

Pour une libre épargne des salariés

Michel Husson, mars 2000¹

L'article de Patrick Artus et Thierry Sessin (*Le Monde de l'Economie* du 14 mars 2000) nous avertissant de l'urgence qu'il y aurait à mettre en place une épargne salariale est parfaitement révélatrice des contradictions qui parsèment ce genre de plaidoyer. Les salariés n'auraient-ils donc pas accès à l'épargne ? On finirait par le croire puisqu'ils semblent tenus à l'écart de toute possibilité de bénéficier d'un « enrichissement patrimonial ».

Pourtant, les salariés ont accès au livret A des Caisses d'épargne. Certes, la rémunération en a été baissée. Mais par qui, sinon par ceux-là mêmes qui promettent monts et merveilles de l'introduction du salariat en Bourse ? Plus sérieusement, ils disposent aussi de toute une gamme de « produits » assortis d'avantages divers, de plans d'épargne-retraite, de SICAV, de plans d'épargne-logement, etc. Chacun peut donc choisir ou non de se payer le frisson du jeu à la Bourse. Et, dans les grandes entreprises au moins, on dispose déjà de tout un arsenal (participation, intéressement, Plans d'Epargne d'Entreprise). C'est pourquoi près de la moitié du rapport Balligand-De Foucauld - dont Thierry Sessin a été le rapporteur - s'est préoccupé du lancinant problème de l'actionnariat salarié dans les PME. Il en ressort un projet assez étonnant de plan d'épargne interentreprises dont on imagine facilement l'incertaine viabilité, et dont on voit surtout l'absurdité, puisqu'il demande aux salariés d'être plus capitalistes que leurs patrons.

Il devrait sauter aux yeux que cette insistance va à l'encontre du libre choix des salariés quant à la gestion de leur épargne. De quel droit les contraindrait-on en effet à épargner sous une forme dont le principal avantage est de faire baisser les charges sociales de leurs employeurs ? Tout serait plus clair si on ne mélangeait pas les genres : aux patrons de verser des salaires, aux salariés d'épargner (quand ils le peuvent). Il revient ensuite à la finance de les séduire ou de les convaincre, bref de chercher à capter cette épargne dont, au demeurant, les entreprises n'ont pas vraiment besoin.

Mais il y a un autre moyen de comprendre ce projet fort peu libéral qui consiste à prélever l'épargne des salariés à la source, selon une logique de marché captif que l'on critique fermement dans d'autres domaines. C'est en effet une monnaie d'échange plausible contre le gel des salaires : j'abonde des fonds (sans charges sociales) ou je distribue des *stock options* pour bien « intéresser » mes salariés. Mais après ce don qu'il est difficile de refuser, vient le contre-don : maintenant que vous êtes associés à l'entreprise, vous êtes bien placés pour comprendre qu'il serait suicidaire d'augmenter vos salaires.

Cette assez grossière manoeuvre s'habille d'un sens des responsabilités : grâce à l'épargne salariale on évitera aux entreprises françaises, ou européennes, de tomber dans l'escarcelle des « investisseurs non européens ». Là encore, la plaisanterie n'est pas très bonne. Il faudrait en réalité une fantastique montée en charge de l'épargne salariale pour qu'elle joue un rôle qui soit autre chose qu'un bénévolat symbolique à vertu pédagogique. On se rappellera aussi que la France dispose d'une balance commerciale largement excédentaire ; cela veut dire qu'elle investit à l'étranger et, dans ce cas, pourquoi voudrait-elle interdire aux autres pays ce qu'elle trouve habile de faire pour son propre compte ? Comment, surtout, pourrait-on contraindre les gestionnaires de l'épargne salariale d'accorder une préférence communautaire qu'interdit de toute manière la logique libérale de la construction européenne ? Il fallait réfléchir à tout cela avant de privatiser à tour de bras. Et le comble serait d'inverser l'argumentation et de suggérer de nouvelles privatisations, afin d'alimenter

¹ Tribune pour *Le Monde de l'Economie* (non publiée).

des « fonds » rendus nécessaires par les privatisations antérieures ou par le dogme selon lequel les cotisations patronales sont intangibles.

Enfin, cette curieuse obstination à vouloir attacher les salariés à leurs entreprises tout en prétendant que cela n'a rien à voir avec la retraite ne tient pas la route très longtemps. Comment soutenir sérieusement que des plans d'épargne à long terme (15 ans) dont les plus-values en capital seraient défiscalisées (complètement !?) ne se transformeraient, moyennant de minimes et progressifs glissements, en ces fonds de pension dont personne, en principe, ne veut plus.

Ne manque qu'un seul argument, qui est la possibilité d'orienter l'épargne salariale vers des utilisations ciblées, à savoir des projets d'investissement socialement et écologiquement utiles, voire éthiques. Cette terminologie, soit dit en passant, en dit long sur l'estime dans laquelle on tient la logique du profit privé, dont les projets seraient donc inutiles. Mais ce dernier recours n'est pas convoqué ici, sans doute parce que Patrick Artus travaille à la Caisse des Dépôts et Consignations. Ce réseau de collecte était en principe affecté justement à des investissements utiles comme le logement social, mais il a été progressivement vidé de son contenu et en partie privatisé. Comme une partie des recettes correspondantes ont servies à abonder le fameux fonds de réserve, il paraît difficile de soutenir que ce que l'on a soigneusement défait à la CDC pourrait être refait, en mieux, grâce à des fonds d'entreprise.

Il y a enfin un point décisif sur lequel Patrick Artus ne fait pas preuve de la même cohérence. Dans le flux abondant de ses notes de conjoncture, un thème récurrent apparaît depuis plusieurs mois : plus dure sera la chute ! Autrement dit, l'exubérance patrimoniale, dont il voudrait tant que les salariés puissent profiter, s'est transformée en une véritable démente. La question n'est plus de savoir si les marchés financiers vont se retourner, mais quand. Et plus la fuite en avant continue, plus la « correction » devra être sévère. Pour reprendre une forte formule d'Alan Greenspan, dans son discours du 13 février dernier : « si une tendance ne peut se poursuivre, elle devra s'arrêter » (*If a trend cannot continue, it will stop*). Dans ces conditions, est-ce bien le moment de lier une partie de la rémunération salariale au destin incertain des *start up* ?

Michel Husson est économiste et membre de la fondation Copernic.