

Revenu, productivité et gestion de l'emploi

Jean Pisani-Ferry (Université Paris-Dauphine et Cercle des économistes)

A l'approche de l'élection présidentielle, la question du compromis social se trouve à nouveau posée, avec l'idée qu'une négociation ambitieuse aiderait à surmonter nos blocages. Avec quel contenu, cependant ?

Longtemps, la négociation sociale a porté sur les salaires, laissant l'emploi à la discrétion du chef d'entreprise. Puis sont venues les trente-cinq heures, qui ont induit dans bien des entreprises des accords donnant-donnant où les salariés ont échangé temps libre et créations d'emplois contre une modération salariale et une réorganisation – ou une intensification – de leur travail. La parenthèse a cependant été courte. Restent, bien sûr, les enjeux latéraux comme la formation professionnelle. Mais ils n'ont pas la même ampleur.

Du côté des salariés, la priorité ne fait guère de doute : pouvoir d'achat et carrières salariales sont les sujets du jour. L'INSEE a récemment évalué la progression sur les huit dernières années du pouvoir d'achat du revenu salarial moyen, nouveau concept qui prend en compte les périodes de chômage ou de temps partiel. Le résultat, 57 euros de gain de pouvoir d'achat *par an*, se passe de commentaire. Dans le contexte actuel, les salariés ne sont certainement pas prêts à céder sur le revenu, même en échange d'une progression de l'emploi.

Faut-il alors considérer que les entreprises devraient consentir sans contrepartie une augmentation des salaires ? En dépit des profits records sur lesquels se focalise l'attention, les chiffres attestent, sur les cinq ou dix dernières années, d'une déformation du partage du revenu en faveur des salariés. Leurs salaires ont bien peu progressé, mais dans un contexte de faibles gains de productivité et, récemment, de montée du coût de l'énergie, il l'ont fait suffisamment pour éroder la part des profits dans la valeur ajoutée.

Il n'y a pas de solution à ce dilemme sans une accélération sensible des gains de productivité. Ce redressement, qui conditionne aussi un relèvement du rythme de croissance, passe par l'investissement, la recherche et l'innovation. Mais aussi par une gestion de l'emploi qui favorise la réallocation des travailleurs vers les secteurs et les entreprises de croissance et un fonctionnement du marché du travail qui accélère la mise en correspondance des offres et des demandes.

C'est là qu'on retrouve le dialogue social. Entre des salariés en quête de revenu et des entreprises qui souhaitent pouvoir ajuster plus rapidement leurs effectifs et attendent de cette souplesse des gains de productivité, il y a matière à discussion. Les salariés n'obtiendront pas du salaire sans contrepartie. Quant aux entreprises, elles jouaient hier un rôle d'assureur. Elles le trouvent aujourd'hui trop pesant, souhaitent dénoncer le contrat, et en attendent un bénéfice. Cela a un prix.

Il ne faut pas se cacher les difficultés d'un tel dialogue. Les syndicats n'y sont pas prêts et ce n'est pas le Medef qui fixe les salaires. Il n'empêche : c'est bien à sortir de ce type d'impasse que devrait servir le dialogue social.