

La rémunération du travail – Que peut-on faire évoluer ?

Respectable Loge, Garibaldi, Orient de Nice, Région 2

Mots-clefs : Ressource, Équité, Viabilité économique, Motivation, Progrès

Le fossé de ressource entre les moins rémunérés et les plus riches s'accroît.

Certaines catégories socio-professionnelles sont dans une précarité extrême, ce qui montre les limites de notre système de rémunération du travail aujourd'hui (rémunération au temps sur la base de l'offre et de la demande).

L'écart va encore davantage s'amplifier, encouragé par la crise de la Covid 19 et les risques induits de montée forte du chômage dans un cadre néo-libéral.

Dans ce contexte, nombre d'entreprises se retrouvent en difficultés économiques, conduisant les plus fragiles à cesser leur activité et celles qui surnagent à réduire leur masse salariale en espérant des jours meilleurs.

Écarts de salaire et tendance à la baisse de la masse salariale peu justifiés

1 - Le discours néo-libéral prône que l'emploi dépend de la seule compétitivité des entreprises (à l'international et en interne) laquelle dépendrait de la hauteur de la masse salariale. Ce discours n'est pas vérifié mais nombre le croient, ou y ont intérêt, ou se pensent incapables de modifier le cours des choses ou n'osent pas.

Ces positions ont conduit, avec la pandémie, à la prise de mesures de soutien à l'économie et à encourager (ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017) la négociation d'accords dits de performance collective permettant (après les accords de préservation et de développement de l'emploi) d'agir sur le temps de travail, la mobilité des salariés et surtout la baisse « consentie » des salaires en échange du maintien de l'emploi.

Le choquant est que nombre d'entreprises, économiquement solides, en profitent pour contraindre à la négociation de tels accords. Il y a un véritable chantage à l'emploi de certains employeurs contre une baisse de salaire, sans même la garantie du respect de leurs engagements.

Le risque, pour les salariés, est la « double peine » de la baisse de leur salaire et, en cas de licenciement ultérieur, de la réduction des indemnités de licenciement et chômage, déjà fragilisées par la Loi El Khomri.

Ce raisonnement néo-libéral est très discutable. La baisse des salaires ne génère pas vraiment d'effet positif de compétitivité à l'international (car d'autres facteurs entrent en jeu) ni d'amélioration de la compétitivité interne (annihilée par la baisse de la consommation). Alors que la baisse de la masse salariale est souvent utilisée à augmenter les marges ou les dividendes. Les mesures prises ont donc sauvé les actionnaires, pas les salariés.

Car, a contrario, la baisse des salaires induit une baisse de la consommation liée à la baisse de ressource, à l'absence d'espoir d'amélioration, à la crainte d'une aggravation de la situation, favorise paradoxalement la concurrence étrangère dans la consommation nationale et représente ainsi un grave danger de récession.

2 – La richesse et l'économie d'un pays sont assurées par les petites entreprises. Or, elles sont fragiles, surtout par l'importance de leurs charges en regard de leur activité. Quant aux grandes elles utilisent souvent une optimisation fiscale délocalisée, bénéficient d'avantages exorbitants (CICE) ou de subventions sans forcément respecter leurs engagements (Bridgestone), recherchent des économies d'échelle et de masse salariale par des fusions, achats et ventes au nom d'une soi-disant efficacité (Suez/Veolia), en fait destructrice d'emplois.

3 – Les systèmes de soumission des marchés publics et les politiques européennes s'ajoutent à la concurrence internationale avec une influence sur les rémunérations, qui tire vers le bas les ressources et agrandit le fossé en accélérant la paupérisation de personnes en emploi.

4 – Les écarts anormaux de salaire dans les entreprises génèrent incompréhension et démotivation des salariés. Outre que le nombre de rémunérés au SMIC augmente, quand les plus hauts salaires s'accroissent.

Évaluer toutes les actions humaines, à travers la seule valeur argent, portent ainsi le germe de conflits sociaux profonds à venir. Il faut donc résoudre le maximum d'inéquités pour favoriser la croissance dans la confiance. Une vraie concurrence, saine, d'économie de marché véritable et non un capitalisme financier qui asservit.

Des solutions de rééquilibrage qui paraissent nécessaires

1 - Dénoncer les traités internationaux de libre échange qui ne respecteraient pas une vraie libre concurrence, à qualité, impact sur l'environnement et la santé, conditions de rémunération et de protection sociale égaux.

2 – Un libéralisme assurant la protection des personnes – Revenir sur la Loi El Khomry, protéger les salariés, réduire les CDD non utiles à l'activité économique, contrôler le réel besoin des licenciements économiques (surtout en période de crise lorsque la Société n'est pas en danger ou fait des bénéfices)

3 – Limiter la trop grande importance de la finance au détriment de l'humain. Le paiement de dividendes quand l'Etat donne des milliards d'aides choque. L'actionariat doit être rémunéré mais ne doit pas influencer sur les décisions économiques et sociales de l'entreprise.

4 – Limiter les déséquilibres avec des correctifs négociés dans les Conventions Collectives, évitant la préservation d'acquis obsolètes, sur la base d'une Loi-cadre définissant des critères nouveaux pour la valeur d'un emploi, tels que : incidence sur l'intérêt public (environnement, collectivité, l'entreprise, son personnel, ses outils et moyens), charge mentale ou physique, responsabilités réelles, risques du poste, leur impact humain, travail et intelligence collectifs...

5 – Eliminer ou réduire les salaires indécents par un rapport prédéterminé entre les salaires extrêmes
Le couple Contribution/Rétribution doit être acceptable et construit en concertation dans un esprit d'équité reconnue. Les salaires indécents, parachutes dorés et privilèges anormaux ne sont guère admissibles. Il faudrait donc un rapport maximum, relatif car négocié et fonction des branches mais incontournable, entre les rémunérations les plus fortes, et les rémunérations les plus faibles en tenant compte de l'échelle des postes. La hausse des plus hautes rémunérations ne pourrait donc qu'être fonction de l'évolution des plus basses, sans perdre le lien avec l'efficacité économique de l'entreprise. Ce rapport, lié à la valeur des postes établi par la Convention Collective selon la Loi Cadre mentionnée, pourrait être ensuite corrigé par la complexité imprévisible de la tâche, les difficultés surmontées, la reconnaissance, l'engagement, la créativité, la réelle contribution directe ou indirecte au résultat, tant au niveau individuel que collectif.

6 - Empêcher la baisse des niveaux de rémunération pour empêcher la baisse de la consommation. Et donc, entre autres, en premier lieu, contrôler sérieusement ces accords dits de performance collective

7 - Élargir le débat à l'Europe (Minima, avantages sociaux) car dans plusieurs pays les salaires sont faibles. Les règles européennes doivent être modifiées, harmonisées (et pas par le bas).

Réduire l'écart des rémunérations et éviter leur baisse a un impact positif sur l'efficacité économique et l'engagement des salariés.