



PATRICK ARTUS, PROFESSEUR ASSOCIÉ À L'ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS,
CHEF ÉCONOMISTE DE NATIXIS.

“Il faut mieux rémunérer les risques pris par les salariés”

Challenges. Quelles conséquences attendre de la crise sanitaire, alors que les DRH hésitent à baisser les salaires ou de négocier des accords de performance collective ?

Patrick Artus. En France, jusqu'à présent, le salaire reflétait avant tout le niveau d'éducation dans un marché très bipolarisé : plein emploi aux diplômés et chômage de masse pour les non-diplômés. Avec le Covid, il faut intégrer une nouvelle dimension : le secteur d'activité. Si vous êtes dans l'aéronautique, vous êtes plus mal que si vous êtes dans les batteries électriques. Cette différenciation accidentelle liée à la pandémie risque de s'installer durablement avec la transition énergétique. Il y aura de nombreuses irréversibi-

lités post-Covid, dans le luxe et le tourisme notamment.

Dans votre livre, vous expliquez qu'il faut sortir du système d'« austérité salariale » en place depuis quarante ans dans les pays de l'OCDE...

C'est simple. Entre 1990 et 2019, les salaires ont augmenté de 23% et la productivité du travail de 49%. Cette déformation du partage des revenus est extraordinairement choquante. Aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne, au Japon, les actionnaires se versent une énorme prime de risque. Cette situation facilite en outre la constitution de « *super-firms* » qui fonctionnent comme des monopoles, poussent à leur tour les salaires à la baisse et empêchent la création d'entreprises.

PATRICK ARTUS

a publié en avril
40 ans d'austérité
salariale.

Comment en sortir
(éd. Odile Jacob).

Retrouvez
l'intégralité de
cette interview
sur [Challenges.fr](https://challenges.fr)

A vous lire, l'austérité salariale nuit in fine à l'économie...

Dans une économie dite libérale, la prime de risque doit aller à celui qui prend des risques. Un salarié opte pour un salaire fixe régulier pas forcément élevé et laisse le capitaliste porter le risque. Or, aujourd'hui, l'employeur récupère la prime de risque sans garantir de sécurité à son salarié. Le capitalisme est libéral sur le marché du travail et interventionniste pour le reste. C'est mauvais pour l'économie. La preuve : aux États-Unis, la productivité globale – capital et travail – est en baisse.

Cela s'applique-t-il à la France ?

Non. Car la France a fait le choix du salaire minimum le plus élevé de l'OCDE. Cette situation reflète la tradition patronale française de recherche du consensus. Si déformation de partage des revenus il y a eu, c'est légèrement en faveur des salariés. Mais les hausses de salaires, comme ailleurs dans l'OCDE, ont été absorbées par les coûts de l'énergie et de l'immobilier.

Si l'austérité salariale se maintenait durablement, que se passerait-il ?

Les inégalités ne sont acceptées par une population que s'il y a une mobilité sociale, comme l'a montré Staphanie Stantcheva, professeure à Harvard. Or, en France, la corrélation des revenus entre parents et enfants – l'indicateur de la mobilité sociale – a énormément augmenté. C'est contre cela que se mobilisent les « gilets jaunes ». Et la disparition des emplois intermédiaires empêche de sauter d'une tranche à l'autre. Si vous additionnez les deux, vous risquez une crise politique grave et un retour du populisme.

Comment refonder une forme de pacte social dans les entreprises ?

C'est le moment de repenser le partage des risques entre salariés et actionnaires. A court terme, il faut déployer l'intéressement et la participation. En France, 5% seulement des PME ont un accord de participation, trop complexe. Il faut aussi rendre le syndicalisme obligatoire, comme en Suède, et organiser dans chaque entreprise un dialogue social décentralisé sur le partage des revenus. Face à l'hétérogénéité des situations, il ne peut pas y avoir de remède collectif.

Propos recueillis par Anne Tézenas du Montcel