

# Baisse des charges et créations d'emplois

Michel Husson, chargé d'études à l'IRES

Dans son discours de politique générale du 3 juillet dernier<sup>1</sup>, le Premier Ministre a indiqué que « les baisses de charges constituent la clé de voûte de notre stratégie. Ce n'est pas de l'idéologie, mais tout simplement "ça marche", ça crée des emplois. Et c'est pour ça qu'il faut le faire. On n'a pas trouvé ça dans un petit livre rouge, dans un petit livre bleu. On a trouvé ça dans les résultats de l'Insee. C'est là où il y a de la création d'emplois ; c'est pour ça qu'il faut alléger les charges. » Cette présentation renvoie à un débat qui est loin d'être tranché, et l'étude de l'Insee évoquée a fait l'objet d'une vive polémique entre les experts du domaine. Si la théorie néo-classique postule un lien direct et puissant entre le coût du travail et l'emploi, la vérification empirique d'une telle liaison est beaucoup plus fragile qu'on pourrait le penser. C'est pourquoi l'évaluation des politiques menées depuis une vingtaine d'années est si difficile : ces politiques ont tendu à abaisser le coût relatif du travail, notamment pour les bas niveaux de qualification, mais leur impact sur l'emploi est difficile à quantifier, et le bilan relativement incertain.

Cette incertitude est accrue par l'observation de la période récente. Entre 1997 et 2001, l'emploi a enregistré un véritable bond en avant, dans un contexte particulier qui combine la reprise de la croissance, la pérennisation des baisses de charges, mais aussi une politique volontariste de réduction du temps de travail. Il est donc crucial de bien démêler l'impact relatif de ces différents facteurs sur des créations d'emplois qui constituent un record absolu dans l'histoire économique de la France. C'est l'enjeu d'un débat passionnant et passionné, qui reste ouvert et comporte des implications directes sur les politiques d'emploi.

## Des faits qui résistent à la théorie

L'idée que la baisse du coût du travail doit permettre de créer des emplois est un principe de base de la théorie néo-classique, mais son calibrage empirique reste problématique. D'un point de vue théorique, il faut distinguer deux canaux par lesquels transite cet effet, celui de la substitution et celui de la compétitivité. Le premier consiste à dire qu'une baisse du coût du travail rend celui-ci plus attractif par rapport aux autres facteurs de production, et notamment le capital. Pour obtenir le même niveau de production, on emploiera donc plutôt plus de travail, dès lors que son prix relatif baisse. On peut détailler ce mécanisme en distinguant par exemple travail qualifié et travail non qualifié. En baissant le coût relatif de ce dernier, on peut, pour les mêmes raisons encourager son utilisation à partir de mesures ciblées. L'effet de compétitivité met en œuvre une autre chaîne causale : la baisse du coût du travail permet une baisse des prix et une augmentation de la quantité vendue, donc de l'emploi.

Si on pouvait se limiter à cette présentation, la seule question ouverte serait celle de l'intensité des effets favorables de la baisse du coût salarial sur l'emploi. Or, il existe en toute généralité une incertitude quant au sens même de l'effet, dans la mesure où toute baisse du coût salarial implique en même temps une réduction de la demande défavorable à l'emploi. Dès lors, la résultante des effets est ambiguë et complexe. C'est ce qu'on risque d'oublier si on généralise abusivement les effets bénéfiques partiels : qu'une entreprise (ou un pays) réussisse de manière isolée à baisser ses coûts de production par rapport à ceux de ses concurrents, alors il n'est pas contestable qu'elle va gagner des parts de marché et créer des emplois. Mais si ce sont toutes les entreprises (ou tous les pays d'une zone) qui baissent leurs salaires, il devient plus hasardeux de prévoir des gains d'emploi pour chacune d'elles.

Même l'effet de substitution est sujet à caution. Si l'utilisation des procédés de production est la condition d'une bonne « compétitivité-hors-prix » reposant sur la qualité des produits, alors les entreprises se montreront insensibles à une baisse du salaire et consacreront cette réduction de

---

<sup>1</sup> <<http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=34601&d=1>>

charges à moderniser leurs équipements plutôt qu'à revenir à des combinaisons productives plus intensives en travail.

Pour toutes ces raisons, le débat économétrique sur l'effet des baisses de charges prend un tour particulier, caractérisé par l'incertitude sur les résultats. Il faut noter que c'est une spécificité de ce domaine : il n'existe par exemple aucune discussion quant aux effets des prix sur le commerce extérieur. Si les prix des produits français augmentent par rapport à ceux des concurrents, la France va perdre des parts de marché, et il n'est aucun économiste pour contester cette relation. Elle est très facile à mettre en évidence à partir de données statistiques courantes. Or, il en va tout autrement en ce qui concerne le lien entre salaire et emploi. Aucun des grands modèles macro-économiques de l'économie française n'identifie un tel effet dans l'équation où est déterminée la demande de travail.

Dans le champ de la théorie, la recherche s'est du coup déplacée vers des outils permettant de mesurer d'une manière différente cette fameuse « élasticité » de l'emploi au salaire. Au lieu de travailler sur des séries temporelles agrégées, on analyse des données de panels, autrement dit sur de gros échantillons d'entreprises dont on observe le comportement. Ce type d'études a permis de faire apparaître un consensus partiel, selon lequel le coefficient plausible serait de l'ordre de 0,6. Autrement dit, une baisse de 1 % du coût salarial susciterait une augmentation de 0,6 % des effectifs.

## **Vingt ans de baisse des charges**

La politique de baisse du coût du travail est menée depuis une vingtaine d'années. Elle a suivi trois grandes étapes. La première est celle du tournant macro-économique opéré en 1982-1983, qui vise à désindexer la progression du salaire direct de celle de la productivité du travail. Cela revient à remettre en cause la règle salariale qui prévalait jusque là et prenait comme norme la stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée. La nouvelle norme est une norme de maintien du salaire réel, ou en tout cas sa progression inférieure à la productivité du travail, ce qui conduit à une baisse, facilement repérable, de la part salariale. On peut interpréter cette tendance comme une baisse du coût salarial réel par unité produite, qui s'interrompt seulement durant de brefs épisodes de reprise.

Dans un second temps, entre 1986 et 1992, on assiste à la mise en place de politiques ciblées prenant la forme d'emplois aidés. Comme leur nom l'indique, ils ont pour point commun d'être assortis d'aides publiques sous forme de baisses de charges. Les emplois ainsi créés correspondent à des statuts spécifiques qui visent certaines catégories, notamment les femmes à temps partiel, les jeunes, les vieux ou les non qualifiés. Cet ensemble complexe, construit par sédimentation, rassemble aujourd'hui de nombreux dispositifs. On peut évaluer à 6 milliards d'euros l'ensemble de ces aides, dont les principales sont les suivantes :

- les aides au titre de l'apprentissage et de contrats en alternance (contrat de qualification essentiellement) représentent 2,2 milliards d'euros en 2000. Elles s'accompagnent de la possibilité pour les employeurs de rémunérer les jeunes en-dessous du SMIC.
- le contrat initiative emploi (CIE) comporte des aides au titre de l'embauche des chômeurs de longue durée ; il représentait un peu plus d'un milliard d'euros en 2000.
- les zones franches urbaines procurent aux entreprises une double exonération, de cotisations sociales et d'impôts sur les bénéfices. Le coût total des mesures géographiques a été en 2000 de l'ordre de 0,5 milliard d'euros.
- l'abattement pour l'emploi à temps partiel subventionne les entreprises qui emploient des personnes à temps partiel a été créé en 1992, puis supprimé par la seconde loi Aubry sur la réduction du temps de travail. Il continue de s'appliquer aux salariés déjà employés, pour une enveloppe d'environ 0,5 milliard d'euros en 2000.
- l'aide à l'embauche d'un premier salarié s'étend à toute personne embauchée. Cette exonération de cotisations sociales représente 0,4 milliard d'euros.

Dans un troisième temps, à partir de 1993, on assiste à la généralisation des exonérations générales de charge visant les bas salaires. Les cotisations patronales d'allocations familiales sont supprimées au 1er juillet 1993, pour les salaires inférieurs ou égaux à 1,1 fois le SMIC (soit 5,4 points de cotisations) et réduites de moitié pour les salaires entre 1,1 fois et 1,2 fois le SMIC (soit 2,7 points de cotisations). La mesure équivaut à une baisse du coût du travail de près de 4 % au niveau du Smic et concerne plus de 3 millions de salariés. Cette politique sera approfondie au fil des ans. Ainsi, à compter du 1er janvier 1995, les seuils sont relevés à 1,2 Smic et 1,3 Smic respectivement pour l'exonération complète et l'exonération partielle. À partir du 1er septembre 1995, les employeurs disposent également d'une réduction dégressive des cotisations patronales d'assurance maladie, laquelle est totale au niveau du Smic et nulle au niveau de 1,2 fois le Smic. Le 1er octobre 1996, les deux mesures fusionnent en une ristourne unique dégressive pour les salaires mensuels inférieurs à 1,33 fois le Smic. Cette montée en charge des allègements a eu pour conséquence de faire baisser sensiblement les taux de cotisations sociales employeurs au niveau du Smic, de 40 % au début des années 90 à 22 % à partir de 1996.

La gauche revient au pouvoir à l'occasion des élections législatives anticipées de 1997. Elle ne remet pas en cause les exonérations de charge, sinon en abaissant le seuil de 1,33 à 1,3 Smic à compter du 1er janvier 1998. Le nouveau gouvernement va surtout se distinguer par la mise en œuvre d'une réduction du temps de travail assorties d'aides publiques. Les mesures inscrites dans les lois Aubry vont renforcer les mesures générales qu'elles contribuent à pérenniser. Une baisse dégressive des cotisations concerne désormais les emplois jusqu'à 1,8 Smic mensuel, seuil au-delà duquel la baisse devient forfaitaire. En 2001, le montant des exonérations générales peut être évalué à environ 13,5 milliards d'euros.

## **Les incertitudes de l'évaluation**

Ce rapide bilan montre que les politiques menées ont conduit à une baisse significative du coût du travail. Les difficultés d'évaluation de ces politiques sont cependant considérables. On a vu qu'une incertitude économétrique particulière conduit à un calibrage difficile. A cette difficulté s'en ajoutent deux autres. L'absence d'effets significatifs dans les modèles macro-économiques conduit à utiliser d'autres instruments, qui risquent de ne produire qu'une analyse partielle. En particulier, l'effet direct sur le comportement d'embauches des entreprises doit être mis en regard de l'effet sur l'emploi qui passe par la demande. Quand on baisse les charges sociales, il faut aussi dire comment cette baisse est financée, par baisse des prestations, augmentation des cotisations ou par un déficit accru des déficits publics. Une approche trop partielle peut également soulever le problème d'une « détermination inverse » : si le coût du travail influe sur la combinaison productive et donc sur la productivité du travail, celle-ci exerce un effet en retour sur le salaire réel<sup>2</sup>.

Enfin, en matière de politiques visant une population spécifique, il faut prendre en compte de possibles effets d'aubaine. Si les avantages conférés à telle catégorie d'emploi en font augmenter les effectifs, s'agit-il d'une progression absolue ou d'un simple transfert entre différentes catégories d'emplois ? Selon les estimations du Ministère de l'Emploi, l'embauche aurait eu lieu quand même dans 80 % des cas.

## **Des évaluations *ex ante* à l'étude de l'Insee**

Toutes ces difficultés expliquent pourquoi on ne dispose que d'évaluations *ex ante*. Celles-ci ne sont pas établies à partir d'un repérage direct, mais proviennent d'un calibrage obtenu à partir d'estimations a priori de la sensibilité de l'emploi à son coût. Ces évaluations conduisent à un relatif consensus. Le Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts avait avancé une évaluation prudente des premières mesures<sup>3</sup> : l'effet de 10 milliards de francs d'allègements de

<sup>2</sup> C'est en effet la progression de la productivité du travail qui permet, toutes choses égales, celle du salaire réel.

<sup>3</sup> CSERC, *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires*, La documentation Française, 1996.

charges se situait dans une fourchette allant de 50 000 à 70 000 emplois créés ou préservés. Dans un exercice sur longue période, la Dares retenait quant à elle le centre de cette fourchette<sup>4</sup>.

L'étude à laquelle ont fait référence aussi bien Jacques Chirac que Jean-Pierre Raffarin a été publiée le 8 mars par l'Insee dans sa revue *Economie et statistique*<sup>5</sup>. Selon ses auteurs, ce sont 460 000 emplois, qui auraient été créés ou sauvegardés entre 1994 et 1997 par les baisses de charges intervenues sur cette période. Cette estimation dépasse largement tous les travaux d'évaluation précédemment cités. Sur la base du consensus existant, les 30 milliards de francs d'allègements nouveaux mis en place entre 1994 et 1997 équivalent à un impact potentiel de 180 000 créations d'emplois au lieu des 460 000 annoncés. L'écart est d'autant plus grand que la première évaluation est à un horizon de 5 à 10 ans, tandis que la seconde correspond à un effet quasi-instantané. A court terme, les deux évaluations se situent donc dans un rapport de 1 à 5<sup>6</sup>.

L'étude en question a ouvert une polémique entre experts<sup>7</sup> qui a conduit à mettre en lumière un certain nombre de questions posées par ses résultats et sa méthode. La première difficulté résulte de l'extension à l'ensemble de l'économie de résultats portant sur le comportement comparé d'entreprises individuelles. Personne ne conteste qu'une entreprise va gagner ou perdre des parts de marché selon que son prix baisse ou augmente par rapport à celui de ses concurrents. On peut mesurer cet impact, dont l'évaluation ne pose pas de problèmes de méthode. Il en va tout autrement si on cherche à en inférer qu'une baisse du prix de toutes les entreprises va conduire à une augmentation du PIB dans la même proportion. La croissance du PIB est en effet commandée par d'autres variables que les prix relatifs.

Paradoxalement, l'étude de l'Insee ne fait pas apparaître d'effet direct des baisses de charges sur l'emploi. En effet, la baisse du coût salarial exerce un effet de même ampleur sur le volume de valeur ajoutée et sur l'emploi, de telle sorte que la productivité du travail reste à peu près inchangée. Les créations d'emplois identifiées ne passent donc pas principalement par un enrichissement de la croissance en emplois mais par « le développement des débouchés liés aux baisses de prix, elles-mêmes permises par la réduction des coûts de production ». La taille démesurée des effets obtenus rend peu plausible cette évaluation : en l'absence de baisse de charges, l'emploi aurait reculé de 100 000 personnes entre 1994 et 1997, en raison d'une moindre progression du PIB. Tout se passe donc comme si les baisses de salaires étaient le moteur unique de la croissance, et comme si le rôle de la demande pouvait être négligé. Les créations d'emplois de la période 1997-2001 sont impossibles à comprendre avec une telle grille de lecture.

L'une des bizarreries de cette étude est de travailler sur un échantillon d'entreprises qui ne créent pratiquement pas d'emplois sur la période, de telle sorte que les emplois effectivement créés l'ont été à peu près entièrement en dehors de l'échantillon utilisé pour mesurer l'impact des baisses de charges. Par ailleurs, l'effet initial des baisses de charges est assez faible : calculé sur l'ensemble de l'échantillon, il conduit à une réduction du coût moyen du travail de 1,68 %. Mais les estimations conduisent à une amplification considérable de cette baisse initiale, qui est multipliée au moins par trois. C'est d'autant plus surprenant que deux hausses du Smic sont venues augmenter le coût du travail sur la période.

Ce phénomène n'est pas expliqué sinon par des effets de substitution entre travail qualifié et travail non qualifié. Certes, la part des non qualifiés, qui est d'environ 25 % dans l'emploi total passe à près de 50 % dans les emplois créés, mais ce déplacement ne permet absolument pas de comprendre une baisse aussi considérable du coût moyen du travail.

La période étudiée est marquée par une forte croissance du temps partiel, qui passe de 14,8 à 16,8 % de l'emploi total entre 1994 et 1997. Si on raisonne en équivalent temps plein,

---

<sup>4</sup> DARES, *La Politique de l'emploi*, La Découverte, collection « Repères », 1997.

<sup>5</sup> Bruno Crépon et Rozenn Desplatz, « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Economie et statistique* n°348, 2001-8.  
<[http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ES348A1.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES348A1.pdf)>

<sup>6</sup> Gilbert Cette et Alain Gubian, « Le mauvais calcul de l'Insee », *Les Echos*, 3 avril 2002.

<sup>7</sup> Les pièces de ce dossier se trouvent sur le site « Marchandise » à l'adresse suivante : <<http://ecocritique.free.fr>>

l'augmentation du nombre d'emplois n'est plus de 360 000, mais de 174 000. Ainsi, plus de la moitié de la progression de l'emploi correspond à la montée du temps partiel, ce qui est considérable. Or, l'étude n'en dit pas un mot.

Finalement, l'étude ne permet pas de comprendre pourquoi un effet tellement massif sur données individuelles d'entreprises (1 % de baisse du coût salarial créerait 1,85 % d'emplois supplémentaires) s'évapore littéralement quand on cherche à le repérer à l'aide de l'économétrie sur des séries temporelles agrégées.

### **La promotion de l'emploi non qualifié**

A côté des effets globaux sur l'emploi, les politiques de baisses des charges visent un autre objectif, celui de favoriser le développement relatif de l'emploi non qualifié, particulièrement frappé par la montée du chômage. On a vu qu'il était difficile dans le cas français de mettre en lumière une sensibilité de la substitution du capital au travail en fonction du coût relatif des facteurs. Plusieurs travaux récents ont enrichi le modèle en distinguant deux catégories de travail. On voit alors apparaître une substitution nette entre capital et travail peu qualifié, une substitution plus faible entre capital et travail qualifié (voire une complémentarité) et une substitution entre catégories de main-d'œuvre. Plutôt que de jouer sur l'emploi total, la baisse du coût relatif du travail peu qualifié aurait donc des effets plus assurés et plus forts sur la part du travail peu qualifié.

Un même niveau d'allègement de charges représente une proportion beaucoup plus forte du coût du travail au voisinage des bas salaires et c'est pourquoi toutes les baisses de charges ont un effet différentiel sur les catégories de main-d'œuvre. Ainsi 10 milliards de francs affectés aux emplois rémunérés à moins de 1,3 SMIC représentent une baisse du coût du travail de 2 % en moyenne pour ces emplois, mais une baisse de seulement 0,4 % si elle concernait l'ensemble des salariés. Ce biais se retrouve dans l'évolution constatée : alors que le coût salarial d'un emploi non qualifié représentait en moyenne 60 % du coût d'un emploi qualifié en 1984, cette proportion était tombée à 52 % en 1997<sup>8</sup>.

Plusieurs observateurs ont relevé que la part des emplois non qualifiés, qui baissait régulièrement depuis le début des années 80, se stabilise au milieu des années 90. La simultanéité suffit-elle à imputer cette inflexion aux mesures de baisses des charges ? Aucune étude ne l'établit, et il existe une autre manière d'expliquer les structures d'emploi qui renvoient aux transformations autonomes des processus productifs et à la composition sectorielle de la demande finale : selon cette conception, « le déclin de la part des salariés faiblement diplômés dans l'emploi s'explique en France en premier lieu par le manque de dynamisme de la demande domestique s'adressant aux secteurs d'activité où ils sont proportionnellement nombreux »<sup>9</sup>. Ce facteur expliquerait environ les deux tiers de la baisse observée entre 1970 et 1993.

### **La concurrence des 35 heures**

Entre juin 1997 et décembre 2001, le nombre d'emplois salariés (hors agriculture et fonction publique) a augmenté de 1,75 millions. Dans le même temps, la durée hebdomadaire du travail est passé de 38,89 à 36,05 heures. Ce record historique en matière de création d'emplois conduit à un nouveau conflit d'interprétation portant sur l'enrichissement du contenu de la croissance en emplois. Pour expliquer ce phénomène, on dispose en effet de deux schémas concurrents qui renvoient alternativement aux baisses de charges ou à la réduction du temps de travail. C'est

---

<sup>8</sup> Alain Gubian et Sophie Ponthieux « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », DARES, *Premières informations et premières synthèses*, n°51.1, décembre 2000.

<<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1314/integral/2000.12-51.1.pdf>>

<sup>9</sup> Dominique Goux et Eric Maurin, « Le déclin de la demande de travail non qualifié », *Revue économique*, vol.48, n°5, septembre 1997.

sans doute le rapport Pisani-Ferry<sup>10</sup> qui a le premier posé la question en ces termes. Sur la base d'une comparaison entre la reprise récente et celle de la fin des années quatre-vingt, il montrait que ni les évaluations *ex ante* des baisses de charges, ni les évaluations directes des créations d'emplois liées au passage aux 35 heures, ne suffisaient à rendre compte du surcroît d'emplois.

Parmi les avocats de la première thèse, certains vont jusqu'à nier toute contribution de la réduction du temps de travail à la création d'emplois<sup>11</sup>. Le principal argument avancé a trait au coût du travail. La réduction du temps de travail ne serait pas un bon instrument de création d'emplois, justement parce qu'elle tend à faire augmenter le coût du travail et vient peser ainsi sur la compétitivité des entreprises. Les pertes de parts de marché qui en résultent font perdre tout ou partie des emplois créés par la baisse du temps de travail et, dans certains cas de figure, on pourrait même aboutir à un recul de l'emploi. Les experts du patronat ne vont pas jusque là, mais ils s'efforcent de montrer que les 35 heures ont été sans effet sur l'emploi. Cette démonstration se heurte cependant à une contradiction logique que l'on peut résumer ainsi. Il n'est pas possible d'affirmer à la fois que le coût salarial a augmenté (ce qui expliquerait que la réduction du temps de travail ne crée pas d'emplois) et qu'il a baissé, cette baisse devenant alors la source des créations d'emplois constatées. La situation est d'autant plus compliquée que les modalités du passage aux 35 heures ont effectivement permis de neutraliser ses effets sur le coût du travail.

Les partisans de la réduction du temps de travail adoptent quant à eux une position relativement défensive. Dans leur esprit, le passage aux 35 heures avait pour principale finalité de créer des emplois : travailler moins pour travailler tous. Dans l'absolu, ce raisonnement pouvait conduire à une règle de trois simple : 10 % de baisse du temps de travail, c'est 10 % d'emplois en plus. Sur les 15 millions de salariés du privé, on pouvait donc table sur 1,5 millions de nouveaux emplois. Compte tenu du fait qu'une partie des créations d'emplois constatées est attribuable à la croissance, on semble donc loin de cette prévision optimiste.

On peut cependant montrer que la réduction du temps de travail a fonctionné comme prévu, à condition de prendre en compte ses modalités, sur deux points importants. D'abord, tous les salariés n'ont pas été encore concernés par le passage aux 35 heures, et la baisse moyenne du temps de travail est donc inférieure aux 10 % qui correspondraient à leur généralisation. Cela réduit d'environ un tiers le potentiel en emplois de la mesure. Ensuite, beaucoup d'entreprises ont profité des 35 heures pour procéder à des réorganisations : annualisation, flexibilité, définition plus restrictive de la durée du travail pour les pauses, le temps d'habillage, etc. Tous ces procédés ont pour résultat une intensification du travail qui peut se mesurer par une très nette augmentation de la productivité horaire du travail. Entre la création d'emplois et les gains de productivité, on a en gros coupé la poire en deux, ce qui fait que les créations d'emplois n'ont pas été proportionnelles à la baisse du temps de travail. Au total, le bilan conduit à ventiler les 1,5 millions de nouveaux emplois potentiels en trois tiers. 500 000 emplois correspondent aux entreprises non encore concernées par les 35 heures, 500 000 emplois ont été « éponnés » par l'intensification du travail, et 500 000 ont été créés grâce à la réduction du temps de travail. L'approche économétrique permet de valider ce résultat<sup>12</sup>.

Le débat est donc largement ouvert quant à la contribution respective des baisses de charges, de la réduction du temps de travail et du dynamisme de la demande, aux excellentes performances de l'emploi enregistrées de 1997 à 2001. Les récentes annonces du gouvernement Raffarin illustrent en tout cas la volonté de traiter les trois dossiers de manière articulée. La diversité des Smic, liée à la réduction échelonnée du temps de travail, devrait être résorbée par le haut, en même temps que les 35 heures devraient être assouplies par la mise à disposition d'un volant d'heures supplémentaires moins coûteuses. Les aides à l'emploi accordées sous forme de

---

<sup>10</sup> Jean Pisani-Ferry, *Plein emploi*, rapport du Conseil d'Analyse Economique, La documentation Française, 2000. <<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/BRP/014000051/0000.pdf>>

<sup>11</sup> « Evolution de l'emploi et du chômage dans l'Union Européenne et insignifiance de l'effet 35 heures en France », UIMM, *Actualité* n°216, mai 2002.

<sup>12</sup> Michel Husson, « Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation », *La Revue de l'IRES* n°38 - 2002/1 <<http://www.ires-fr.org/files/publicat/revue/r38/r383.pdf>>

baisses des charges devraient passer de 15 à 21 milliards d'euros d'ici à 2006, et s'étendre à une plus large fraction du salariat, jusqu'à 1,7 fois le Smic. Enfin, elles seraient explicitement déconnectées du passage aux 35 heures. Il est évidemment trop tôt pour dire si une telle politique trouvera son point de cohérence en apparaissant comme suffisamment consensuelle, et surtout si son postulat d'un lien solide et direct entre créations d'emplois et baisses de charges se trouvera ou non confirmé. En tout cas, sa mise en œuvre dans une conjoncture moins favorable permettra de mieux évaluer cette question fondamentale.