

Fondation Copernic

Politiques alternatives : document n°1

Emploi et niveau de vie

Les documents " Politiques alternatives " sont issus d'un groupe de travail appuyé par des groupes thématiques. Ces groupes réunissent des militants associatifs, des responsables syndicaux CGT, Solidaires, FSU, des responsables politiques PCF, LCR, Alternatifs, Alternative citoyenne, MARS, des universitaires, des chercheurs et des hauts-fonctionnaires. Les travaux sont coordonnés par Yves Salesse. La rédaction de ce document a été conduite par Michel Husson.

Le chômage corrode toute la société. C'est une arme aux mains du patronat pour dégrader la condition salariale dans son ensemble : gel des salaires, intensification et précarisation du travail, perte de substance du Code de travail, etc. Mais il n'est pas possible de partager la résignation que François Mitterrand a un jour exprimée en disant : " *Contre le chômage, on a tout essayé* ". On n'a encore jamais essayé de s'attaquer à la racine du mal qui est, au fond, la primauté de la loi du profit sur la satisfaction des besoins sociaux : mieux vaut employer moins de gens plutôt que de le faire dans des activités insuffisamment rentables. Cette règle du jeu, jamais remise en cause parce qu'elle suppose un affrontement avec le patronat, a permis qu'une couche sociale étroite accapare les gains de productivité, autrement dit les richesses nouvelles. Depuis 20 ans, la courbe du chômage épouse étroitement celle des revenus financiers. Ce sont ces deux courbes qu'il faut inverser, et l'une ne peut baisser si l'autre continue à monter.

Ce document propose quelques pistes pour une nouvelle cohérence anti-chômage. Même si la question de l'emploi est évidemment centrale dans notre projet de transformation sociale, ce texte renvoie implicitement à des contributions complémentaires portant notamment sur les finances publiques, les services publics, la mondialisation et l'appropriation sociale.

1. Répartir les richesses autrement

La montée du chômage et les créations insuffisantes d'emplois sont liées à la répartition du revenu qui s'est mise en place depuis 20 ans. Le nouveau panorama économique peut être décrit à grands traits de la manière suivante : la part des salaires dans le revenu national baisse, la part des profits investis reste à peu près constante et la part de revenus financiers augmente. Cet énorme transfert des salaires vers les " rentes " (10 points de PIB, soit 160 milliards d'euros) pèse sur la situation de l'emploi de deux manières. D'une part, le gel des salaires déprime la consommation : tout pouvoir d'achat supplémentaire est consommé à peu près intégralement par les salariés, mais il est en grande partie épargné par les " rentiers ". Voilà pourquoi les baisses d'impôts ciblées sur les hauts revenus n'ont pas relancé la consommation. D'autre part, la non redistribution des gains de productivité aux salariés empêche de créer des emplois par réduction du temps de travail.

On ne peut aller vers un véritable plein emploi, c'est à dire l'éradication du chômage, sans remettre en cause cette distribution du revenu : ce n'est pas la rigidité du marché du travail qui est la cause ultime du chômage, mais au contraire la rigidité des revenus financiers. La part des salaires doit être portée à un niveau plus favorable à l'emploi, puis y être maintenue, la contrepartie de cette augmentation étant une baisse de la part des revenus financiers. Les capacités d'investissement ne seront donc pas réduites.

Ce changement dans la répartition du revenu est indispensable pour donner la priorité aux besoins sociaux. Il peut être obtenu en utilisant tous les leviers de l'action publique, en en créant de

nouveaux, tout en s'appuyant sur le soutien populaire à des mesures immédiates qui répondraient concrètement aux aspirations du plus grand nombre.

Personne ne peut vivre décemment en dessous de 1200 euros par mois. Ce revenu doit être garanti tout au long de sa vie à toute personne de plus de 18 ans à la recherche d'un emploi, et indexé automatiquement sur la progression du Smic. En conséquence, les revenus sociaux (RMI, indemnités de chômage, minimum vieillesse) doivent être immédiatement augmentés, et une allocation créée pour les étudiants.

Le salaire minimum devra être porté à 1500 euros. La question reste ouverte au débat de savoir s'il faut porter les minima sociaux au niveau du Smic, ou maintenir un différentiel (de l'ordre de 20 % avec les montants indiqués ici).

Afin de réduire les inégalités, nous proposons une **décroissance des hauts revenus** distribués par les entreprises et qui n'ont plus rien à voir avec la rémunération d'un travail. Les diverses formes de redistribution financière (stock options, primes d'intéressement) peuvent, par exemple, être soumises aux mêmes cotisations que les salaires, plafonnées ou supprimées, de telle sorte que l'écart entre les rémunérations dans une entreprise ne puisse dépasser 1 à 5.

Pour opérer cette modification de la répartition des revenus, il faut instituer un **système général d'indexation** qui permette de garantir le pouvoir d'achat et d'organiser sa progression en fonction de la progression de la productivité :

- il convient de conserver les indexations actuelles du Smic, toutefois celle sur la hausse des prix doit être stricte et non pas seulement à partir de 2% de hausse comme c'est le cas aujourd'hui.
- il doit être indexé également sur la progression moyenne de la productivité du travail (PIB par tête).

On pèse de cette manière sur la répartition des revenus à un moment donné (1500 euros), mais aussi sur sa règle de progression. L'indexation du Smic sur la productivité est une mesure que peuvent prendre les pouvoirs publics et qui, par contagion, va pousser à l'établissement d'une norme de progression de l'ensemble des salaires. Cela revient à raisonner sur un schéma en deux temps : on commence par augmenter la part salariale jusqu'à un niveau jugé acceptable, puis on dit qu'elle doit se maintenir à ce niveau.

- les minima sociaux sont unifiés, portés à 1200 euros (soit 80 % du Smic) et indexés sur sa progression, donc sur la productivité. On introduit ainsi une norme sociale définie à un moment donné et incluant un mécanisme d'évolution.
- indexation du traitement des fonctionnaires sur l'inflation et sur la progression de la productivité moyenne.

2. Un nouveau type de développement : priorité aux besoins sociaux

Le capitalisme fait passer la défense de ses profits avant l'emploi. Le taux de chômage n'est pas pour lui le mal absolu, mais un moyen de réguler en sa faveur la répartition des revenus. Il faut renverser cette priorité, en privilégiant la création d'emplois socialement et écologiquement utiles fondés sur la satisfaction des besoins sociaux, notamment dans les services publics. Le secteur de l'économie sociale et solidaire, doté d'un statut définissant ses compétences et ses domaines d'action, pourrait lui aussi apporter une contribution significative.

Cela s'inscrit dans une politique visant à réorienter la production des richesses. Les plus urgents des besoins (santé, logement, éducation, transports collectifs, crèches et accueil des personnes âgées, économies d'énergie, recherche, etc.) correspondent, ou peuvent le faire, à ce type d'"offre" : c'est le moyen de créer des emplois autrement que par une croissance productiviste et de réduire la part des

activités écologiquement nuisibles. Au delà, la priorité à la satisfaction des besoins sociaux conduit à peser pour rééquilibrer l'orientation de l'investissement des grands groupes basés en France qui privilégient systématiquement le profit et la " conquête " de marchés extérieurs à l'exportation, par l'intervention publique et en dotant les travailleurs de nouveaux moyens d'intervention sur la politique de ces groupes.

Les dépenses couvertes par le système de protection sociale sont appelées à croître plus vite que le revenu national. Il faut donc rompre avec le dogme libéral du gel des cotisations. Sinon on ouvre la voie aux assurances privées, et l'on accepte ainsi une privatisation accrue de la santé et des retraites qui ne peut conduire qu'à une montée des inégalités et à une dissolution de la solidarité. Il faut donc augmenter le taux de prélèvement social. On peut le moduler de manière à prendre en compte les caractéristiques propres de chaque entreprise et leur politique d'emploi.

3. Travailler moins pour travailler tou(te)s et autrement

La réduction du temps de travail est un moyen puissant de création d'emplois. Il faut **instituer les 35 heures pour tout le monde tout de suite, puis aller vers les 30 heures sans perte de salaire**. Les travers passés, notamment une nouvelle intensification du travail et un bond en avant de la flexibilité, pourront être évités en imposant des embauches proportionnelles et en réduisant la précarité, en particulier le temps partiel imposé aux femmes. Pour conduire le mouvement, il faudra un double contrôle venant à la fois d'en haut - encadrement des heures supplémentaires - et d'en bas. Ce sont les salariés et leurs représentants qui devront valider la réalité des embauches.

Le caractère automatique des aides devra être supprimé, et leur versement soumis au respect d'un certain nombre de critères portant sur les créations d'emplois et sur la qualité de ces emplois, sous contrôle des comités d'entreprise ou des organisations syndicales. Le débat sur leur maintien reste ouvert. Le groupe de travail, penche pour leur suppression progressive en raison de son scepticisme sur l'efficacité générale des aides publiques aux entreprises privées (les seules exonérations de cotisations patronales atteignent aujourd'hui plus de 20 milliards d'euros, ce qui équivaut environ à un million de salaires médians).

La réduction du temps de travail doit être aussi l'occasion d'améliorer le contenu du travail, d'en repenser les finalités, car l'emploi pour tou(te)s doit être un emploi de qualité à la fois en termes de conditions de travail et en termes de qualité de la production. C'est ainsi le moyen de repenser le rapport au travail et les buts de l'activité économique.

4. Faire reculer l'insécurité sociale

Toutes les politiques libérales consistent depuis des années à segmenter le salariat, à le précariser et à vider ses droits de tout contenu. Il faut faire cesser cette régression par des mesures immédiates et ouvrir le chantier d'un nouveau statut salarial.

Des mesures immédiates :

Le contrat de travail doit être réunifié, de manière à ce que le CDI redevienne le statut de référence. Cela suppose de supprimer les contrats précaires, à commencer par le contrat " nouvelle embauche ". Le droit des salarié(e)s à transformer un emploi partiel subi en temps complet doit être garanti.

Il faut réunifier le statut salarial par un ensemble de mesures visant à lutter contre toutes les formes de précarisation des emplois. L'extension immédiate des 35 heures à l'ensemble des activités et l'abrogation de tous les dispositifs dérogatoires permettront de redonner sens à la notion de durée légale du travail.

Une loi doit interdire les licenciements dans les entreprises qui font des profits. Il faut ensuite prendre en compte le groupe comme unité économique et sociale, en donnant aux travailleurs qui

dépendent économiquement d'une entreprise les mêmes garanties statutaires : salaire, temps de travail, représentation syndicale et formation professionnelle, etc. Enfin, un **droit de veto suspensif** doit être institué sur tout plan social : il reviendrait aux Comités d'entreprise mais pourrait aussi être exercé par des assemblées élues de salariés ou par les collectivités territoriales. De manière générale, il s'agit de renforcer les possibilités d'intervention des salariés et des citoyens : droit d'alerte préventif, blocage des suppressions d'emplois pour donner les délais nécessaires à un audit, à l'élaboration d'un contre-plan, d'un plan de reprise de l'entreprise par les salariés.

Un nouveau statut du salariat

Plus généralement, il faut **rendre effectif le droit à l'emploi**, inscrit dans la Constitution, mais bafoué dans la pratique. Ce droit doit passer avant le droit de propriété, car il n'y a aucune raison que les salariés continuent à subir les aléas des entreprises alors qu'ils n'ont aucun pouvoir de gestion. Le destin des salariés doit être déconnecté des difficultés, réelles ou supposées, de telle ou telle entreprise. Il faut donc mettre en place un nouveau statut du salariat, qui doit reposer sur trois grands principes : continuité du contrat de travail, obligation de reclassement et financement mutualisé.

Ce nouveau statut devrait déconnecter le droit à l'emploi de l'affectation à un moment donné du salarié : durant les périodes intermédiaires entre deux emplois, il garde son statut de salarié et bénéficie à ce titre du maintien de sa rémunération, d'une protection sociale intégrale et de la possibilité de choisir une formation prise en charge elle aussi intégralement. Les périodes entre emplois successifs auraient ainsi pour objet le maintien ou l'amélioration des compétences professionnelles de manière à empêcher toute déqualification. Ce principe reconnaît donc à la personne un statut professionnel permanent, entérinant le fait que les périodes de recherche et de formation sont des périodes productives à part entière. Dans ce cadre, les salariés des **entreprises d'intérim** doivent obtenir un statut de salariés permanents, avant que ces entreprises se fondent au sein d'un service public de l'emploi élargi.

Cette nouvelle définition des droits du salarié ne saurait en aucun cas être le prétexte à une libéralisation du régime du licenciement : c'est là un point de clivage essentiel avec les projets libéraux en la matière. Au contraire, il faut aller vers la suppression des licenciements au profit d'un statut garantissant le bénéfice du socle contractuel acquis par les salariés (notamment le maintien du salaire) et d'une obligation de reclassement de résultat incombant au patronat. La mise en œuvre d'une telle garantie passe par la création de fonds mutualisés (par branche et/ou au niveau national) qui seraient abondés par des cotisations patronales. Le débat doit être poursuivi sur l'organisation de l'institution gérant ce fonds.

5. Orienter autrement la politique économique

Cette option générale en faveur de l'emploi nécessite une politique économique qui ne bride pas l'activité par des contraintes monétaires et budgétaires. Les dépenses publiques doivent être redéployées en faveur de l'emploi. La politique de retour au plein emploi et de réduction des inégalités que nous proposons doit donc s'accompagner d'une modification du système financier. Elle suppose une **remise en cause du Pacte de stabilité, du statut et des missions de la banque centrale européenne**, de la libre circulation des capitaux et de la dérégulation financière ainsi qu'une profonde réforme fiscale redistributive.

Un pôle financier public doit permettre la réorientation des mécanismes de crédit et des flux financiers en faveur de la création d'emplois et d'activités socialement utiles.

La dette publique est aujourd'hui le prétexte d'une campagne visant à présenter la baisse des budgets sociaux et la réduction des effectifs de fonctionnaires comme inéluctables. Mais la montée de l'endettement public n'est pas due à un excès de dépenses (elles n'augmentent pas plus vite que le

PIB) : elle est la contrepartie des baisses d'impôts pour les revenus élevés, de la défiscalisation des revenus financiers, et du gel des cotisations sociales. La dette de l'Etat peut donc être réduite autrement que par une politique de rigueur, par **un prélèvement exceptionnel sur les rentes d'Etat** ciblé sur les plus gros épargnants.

Au niveau européen, **le budget doit être élargi** pour financer des activités utiles à l'échelle de l'Union (transports ferroviaires, logement, économies d'énergie, etc.) à l'aide d'impôts ou de taxes dont l'efficacité suppose une mise en œuvre européenne comme la taxe Tobin, et/ou par emprunt européen.

La France doit proposer une autre politique monétaire pour la zone euro autour d'une réorientation totale du fonctionnement de la Banque centrale européenne. Au lieu d'être centrée sur le seul contrôle de l'inflation, la BCE doit contribuer au plein emploi. La monétarisation des déficits doit être à nouveau autorisée, et les dispositifs tels que les obligations indexées sur l'inflation supprimés. L'indépendance de la BCE doit donc être remise en cause, afin que puisse s'exercer un contrôle démocratique sur ses orientations. **Une politique européenne de change** doit être définie pour faire face à la baisse continue du dollar qui contribue de manière importante à la montée du chômage en Europe.

6. Se donner les moyens de réussir
Comment financer ce programme ?

Les objections "économiques" à un tel programme ne manqueront évidemment pas. La principale porte sur la modification proposée dans la répartition du revenu : est-elle économiquement viable ? Est-elle d'un ordre de grandeur suffisant pour augmenter les salaires, réduire le temps de travail et financer les besoins croissants de la protection sociale ?

Autrement dit, les "marges de manœuvre" disponibles sont-elles suffisantes ? La réorientation de la stratégie des groupes privés ne sera pas instantanée. Immédiatement, les "marges de manœuvre" sont la somme de deux éléments : la progression "normale" de la productivité - de l'ordre de 2 % par an - et le déplacement de la part salariale. Ce dernier peut être lui-même exprimé en "équivalent-productivité" : ainsi, le passage en cinq ans d'une part des salaires de 60 à 69 % équivaut, du point de vue du revenu disponible pour les salariés, à une progression annuelle de 2,8 % de la productivité. Ces marges de manœuvre doivent être ensuite mises en regard avec le "coût" des mesures proposées (voir encadré 1).

Cet exercice d'évaluation pose deux problèmes de méthode. Le premier est que le coût des différentes mesures ne se cumulent pas intégralement, parce qu'elles peuvent s'"autofinancer" en partie : ainsi la création d'emplois réduit d'autant les dépenses pour le chômage et les minima sociaux. Le second concerne la ventilation public/privé. Les nouvelles ressources et dépenses vont trouver leur source ou leur point d'application dans l'un ou l'autre de ces secteurs mais les transferts à réaliser entre privé et public ne sont pas ici examinés en détail. Cependant, les estimations avancées donnent des ordres de grandeur raisonnables, qui représentent plutôt le haut de la fourchette, par sous-estimation des enchaînements positifs. On débouche alors sur un bilan global résumé dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1
 Les marges de manœuvre et leur utilisation

Marges de manœuvre			Utilisation des marges de manœuvre		
	% par an	% sur 5 ans		% par an	% sur 5 ans
productivité	2,0 %	11 %	salaires	2,4 %	13 %
part des salaires	2,8 %	15 %	RTT*	2,4 %	13 %

Total	4,8 %	26 %	Total	4,8 %	26 %
-------	-------	------	-------	-------	------

* salaires correspondant aux créations d'emplois induites par la RTT

Cette présentation doit évidemment être prise à titre d'illustration. Mais elle permet de dégager quelques résultats qualitatifs importants :

- les salaires directs augmentent de 13 %. On peut envisager une augmentation égale pour tous qui s'annulerait progressivement au voisinage d'un seuil de revenu égal à trois fois le SMIC. Elle serait alors de l'ordre de 300 euros par mois

- compte tenu du rattrapage de la part des salaires, la progression de la masse salariale est chaque année supérieure de 2,8 % à celle du PIB. Cela permet, même à taux de cotisation constant (on n'aborde pas ici la question d'une modification du financement de la Sécurité sociale) de couvrir l'augmentation des budgets sociaux elle aussi plus rapide que la progression du PIB.

Encadré 1 Le " coût " de la transformation sociale

Exemple de chiffrage sur la base des mesures immédiates sur le revenu précédemment exposées et avec l'hypothèse d'une réduction du temps de travail à 32 heures.

1) *augmentation des minima sociaux : 28 milliards d'euros.*

Il y a actuellement environ 3,5 millions d'allocataires des minima sociaux. Le coût total des minima sociaux peut être évalué à 19 M€ (milliards d'euros) dont 5 pour le RMI. Leur ventilation permet d'évaluer le relèvement à 1200 € par mois de ces minima, catégorie par catégorie : il s'élève à 28 M€.

2) *revalorisation des salaires à temps partiel : 20 milliards d'euros.*

L'Insee les évalue à 4,1 millions de personnes (dont 3,4 millions de femmes). On connaît décile par décile la ventilation de cette population. On calcule le coût d'une augmentation de salaire et/ou d'allocations complémentaires portant leur revenu au minimum de 1200 € par mois.

3) *indemnisation des chômeurs : 8 milliards d'euros.*

On laisse de côté l'ASS (Allocation de solidarité spécifique) déjà traitée parmi les minima sociaux. Restent donc 2,1 millions de personnes selon l'Anpe. Les données de l'Unedic font apparaître un total d'allocations versées de 25 M€. Le passage à une indemnisation minimale de 1200 € par mois conduit à des dépenses supplémentaires de 8 M€.

4) *revalorisation du Smic : 4 milliards d'euros.*

On procède comme pour les salaires à temps partiel, à partir des données de l'Insee. Seul le premier décile est ici concerné.

5) *revalorisation générale des salaires : 60 milliards d'euros.*

On réalise une augmentation générale de tous les salaires équivalant à 250 € par mois, soit 3000 € par an. Compte tenu des plafonnements, elle concerne environ 20 millions de salariés, soit un total de 60 M€.

6) *salaires des emplois créés par la RTT : 120 milliards d'euros.*

Avec embauches proportionnelles, la RTT conduirait à une augmentation de 12,5 % de l'emploi (de 36 à 32 heures) et donc des salaires. Le coût total de la mesure est calculé en appliquant cette progression à la masse salariale initiale au niveau de 60 % du PIB.

Le coût total des mesures conduit alors au bilan résumé suivant (en milliards d'euros) :

Augmentation des minima sociaux	28
Revalorisation des salaires à temps partiel	20
Revalorisation des indemnités de chômage	08
Revalorisation des salaires à temps complet	04

Revalorisation générale des salaires	60	
Total revenus emplois existants		120
Salaires emplois créés par la RTT	120	
Total		240

Le décompte qui figure ci-dessus appelle un certain nombre de commentaires.

- il permet de retrouver - par différence avec une norme à 1200 euros - les poches de pauvreté considérables où se concentrent les allocataires de minima sociaux et une bonne partie des salariées à temps partiel. La revalorisation nécessaire est à peu près du même ordre de grandeur que celle qui est proposée pour les salaires.

- il surévalue le coût des mesures, parce que la création d'emplois permettrait de résorber d'au moins 25 % le nombre de chômeurs et d'allocataires de minima sociaux, soit un moindre coût de 9 M€. C'est pourquoi le financement d'un fonds mutualisé de " sécurité sociale professionnelle " peut être considéré comme inclus dans ces évaluations.

- ces calculs sont des ordres de grandeur : pour les obtenir, on raisonne à législation et structure constantes, mais l'augmentation des minima sociaux permettrait aussi bien d'embaucher une bonne partie des personnes concernées sur des emplois à statut public.

- les sommes calculées peuvent paraître considérables. Mais elles rentrent dans le cadre général d'un rétablissement de la part salariale. L'augmentation de 240 milliards de la masse salariale brute est bien compatible avec une augmentation de 60 % à 68 % de la part des salaires dans le PIB. En chiffres stylisés, la répartition du revenu national évoluerait de la manière résumée dans le tableau ci-dessous.

	<u>2006</u>	<u>2011</u>
PIB	1600	1760
Masse salariale	960	1200
en % du PIB	60%	68%

- le scénario décrit ici est étalé sur 5 ans. L'un des problèmes majeurs est alors de choisir le " timing " optimal. Il faut combiner les mesures immédiates qui changent immédiatement le sort de la majorité et guider le processus en " emmagasinant " les marges de manoeuvre progressivement dégagées par les gains de productivité et les transferts de revenus des " rentiers " vers les salariés.

- la progression des salaires, le financement de la Sécu et la RTT sont les utilisations alternatives de ces marges de manoeuvre. Des choix collectifs sont nécessaires afin de définir les priorités. Du point de vue de l'emploi, la ventilation optimale est celle qui consacre à la RTT et aux embauches correspondantes la quasi-intégralité du déplacement de la part des salaires, tandis que la progression de la productivité couvre la celle des salaires ;

- la tension qui existe entre ces différents éléments doit être gérée autour de quelques propositions complémentaires, comme un reprofilage des progressions salariales visant à réduire l'éventail des salaires ; une RTT qui crée réellement des emplois en procurant du temps libre et en jugulant l'intensification du travail et un arbitrage permanent entre salaires directs et garanties sociales (santé et retraites).

Bref, les moyens existent : en réduisant les dividendes des actionnaires et les rémunérations des dirigeants, en remettant en cause les exonérations inconditionnelles de cotisations, en taxant les revenus financiers, on dégage progressivement les points de PIB nécessaires pour financer ces projets, sans qu'il soit besoin de faire des paris insensés sur une croissance économique faramineuse, tout en sachant qu'une activité plus soutenue accroîtrait les marges de manoeuvre et permettrait de réduire les déficits.

Et la compétitivité ?

L'objection est classique : si la compétitivité est mise à mal, on finirait par détruire des emplois au lieu d'en créer. Mais toute l'argumentation néo-libérale repose sur une imposture : le blocage salarial n'a pas été utilisé pour augmenter la compétitivité en baissant les prix. Si tel avait été le cas, la part des salaires serait restée constante. En réalité, elle a baissé et c'est ce qui a permis l'augmentation des revenus financiers. Or, ceux-ci font partie des coûts et donc des prix, alors que les économistes libéraux cherchent à faire croire que les coûts salariaux sont les seuls à prendre en considération.

On peut donc augmenter ou baisser les prix en augmentant ou baissant les revenus financiers. Par conséquent, ce transfert des revenus financiers vers les budgets sociaux et les salaires n'implique en tant que tel aucune hausse des prix, ni un recul de l'investissement, à condition que les entreprises versent moins de dividendes. Après tout, les coûts financiers font partie des coûts au même titre que les coûts salariaux : il s'agit simplement de remplacer les uns par les autres, de manière à garantir la "neutralité" de l'augmentation de la part des salaires. Les revenus salariaux ainsi augmentés permettront au contraire une meilleure satisfaction des besoins sociaux et donc des créations d'emplois supplémentaires.

Cette argumentation n'implique pas une référence aveugle à la sacro-sainte compétitivité. Il ne s'agit pas de s'inscrire dans une course à la compétitivité dans le cadre de la mondialisation et de reprendre à notre compte la priorité actuelle à l'ouverture sur le marché mondial. Les revenus salariaux ainsi augmentés permettront au contraire une meilleure satisfaction des besoins sociaux, des créations d'emplois supplémentaires, et le recentrage sur le marché intérieur.

Comment faire face aux mesures de rétorsion ?

Ce programme est cohérent et économiquement viable. Cohérent parce qu'il fait le lien entre l'analyse du chômage - c'est la contrepartie de la captation par les rentiers des gains de productivité - et les remèdes proposés qui consistent à récupérer les revenus financiers au profit des créations d'emplois. Il est viable, parce que les revenus financiers sont économiquement stériles (ils ne s'investissent pas) et socialement nuisibles puisqu'ils engendrent inégalités, précarité et misère.

Mais cela ne suffit évidemment pas. Toute tentative d'enclencher cette redistribution des richesses s'opposerait à la résistance forcenée des possédants, qui ne manqueraient d'ailleurs pas d'invoquer les "lois de l'économie" pour défendre leurs privilèges. Et la mondialisation permet au capital d'exercer une énorme pression sur tout projet de transformation sociale. Il faut donc mettre en place des outils de contrôle : utiliser les aides publiques comme moyen de réorienter les choix des entreprises ; restaurer le contrôle des capitaux, et instituer une autorisation sur toute opération d'investissement international ou de délocalisation. Il faut que la menace d'expropriation pèse sur toute entreprise ou groupe qui s'engagerait dans des opérations de sabotage économique.

Mais, encore une fois, ces mesures seraient dépourvues de légitimité si elles ne s'appuient pas sur le soutien majoritaire à des mesures qui devraient changer, tout de suite et très concrètement, les conditions de vie de l'ensemble de la population. Elles tireraient une force supplémentaire de propositions d'extension au niveau européen et de changement des rapports Nord-Sud.

Encadré 2 Éléments sur l'appareil productif

Remarques pour la discussion sur la "contrainte extérieure"

Le poids des groupes en France

Le tissu économique français est à la fois dispersé (2,7 millions d'entreprises non financières) et concentré. Les 106 000 groupes identifiés par l'Insee réalisent 75 % du chiffre d'affaires total ; les 77 grands groupes de plus de 10000 salariés en réalisent presque un tiers (32,5 %) et ils emploient 20,7 % des 14,5 millions de salariés du secteur privé non financier. Il faut donc distinguer trois grandes catégories à commencer par les groupes d'entreprises qui incorporent les filiales détenues majoritairement. Parmi les autres entreprises ne faisant pas partie d'un groupe, toutes ne sont pas vraiment indépendantes : environ la moitié d'entre elles (et pas les plus petites) sont insérées dans des réseaux de sous-traitance. Elles dépendent donc des groupes donneurs d'ordre, même si elles n'en font pas partie juridiquement. Il n'y a donc pas d'un côté les PME et de l'autre les grands groupes mais des réseaux productifs de plus en plus denses. Le fait que les PME puissent apparaître comme créant plus d'emplois ne signifie donc rien en soi, car ce dynamisme est en grande partie le résultat de l'externalisation menée par les grands groupes.

Il n'est donc pas possible non plus de vouloir imaginer un traitement spécifique des PME. Tout " avantage " accordé aux PME, en matière de durée du travail (non assujettissement aux 35 heures) ou de contrats de travail comme le CNE (contrat " Nouvelles embauches ") est une incitation supplémentaire à cette externalisation qui permet ainsi aux grands groupes de profiter de ces avantages. Si cet avantage prend la forme de baisses de cotisations ou d'impôts, les grands groupes exercent une pression pour que leurs sous-traitants et fournisseurs les répercutent dans leurs prix, de telle sorte que ces incitations sont en fin de compte captées par les grandes entreprises auxquelles elles n'étaient pas destinées. Le patronat joue constamment de l'hymne aux PME pour refuser toute contrainte. On ne sortira de ce cercle vicieux qu'en traduisant en termes juridiques cette réalité et en imposant l'unification des conditions générales d'emploi dans ces unités économiques de fait que constituent les groupes et leurs sous-traitants.

Le poids de la mondialisation

En 2003, le chiffre d'affaires à l'exportation des entreprises non financières non agricoles représente 468,7 milliards d'euros, soit 16 % du chiffre d'affaires total. Cette proportion est évidemment plus élevée (environ le double) pour les grands groupes. En sens inverse, les groupes étrangers réalisent environ 18 % de ce chiffre d'affaires. L'imbrication de l'appareil productif dans la mondialisation est donc importante, mais pas autant qu'on voudrait le faire croire pour en déduire qu'il n'existe aucune autonomie dans les politiques économiques. Il est donc possible de briser le cercle vicieux entre mondialisation et déflation du marché intérieur. Si celui-ci acquiert un nouveau dynamisme, il peut susciter un degré de recentrage sur le marché intérieur qui serait un contrepoids substantiel aux mesures de rétorsion du marché mondial.

La finance et la production

Parmi les mesures de rétorsion à envisager, il faut distinguer plusieurs niveaux. L'attractivité financière d'un pays où les salaires rattraperaient le terrain perdu sur les revenus financiers serait assurément amoindrie. L'Etat peut en ce cas intervenir en tant qu'actionnaire et prendre des participations dans les grands groupes qui seraient des leviers à de réelles avancées vers une logique d'appropriation sociale. Il peut aussi contrôler les sorties de capitaux sous la forme financière. Au niveau de la production, la nouvelle configuration découragerait sans doute les investisseurs étrangers et inciteraient les groupes français à intensifier le processus de délocalisations. Là encore, l'intervention de l'Etat devra passer par l'institution d'un contrôle sur cette fuite des investissements. Mais le panorama n'est pas entièrement négatif : un marché intérieur plus dynamique pourrait être mieux couvert par les producteurs nationaux et continuer à intéresser l'investissement direct étranger. L'important est de voir que les capitaux peuvent fuir, mais qu'ils ne le font pas en emportant avec eux les véritables forces productives, qu'il s'agisse des équipements ou du savoir-faire des salariés. Là encore, le choix est politique : il s'agit de se donner les moyens d'une véritable rupture, en sachant que la réorientation proposée ici est incompatible avec les lois du marché mondial.

L'Europe et le Sud.

Une telle politique ne prend en effet tout son sens que si elle est coordonnée à l'échelle européenne. Le discours sur les " modèles " irlandais ou danois ne doit pas faire oublier que l'Union européenne recense aujourd'hui 20 millions de chômeurs, auxquels il faut ajouter la cohorte innombrable des " invalides ", des préretraités, des " stagiaires " et des femmes contraintes au temps partiel. L'échec de la stratégie européenne pour l'emploi est patent, si tant est que son objectif était bien l'emploi et non la flexibilité. L'Allemagne, avec ses 5 millions de chômeurs, l'illustre bien.

Outre les axes déjà énoncés, il faut donc avancer des **normes sociales européennes** dont la réalisation serait assurée par l'extension des fonds structurels, de manière à enclencher un processus de convergence " par le haut " qui permettrait le rattrapage des pays les moins développés. Plus généralement, il faut viser à des politiques coordonnées en matière de salaires (un régime de hausses de salaires au moins égales aux gains de productivité), de durée du travail (réduire la durée du travail dans tous les pays, de façon différenciée selon les besoins en matière de créations d'emplois), de protection sociale (assurer le nécessaire financement des retraites par répartition grâce à un ajustement permanent des cotisations ou prélèvements), de sécurité au travail et de conditions de travail. Ce processus d'harmonisation devrait être conduit selon le principe de " non régression sociale " garantissant que ces normes européennes ne s'appliquent jamais au détriment des acquis sociaux d'un pays membre.

Si l'Union européenne commençait à réorienter ses politiques dans ce sens, elle redeviendrait alors rapidement attractive pour tous ses peuples. Les transformations concrètes réalisées dans un pays permettraient de justifier à la fois les mesures prises pour les protéger, et les propositions d'extension à l'échelle européenne. Pour qu'elles ne conduisent pas à un protectionnisme tout azimut, ces mesures doivent s'accompagner l'**annulation de la dette du Tiers Monde** et de la mise en place de rapports Nord-Sud non prédateurs fondés sur des principes nouveaux de coopération.