

Les bonnes raisons existent pour augmenter les salaires



Augmenter les salaires serait une mesure juste et socialement urgente. Mais elle implique une coordination au niveau européen et une rupture avec l'actuelle répartition des revenus qui fait la part belle aux actionnaires.

PAR MICHEL HUSSON, ÉCONOMISTE, MEMBRE DE LA FONDATION COPERNIC ET DU CONSEIL SCIENTIFIQUE D'ATTAC.

Augmenter les salaires améliorerait le niveau de vie des salariés, et relancerait la consommation, donc l'activité économique, donc l'emploi. Ce raisonnement a des fondements théoriques solides et la situation actuelle fournit un contre-exemple concret puisque l'austérité budgétaire et salariale plonge l'Europe dans la récession. Mais peut-être vaut-elle la peine d'examiner les objections avancées par les tenants de la « rigueur ».

La première est que les entreprises ont besoin de rétablir leurs profits pour pouvoir investir à nouveau et donc créer des emplois. Le taux de marge a certes baissé avec la crise, mais beaucoup moins si l'on tient compte des dividendes versés par les entreprises qui ont, eux, retrouvé leurs niveaux très élevés d'avant la crise : ils représentent aujourd'hui 13 % de la masse salariale, soit l'équivalent de près de 3 millions d'emplois. Ensuite, on ne fait pas boire un âne qui n'a pas soif : l'investissement n'a aucune raison de redémarrer si les carnets de commandes sont à peu près vides.

Une autre série d'objections concerne la mondialisation. On nous dit : « Si vous augmentez les salaires,

vous dégradez la compétitivité des entreprises françaises, qui perdront des marchés et donc supprimeront des emplois ou les délocaliseront. » Mais il suffit de raisonner à l'échelle européenne pour voir l'absurdité de cet argument : dans la course à la compétitivité, tous les pays ne peuvent gagner les uns contre les autres, parce que leurs principaux clients sont leurs voisins. C'est d'ailleurs l'une des causes essentielles de la récession européenne.

On objecte aussi que l'augmentation des salaires conduirait à une augmentation des importations plutôt qu'à une relance de la production domestique. Mais, là encore, la vali-

dité de cet argument disparaît en grande partie si l'on imagine une relance salariale coordonnée entre les pays européens. Restent évidemment les échanges avec le reste du monde (autres pays développés et

« Les dividendes ont retrouvé leur niveau très élevé d'avant la crise. » Autrement dit, les entreprises n'ont pas à se refaire sur les salaires.

émergents). Il faut cependant savoir que le commerce international de l'Europe est globalement équilibré et que la variable clé n'est pas le « coût salarial », mais le taux de change. Or, on ne peut compenser les

considérables fluctuations du taux de change de l'euro par une baisse des salaires : ce que l'on gagnerait en compétitivité vis-à-vis du reste du monde serait largement compensé par la récession interne.

Cette rapide discussion permet de pointer les obstacles à une politique de relance salariale qui serait pourtant socialement juste et économiquement efficace. Le premier obstacle porte sur la répartition des revenus. Une politique alternative doit traiter cette question parce que c'est le moyen de dégager des marges

de manœuvre en opérant un transfert des dividendes vers les salaires. Il faut annuler en effet le contre-transfert opéré au profit des ac-

tionnaires depuis au moins quinze ans et qui est la cause de l'incrustation du chômage et, en fin de compte, de la récession. Le deuxième obstacle est la généralisation de l'austérité en Europe : toute relance salariale a besoin d'être coordonnée au niveau européen pour assurer sa viabilité économique.

Il faut aussi examiner les raisons profondes de la dégradation des conditions de vie des salariés qui ne peuvent être réglées seulement par des hausses de salaires. L'une des principales est le logement. Plutôt qu'une course sans fin entre le salaire et les loyers ou le prix des logements, la solution de fond passe par une politique de contrôle des loyers et de lutte contre la pénurie de logements. Un autre facteur est la perte de substance des services publics et de la protection sociale. Leur revalorisation permettrait d'améliorer la condition salariale de manière complémentaire à l'augmentation des salaires directs.

L'augmentation des salaires serait donc une mesure juste répondant à des besoins urgents. Mais sa mise en œuvre suppose une nette rupture avec le cours du capitalisme qui protège les actionnaires et organise sciemment la concurrence entre salariés à l'échelle européenne, voire mondiale. ★

La logique capitaliste : « moins le travail est cher, plus on est compétitif » aboutit à appauvrir les consommateurs potentiels.



16% DE BAS SALAIRES

Selon une étude du ministère du Travail, 16 % des salariés, soit 3,6 millions de personnes, touchent de bas salaires. Soit moins que les deux tiers du salaire médian, ce qui correspond environ à un salaire au SMIC à temps plein (1 430,22 euros brut par mois, 1 120,43 euros net). 75 % de ces salariés pauvres sont à temps partiel, et ce sont à 75 % des femmes.