

Propositions contre le chômage

sous-groupe Copernic/chômage

version provisoire Michel Husson hussonet@free.fr

Le chômage corrode toute la société. C'est une arme aux mains du patronat pour dégrader la condition salariale dans son ensemble : gel des salaires, intensification et précarisation du travail, perte de substance du Code de travail, etc. Mais il n'est pas possible de partager la résignation que François Mitterrand a un jour exprimée en disant que « *Contre le chômage, on a tout essayé* ». On n'a encore jamais essayé de s'attaquer à la racine du mal qui est au fond la primauté de la loi du profit sur la satisfaction des besoins sociaux : mieux vaut employer moins de gens plutôt que de le faire dans des activités insuffisamment rentables. Cette règle du jeu, jamais remise en cause parce qu'elle supposait un affrontement avec le patronat, a permis qu'une couche sociale étroite accapare les gains de productivité, autrement dit les richesses nouvelles. Depuis 20 ans, la courbe du chômage épouse étroitement celle des revenus financiers. Ce sont ces deux courbes qu'il faut inverser, et l'une ne peut baisser si l'autre continue à monter.

On sait donc ce qui reste à faire, et on sait que cela pourrait fonctionner : entre 1997 et 2001, deux millions d'emplois ont été créés, et le nombre de chômeurs a baissé de près d'un million. Certes, la conjoncture était meilleure mais ne suffit pas à expliquer le surcroît de créations d'emplois. et elle s'est faite au prix d'une explosion de la flexibilité. Le « ticket gagnant » (stabilisation de la part des salaires et réduction du temps de travail) avait donc commencé à fonctionner, avant d'être interrompu par Lionel Jospin, puis enterré par Jean-Pierre Raffarin. C'est avec cette expérience inachevée qu'il faut renouer autour des pistes esquissées ici.

1. Répartir les richesses autrement

La montée du chômage et les créations insuffisantes d'emplois sont liées à la répartition du revenu qui s'est mise en place depuis vingt ans. Le nouveau panorama économique peut être décrit à grands traits de la manière suivante : la part des salaires dans le revenu national baisse, la part des profits investis reste à peu près constante, et la part de revenus financiers augmente. Cet énorme transfert des salaires vers les « rentes » (10 points de PIB, soit 160 milliards d'euros) pèse sur la situation de l'emploi de deux manières : le gel des salaires déprime la consommation des salaires, et la non-redistribution des gains de productivité empêche de créer des emplois par réduction du temps de travail.

On ne peut donc aller vers le plein emploi sans remettre en cause cette distribution du revenu : ce n'est pas la rigidité du marché du travail qui est la cause ultime du chômage, mais au contraire la rigidité des revenus financiers. La part des salaires doit donc être portée à un niveau plus favorable à l'emploi, puis y être maintenue, la contrepartie de cette augmentation étant une baisse de la part des revenus financiers. Les capacités d'investissement ne seront donc pas réduites et un contrôle serré devra être exercé sur l'orientation de l'investissement des grands groupes, notamment à l'étranger : les entreprises basées en France doivent avoir d'autres priorités que la « conquête » de marchés extérieurs à l'exportation. L'inflation et la perte de compétitivité ne sont pas la contrepartie inéluctable d'une telle remise à niveau.

Ce changement dans la répartition du revenu est le seul moyen de donner la priorité aux besoins sociaux. Il peut être obtenu en utilisant tous les leviers de l'action publique, en en créant de nouveaux, tout en s'appuyant sur le soutien populaire à des mesures immédiates qui répondraient concrètement aux aspirations du plus grand nombre.

Personne ne peut vivre à peu près décemment en-dessous de 1200 euros par mois. Ce revenu doit donc être garanti tout au long de sa vie à toute personne de plus de 18 ans à la recherche d'un emploi, et indexé automatiquement sur la progression du Smic. En conséquence, les revenus sociaux (RMI, indemnités de chômage, minimum vieillesse) doivent être immédiatement augmentés, et une allocation créée pour les étudiants. **Le salaire minimum devrait être porté à 1500 euros** et sa progression sera calée sur celle de la productivité moyenne (PIB par tête). La question reste ouverte au débat de savoir s'il faut porter les minima sociaux au niveau du Smic, ou maintenir un différentiel (de l'ordre de 20 % avec les montants indiqués ici).

Afin de réduire les inégalités, nous proposons une décroissance des hauts revenus distribués par les entreprises et qui n'ont plus rien à voir avec la rémunération d'un travail. Les diverses formes de redistribution financière (stock options, primes d'intéressement) seront soumises aux mêmes cotisations que les salaires, plafonnées ou supprimées, de telle sorte que l'écart entre les rémunérations dans une entreprise ne puisse dépasser 1 à 5.

2. Travailler moins pour travailler tou(te)s et autrement

La réduction du temps de travail est un moyen puissant de créer des emplois. **Il faut les 35 heures pour tout le monde tout de suite, puis aller vers les 30 heures sans perte de salaire.** Les travers passés, notamment une nouvelle intensification du travail et un bond en avant de la flexibilité, pourront être évités en imposant des embauches proportionnelles et en réduisant la précarité, en particulier le temps partiel imposé aux femmes. Pour conduire le mouvement, il faudra un double contrôle venant à la fois d'en haut - encadrement des heures supplémentaires - et d'en bas. Ce sont les salariés et leurs représentants qui devront valider la réalité des embauches.

Les aides publiques censées aux entreprises atteignent environ 20 milliards d'euros, ce qui équivaut environ à un million de salaires médians. Le caractère automatique des aides devra être supprimé, et leur versement soumis au respect d'un certain nombre de critères portant sur les créations d'emplois et sur la qualité de ces emplois, sous contrôle des comités d'entreprise ou des organisations syndicales. Puis ces aides publiques seront progressivement supprimées.

La réduction du temps de travail doit être aussi l'occasion d'améliorer le contenu du travail, d'en repenser les finalités, car l'emploi pour tou(te)s doit être un emploi de qualité à la fois en termes de conditions de travail et en termes de qualité de la production. C'est ainsi le moyen de repenser le rapport au travail et les buts de l'activité économique.

3. Donner la priorité aux besoins sociaux

Le capitalisme fait passer la défense de ses profits avant l'emploi. Le taux de chômage n'est pas pour lui le mal absolu, mais un moyen de réguler en sa faveur la répartition des revenus. Il faut renverser cette priorité, en privilégiant la création d'emplois socialement et écologiquement utiles fondés sur la satisfaction des besoins sociaux, notamment dans les services publics. Les plus urgents d'entre eux (santé, logement, éducation, transports collectifs, crèches et accueil des personnes âgées, économies d'énergie) correspondent, ou peuvent le faire, à ce type d'« offre » : c'est le moyen de créer des emplois autrement que par une croissance productiviste.

Les dépenses couvertes par la Sécurité sociale sont appelées à croître plus vite que le revenu national. Il faut donc rompre avec le dogme libéral du gel des cotisations. Sinon on ouvre la voie aux assurances privées, et l'on accepte ainsi une privatisation accrue de la santé et des retraites qui ne peut conduire qu'à une montée des inégalités. Il faut donc augmenter le taux de prélèvement social en le modulant de manière à mieux prendre en compte les caractéristiques propres de chaque entreprise.

4. Faire reculer l'insécurité sociale

Toutes les politiques libérales consistent depuis des années à segmenter le salariat, qu'il faut réunifier par un ensemble de mesures visant à lutter contre toutes les formes de précarisation des emplois. **L'extension immédiate des 35 heures** à l'ensemble des activités et l'abrogation de tous les dispositifs dérogatoires permettront de redonner sens à la notion de durée légale du travail.

Les contrats de travail devraient être réunifiés, de manière à ce que le CDI redevienne le statut de référence. Cela suppose de supprimer les contrats précaires, à commencer par le contrat « nouvelle embauche ». Le droit des **salarié(e)s à transformer un emploi partiel** subi en temps complet doit être garanti, et les **entreprises d'intérim** doivent être remplacés par un service public de l'emploi élargi.

Plus généralement, il faut **rendre effectif le droit à l'emploi**, inscrit dans la Constitution, mais bafoué dans la pratique. Ce droit doit passer avant le droit de propriété, car il n'y a aucune raison que les salariés continuent à subir les aléas des entreprises alors qu'ils n'ont aucun pouvoir de gestion. Le destin des salariés doit être déconnecté des difficultés, réelles ou supposées, de telle ou telle entreprise. Il faut donc inventer un nouveau statut du salariat, qui doit reposer sur trois grands principes : continuité du contrat de travail, obligation de reclassement et financement mutualisé.

Ce nouveau statut devrait déconnecter le droit à l'emploi de l'affectation à un moment donné du salarié : les périodes intermédiaires entre deux emplois doivent bénéficier d'une garantie de rémunération et de protection sociale intégrale ou de la possibilité de choisir une formation prise en charge elle aussi intégralement. Les éventuelles périodes entre emplois successifs auraient ainsi pour objet le maintien ou l'amélioration des compétences professionnelles de manière à empêcher toute déqualification. Ce principe reconnaît donc à la personne un statut professionnel permanent, entérinant le fait que les périodes de recherche et de formation sont des périodes productives à part entière.

Mais, et c'est là un point de clivage essentiel avec les projets libéraux en la matière, cette nouvelle définition des droits du salarié ne saurait en aucun cas être le prétexte à une libéralisation du régime du licenciement. Au contraire, il faut aller vers la suppression des licenciements au profit d'un statut garantissant le bénéfice du socle contractuel acquis par les salariés et d'une obligation de reclassement de résultat incombant au patronat. La mise en œuvre d'une telle garantie suppose la mise en place de fonds mutualisés par branche et/ou au niveau national qui seraient abondés par des cotisations patronales et gérés par les salariés.

Cette perspective doit être initiée par des mesures immédiates. Une loi doit interdire les licenciements dans les entreprises qui font des profits et imposer la **réduction du temps de travail comme premier choix**. Il faut ensuite prendre en compte le groupe comme unité économique et sociale, en donnant aux travailleurs qui dépendent économiquement d'une entreprise les mêmes garanties statutaires : salaire, temps de travail, représentation syndicale et formation professionnelle, etc. Enfin, un **droit de veto doit être institué** sur tout plan social : il reviendrait aux Comités d'entreprise mais pourrait aussi être exercé par des assemblées élues de salariés ou par les collectivités territoriales. De manière générale, il s'agit de renforcer les possibilités d'intervention des salariés et des citoyens : droit d'alerte préventif, blocage des suppressions d'emplois le temps d'un audit et éventuellement le temps nécessaire à l'élaboration d'un contre-plan, voire à un plan de reprise de l'entreprise par les salariés.

5. Orienter autrement la politique économique

Cette option générale en faveur de l'emploi nécessite une politique économique qui ne bride pas l'activité par des contraintes monétaires et budgétaires. Les dépenses publiques doivent être redéployées en faveur de l'emploi. La montée de l'endettement public n'est pas due à un excès de dépenses (elles n'augmentent pas plus vite que le PIB) : elle est la contrepartie des baisses d'impôts pour les riches, de la défiscalisation des revenus financiers, et du gel des cotisations sociales. La politique de retour au plein emploi et de réduction des inégalités que nous proposons doit donc s'accompagner d'une modification du système financier. Elle suppose une remise en cause **du Pacte de stabilité**, de la libre circulation des capitaux et de la dérégulation financière ainsi qu'une profonde réforme fiscale redistributive. La dette de l'Etat pourrait être réduite par un prélèvement exceptionnel sur les rentes d'Etat ciblé sur les plus gros épargnants. Au niveau européen, **le budget doit être élargi** pour financer des activités utiles à l'échelle de l'Union (transports ferroviaires, logement, économies d'énergie, etc.) à l'aide d'un impôt européen sur le capital ou de taxes de type Tobin, et/ou par l'emprunt.

La France doit proposer une autre politique monétaire pour la zone euro autour d'une réorientation totale du fonctionnement de la Banque centrale européenne. Au lieu d'être centrée sur le seul contrôle de l'inflation, la BCE doit contribuer au plein emploi. La monétarisation des déficits doit être à nouveau autorisée, et les dispositifs tels que les obligations indexées sur l'inflation supprimés. L'indépendance de la BCE doit donc être remise en cause, afin que puisse s'exercer un contrôle démocratique sur ses orientations. **Une politique européenne de change** doit être définie pour faire face à la dégringolade du dollar qui contribue de manière importante à la montée du chômage en Europe.

6. Se donner les moyens de réussir

Comment financer ce programme ?

Les objections « économiques » à un tel programme ne manqueront évidemment pas. La principale porte sur la modification proposée dans la répartition du revenu : est-elle économiquement viable ? Est-elle d'un ordre de grandeur suffisant pour augmenter les salaires, réduire le temps de travail et financer les besoins croissants de la protection sociale ?

Sur le premier point, l'objection est classique : si la compétitivité est mise à mal, on finirait par détruire des emplois au lieu d'en créer. Mais il ne faut pas confondre compétitivité et rentabilité financière, et notre démarche n'est pas de s'inscrire dans une course à la compétitivité dans le cadre de la mondialisation. La politique proposée suppose un transfert des revenus financiers vers les budgets sociaux et les salaires. Il n'implique encore une fois aucune hausse des prix, ni de recul de l'investissement, si les entreprises versent moins de dividendes. Après tout, les coûts financiers font partie des coûts, au même titre que les coûts salariaux : il s'agit simplement de remplacer les uns par les autres. C'est cette substitution des salaires aux revenus financiers qui garantit la « neutralité » de l'augmentation de la part des salaires¹. Les revenus salariaux ainsi augmentés permettront au contraire une meilleure satisfaction des besoins sociaux et les créations d'emplois supplémentaires.

Sur le second point, les marges de manœuvre disponibles sont la somme de deux éléments : la progression de la productivité, et le déplacement de la part salariale. Ce dernier peut être lui-même exprimé en « équivalent-productivité » : ainsi, le passage en 5 ans d'une part des salaires de 60 à 69 % équivaut, du point de vue du revenu disponible pour les salariés, à une progression annuelle de 2,5 % de la productivité. Du côté de l'utilisation de ces marges de manœuvre, la réduction du temps de travail avec maintien du salaire conduit à une augmentation proportionnelle du salaire horaire. Au total, le bilan pourrait donc s'établir ainsi :

Marges de manœuvre			Utilisation des marges de manœuvre		
	% par an	% sur 5 ans		% par an	% sur 5 ans
productivité	2,0 %	11 %	salaires	2,4 %	13 %
part des salaires	2,8 %	15 %	RTT*	2,4 %	13 %
Total	4,8 %	26 %	Total	4,8 %	26 %

* salaires correspondant aux créations d'emplois induites par la RTT

Avec un tel schéma, la durée du travail baisse de 13 % sur 5 ans et les salaires augmentent de 13 %. Cette progression de la masse salariale induit, même à taux de cotisation constant (on n'aborde pas ici la question d'une modification du financement de la Sécurité sociale) une augmentation équivalente des budgets sociaux, qui permet de couvrir les besoins de financement de la sécurité sociale. Cette présentation doit évidemment être prise à titre d'illustration. Mais elle permet de dégager quelques résultats qualitatifs :

- 1) le rattrapage de la situation générale rend nécessaire une forte modification de la part des salaires ;
- 2) la progression des salaires, le financement de la Sécu et la RTT sont les utilisations alternatives de ces marges de manœuvre. Des choix collectifs sont nécessaires afin de définir les priorités. Du point de vue de l'emploi, la ventilation optimale est celle qui consacre à la RTT et aux embauches correspondantes la quasi-intégralité du déplacement de la part des salaires, tandis que la progression de la productivité couvre la progression des salaires ;
- 3) la tension qui existe entre ces différents éléments doit être gérée autour de quelques propositions complémentaires, comme un reprofilage des progressions salariales visant à réduire l'éventail des salaires ; une RTT qui crée réellement des emplois en procurant du temps libre et en jugulant l'intensification du travail et un arbitrage permanent entre salaires directs et garanties sociales (santé et retraites).

Bref, les moyens existent : en réduisant les dividendes des actionnaires et les rémunérations des dirigeants, en remettant en cause les exonérations inconditionnelles de cotisations, en taxant les revenus financiers, on dégage progressivement les points de PIB nécessaires pour financer ces projets, sans qu'il soit besoin de faire des paris insensés sur une croissance économique faramineuse, tout en sachant qu'une activité plus soutenue accroîtrait les marges de manœuvre et permettrait de réduire les déficits.

¹ voir les exercices menés par l'OFCE pour le Conseil d'orientation des retraites résumés dans Xavier Timbeau, « Le partage de la valeur ajoutée en France », *Revue de l'OFCE* n°80, janvier 2002. <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/2-80.pdf>

Comment faire face aux mesures de rétorsion ? La mondialisation permet au capital d'exercer une énorme pression sur tout projet de transformation sociale. Il faut donc mettre en place des outils de contrôle : utiliser les aides publiques comme moyen de réorienter les choix des entreprises ; restaurer le contrôle des capitaux, et instituer une autorisation sur toute opération d'investissement international ou de délocalisation.

Mais, encore une fois, ces mesures seraient dépourvues de légitimité si elles ne s'appuient pas sur le soutien majoritaire à des mesures qui devraient changer, tout de suite et très concrètement, les conditions de vie de l'ensemble de la population. Elles tireraient une force supplémentaire de propositions d'extension au niveau européen et de changement des rapports Nord-Sud.

L'Europe et le Sud. Une telle politique ne prend en effet tout son sens que si elle est coordonnée à l'échelle européenne. Le discours sur les « modèles » irlandais ou danois ne doit pas faire oublier que l'Union européenne recense aujourd'hui 20 millions de chômeurs, auxquels il faut ajouter la cohorte innombrable des « invalides », des préretraités, des « stagiaires » et des femmes contraintes au temps partiel. L'échec de la stratégie européenne pour l'emploi est patent, si tant est que son objectif était bien l'emploi et non la flexibilité. L'Allemagne, avec ses 5 millions de chômeurs, l'illustre bien.

Outre les axes déjà énoncés, il faut donc avancer des normes européennes dont la réalisation serait assurée par l'extension des fonds structurels, de manière à enclencher un processus de convergence « par le haut » qui permettrait le rattrapage des pays les moins développés. Plus généralement, il faut viser à des politiques coordonnées en matière de salaires (un régime de hausses de salaires au moins égales aux gains de productivité), de durée du travail (réduire la durée du travail dans tous les pays, de façon différenciée selon les besoins en matière de créations d'emplois), de protection sociale (assurer le nécessaire financement des retraites par répartition grâce à un ajustement permanent des cotisations ou prélèvements), de sécurité au travail et de conditions de travail.

Si l'Union européenne commençait à réorienter ses politiques dans ce sens, elle redeviendrait alors rapidement attractive pour tous ses peuples. Les transformations concrètes réalisées dans un pays permettraient de justifier à la fois les mesures prises pour les protéger, et les propositions d'extension à l'échelle européenne. Pour qu'elles ne conduisent pas à un protectionnisme tout azimut, ces mesures doivent s'accompagner l'**annulation de la dette du Tiers Monde** et de la mise en place de rapports Nord-Sud non prédateurs fondés sur des principes nouveaux de coopération.

Une évaluation du coût de la transformation sociale

1) L'augmentation des minima sociaux : 28 milliards d'euros.

Il y a actuellement environ 3,5 millions d'allocataires des minima sociaux (tableau 1). Le coût total des minima sociaux peut être évalué, compte tenu des données du tableau 2, à 19 M€ (dont 5 pour le RMI). Ces données permettent d'évaluer le relèvement à 1200 € par mois de ces minima, catégorie par catégorie. Il s'élève à 28 M€.

2) La revalorisation des salaires à temps partiel : 20 milliards d'euros.

L'Insee les évalue à 5,4 millions de personnes (2 millions d'hommes et 3,4 millions de femmes). On connaît décile par décile la ventilation de cette population (tableau 3). On calcule le coût d'une augmentation de salaire et/ou d'allocations complémentaires portant le revenu aux 3/4 du Smic revendiqué de 1500 € par mois, soit 13500 € par an, le reste étant couvert par la résorption de la précarité. Cela représente 20 M €.

3) L'indemnisation des chômeurs : 8 milliards d'euros.

On laisse de côté l'ASS (Allocation de solidarité spécifique) déjà traitée parmi les minima sociaux. Restent donc 2,1 millions de personnes selon l'Anpe. Les données de l'Unedic font apparaître un total d'allocations versées de 25 M€. Le passage à une indemnisation minimale de 1200 € par mois conduit à des dépenses supplémentaires de 8 M€.

4) La revalorisation des salaires à temps complet : 4 milliards d'euros.

On procède comme pour les salaires à temps partiel en utilisant les données de l'Insee (tableau 4). Seul le premier décile est ici concerné.

5) La revalorisation générale des salaires : 60 milliards d'euros.

On réalise une augmentation générale de tous les salaires équivalant à 250 € par mois, soit 3000 € par an. Compte tenu des plafonnements, elle concerne environ 20 millions de salariés, soit un total de 60 M€.

6) Les salaires des emplois créés par la RTT : 120 milliards d'euros.

Avec embauches proportionnelles, la RTT conduirait à une augmentation de 12,5 % de l'emploi et donc des salaires. Le coût total de la mesure est calculée en appliquant cette progression à la masse salariale obtenue elle-même comme 60 % du PIB.

Le coût total des mesures salariales et de RTT conduit donc au bilan résumé dans le tableau suivant :

Augmentation des minima sociaux	28
Revalorisation des salaires à temps partiel	20
Revalorisation des indemnités de chômage	8
Revalorisation des salaires à temps complet	4
Revalorisation générale des salaires	60
Total revenus	120
Salaires des emplois créés par la RTT	120
Total revenus +RTT	240

en milliards d'euros

Le décompte qui figure ci-dessus appelle un certain nombre de commentaires.

1) Il situe bien les facteurs de la pauvreté, qui sont principalement la mise à l'écart de l'emploi et le travail à temps partiel.

2) il surévalue le coût des mesures, parce que la création d'emplois permettrait de résorber d'au moins 25 % le nombre de chômeurs et d'allocataires de minima sociaux, soit un moindre coût de 9 M€.

3) ces calculs sont des ordres de grandeur : pour les obtenir, on raisonne à législation et structure constantes, mais l'augmentation des minima sociaux permettrait aussi bien d'embaucher une bonne partie des personnes concernées sur des emplois à statut public.

4) les sommes calculées peuvent paraître considérables. Mais elles rentrent dans le cadre général d'un rétablissement de la part salariale. En chiffres stylisés, la répartition du revenu national évoluerait de la manière résumée dans le tableau ci-dessous.

	2005	2011
PIB	1600	1760
Masse salariale	960	1200
en % du PIB	60%	68%

L'augmentation de 240 milliards de la masse salariale brute est bien compatible avec une augmentation de 60 % à 68 % de la part des salaires dans le PIB.

5) le scénario décrit ici est étalé sur 5 ans. L'un des problèmes majeurs est alors de choisir le « timing » optimal. Il faut combiner les mesures immédiates qui changent immédiatement le sort de la majorité et guider le processus en « emmaganisant » les marges de manoeuvre progressivement dégagées par les gains de productivité et les transferts de revenus des « rentiers » vers les salariés.

Tableau 1. Les allocataires de minima sociaux en 2004

Ensemble des minima sociaux en métropole	3 113 945
Allocation d'Insertion (AI)	47 200
Allocation veuvage	11 300
Allocation supplémentaire d'invalidité	111 500
Allocation de parent isolé (API)*	175 648
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	760 100
Allocation supplémentaire vieillesse (FSV)	547 517
Revenu minimum d'insertion (RMI)	1 083 880
Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	344 100
Allocation équivalent retraite - remplacement (AER)	32 700
DOM (y compris Revenu de solidarité (RSO))	321 662
France entière	3 435 607

Source : « Les allocataires de minima sociaux en 2004 »

DREES, *Etudes et résultats* n°447, novembre 2005

<http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er447/er447.pdf>

Tableau 2. Les montants des minimas sociaux

	Pour une personne seule...		Pour un couple...	
	célibataire	avec un ou plusieurs enfants	sans enfants	avec un ou plusieurs enfants
Allocation d'insertion (AI)	299,9	Idem	Idem	Idem
Revenu minimum d'insertion (RMI)	425,40	638,10 (1 enfant) 765,72 (2 enfants) 935,88 (3 enfants)	638,1	765,72 (1 enfant) 893,34 (2 enfants) 1.063,50 (3 enfants)
Allocation de solidarité spécifique (ASS)	425,83	Idem	Idem	Idem
Allocation veuvage	529,84	Idem	Idem	Idem
Allocation de parent isolé (API)	542,06 (femme enceinte)	722,75 (1 enfant) 903,44 (2 enfants) 1.084,13 (3 enfants)	-	-
Allocation supplémentaire d'invalidité	599,5	Idem	1075,42	Idem
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	599,5	Idem	Idem	Idem
Allocation supplémentaire vieillesse	599,5	-	1075,42	Idem
Allocation équivalent retraite (AER)	919	Idem	Idem	Idem

en euros au 1er janvier 2005

Source : *Minima sociaux : mieux concilier équité et reprise d'activité*

Sénat, rapport d'information n° 334 (2004-2005), <http://www.senat.fr/rap/r04-334/r04-3341.pdf>

Tableau 3. Distribution des postes non temps complet : salaire brut horaire

Ensemble	Toutes catégories	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Salaire brut horaire	12,76	27,23	15,57	10,03	11,62	9,41
D1	7,61	15,03	9,58	7,42	7,71	7,38
D2	8,16	18,18	11,31	7,88	8,53	7,70
D3	8,79	20,45	12,63	8,25	9,26	8,02
D4	9,52	22,58	13,82	8,68	9,96	8,45
Médiane	10,42	24,53	14,94	9,20	10,70	8,90
D6	11,63	26,77	16,08	9,85	11,52	9,33
D7	13,35	29,64	17,35	10,66	12,51	9,85
D8	15,82	33,84	18,89	11,79	13,98	10,62
D9	20,31	41,77	21,54	13,77	16,60	12,12
D9/D1	2,7	2,8	2,2	1,9	2,2	1,6

Lecture : En 2003, 10 % des salariés à temps complet du secteur privé et semi-public gagnent un salaire horaire brut inférieur à 7.61 euros, 20% inférieur à 8.16 euros.

Source : *Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2003*

Insee Résultats Société n°44, 2005, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/irsoc044.pdf

Tableau 4. Distribution des postes à temps complet : salaire annuel brut moyen

Ensemble	Toutes catégories	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés
Salaire annuel brut moyen	27 787	54 698	29 288	20 098	21 633	17 845
D1	15 189	29 826	18 842	14 147	15 420	12 771
D2	17 075	34 324	21 531	15 556	17 011	14 297
D3	18 808	38 077	23 569	16 640	18 285	15 281
D4	20 645	41 867	25 484	17 739	19 474	16 174
Médiane	22 685	46 104	27 475	18 925	20 671	17 063
D6	25 165	51 224	29 660	20 312	21 965	18 042
D7	28 595	57 852	32 145	21 969	23 481	19 211
D8	33 914	67 548	35 363	24 091	25 477	20 840
D9	44 559	85 654	40 914	27 379	28 854	23 681
D9/D1	2,9	2,9	2,2	1,9	1,9	1,9

Lecture : En 2003, 10 % des salariés à temps complet du secteur privé et semi-public gagnent un salaire brut annualisé inférieur à 15 189 euros, 20% inférieur à 17 075 euros.

Source : *Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2003*

Insee Résultats Société n°44, 2005, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/irsoc044.pdf