

Emploi ou salaires ?

L'alternative emploi ou salaires n'est pas seulement socialement inacceptable, elle est absurde et inefficace économiquement.

Explication de Michel Husson, économiste, membre des Économistes atterrés.

L'idée qu'un « coût du travail » trop élevé serait un obstacle à l'emploi est, depuis longtemps, un dogme de l'économie dominante. Les supposés experts sur le Smic nous expliquent ainsi, chaque année, qu'un coup de pouce aurait des effets négatifs sur l'emploi. Pour le patronat, il faudrait geler ou baisser le « coût du travail » afin de garantir la compétitivité qui seule permettra d'embaucher en gagnant ou en préservant des parts de marché. Depuis plusieurs décennies, les gouvernements s'emploient à mettre en œuvre des politiques de baisse de ce qu'ils appellent des « charges ».

Pourtant les études ne corroborent pas ce dogme. Elles sont nombreuses à montrer que les effets attendus sur l'emploi ne sont pas au rendez-vous. La raison essentielle est que l'emploi dépend surtout du niveau d'activité, dont la demande salariale est une composante majeure. La validité du dogme peut aussi être discutée sur un point essentiel : il tient les dividendes versés aux actionnaires comme un droit prioritaire, de sorte que la « modération » salariale ne donne pas de coup de fouet à l'investissement.

Ce débat traditionnel va se poser en des termes différents et renforcés dans la situation de crise. L'une des caractéristiques inédites de cette crise réside dans la mesure, exceptionnelle, de prise en charge par le budget de l'État d'une fraction significative de la masse salariale des entreprises. Cette particularité vient s'ajouter aux effets habituels de toute récession, à savoir une chute de l'activité et de la rentabilité. Dans ces conditions, la préoccupation première des entreprises – celles en tout cas qui ne feront pas faillite – va être de rétablir leur rentabilité. Pour ce faire, elles peuvent jouer sur trois paramètres : réduire l'emploi, baisser les salaires ou augmenter la durée du travail.

Quand l'emploi finira d'hiberner

Sur chacun de ces points, les sempiternels arguments vont être mobilisés, mais en référence aux circonstances exceptionnelles. La nouveauté, encore une fois, est qu'avec le chômage partiel, une partie de l'emploi a été mise « en hibernation ». Cette expression, empruntée au Conseil national de la productivité, est bien trouvée car elle pose la question du réveil, après l'hibernation. La question clé est ici celle de la prise en charge par l'État, qui est destinée à se réduire à mesure qu'on sortira de la crise sanitaire et que l'activité « normale » reprendra. On voit bien alors ce que sera le discours

patronal : il faut remettre les compteurs à zéro en se débarrassant des effectifs excédentaires pour repartir sur de nouvelles bases, car c'est la condition de survie de l'entreprise. Dans certains secteurs, cet objectif se combinera avec le projet d'améliorer la productivité en étendant l'automatisation définie au sens large (robotisation, plateformes, télétravail, etc.) ou en modifiant les chaînes d'approvisionnement et les structures organisationnelles. Il suffit d'ailleurs d'évoquer le triplement des plans de sauvegarde de l'emploi (Pse) en 2020, très souvent de la part d'entreprises faiblement impactées par la crise, pour voir que le mouvement est déjà engagé. Pour les grands groupes, les effectifs français « redeviennent la principale variable d'ajustement » comme le montre une enquête de l'Euroconsulting Group, citée dans le quotidien *Les Échos* du 12 janvier.

L'autre levier est la durée du travail. L'argument prévisible sera de dire que ce n'est plus le moment de se tourner les pouces et que le redressement de l'entreprise dépend d'une course de vitesse avec les concurrents. Cette idée simple selon laquelle il faut rattraper le temps (de travail) perdu pendant la crise sanitaire, a été développée dès mai 2020 par l'Institut Montaigne, qui insistait sur la « nécessaire augmentation de la durée moyenne du travail ». Cette note, émanant du principal think tank du patronat, est révélatrice. Elle contenait un catalogue de mesures visant à détricoter la législation sur le temps de travail : « déroger au temps de repos de onze heures minimum par jour [...], donner des incitations nouvelles à l'accroissement du temps de travail », etc. et tout cela, si possible « au niveau de l'entreprise ». Et les fonctionnaires, notamment les enseignants, n'étaient pas oubliés : il faudra bien « rattraper les semaines de retard scolaire ».

L'une des particularités de cette crise est, en outre, sa très grande hétérogénéité. Cela implique que le redémarrage ne pourra se faire que dans le désordre, et que les formes d'ajustement seront elles aussi différenciées. Dstructions d'emploi et faillites, plans sociaux, dispositifs de prétraitements, allongement et flexibilisation du temps de travail, extension des plateformes et du travail le dimanche, tout va être mis en œuvre. Le chantage à l'emploi va se renforcer, avec des accords d'entreprises – rendus possibles par les réformes du droit du travail – proposant un échange entre maintien de l'emploi et concessions sur le salaire ou la durée du travail. Mais s'il est rationnel pour une entreprise donnée de réduire la masse sala-



IAN SCHMIDT-WHITLEY/IMAXPPP

riale pour redresser le profit, l'addition de telles pratiques ne l'est pas. C'est l'éternelle contradiction du capitalisme qui, pour fonctionner, a besoin à la fois de profit et de débouchés. En règle générale, ce qui améliore le profit a pour effet de réduire les débouchés, et c'est encore plus vrai dans le cas de cette crise qui a rompu la correspondance entre l'offre et la demande. La volonté de rétablir le profit, éventuellement renforcée par un esprit de revanche du patronat, risque alors de restreindre les débouchés. Mais allonger la durée du travail, ce serait ralentir encore plus la reprise de l'emploi.

Tirer toutes les leçons de la crise de 2008

Réduire les salaires et l'emploi, ce serait freiner le rebond de l'activité économique. Il n'y a donc pas de logique économique à choisir entre emploi et salaire : il n'y aura pas de redémarrage de l'économie, ni de retour à une vie « normale » si ne sont pas effacées les cicatrices de la crise sur l'emploi et les conditions d'existence des salariés. Ce sont les pertes d'emplois qu'il faut récupérer, avant les pertes de profit. On pourrait ici faire un parallèle avec la crise des dettes souveraines : en 2010, le retour précoce à l'austérité budgétaire avait infligé une seconde récession à l'économie européenne. En mettant les bouchées doubles pour rétablir le profit, les pratiques patronales pourraient à leur tour déclencher une nouvelle

IL N'Y AURA PAS DE REDÉMARRAGE DE L'ÉCONOMIE, NI DE RETOUR À UNE VIE « NORMALE » SI NE SONT PAS EFFACÉES LES CICATRICES DE LA CRISE SUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS D'EXISTENCE DES SALARIÉS. CE SONT LES PERTES D'EMPLOIS QU'IL FAUT RÉCUPÉRER, AVANT LES PERTES DE PROFIT.

plongée, d'autant plus si elles se combinent avec une crise sanitaire qui semble devoir s'éterniser. Si les gouvernements semblent avoir tiré les leçons, au moins provisoirement, de leurs erreurs passées, la différence est qu'un État ne dispose pas des leviers permettant d'assurer le guidage vers la sortie de cette crise sanitaire. Le gouvernement se refuse évidemment à toute ébauche de planification et il n'imposera donc aucune mesure de préservation de l'emploi aux entreprises, puisqu'il est fondamentalement à leur service. En témoigne le fameux plan de relance qui ne prévoit aucune création d'emplois publics, aucun contrôle sur la gestion de l'emploi privé, et n'assortit d'aucune condition les baisses d'impôts en faveur des entreprises. Ce plan révèle ainsi une incompréhension profonde de la nature spécifique de cette crise.

Dans ces conditions, et de nombreux signes le montrent, il faut se préparer à un brutal retour de bâton social et politique. Pour y faire face, il faudra combiner la résistance au niveau de chaque entreprise et une logique alternative globale. Trois thèmes seront essentiels dans la période à venir : la revalorisation des salaires en général, et en particulier des plus bas ; le refus des licenciements assorti de garanties d'emploi et la remise au premier plan de la réduction du temps de travail, comme le fait Ig-Metall en Allemagne. ◀

Michel HUSSON