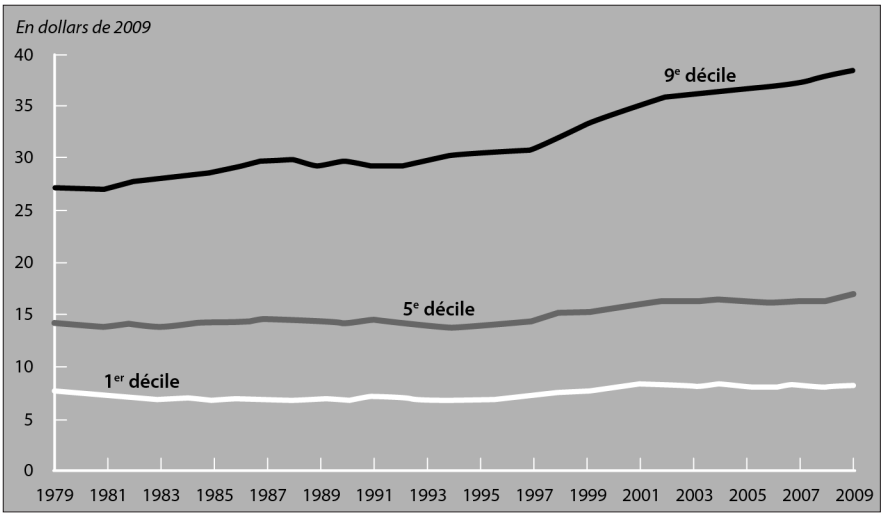
I.3. L'explosion des inégalités salariales

Après la période dite de « grande compression » des salaires entre 1938 et 1953, les travaux pionniers de Piketty et Saez (2003) suivis par d'autres [1] ont mis en évidence la croissance substantielle des inégalités salariales aux Etats-Unis depuis les années 1970, avec une forte accélération dans les années 1980. La distribution des salaires au cours des trois dernières décennies s'est presque essentiellement déformée par le haut et les gains de productivité ont quasi exclusivement bénéficié à la tranche supérieure des salariés (les 10 % les mieux payés). C'est ce que montre une étude du CBO (2011) comparant la distribution des salaires horaires par décile entre 1979 et 2009. Tandis que l'évolution du taux horaire des salariés appartenant au bas de l'échelle des salaires (1er décile, soit le taux horaire au-dessous duquel se situent 10 % des salariés) est quasiment stagnante entre 1979 et 2009 et que celle des salariés du milieu de la distribution (5e décile, soit le taux médian, avec 50 % des salariés au-dessus et 50 % des salariés au-dessous) progresse légèrement, le taux horaire des salariés du haut de l'échelle (9e décile, soit le taux horaire au-dessous duquel se situent 90 % des salariés) connaît une augmentation notable, avec une nette accélération à partir de la seconde moitié des années 1990, marquée par le boom de la nouvelle économie (graphique 3).

La concentration des gains salariaux est encore plus remarquable au sommet de l'échelle des salaires, comme le montrent les différents travaux réalisés à partir de l'exploitation des données individuelles issues de la Sécurité sociale américaine. Mishel *et alii* (2012) observent ainsi que la part occupée par les 1 % de salariés les mieux payés dans le total des salaires annuels a presque doublé entre 1979 et 2010, passant de 7,3 % à 12,9 % tandis que celle des 0,1 % de salariés les mieux payés a plus que triplé, passant de 1,5 % à 4,7 % durant la même période. Une étude du CBO (2009), qui s'est focalisée sur les travailleurs du neuvième et dernier décile, constate de même que plus les travailleurs sont situés haut dans cette dernière tranche, plus la croissance de leurs gains est élevée : les 5 % de travailleurs les mieux

1. Voir Kopczuk *et al.* (2007) pour une vue d'ensemble de ces travaux.

Graphique 3. Distribution des salaires horaires par décile (1979-2009)



Note : Il s'agit ici des travailleurs âgés de 16 à 64 ans. Les salaires sont déflatés par l'indice des prix à la consommation « Personal Consumption expenditures Price Index » (PCEPI) calculé par le BEA.
Source : CBO (2011), d'après l'enquête Current Population Survey (CPS).

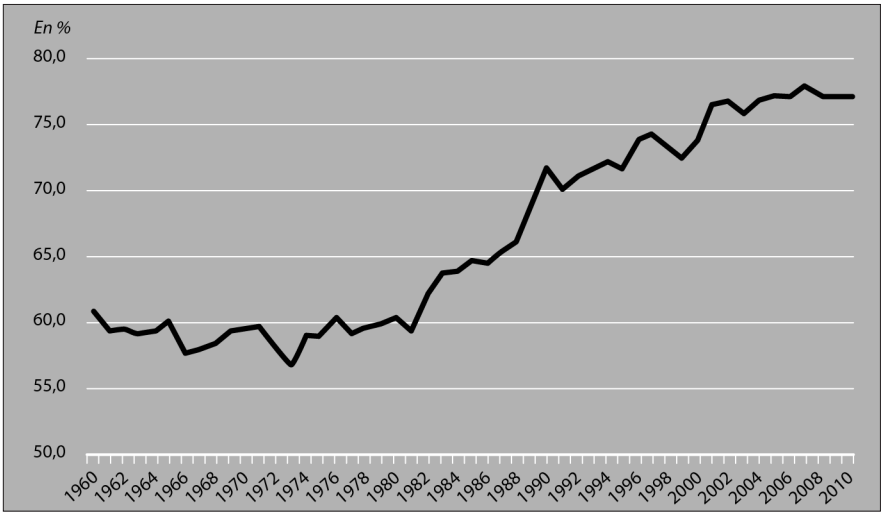
payés connaissent sur la période 1989-2005 une progression de leurs gains annuels de 24 % pour les hommes et de 37 % pour les femmes ; s'agissant des 1 % de travailleurs les mieux payés, la progression est encore plus forte : elle est respectivement de 30 et de 60 %.

Ces dernières données témoignent également d'un rattrapage du différentiel de salaire entre les hommes et les femmes. Ainsi, tandis qu'en 1960, le salaire annuel médian des femmes travaillant à temps plein toute l'année représentait moins des deux tiers de celui des hommes (60,7 %), il en représentait plus des trois quarts (77 %) en 2011, soit une réduction de l'écart de 16,3 points de pourcentage. La convergence des salaires entre les sexes ne débute en fait qu'à partir des années 1980, où elle est particulièrement rapide, pour continuer à un rythme un peu moins soutenu dans les années 1990 et quasiment se stabiliser dans les années 2000 (graphique 4).

C'est l'entrée massive des femmes sur le marché du travail (de surcroît, dans des emplois tenus traditionnellement par les hommes) qui a permis de résorber fortement l'écart de salaire avec les hommes. Il subsiste cependant un écart, dû à plusieurs facteurs : les femmes occupent en général des emplois moins rémunérés que les hommes ; elles ont une expérience professionnelle moindre et une durée effective de travail plus courte (travail à temps partiel, interruptions de carrière, multiactivité) ; enfin, elles sont aussi victimes de discrimination salariale, bien que la loi « Equal Pay Act » interdise depuis 1963 de rémunérer différemment les femmes et

les hommes pour un même travail [2]. Si les femmes sont en conséquence proches de crever le fameux « plafond de verre », la tendance à la convergence des salaires est allée de pair avec une explosion des inégalités sociales à partir des années 1980 et masque de fortes disparités au sein de la population féminine, comme le souligne Périvier (2009). Les moins qualifiées (sans le bac) ont connu une augmentation très faible de leur salaire moyen entre 1970 et 1995 (seulement 2 %), contrairement à la grande majorité des femmes travaillant à temps plein (30 %). Les femmes non qualifiées sont moins en emploi que les hommes ; elles travaillent aussi davantage à temps partiel, souvent pour des raisons familiales [3].

Graphique 4. Le salaire féminin en % du salaire masculin (1960-2011)



Note : Il s'agit ici du salaire annuel médian des personnes travaillant à temps plein toute l'année et âgées de 15 ans et plus.
Source : d'après *Income, Poverty and Health Insurance Coverage in the United States*: 2011, US Census Bureau, septembre 2012, tableau A-4, www.census.gov/prod/2012pubs/p60-243.pdf.

Les facteurs qui sont à l'origine des inégalités observées ci-dessus sont bien connus et ont été abondamment commentés dans la littérature économique et sociologique américaine : l'affaiblissement historique des syndicats et des principales institutions du marché du travail (Freeman, 1980 ; Lee, 1999 ; Western, Rosenfeld, 2011) ; la mondialisation du commerce et de l'investissement direct et l'intensification de la concurrence qui en

2. Cette loi a été renforcée par la législation anti-discrimination sur les droits civiques en 1964, et plus récemment par le « Lilly Ledbetter Fair Pay Act » de 2009, qui a amendé la loi sur les droits civiques en facilitant les plaintes pour discrimination salariale ; voir B. Collins, J. Feder, « Pay Equity Legislation », *Congressional Research Service Report*, June 1st, 2012.
3. Elles souffrent en effet du manque de structures publiques de garde d'enfants et d'un congé maternité limité. Le « Family and Medical Leave Act » (FMLA) ne relève pas d'un congé payé ; il ne fait que garantir, depuis sa création en 1993, le retour à l'emploi des femmes qui ont travaillé au moins 1 250 heures dans les 12 mois précédant le congé, dans une entreprise de 50 salariés ou plus.

résulte (Krugman, 2008) ; l'accroissement des flux migratoires (Borjas, 2003, 2005), notamment l'arrivée chaque année d'un million de travailleurs sans papiers ; enfin, le biais technologique en faveur d'une demande favorisant les travailleurs les plus dotés scolairement (la « prime à l'éducation ») (Autor *et al.*, 2005, 2006 ; Goldin, Katz, 2007), avec un accroissement des opportunités d'emplois en haut de l'échelle des salaires et une contraction en son milieu (à majorité des emplois tenus par les hommes).

Cette dernière explication est davantage contestée que les deux autres (Mishel *et al.*, 2012), en particulier comme cause de l'envolée des rémunérations au sommet de l'échelle des salaires. Plusieurs auteurs insistent au contraire des précédents sur l'importance de facteurs hors marché dans l'évolution de certains hauts salaires : ainsi, le niveau des rémunérations des dirigeants d'entreprises est davantage déterminé par leurs pairs dans les conseils d'administration ou les comités de rémunération que par les forces du marché (Gordon, Dew-Becker, 2008). Ils relèvent également l'importance accrue, pour ces catégories de salariés, des formes de rémunération variables liées à l'évolution (voire la manipulation) des cours de bourse comme les *stock-options* (Lazonick, 2007, 2012) et le creusement des inégalités qui en résulte par rapport au reste de la main-d'œuvre, notamment à la faveur des booms boursiers. Ainsi, entre 1990 et 2007, la part variable de la rémunération liée au cours de bourse pour les cadres dirigeants américains est passée de 20 % à 70 % (Desai, 2012). Autre indicateur révélateur, l'écart entre la rémunération moyenne d'un dirigeant des 350 plus grandes entreprises aux Etats-Unis et celle d'un ouvrier de production dans le secteur privé s'est considérablement accru : de 20 pour 1 en 1965, il est passé à 231 en 2011, après avoir atteint un pic de 411 en 2000, juste avant l'éclatement de la bulle Internet (Mishel *et al.*, 2012). Ces inégalités sont d'ailleurs de moins en moins tolérées par la société américaine, comme l'a montré la popularité du mouvement Occupy Wall Street à l'automne 2011 et de son slogan de défense des 99 % (Sauviat, 2011b).

II. Le rôle limité de l'Etat dans la formation des salaires

L'Etat fédéral américain, de tradition libérale, n'intervient pas directement dans la détermination des salaires. Celle-ci reste du ressort exclusif des employeurs, sauf dans les entreprises ou les quelques secteurs concernés par la négociation collective (construction, transport routier) dans lesquels les syndicats sont impliqués. L'instauration d'un salaire minimum fédéral, à partir de 1938, et la parenthèse de contrôle des prix et des salaires, initiée durant la Seconde Guerre mondiale par l'administration Roosevelt et restée en vigueur jusqu'à l'arrivée de Ronald Reagan au pouvoir en janvier 1981, constituent les exceptions à cette règle.

II.1. La parenthèse exceptionnelle de politique de contrôle des prix et des salaires

Malgré sa tradition libérale, le gouvernement fédéral a été amené à jouer un rôle non négligeable dans la formation des salaires durant les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. Il l'a fait dans le cadre de programmes anti-inflation mis en place à partir de 1942, poursuivis pendant la guerre de Corée au début des années 1950, puis à nouveau sous les présidences de John Kennedy, Lyndon Johnson, Richard Nixon et Jimmy Carter. Cette politique de revenu vise alors à fixer un cadre, plus ou moins contraignant, à travers lequel le gouvernement fédéral cherche à peser directement sur le processus de formation des salaires, voire à influencer les termes du débat sur les normes de partage des gains de productivité et de salaire entre ouvriers et cadres, mais aussi entre cadres dirigeants et P-DG. C'est paradoxalement sous administration républicaine, durant la présidence de Richard Nixon, que cette politique de contrôle des prix et des salaires s'avère la plus contraignante (encadré 2).

Encadré 2

Les mesures de contrôle des prix et des salaires aux Etats-Unis

1931 : le « Davis Bacon Act » impose, depuis le début des années 1930, le paiement d'un salaire minimum aux employeurs du secteur de la construction sous contrat avec le gouvernement fédéral. Plusieurs fois amendé mais toujours en vigueur, il requiert de ces employeurs le paiement d'un niveau de rémunération (salaire et avantages sociaux), fixé par le ministère du Travail, qui ne soit pas inférieur à celui en vigueur dans le comté concerné. Le « Service Contract Act », adopté en 1965, dispose que les employeurs de services contractant avec le gouvernement fédéral pour un montant de plus de 2 500 dollars doivent rémunérer leurs salariés aux tarifs en vigueur localement.

1942-1945 : durant la Seconde Guerre mondiale, le président Roosevelt institue le National War Labor Board (NWLB), qui associe représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats. Sa mission consiste à arbitrer (et à éviter) les conflits du travail et tout ce qui est susceptible de perturber la production industrielle de guerre. Les missions de ce Conseil sont étendues en octobre 1942 au contrôle des prix et des salaires (négociés) dans le cadre de la loi de « Stabilisation de l'économie nationale ».

1950-1953 : le président Truman poursuit l'effort de contrôle de l'économie de son prédécesseur et remplace le NWLB par le National Wage Stabilization Board. A l'occasion de la guerre de Corée et d'une résurgence de l'inflation, il crée une agence chargée de coordonner et de superviser les prix et les salaires. Celle-ci se dote de deux organes de contrôle, l'un pour les prix et l'autre pour les salaires. Ce dernier n'est cependant autorisé à contrôler les salaires que des ouvriers payés à l'heure, ce qui limite fortement sa sphère d'influence. Il est aboli en février 1953.

1962-1967 : l'administration Kennedy adopte à son tour un programme de contrôle des salaires et des prix, qui reste en vigueur jusqu'aux premières années de l'administration Johnson. Ce programme prévoit que le taux de croissance des salaires et des avantages sociaux, ces derniers s'étant développés à la faveur de la politique de blocage des salaires, de même que celui des prix ne doit pas excéder celui des gains de productivité. De nature exclusivement volontaire et faute d'être respecté, il est abandonné en 1967.

1970-1974 : en 1970, le président Nixon crée deux instances chargées de recommander des politiques visant à contrôler l'inflation et à accroître la productivité. A partir de 1971, il met en place un programme de contrôle des prix et des salaires qui comporte plusieurs phases : une première phase durant laquelle il décide, le 15 août 1971, un gel des salaires, des prix et des loyers d'une durée de trois mois et crée pour ce faire un Conseil du coût de la vie ; une seconde phase (novembre 1971-janvier 1973) dont le but est de contenir l'inflation entre 2 % et 3 %, durant laquelle est créée une Commission des prix et un Conseil des rémunérations. Des plafonds d'augmentation de salaire de 5,5 % sont établis pour tous les salaires (hors avantages sociaux), négociés ou pas, salaires des dirigeants inclus (à l'exception de certains secteurs ou certaines catégories de travailleurs comme les « bas salaires »). Les entreprises sont soumises à des contrôles individuels, de même que les salaires des employés du secteur public (gouvernement fédéral, Etats et collectivités locales). La troisième phase du programme démarre en janvier 1973 : le gouvernement poursuit son effort de contrôle de l'inflation mais redonne au secteur privé (employeurs et syndicats) un maximum de liberté pour améliorer la productivité. La reprise de l'inflation oblige le Congrès et le gouvernement à renforcer une fois de plus les contrôles ; un nouveau gel des prix est annoncé le 13 juin 1974. De nouvelles mesures de contrôle des prix sont prises lors d'une quatrième phase du programme, qui débute le 12 août 1973 mais s'achève avec la démission de Richard Nixon de la présidence de la République, suite au scandale du Watergate.

1978-1980 : un programme anti-inflation est à nouveau mis en place fin 1978 par l'administration Carter. Ce programme vise à réduire la taille du budget fédéral et à établir des standards de progression des prix et des salaires. Ces standards sont proposés par deux comités consultatifs des prix et des salaires, contrôlés par un Conseil de la stabilité des salaires et des prix établi par le Congrès en 1974. Des représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement siègent au comité des salaires. Le plafond autorisé pour les augmentations de salaires est d'abord de 7 % en moyenne annuelle (salaires et avantages sociaux compris), puis rehaussé de 7,5 % à 9,5 %, et de 8 % pour les travailleurs non couverts par une clause anti-inflation (COLA). Il admet cependant des exceptions, souvent à la demande des grandes entreprises. Lors de sa dernière année de mandat en 1980, le président Carter envisage de mettre en place des incitations fiscales (crédits d'impôts) en faveur des employeurs qui respectent les standards établis. Battu par Ronald Reagan lors de l'élection présidentielle de 1980, il ne pourra réaliser ce programme.

Sources : *The Economic Report of the President*, de 1950 à 1982.

La fin de l'inflation et le « coup d'Etat » des rentiers opéré au début des années 1980 avec le changement de politique monétaire et la montée des taux d'intérêt réels (Duménil, Lévy, 2004) marquent une rupture avec les décennies précédentes. Celle-ci inaugure le retour en force du plein libéralisme, sous la forme d'une nouvelle doctrine, le néo-libéralisme. Il s'agit pour ses promoteurs, dont Ronald Reagan se fait l'un des plus ardents défenseurs, de rétablir les conditions de la libre concurrence et le rôle autorégulateur du marché, menacés par des logiques sociales supposées entraver ces mécanismes. Celui-ci mettra fin en toute logique au programme de contrôle des prix et des salaires instaurés par ses prédécesseurs : ce sera d'ailleurs l'une de ses toutes premières mesures, à peine arrivé à la Maison Blanche (Tanner, Converse, 1981).

II.2. Un salaire minimum de moins en moins protecteur

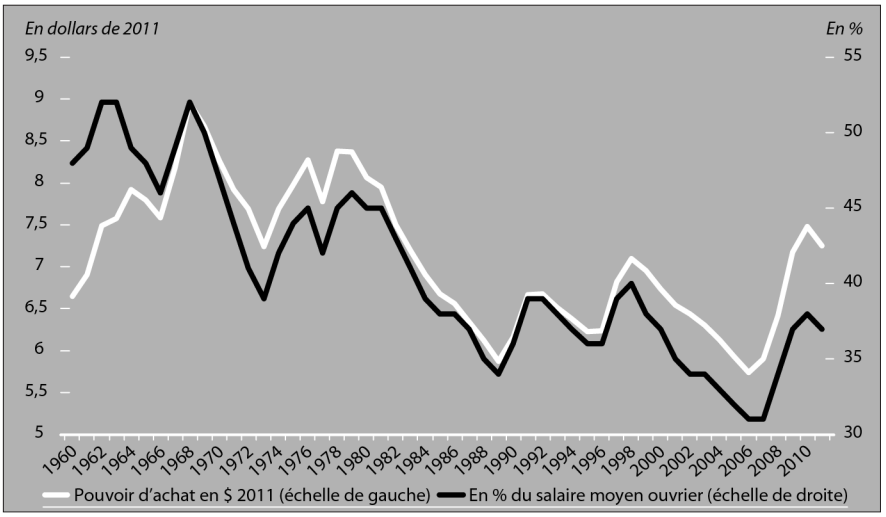
La fixation du niveau de salaire minimum fédéral est une prérogative du Congrès. Ayant souvent été gelé durant de longues périodes et n'offrant qu'une garantie horaire, non ajustée à l'inflation, il ne protège pas de l'insécurité économique ni de la pauvreté. C'est pourquoi de nombreux Etats ont été incités, dès la création de ce dispositif en 1938, à instaurer des *minima* salariaux supérieurs au taux fédéral [4]. De même, certaines municipalités ont été conduites, sous la pression d'acteurs locaux (syndicats, associations), à instaurer des « *living wages* » dans les années 1990, voire des salaires *minima* municipaux qui s'imposent alors à l'ensemble des employeurs (Sauviat, Lizé, 2010).

Le niveau du salaire minimum fédéral est si faible qu'il ne concerne aujourd'hui qu'une infime minorité de travailleurs (moins de 2 %). Ainsi ne représente-t-il que 37 % du salaire moyen ouvrier en 2011, et n'a compté dans le meilleur des cas que pour un peu plus de sa moitié (52 %) (graphique 5). Son pouvoir d'achat a diminué à plusieurs reprises sur la période 1960-2011, au cours des années 1980 sous le gouvernement Reagan et à nouveau à la fin des années 1990 et durant les années 2000 sous le gouvernement Bush où il est resté gelé entre neuf et dix ans chaque fois. Il est aujourd'hui de 30 % inférieur à ce qu'il était à son apogée, en 1968.

La dernière revalorisation du salaire minimum fédéral s'est opérée en trois étapes entre juillet 2007 et juillet 2009. Sa valeur nominale est depuis trois ans maintenant gelée à 7,25 dollars (soit un salaire annuel de 15 000 dollars pour un emploi à temps plein), et il a, dans ce laps de temps, perdu 6 % de sa valeur réelle, érodée par l'inflation. Plusieurs économistes

4. 17 Etats sont dans ce cas aujourd'hui.

Graphique 5. Salaire minimum horaire (1960-2011)



Source : d'après les données du BLS (CES), déflatées par l'indice des prix à la consommation (Consumer Price Index for All Urban Consumers Research Series ou CPI-U-RS).

de renom [5] ont d'ailleurs récemment demandé au Congrès que son niveau soit porté à 9,80 dollars d'ici juillet 2014 ; quatre propositions législatives ont été introduites dans ce sens à la Chambre des représentants et au Sénat. Une telle mesure bénéficierait selon eux à 29 millions de travailleurs, stimulerait la demande à court terme sans avoir d'effets négatifs sur l'emploi, ce que la plupart des travaux universitaires sur le sujet ont mis en évidence [6]. Mais, en dépit de la popularité persistante d'une telle mesure, la revalorisation du salaire minimum n'a pas été un enjeu central de la campagne présidentielle [7].

En 2011, son taux horaire (7,25 dollars) est également nettement inférieur au seuil qui définit par convention les bas salaires (10,71 dollars, soit les deux tiers du salaire médian) et la pauvreté officielle (11,06 dollars) [8]. S'il en a toujours été ainsi, l'écart entre les deux taux s'est néanmoins nettement creusé depuis 1979, ce qui condamne la plupart des travailleurs à bas salaire à rester enfermés dans une sorte de trappe à pauvreté, quand ils ne sont pas tout simplement incités à quitter le marché du travail (Schmitt,

5. Le prix Nobel Joseph Stiglitz, Jeffrey Sachs, l'ancien ministre du Travail Robert Reich, deux économistes du travail de l'université d'Harvard, Richard Freeman et L. Katz ; voir J. Schmitt, « Three Years with No Increase in the Federal Minimum Wage », July 24, 2012, consulté le 8 août 2012 sur www.cepr.net.
6. Voir Sauviat (2007) pour une vue d'ensemble des travaux sur la question.
7. Mitt Romney avait proposé en début d'année d'indexer le salaire minimum à l'inflation mais s'est rétracté depuis. Barack Obama avait, quant à lui, fait de la revalorisation du salaire minimum un argument de sa première campagne présidentielle mais n'a toujours pas tenu sa promesse, voir R. Nader, « Where is Obama's Promised Minimum-Wage Hike ? », *Reuters*, July 24, 2012.
8. Soit le salaire horaire d'un travailleur à temps plein pour maintenir une famille de 4 membres au seuil de pauvreté officielle.

2012). De sorte que le salaire minimum n'a aucun effet d'entraînement sur les bas salaires.

On compte actuellement 30 % de travailleurs à bas salaire aux Etats-Unis, et 28 % de travailleurs payés au seuil de pauvreté officiel ou en-dessous. Non seulement ce taux est le plus élevé des pays de l'OCDE, mais il n'a cessé de croître au cours des trois dernières décennies, augmentant de 8 points depuis 1979. Cette situation est due à la faiblesse des institutions du marché du travail dites inclusives aux Etats-Unis : le degré de couverture de la négociation collective y est faible et étroitement circonscrit aux seuls travailleurs représentés par un syndicat (voir *infra*), sans mécanisme d'extension comme il en existe dans d'autres pays européens (Applebaum *et al.*, 2010). L'importance relative des travailleurs à bas salaire résulte cependant davantage de la faiblesse de la rémunération horaire et du taux de salaire horaire du salaire minimum que de durées du travail particulièrement faibles, contrairement à la France par exemple (Ponthieux, Concialdi, 2000). En effet, seuls 30 % des bas salaires travaillent à temps partiel (Boushey *et al.*, 2007). Ils sont en outre 15 % à occuper plus d'un emploi [9], soit trois fois plus que le taux moyen de multiactivité aux Etats-Unis (4,9 % en 2011).

Les femmes y sont surreprésentées, comptant pour 59 % des travailleurs à bas salaire mais seulement 49 % de la main-d'œuvre (US GAO, 2011), de même que les minorités ethniques (Noirs et Hispaniques). La situation salariale de ces travailleurs est en outre aggravée du fait d'un accès plus restreint aux compléments du salaire (*i.e.* protection sociale d'entreprise) que les autres travailleurs, notamment en matière d'assurance maladie, même si la majorité d'entre eux (66 %) sont employés dans des entreprises de grande taille (plus de 100 salariés) comme Wal-Mart, McDonald ou Pizza Hut [10]. Le crédit d'impôt (Earn Income Tax Credit, EITC) a été introduit en 1975 pour corriger en partie ces inégalités salariales ou de revenu primaire. Il s'agit d'ailleurs, avec le salaire minimum, du principal dispositif public de lutte contre la pauvreté (et la pauvreté laborieuse) aux Etats-Unis, notamment celle des mères isolées. Mais il n'est accessible qu'à un peu plus d'un tiers des ménages pauvres (Sauviat, Lizé, 2010).

III. La succession des cycles de « *concession bargaining* »

La fin des années 1970 et le tout début des années 1980 sont marqués pour l'économie américaine par un taux d'inflation à deux chiffres, deux récessions qui se succèdent en 1980 et en 1981-1982 et la montée du

9. Voir J. Swanberg,« Workplace Family and its Impact on Hourly Workers and their Families », May 29, 2008, disponible à http://workplaceflexibility2010.org/images/uploads/lowwage_9.pdf.
10. Voir « Big Business, Corporate Profits and the Minimum Wage », *Data Brief, National Employment Law Project*, July 2012.

chômage la plus sévère et la plus longue depuis la Seconde Guerre mondiale. Parallèlement, la déréglementation dans plusieurs secteurs (transport routier et aérien, télécoms, etc.) renforce la concurrence entre firmes et la pression à la baisse des coûts salariaux. Dans ce contexte, la tradition de « *pattern bargaining* », qui permettait aux syndicats de soustraire les salaires de la concurrence inter-entreprises en imposant un contrat pilote à l'ensemble d'une branche (automobile, sidérurgie, aérospatiale, caoutchouc, télécommunications), est remise en cause. Commence alors une succession de cycles de « *concession bargaining* » qui se concentrent dans le secteur privé. Ces « négociations de contrepartie » prennent d'abord pour cible le salaire direct, avant de s'étendre aux compléments du salaire dans un second temps.

III.1. Les années 1980 : le salaire direct comme cible

La rupture dans les négociations collectives se produit lors de la quasi-faillite de Chrysler en 1979, à qui le gouvernement fédéral décide d'accorder une garantie de prêt jusqu'à 1,5 milliard de dollars. Dans ce contexte, la direction de l'entreprise parvient à négocier une convention collective moins coûteuse que celle de ses concurrents (GM et Ford), obtenant de l'UAW pour plus de 850 millions de dollars de concessions salariales ; en contrepartie, un siège au conseil d'administration de l'entreprise est proposé au syndicat. C'est la première brèche dans la négociation de « *pattern bargaining* » en vigueur depuis les années 1950, qui va être très vite remise en cause dans d'autres secteurs comme la sidérurgie [11] et l'aérospatiale dont les entreprises sont confrontées à la concurrence étrangère.

Cet événement inaugure une période marquée par une inversion du rapport de force entre employeurs et salariés. Compte tenu du niveau élevé de chômage et d'un contexte politique qui favorise une hostilité ouverte vis-à-vis des syndicats [12], de nombreuses concessions sont obtenues par les employeurs que les syndicats, cédant « aux sirènes de la compétitivité », acceptent en contrepartie de mesures destinées à sécuriser l'emploi ou à renforcer leur rôle dans les décisions des entreprises (« *concession bargaining* ») (Eyraud, 1987).

Plusieurs « innovations contractuelles » (ré)apparaissent et se diffusent largement à cette occasion, principalement dans des secteurs soumis à déréglementation ou à forte concurrence étrangère (acier, communications, transport aérien et routier, automobile, construction aéronautique). Les

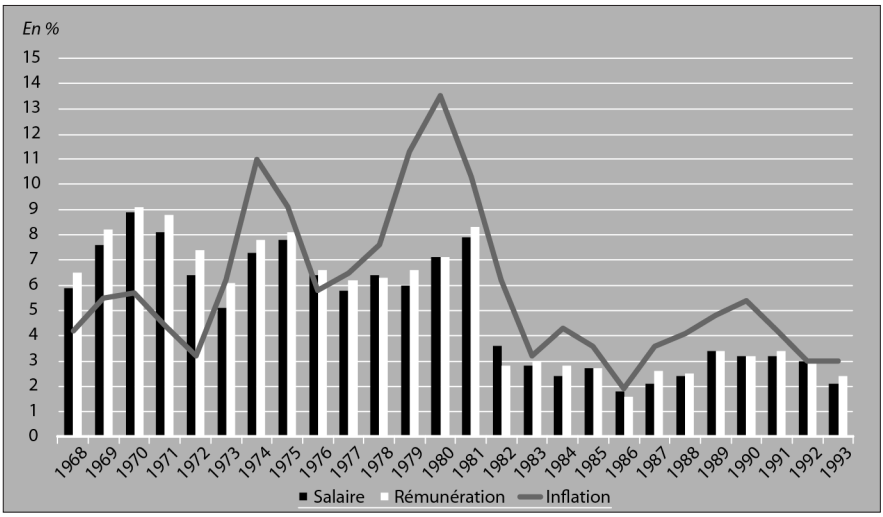
11. En vigueur depuis 1956 dans le secteur, le « *pattern bargaining* » permettait au syndicat représentatif United Steel Workers (USW) de conclure des accords uniformes dans leur terme et leur contenu dans une douzaine de grandes entreprises. Ce nombre sera réduit à 9 en 1980, à 7 en 1983 et à néant en 1985.
12. Le président Reagan, nouvellement élu, choisit en 1981 d'aller au conflit avec le syndicat des contrôleurs aériens PATCO (Professional Air Traffic Controllers Organization) lors d'une grève nationale (non autorisée dans ce secteur), en licenciant les grévistes et en les remplaçant par des employés non grévistes.

gels voire les réductions de salaires se répandent, notamment dans des activités particulièrement déprimées comme la sidérurgie, le transport aérien ou la construction. La proportion de travailleurs couverts par une clause anti-inflation (COLA), qui a augmenté de façon importante dans les années 1970, atteint son pic en 1982 (60 %) pour revenir au milieu des années 1990 à son niveau des années 1960 (24 %). A la fin des années 2000, seules 2 % des conventions collectives contiennent encore de telles clauses [13]. Le versement de primes forfaitaires en lieu et place des traditionnelles augmentations de salaire annuelles (voire des réductions de salaire) touche une fraction croissante de travailleurs (plus de 30 %), représentant une proportion également croissante de leur rémunération annuelle (entre 3 % et 12 %) [14]. Cette pratique permet aux employeurs de réduire leurs coûts salariaux pour deux raisons : d'une part, ces primes ne sont pas incluses dans le salaire de référence servant au calcul des avantages sociaux comme les pensions qui sont proportionnelles au salaire de base ; d'autre part, ce sont des paiements forfaitaires (une somme fixe ou un montant proportionnel aux gains salariaux précédents, ou encore au profit de l'entreprise) qui ne modifient pas l'échelle des salaires, puisque le taux horaire de base du salaire servant de référence lors du renouvellement des accords reste le même. Enfin, l'innovation conventionnelle majeure réside dans l'introduction d'une grille salariale à deux vitesses : l'une pour les travailleurs en poste et l'autre pour ceux nouvellement embauchés. Ces derniers démarrent à un taux de salaire de base plus faible que leurs aînés, avec une possibilité de rattrapage au bout de quelques années prévue (ou non) dans la convention collective. Ces dispositifs sont en général assortis de plans de départs volontaires, puisque la condition pour parvenir à une réduction des coûts salariaux est d'embaucher effectivement de nouveaux salariés à ce tarif d'entrée. En contrepartie de ces concessions, les syndicats acceptent l'introduction de systèmes de participation aux bénéfices de l'entreprise, voire parfois un siège au conseil d'administration comme chez Chrysler en 1979, ou dans le transport aérien durant les années 1990.

Ces « innovations » atteignent le but visé ; elles entraînent un net ralentissement des hausses de salaires. Ainsi, tandis que de 1968 à 1981, les ajustements à la hausse du taux de salaire négocié se situent entre 5,1 % et 8,9 % sur la durée d'une convention collective, ils sont fortement révisés à la baisse entre 1982 et 1993 (entre 1,8 % et 3,6 %) en même temps que ralentit l'inflation, comme l'illustre le graphique 6.

13. Voir J. Perry, S. Reddy, « Inflation is Stinging US Workers Harder », *Wall Street Journal*, August 22, 2008.
14. Voir F. Sleemi, « Higher Settlements in 1989 End Innovative Decade », *Monthly Labor Review,* n° 5, vol. 113, May 1989. Le BLS a cessé de publier le bilan annuel de la négociation collective à partir du milieu des années 1990.

Graphique 6. Salaire nominal conventionnel du secteur privé et inflation (1968-1993)



Note : Il s'agit ici des augmentations de salaire et de rémunération (encadré 1) obtenues sur la durée de validité des accords collectifs d'entreprise impliquant 1 000 travailleurs et plus.
Source : d'après *Monthly Labor Review* n° 5, vol. 112, May 1989 et n° 5, vol. 117, May 1994.

III.2. Les années 1990 et 2000 : l'offensive contre les compléments du salaire

Au cours des années 1990 et 2000, la réduction du coût des compléments du salaire et plus précisément des « avantages sociaux » (encadré 1) devient un enjeu dominant de la négociation collective. Ceux-ci se sont développés comme élément de la rémunération à l'occasion des négociations de 1942, dans un contexte d'économie de guerre et de contrôle des prix et des salaires (encadré 2). Ces dispositifs reçoivent non seulement des incitations fiscales du gouvernement mais sont exemptés des plafonds salariaux établis alors par l'administration Roosevelt. En 1949, ils sont intégrés dans le champ obligatoire de la négociation collective, par un arbitrage de la Cour suprême à la suite d'un conflit intervenu quelques années auparavant entre le syndicat des mineurs et l'entreprise sidérurgique Inland Steel. C'est ainsi que l'accord de 1949 conclu entre l'UAW et Ford apporte aux travailleurs de l'entreprise 100 dollars par mois de retraite complémentaire après 30 ans de service, montant que l'UAW porte à 125 dollars lors de la signature du « traité de Detroit » avec GM. En 1955, c'est l'obtention d'un salaire annuel garanti (*Guaranted Annual Wage*) qui est au centre des revendications de l'UAW. Ford en supporte le premier les coûts en offrant de placer 25 cents par heure travaillée dans un fonds destiné à verser 25 dollars pendant une moitié d'année à tout travailleur licencié temporairement. Ce dispositif qui s'apparente à une caisse de chômage prendra par la suite

le nom de « Supplemental Unemployment Benefit » (ou encore de « Jobs Bank »). Il permettra aux travailleurs des « Big Three » (General Motors, Ford et Chrysler) à partir de la fin des années 1960 de percevoir jusqu'à 95 % de leur salaire antérieur en cas de chômage technique, jusqu'à leur retour à l'emploi.

Alors que ces « avantages sociaux » représentent une part croissante de la rémunération [15], contrairement à ce que l'appellation de « *fringe benefits* » laisse entendre, ils deviennent la cible privilégiée des employeurs. Les affrontements à leur sujet se multiplient au cours des années 2000, sachant qu'ils augmentent à un rythme supérieur aux salaires entre 2000 et 2007 (2,3 % contre 0,9 %) [16]. Ils portent en priorité sur les coûts de l'assurance maladie, qui occupent un poids devenu prépondérant dans le total des cotisations employeur (35 % en moyenne dans les années 2000) et qui continuent d'augmenter fortement, devenant difficilement maîtrisables [17]. Ils portent aussi sur le financement de la retraite complémentaire, dont le coût est encore supporté très largement par l'employeur, dans de nombreuses entreprises de l'industrie manufacturière. L'enjeu est de faire baisser ces coûts et d'en transférer le risque aux salariés. S'agissant de la prime d'assurance maladie, l'objectif est de faire participer davantage les salariés à son financement ; dans l'automobile et la sidérurgie en crise, les employeurs parviennent à externaliser ces coûts et à en faire assumer la gestion aux syndicats à travers des fonds créés pour l'occasion (Sauviat, 2008a). S'agissant de la retraite complémentaire, la stratégie des employeurs consiste à mettre fin aux dispositifs de retraite à prestations définies pour les nouveaux embauchés, et à leur substituer des dispositifs à cotisations définies, où tant le financement que le risque financier, lié aux fluctuations des marchés financiers, incombent aux salariés. Au cours de la dernière décennie, le taux de couverture de l'assurance maladie pour les travailleurs de moins de 65 ans ainsi que celui des retraites complémentaires diminue : le premier passe de 69,2 % à 58,6 % durant cette période, et le second de 48,3 % à 42,8 % tous régimes confondus (Mishel *et al.*, 2012). Enfin, le dispositif existant de chômage technique (« Jobs Bank ») est sévèrement remis en cause à la fin des années 2000, notamment dans l'automobile.

Toutes ces concessions sont le reflet de la perte d'influence des syndicats et de leur déclin accéléré depuis les années 1980. Fin 2011, le taux de syndicalisation n'est plus que de 11,8 % au total, mais seulement de 6,9 % dans le secteur privé, alors que 37 % des salariés du secteur public continuent d'être représentés par un syndicat. Etant donné que le pourcentage

15. Dans l'ensemble de l'économie, les cotisations employeurs, représentant les divers avantages non directement salariaux, sont passées de 5,2 % de la rémunération totale en 1950 à 16,6 % en 2000, et ils atteignent presque 20 % en 2011, d'après les données du BEA (NIPA).
16. Voir Mishel *et al.* (2012), tableau 4.2 du chapitre 3.
17. En l'absence d'un système universel de santé, la majorité des Américains sont assurés *via* leur employeur. C'est le cas de 58,3 % des moins de 65 ans en 2011 (Gould, 2012).

de travailleurs couverts par une convention collective est strictement identique à celui des travailleurs « syndiqués », le déclin syndical a réduit considérablement le taux de couverture conventionnelle et ce faisant, l'influence de la négociation collective sur la dynamique salariale. Aujourd'hui, plus de 90 % des travailleurs du secteur privé et 63 % des employés du secteur public négocient individuellement leur salaire au niveau des établissements et des administrations dans lesquels ils travaillent. Dans ce cas, la détermination du niveau des salaires est le reflet du contexte macroéconomique général et local (taux de chômage, salaire minimum, etc.) et des rapports de force locaux.

IV. L'offensive généralisée contre les salariés à la faveur de la « grande récession »

La « grande récession » (2007-2009) a été d'une ampleur exceptionnelle aux Etats-Unis. D'une part, elle a été associée à un taux de perte d'emplois beaucoup plus élevé que lors des récessions précédentes ; d'autre part, les travailleurs les plus éduqués n'ont guère été épargnés contrairement aux autres récessions, même si globalement la crise a davantage touché les travailleurs les moins éduqués. En dépit de la fin officielle de cette récession en juin 2009 [18], l'économie américaine continue de marquer le pas. Le niveau de chômage reste élevé en 2012 (plus de 8 % pour les trois premiers trimestres de l'année), la croissance reste molle (2 % au troisième trimestre 2012 en rythme annuel et en donnée provisoire) et le déficit ainsi que la dette publique se maintiennent à des niveaux records (respectivement 7 % et 73 % du PIB en 2012). Si l'emploi, la durée du travail et les salaires ont servi de variable d'ajustement, le nouveau cycle de « *concession bargaining* » initié à l'occasion de la crise n'est pas resté limité cette fois aux salariés du secteur privé mais s'est élargi à ceux du secteur public.

IV.1. L'ajustement à la crise : suppression d'emplois, baisse de la durée du travail et des salaires

Durant la crise, l'ajustement de l'emploi à la chute du PIB est particulièrement violent ; la très grande flexibilité du marché du travail se traduit par une montée spectaculaire du taux de chômage sur la période (tableau 1). Cette pression du chômage de masse (resté au-dessus de 9 % pendant 22 mois consécutifs, de mai 2009 à février 2011) encourage les employeurs à imposer des baisses de salaires aux travailleurs en poste, soit de façon unilatérale, soit dans un cadre conventionnel quand ils y sont contraints. Pour autant, les effets dépressifs de la crise sur les salaires réels sont davantage

18. Le début comme la fin d'une récession aux Etats-Unis est annoncé par le National Bureau of Economic Research (NBER) dont l'une des tâches consiste à suivre l'évolution des cycles économiques.

dus à la baisse de la durée du travail qu'au prix du travail proprement dit, comme l'indique le tableau 2.

Tableau 2. Salaires réels et durées du travail (2000-2010)

En niveau et taux de croissance annuel moyen

	Salaire par tête ($ 2011)			Durée du travail par tête		
	Salaire annuel	Salaire hebdo-madaire	Salaire horaire	Nombre d'heures par an	Nombre de semaines par an	Nombre d'heures par semaine
2000	43 616	929,04	23,24	1 876	46,9	40,0
2007	43 615	920,91	23,16	1 883	47,4	39,8
2010	43 194	928,18	23,79	1 815	46,5	39,0
2000-2007	0,0 %	-0,1 %	-0,1 %	0,1 %	0,1 %	-0,1 %
2007-2010	-0,3 %	0,3 %	0,9 %	-1,2 %	-0,6 %	-0,6 %

Note : La population de référence est ici différente de celle du tableau 1 : il s'agit des travailleurs âgés de 15 ans et plus dans l'ensemble de l'économie.
Source : Mishel *et al.* (2012), tableau 4.1 du chapitre 3, d'après CPS *Annual Social and Economic Supplement microdata*.

Tandis que la période 2000-2007 est marquée par une stagnation (salaire annuel), voire une légère décroissance (salaire hebdomadaire et horaire) des salaires réels moyens, c'est l'inverse qui se produit lors de la crise en raison du maintien de la productivité du travail (tableau 1). Entre 2007 et 2010, le salaire horaire connaît une légère augmentation (0,9 % par an en moyenne), de même que le salaire hebdomadaire (0,3 %), alors que le salaire annuel diminue (-0,3 %), et ceci en raison d'une baisse de la durée annuelle du travail deux fois plus rapide que celle de la durée hebdomadaire (-1,2 % contre -0,6 %). Cette réduction du temps de travail s'est traduite notamment par la forte augmentation du nombre des salariés travaillant à temps partiel subi : entre 2007 et 2009, leur part dans l'ensemble des travailleurs à temps partiel a plus que doublé, passant de 22,3 % à 47,6 %, et continue de se maintenir à un niveau élevé en 2011 (46,7 %) [19].

Nombreux sont ainsi les travailleurs licenciés ayant recouvré un emploi à salaire réduit et/ou à temps partiel. Farber (2011) a calculé, à partir de la dernière enquête biennale sur les « travailleurs déplacés » dont la période d'observation porte précisément sur la période officielle de récession (2007-2009), les pertes de salaire occasionnées par une perte d'emploi sur décision de l'employeur (fermeture d'établissement, licenciement ou disparition de l'emploi). Les travailleurs réemployés après leur licenciement ont subi une baisse de leurs gains hebdomadaires réels de 17,5 % en moyenne, soit la

19. Voir BLS, Labor Force Statistics, CPS, tableau A.8.

baisse la plus importante observée depuis 1984. Pour ceux employés initialement à temps plein mais n'ayant pu recouvrer qu'un emploi à temps partiel (13 % des cas observés dans l'enquête), cette chute de pouvoir d'achat est encore plus forte et atteint 21,8 %.

L'évolution des salaires réels horaires et hebdomadaires des travailleurs du secteur privé montre que le choc de la crise est concentré sur l'année 2008, puis rebondit en 2011 (tableau 3).

Tableau 3. Salaires réels dans le secteur privé (2006-2011)

En niveau et taux de croissance

Niveau	Salaire horaire ($ 2011)	Salaire hebdomadaire ($ 2011)
2006	18,70	633,46
2007	18,91	640,03
2008	18,89	635,06
2009	19,53	647,16
2010	19,67	657,01
2011	19,47	654,87
Taux de croissance	Salaire horaire	Salaire hebdomadaire
2006-2007	1,1 %	1,0 %
2007-2008	-0,1 %	-0,8 %
2008-2009	3,4 %	1,9 %
2009-2010	0,7 %	1,5 %
2010-2011	-1 %	-0,3 %

Note : La population de référence concerne les travailleurs de la production dans l'industrie manufacturière, les mines et la construction, ainsi que les travailleurs des secteurs des services n'occupant pas une position d'encadrement (*Production and Non Supervisory Employees*).
Source : d'après les données du BLS (CES), déflatées par l'indice des prix à la consommation http://www.bls.gov/cpi/cpiursai1978_2011.pdf.

De fait, les effets dépressifs de la crise sur les salaires réels ont été amortis, voire retardés, par une série de facteurs parmi lesquels la rigidité du salaire nominal à la baisse, la revalorisation de 24,9 % du taux horaire réel du salaire minimum fédéral entre 2006 et 2009 et une inflation négative en 2009 (-0,4 %), résultant d'une chute du prix de l'énergie. L'année 2011 s'illustre en revanche par un ralentissement des salaires, plus marqué qu'en 2008 pour ce qui concerne le salaire horaire. Cette tendance risque de s'accentuer du fait de l'impact à retardement des accords négociés dans le cadre du troisième cycle de « *concession bargaining* » initié à l'occasion de la « grande récession ».

IV.2. Le retour des « concession bargaining *» et leur extension aux travailleurs du secteur public*

La négociation collective juste avant et durant la crise s'illustre par d'importantes concessions salariales, à l'instar de celles qui avaient prévalu lors de la récession des années 1980. Les syndicats, confrontés au chômage de masse et au déclin de leurs membres, font plus que jamais de la défense de l'emploi leur priorité, au détriment des salaires la plupart du temps. Cette attitude est particulièrement marquée dans le secteur automobile.

La négociation collective qui a lieu juste avant le début officiel de la récession en décembre 2007 chez les « Big Three » de l'automobile préfigure l'offensive généralisée des employeurs contre les salaires conventionnels qui va s'affirmer et s'étendre dans la crise [20]. L'UAW accepte à cette occasion des concessions salariales majeures des employeurs du secteur, qui constituent alors une véritable rupture (Sauviat, 2008a) : ces derniers peuvent désormais embaucher de nouveaux salariés à un taux horaire moitié moindre que celui du tarif syndical en vigueur [21], ouvrant ainsi et pour la première fois une brèche dans la revendication du syndicat de l'automobile « à travail égal, salaire égal » ; par ailleurs, l'UAW accepte de prendre la responsabilité des engagements des « Big Three » en matière de couverture médicale de leurs retraités, désormais externalisés dans un fonds *ad hoc* dont la gestion lui est confiée. Alors que GM et Chrysler menacés de faillite reçoivent l'aide du gouvernement en 2009, le renouvellement de la convention collective en 2011 chez les trois constructeurs automobiles confirme et amplifie la rupture amorcée en 2007 : les salaires y sont sacrifiés sur l'autel de l'emploi au nom de la compétitivité, un débat récurrent aux Etats-Unis depuis les années 1960 (encadré 3). A cette occasion, l'indexation des salaires à l'inflation est supprimée et remplacée par des primes, le système de salaires à deux vitesses est étendu à tous les nouveaux embauchés, quel que soit leur emploi, et un système de partage du profit (« *profit sharing* ») est réintroduit, visant à se substituer aux augmentations annuelles du salaire de base.

Ce comportement offensif des employeurs n'est pas l'apanage du secteur automobile. Il s'étend à plusieurs secteurs comme le pneumatique, le matériel agricole ou encore la sidérurgie, dont les travailleurs restent parmi les mieux payés de l'industrie manufacturière. Ainsi, l'accord trouvé mi-août 2012 entre la direction d'une usine de Caterpillar qui fabrique des pièces détachées hydrauliques pour les tracteurs et les camions et le syndicat représentatif International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) est édifiant de ce point de vue. Après trois mois et demi

20. En 2008, un important sous-traitant de GM, American Axle & Manufacturing, obtient de l'UAW une baisse du taux de salaire horaire compris entre 34 % et 50 % selon les niveaux de qualification des ouvriers, et ce malgré trois mois de grève. Cette baisse s'adresse non seulement aux nouveaux embauchés mais aussi aux travailleurs en poste (Sauviat, 2008b).
21. Cette mesure ne s'applique alors qu'aux salariés n'appartenant pas au cœur de métier de l'entreprise.

de grève, l'IAM, qui représente près de 800 travailleurs dans cette usine, accède à quasiment toutes les concessions demandées par la direction : gel du salaire pendant les six ans de validité de l'accord pour les travailleurs les plus anciens (ceux embauchés avant mai 2005) compensé par l'obtention d'une prime de 3 100 dollars à la signature du contrat, les autres bénéficiant d'une augmentation unique de 3 % à fin 2012 ; gel de la retraite complémentaire sur toute la durée de l'accord ; élimination de la clause d'ajustement à l'inflation (COLA) et participation accrue des travailleurs à leur prime d'assurance maladie. Ces résultats en disent long sur l'état des relations professionnelles aux Etats-Unis et du rapport de force, extrêmement défavorable aux travailleurs et à leurs représentants. Toutefois, il est encore trop tôt pour mesurer les effets de ces accords : la reprise de l'emploi n'ayant pas encore eu lieu, les entreprises n'ont guère pu profiter massivement de ces baisses de salaire négociées qui s'adressent avant tout aux nouveaux embauchés. Mais une chose est certaine : la nouvelle génération de cols bleus arrivant sur le marché du travail gagnera entre 10 et 15 dollars de l'heure de moins que celle de ses aînés et ne pourra la rattraper dans un avenir proche. En conséquence, la réindustrialisation des Etats-Unis, perceptible depuis 2009, est peu susceptible de restaurer les conditions qui ont permis l'émergence et la prospérité de la classe moyenne américaine (gains de pouvoir d'achat et sécurité économique), même si Barack Obama en a fait l'un de ses thèmes privilégiés lors de la campagne présidentielle.

Dans le secteur public, la récession est également l'occasion d'une offensive sans précédent contre les employés des Etats et des collectivités locales, après que, dans une première phase, ce secteur a servi d'amortisseur à la crise et aux suppressions d'emplois massives dans le secteur privé. Dès l'été 2008, ces salariés sont victimes des ajustements budgétaires opérés par les gouverneurs ou les maires, qui se soldent par une dégradation de la qualité de leurs « avantages sociaux » et/ou par leur contribution accrue aux régimes complémentaires de retraite ou à l'assurance santé proposés volontairement par les employeurs. L'année 2011 est marquée par une offensive de grande ampleur contre les acquis conventionnels (salaires, droit à la négociation collective, etc.) des salariés de certains Etats comme le Wisconsin, l'Ohio et l'Indiana (Sauviat, 2011a). Les « avantages sociaux » sont ici particulièrement visés, sachant que leur part dans le coût horaire de travail des salariés du secteur public est beaucoup plus élevée que celle du secteur privé, en compensation de salaires de base relativement plus faibles [22]. Ainsi, de 2009 à 2011, 44 Etats sur un total de 50 ont adopté des changements visant à restructurer les régimes de retraite proposés à leurs

22. La part respective des salaires et des avantages sociaux dans le coût horaire du travail est de 65 % et de 35 % pour les employés des Etats et des collectivités locales, contre 69,3 % et 30,7 % pour les salariés du secteur privé, voir « Employment Costs for Employee Compensation », June 2012, *BLS News Release*, September 11, 2012.

Encadré 3

Débats et enjeux autour de la compétitivité aux Etats-Unis

Comme le souligne Belabes (1997), le débat sur la compétitivité américaine a toujours revêtu deux aspects, l'un de nature politique et l'autre de nature économique. Le premier débat vise, depuis la Seconde Guerre mondiale, à justifier les positions protectionnistes récurrentes des Etats-Unis (quotas tarifaires, lois anti-*dumping*, « *Buy American* ») dans le commerce international. Celles-ci sont soutenues par le Congrès et les syndicats notamment, mais elles sont devenues plus difficiles à mettre en œuvre dans le cadre de la libéralisation des échanges orchestrée par l'OMC. Le second débat remonte au début des années 1960, quand le Congrès commence à se préoccuper de l'apparition de déficits commerciaux avec les trois principaux partenaires commerciaux des Etats-Unis de l'époque (Japon, Allemagne et Canada), et d'un déficit global de sa balance commerciale à partir de 1971. Cette même année, le président Nixon décide de dévaluer le dollar de 7 % pour stimuler les exportations, puis de le laisser flotter en 1973, ce qui provoque une nouvelle perte de 10 % de sa valeur.

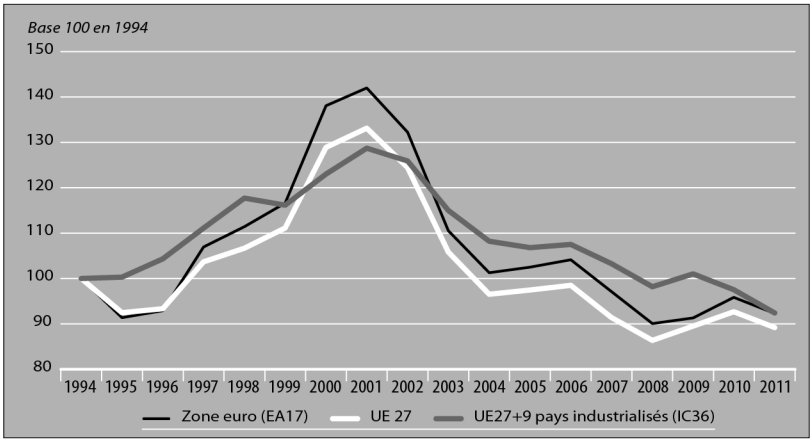
Dans les années 1980 et 1990, la question de la compétitivité devient une véritable « obsession » (Krugman, 1994) et un enjeu majeur du débat public. Elle est portée à son paroxysme dans les secteurs de l'acier, de l'automobile, de l'électronique et des semi-conducteurs, principalement vis-à-vis du Japon désigné alors comme l'ennemi commercial. Au cours des années 2000, la Chine, qui vient d'adhérer à l'OMC (2001), devient à son tour la principale responsable du déficit commercial américain. Celui-ci n'a cessé de se creuser pour atteindre son point le plus bas en 2006 (-753,3 milliards de dollars), entraînant des pertes d'emplois industriels durant la première moitié de cette décennie. Accusée d'avoir une monnaie sous-évaluée et de favoriser ainsi ses exportations vers les Etats-Unis, la Chine a laissé depuis 2005 s'apprécier sa monnaie par rapport au dollar d'environ 20 %, avec comme conséquence une relative stabilisation de l'excédent de sa balance commerciale avec les Etats-Unis. La contrepartie de cette situation, c'est que la Chine est devenue le premier prêteur des Etats-Unis, détenant environ 25 % de la dette publique américaine.

La compétitivité-coût des Etats-Unis s'est dégradée dans les années 1980, sous la double influence d'une augmentation des coûts salariaux unitaires (CSU) et de la valeur du dollar, provoquant un impact négatif sur la balance commerciale américaine vis-à-vis de l'Allemagne et du Japon, ses principaux partenaires commerciaux. Puis elle s'est améliorée à partir de 1986, sous l'impact d'une baisse des CSU conjuguée à celle de la valeur de la monnaie américaine, permettant ainsi aux firmes américaines de regagner des parts de marché. Dans la première moitié des années 1990, le taux de change réel du dollar s'est stabilisé, de même que les CSU, autorisant un rééquilibrage commercial avec l'Allemagne et le Japon.

La montée du dollar dans la seconde moitié des années 1990, dont Robert Rubin, alors secrétaire au Trésor du gouvernement Clinton, a été le principal partisan, a affecté de nouveau la compétitivité-coût des Etats-Unis, alors

même que les CSU américains diminuaient. Celle-ci s'est détériorée surtout vis-à-vis des 17 pays de la zone euro, mais aussi des 27 pays de l'Union européenne et d'un groupe élargi de pays industrialisés (UE à 27 + 9 pays industrialisés [1]) jusqu'au début des années 2000, pour s'améliorer nettement à partir de 2002 et tout au long de la décennie, comme le montre l'évolution du taux de change effectif réel du dollar américain sur la période 1994-2011 (graphique 7).

Graphique 7. Taux de change effectif réel du dollar fondé sur les coûts salariaux unitaires (1994-2011)



Note : La hausse du taux de change effectif réel du dollar de 1995 à 2001 correspond à une dégradation de la compétitivité-coût des Etats-Unis par rapport aux pays de la zone euro, de l'Union européenne et au groupe des 36 pays industrialisés. Inversement, la baisse du taux de change effectif réel du dollar à partir de 2002 et sur l'ensemble de la décennie 2000 reflète une amélioration de la compétitivité-coût des Etats-Unis par rapport à ces trois zones.
Source : calculs à partir de la base de données de la Commission européenne (Price and cost competitiveness) disponible à : http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/competitiveness/index_en.htm.

Cette amélioration de la compétitivité-coût n'a pas pour autant empêché un processus avancé de désindustrialisation aux Etats-Unis, combiné à un déficit de la balance commerciale américaine dans les produits manufacturés de haute technologie apparu depuis 2001. Ce constat paradoxal ne fait que révéler la complexité de la notion de compétitivité macroéconomique (appliquée à un pays) et le constat mis en évidence dès la fin des années 1970 que cette dernière ne peut se réduire à une question de coût du travail et de taux de change (OECD, 1992). La reconnaissance des caractéristiques structurelles de la compétitivité fut illustrée aux Etats-Unis par le rapport établi à la fin des années 1980 par le MIT, *Made in America: Regaining the Productive Edge*, dans lequel les auteurs constataient plusieurs types de déficiences, tenant notamment aux comportements des entreprises, aux relations entre l'Etat et l'industrie en général et au système d'éducation et de formation. Cette façon systémique d'appréhender la compétitivité d'une nation se retrouve d'ailleurs aujourd'hui dans les termes du débat sur la nécessité de réindustrialiser l'économie américaine (Sauviat, 2013, à paraître).

1. Hormis les Etats-Unis, il s'agit du Canada, du Japon, de la Suisse, de la Norvège, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, du Mexique et de la Turquie.

employés (enseignants, policiers, pompiers, etc.), en réduisant les prestations et/ou en augmentant la cotisation salarié (le plus souvent pour les nouveaux embauchés, mais parfois aussi pour les salariés en poste) [23]. En général, ils ont opéré ces changements en restreignant les conditions d'éligibilité aux régimes de retraite à prestations définies, qui restent la forme de pension traditionnelle et majoritaire des salariés du secteur public alors qu'elle ne touche plus qu'une minorité des salariés du secteur privé (18 %). Mais cinq Etats n'ont pas hésité à rompre avec cette tradition et à remettre en cause ce type de régime pour certaines catégories d'employés, leur substituant des plans d'épargne salariale sur le modèle des plans 401k du secteur privé [24]. Enfin, 16 Etats ont cherché à se doter d'un statut d'Etat « de droit au travail » en 2011, pour affaiblir l'influence et les finances des syndicats [25] : seul l'Indiana y est finalement parvenu en 2012, mais l'offensive antisyndicale, de nature très idéologique, est sans doute loin d'être terminée.

Conclusion

La faiblesse de la progression du pouvoir d'achat pour la plupart des salariés depuis le milieu des années 1970, du fait d'un partage très inégal des gains de productivité, explique l'endettement croissant des ménages américains. Cet endettement a en effet permis le soutien continu de la demande interne, principal moteur de la croissance américaine (plus de 70 % du PIB). Mais cet endettement (notamment des plus pauvres) a été aussi à l'origine, comme on le sait, du déclenchement de la crise des *subprimes,* elle-même responsable de la crise financière et économique mondiale. La relance de la consommation aux Etats-Unis passe donc par un nécessaire rééquilibrage des gains de productivité au profit de l'ensemble des travailleurs, donc par une progression de leur pouvoir d'achat et par une réduction des inégalités. L'Etat peut agir dans ce sens, soit de façon directe (hausse du salaire minimum, incitations fiscales à la hausse des salaires), soit de façon indirecte par un renforcement de sa politique fiscale redistributive (EITC).

Pourtant, c'est une offensive généralisée contre les salaires et les avantages sociaux à laquelle on assiste aujourd'hui dans la négociation collective à la faveur de la crise, et ce, quels que soient les secteurs et les catégories de travailleurs affectés. Dans ce contexte, les syndicats ne parviennent ni à enrayer ce processus, qui sape le fondement même de leur action, ni à obtenir les contreparties des concessions accordées en termes d'emploi. Cette offensive contre les acquis conventionnels (salariaux et non salariaux) pourrait même franchir une nouvelle étape en s'étendant à la partie

23. Voir « State Pension Reform, 2009-2011 », disponible à http://www.ncls.org.
24. Le Michigan et l'Utah en 2010, le Rhode Island en 2011, le Kansas et la Louisiane en 2012.
25. Dans un Etat « de droit au travail », les salariés embauchés dans un établissement syndiqué ont le droit de refuser d'être représentés par le syndicat et ne sont pas obligés de verser leur cotisation syndicale, retenue à la source par l'employeur.

« socialisée » du salaire, fût-elle limitée aux Etats-Unis. Depuis les élections de mi-mandat en 2010, les attaques régulières dont font l'objet Medicare et la Sécurité sociale, les rares assurances sociales publiques qui reposent sur des cotisations obligatoires (avec l'assurance chômage), de même que le projet de privatisation partielle de ces deux programmes fédéraux par les candidats républicains à la présidence, n'en sont-ils pas en effet les signaux prémonitoires ?

Références bibliographiques

Aglietta M. (1997), *Régulation et crises du capitalisme,* Paris, Odile Jacob.

Aglietta M. (1998), *Le capitalisme de demain*, Notes de la fondation Saint-Simon, n° 1, novembre, Paris.

Appelbaum E., Bosch G., Gautié J., Mason G., Mayhew K., Salverda W., Schmitt J., Westergaard-Nielsen N. (2010), « Introduction and Overview », *in* Gautié J., Schmitt J. (eds.), *Low-Wage Work in the Wealthy World*, New York, Russell Sage Foundation.

Autor D.H., Katz L.F., Kearney M.S. (2005), « Trends in US Wage Inequality: Re-Assessing the Revisionists », *NBER Working Paper,* n° 11627*,* September.

Autor D.H., Katz L.F., Kearney M.S. (2006), « The Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review*, vol. 96, n° 2, May, p. 189-194.

Belabes A. (1999), « Myth and Paradox of US Competitiveness Debate from the End of World War II to Nowadays », *GREQAM Working Paper,* n° 99c07*,* Aix-Marseille.

Borjas G.J. (2003), « The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Re-Examining the Impact of Immigration on the Labor Market », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, November, p. 1335-1374.

Borjas G.J. (2005), « Wage Trends Among Disadvantaged Minorities », *National Poverty Center Working Paper*, n° 12*,* University of Michigan, August.

Boushey H., Fremstad S., Gragg R., Waller M. (2007), « Understanding Low-Wage Work in the United States », *CEPR*, March.

CBO (2009), « Changes in the Distribution of Workers' Annual Earnings Between 1979 and 2007 », *A Congressional Budget Office Paper*, Washington DC, October.

CBO (2011), « Changes in the Distribution of Workers' Hourly Wages Between 1979 and 2009 », *A Congressional Budget Office Study*, Washington DC, February.

Chesnais F. (1997), *La mondialisation du capital*, Paris, Syros.

Desai M. (2012), « Outsourcing Pay Decisions to Financial Markets has Skewed Compensation and, With it, American Capitalism », *Harvard Business Review*, March.

Dew-Becker I., Gordon R.J. (2005), « Where Did the Productivity Growth Go? Inflation Dynamics and the Distribution of Income », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 36, n° 2, p. 67-127.

Duménil G., Lévy D. (2000), *Crise et sortie de crise. Ordres et désordres du capitalisme néolibéraux,* Paris, PUF.

Duménil G., Lévy D. (2004), « Le néolibéralisme sous hégémonie états-unienne », *in* Chesnais F. (dir.), *La finance mondialisée,* Paris, La Découverte.

Eyraud F. (1987), « Le mouvement syndical américain face aux sirènes de la compétitivité », *Travail et Emploi*, n° 31, mars, p. 33-49.

Farber H.S. (2011), « Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective From the Displaced Workers Survey, 1984-2010 », *NBER Working Paper Series*, n° 17040, May.

Freeman R.B (1980), « Unionism and the Dispersion of Wages », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, n° 1, October, p. 3-23.

Goldin C., Katz L.F. (2007), « The Race between Education and Technology: The Evolution of US Educational Wage Differentials, 1890-2005 », *NBER Working Paper Series*, n° 12984, March.

Gordon R., Dew-Becker I. (2008), « Controversies about the Rise of American inequality: a Survey », *NBER Working Paper Series*, n° 13982, May.

Gould E. (2012), « Government Safety Net Leads to Declining Uninsured Rates for those Under Age 65 », *Economic Indicators, Economic Policy Institute*, September 12.

Kopczuk W., Saez E., Song J. (2007), « Uncovering the American Dream: Inequality and Mobility in Social Security Earnings Data since 1937 », *NBER Working Paper Series*, n° 13345, August.

Krugmann P.R. (1994), « Competitiveness: A Dangerous Obsession », *Foreign Affairs*, March-April, p. 28-44.

Krugman P.R. (2008), « Trade and Wages, Reconsidered », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, Spring, p. 103-137.

Lazonick W. (2007), « The US Stock Market and the Governance of Innovative Enterprise », *Industrial and Corporate Change*, vol. 16, n° 6, p. 983-1035.

Lazonick W. (2012), « How We Became the 99%, and What We Can Do About It », *The AIRnet, Revised*, March.

Lazonick W., O'Sullivan M. (2000), « Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance », *Economy and Society*, vol. 29, n° 1, February, p. 13-35.

Lee D.S. (1999), « Wage Inequality in the United States During the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 3, August, p. 997-1023.

Lichtenstein N. (1995), *The Most Dangerous Man in Detroit – Walter Reuther and the Fate of American Labor,* New York, Basic Books.

Mishel L., Bivens J., Gould E., Shierholz H. (2013), *The State of Working America*, 12th edition, ILR Press, EPI Digital Edition, February.

OECD (1992), *Technology and the Economy – The Key Relationships*, Paris.

Périvier H. (2009), « Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis », *Revue de l'OFCE*, n° 108, p. 49-84.

Piketty T., Saez E. (2003), « Income, Inequality in the United States, 1913-1998 », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 1, p. 1-39.

Ponthieux S., Concialdi P. (2000), « Low Pay and Poor Workers: A Comparative Study of France and the United States », *European Review of Labour and Research*, vol. 6, n° 4, November, p. 650-672.

Sauviat C. (2007), « Etats-Unis : La revalorisation du salaire minimum : une priorité du nouveau Congrès », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 104, janvier, p. 39-49.

Sauviat C. (2008a), « Etats-Unis : Restructurations et négociations collectives chez les trois grands de l'automobile : un véritable tournant », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 110, janvier, p. 17-32.

Sauviat C. (2008b), « Etats-Unis : Un accord désastreux pour les salariés malgré trois mois de grève », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 112, mai, p. 16-21.

Sauviat C. (2011a), « Etats-Unis : Le Wisconsin, à l'avant-garde d'une offensive antisyndicale d'envergure », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 129, mars, p. 3-11.

Sauviat C. (2011b), « Occupy Wall Street, un mouvement social inédit aux Etats-Unis », *Document de travail IRES,* n° 1, décembre.

Sauviat C. (2013), « Etats-Unis : La réindustrialisation et l'emploi, au cœur de la campagne et du second mandat présidentiel de Barack Obama », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 139, à paraître.

Sauviat C., Lizé L. (2010), *La crise du modèle social américain*, Rennes, PUR.

Schmitt J. (2012), « Low-Wage Lessons », *CEPR*, Washington DC, January.

Tanner L.D., Converse M. (1981), « The 1978-80 Pay Guidelines: Meeting the Need for Flexibility », *Monthly Labor Review*, vol. 104, n° 7, July, p. 16-21.

US GAO (2011), « Gender Pay Differences. Progress Made, but Women Remain Overrepresented among Low-Wage Workers », Report to Congressional Requesters, GAO-12-10, October.

Western B., Rosenfeld J. (2011), « Unions, Norms and the Rise in American Wage Inequality », *American Sociological Review*, vol. 76, n° 4, August, p. 513-537.