

## Politique salariale : les fruits amers de l'austérité

**P**our une organisation syndicale, la défense des salaires est primordiale. Qu'en est-il du prétendu boom de la « nouvelle économie », dont la presse se fait l'écho ? Combien de personnes sont-elles réellement concernées ? Pour la majeure partie des salariés, la politique salariale restrictive a été un facteur d'accroissement des difficultés, certaines catégories, les jeunes, les femmes, ayant été particulièrement touchées. Les nouvelles formes salariales, source de précarité pour les salariés, ne sont-elles pas susceptibles de nuire à la cohésion sociale ?

Succédant à une période de forte croissance, les deux dernières décennies furent marquées par une stagnation, voire une récession des salaires. Entre 1978 et 1996, le pouvoir d'achat des salariés ne s'est accru que de 0,4 % par an, contre 4,3 % précédemment. En 1996, la moitié des salariés percevaient une rémunération inférieure à 8000 francs nets.

### Inégalités : le grand retour

Selon des données de l'OCDE, en 1996, 80 % des salariés se situaient dans une échelle allant de 1 à 3,1, contre 4,3 aux Etats-Unis et 2,6 en Allemagne. Il est certain que la revalorisation régulière du SMIC, qui concerne aujourd'hui 11,5 % des salariés, a joué un rôle important dans la

réduction de l'éventail des salaires entre les catégories professionnelles les plus défavorisées.

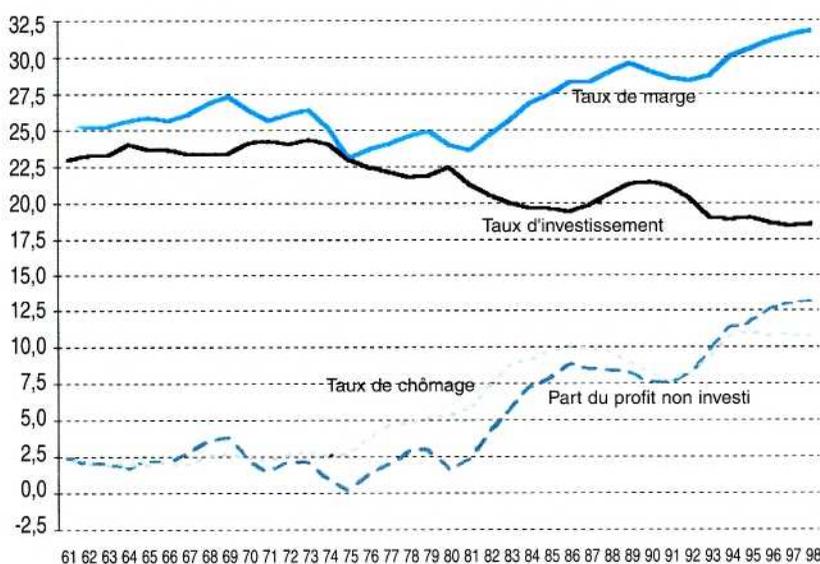
Entre 1974 et 1994, les écarts de rémunérations entre tous les salariés se sont cependant accrus de 10 %. Parmi les salariés les plus touchés par la crise, figurent les jeunes de moins de 30 ans, dont le niveau de vie équivaut à celui des jeunes salariés dans les années 70, et est inférieur de 25 % au niveau de vie des années précédentes. En vingt ans, les écarts de rémunérations entre les salariés de 21/25 ans et ceux de 41/50 ans se sont ainsi accrus de 13 %.

Actuellement encore, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes atteignent près de 30 %. La discrimination qui touche les femmes concerne également les procédures d'embauche ; ainsi une femme a 53 % de chances d'obtenir un poste correspondant à une formation bac + 2, contre 71 % pour un homme.

Paradoxalement, le développement des classes moyennes qui s'est produit dans les années 80 s'est également

1 - Du secteur privé et des entreprises nationalisées.

### Profit, investissement, chômage en Europe



Source : Michel Husson, « Une "modération" salariale peu modérée », *Chronique internationale de l'IRES*, n°60, septembre 1999.

accompagné d'un appauvrissement des salariés percevant les rémunérations les plus faibles.

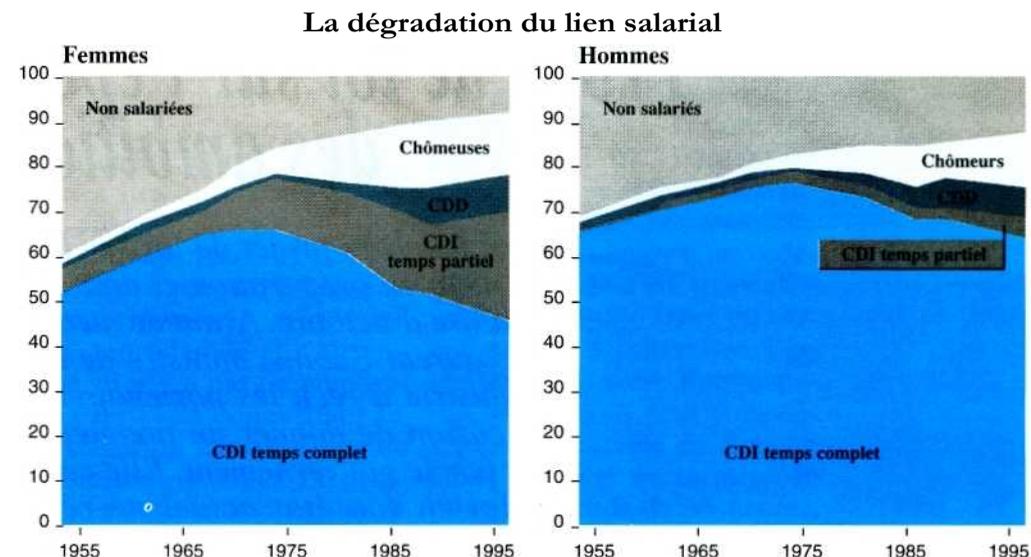
Depuis le début des années 80, la répartition des richesses s'est effectuée de façon de plus en plus inégalitaire, au détriment des salariés et des investissements productifs, privilégiant le rendement du capital. En 1960, les salaires représentaient 73 % de la valeur ajoutée, 76 % en 1980, ils n'en représentent plus que 67 % en 1998. Le fait que la répartition des fruits de la croissance soit moins positive au salarié aujourd'hui que dans les années 60 pose des interrogations... Ne constitue-t-il pas la résultante de choix stratégiques des entreprises ?

Seul recours pour un nombre croissant de salariés percevant les plus bas revenus, l'Etat-providence, par le biais de la redistribution, demeure dans ce contexte essentiel.

### Les salaires : ennemis de l'emploi ?

Certains prétendent qu'une reprise salariale constituerait un péril pour l'économie. Pourtant traditionnellement favorable à une grande prudence en matière salariale, l'OCDE a finalement admis que l'impact d'une politique de rigueur sur l'emploi était loin d'être vérifié. Bien au contraire, les pays européens qui ont connu la plus forte hausse du chômage sont également ceux qui ont accepté la plus forte modération salariale. Contredisant les attentes, la réduction des coûts salariaux n'a pas amélioré sensiblement la compétitivité.

Il n'en demeure pas moins que les salariés subissent depuis quelques années, s'ajoutant à la rigueur salariale, une plus gran-



Répartition de la population active masculine et féminine, en %.

Source : « La paupérisation salariale se décline au féminin », *Alternatives économiques*, n°179, mars 2000.

de flexibilité, ainsi qu'une précarité croissante des emplois. Pourtant, ces dernières années, les taux de marge se sont sensiblement accrus, de 8 %, alors que les investissements productifs n'ont pas dépassé 3 %. Qu'est-il advenu de la différence ? Or les entreprises qui n'investissent pas ne favorisent pas la création d'emplois. Il semblerait pourtant normal que la reprise économique permette une meilleure répartition des fruits de la croissance.

### Individualisation : attention, danger !

Un des changements clé de la fin des années quatre-vingt-dix réside dans le bouleversement du contrat salarial traditionnel, reposant sur un ensemble de normes, de systèmes de classification, une croissance salariale négociée annuellement, et des contrats à durée indéterminée. Soumises à des fluctuations économiques incessantes, les entreprises ont répercuté les aléas du marché sur les salariés, multipliant les situations

précaires, les CDD, l'intérim, le temps partiel non choisi. Comment s'étonner dans ce contexte de la perte des repères et de la démotivation grandissantes des salariés ? Avec la fin de l'entreprise traditionnelle, on assiste aujourd'hui à la coexistence entre différents statuts, au développement de la sous-traitance et des prestataires, engendrant un éclatement du salariat, ce qui nuit indéniablement à la cohésion sociale. Parfois séduits dans un premier temps par des formules émergentes, telles le forfait, les salariés réalisent souvent qu'ils sont finalement perdants avec ce type de rémunérations. L'individualisation croissante des salaires provoque le démantèlement des garanties acquises collectivement par les salariés. Rendue plus difficile par l'éclatement du salariat et l'individualisation des salaires, l'action syndicale n'en est pas moins plus nécessaire que jamais.

Gérard Deygas  
Isabelle Antal-Kapamadjian

2 - La valeur ajoutée correspond à l'ensemble des rémunérations des facteurs de production salaires, impôts, taxes, bénéfices, amortissements.