

# Pour l'établissement d'un salaire maximal

**Respectable Loge, Les Vrais Experts, Orient de Paris, Région 14**

**Mots-clefs : Salaire, Écart, Vivre ensemble, Gouvernance, Redistribution**

## L'écart salarial et de rémunération en entreprise

Depuis plusieurs décennies, on constate une envolée de l'écart des rémunérations entre les plus bas salaires et les plus élevés et plus particulièrement dans les plus grandes entreprises du CAC 40. Par rémunération nous entendons la totalité de la rémunération c'est-à-dire, part fixe, part variable et avantages financiers ou en nature.

Au début du 20<sup>ème</sup> siècle dans un capitalisme triomphant, Henri Ford, avait théorisé le principe du salaire maximal du patron, avec un écart situé entre 1 et 40 par rapport à leurs employés afin d'éviter une explosion sociale. Le banquier JP Morgan avait pour sa part fixé le ratio de 1 à 20 ;

Aux Etats-Unis, les grands patrons gagnent jusqu'à 350 fois plus que leurs salariés.

En France, les études montrent que le ratio était resté de 1 à 50 jusque dans les années 70 avant d'augmenter de manière impressionnante et continue depuis les années 80.

Ainsi, selon l'OCDE, en France, les patrons des grandes entreprises gagnent en moyenne 130 fois plus que leurs employés alors que les salaires de base ont plutôt stagné.

Cela apparaît comme une fuite en avant qui copie le modèle étasunien avec le risque de mettre à mal le pacte social.

A titre de comparaison, on peut noter qu'au sein de l'armée française, l'écart salarial entre le simple soldat et le chef d'état-major des armées est un rapport de 1 à 10. A notre connaissance, cet écart n'a jamais été contesté.

Les français comprennent et acceptent des salaires différents justifiés par le mérite, l'expérience, l'expertise, le risque pris, l'engagement et les contraintes du poste mais ci-après, nous montrerons qu'un écart trop important des rémunérations met à mal le vivre ensemble.

Nous envisageons l'établissement d'une régulation du salaire maximum (au sens large, c'est-à-dire incluant les avantages en nature et financiers) sous 2 angles. Nous listons dans un premier temps les arguments favorables et défavorables à cette mise en place, une deuxième étape consiste à rendre opérationnelle la démarche en proposant des éléments de comparaison.

## Effets sur la société

Vivre en société, faire société commune, c'est y participer, s'y mêler et en partager des modalités d'existence, en résumé "le vivre ensemble" permet d'appréhender les problèmes et difficultés des autres, de comprendre les maux de cette société et d'avoir une vision saine de son état.

A l'inverse ne jamais s'y confondre, vivre en "ermite" rend difficile la compréhension des besoins de la société. Une rémunération excessive a un effet d'exclusion doublement négatif.

Le premier effet négatif est la sortie d'un monde commun. En effet, seul sur son île, dans son avion l'ultra riche se libère de ce qu'il considère comme une contrainte, cependant il perd toute vision de la société. La célèbre question aux candidats à la présidence : "quel est le prix du ticket de métro ?" témoigne de cette incohérence. Comment donc diriger une entreprise ou partager un avis pertinent auprès de la classe politique si l'on ne comprend pas le besoin et les difficultés des gens ?

Le deuxième effet négatif est la consommation ostentatoire. Elle offre un idéal de "sur consommateur" qui a 2 biais. Il véhicule l'image d'un bonheur principalement matériel qui est financièrement inaccessible. Il crée donc une frustration permanente (sans parler de l'impact environnemental de la surconsommation).

L'observatoire des inégalités nous indique que le taux de pauvreté diminue en France sur la période 2012-2016 alors que l'évolution des inégalités de revenu est plutôt stable ces dernières années. D'un point de vue global, l'écart salarial en France est donc traité par une politique de redistribution active qui gomme une partie des effets nocifs du sursalaire. A l'inverse, des pays européens tel que l'Italie et l'Espagne connaissent des écarts salariaux beaucoup plus importants et une redistribution plus faible.

A lire la différence entre pays, on peut se poser la question de l'inflation des montants dans les grandes entreprises. Quelle en est la source réelle ? Les conseils de surveillance sont-ils trop « consanguins » ? Constitués par des réseaux montrant une complaisance dans les nominations des comités de rémunération ? Les candidats rechignent-ils à prendre les places dans une compétition mondiale des

« talents » ? Obligeant ainsi les conseils à l'inflation pour les motiver à les rejoindre. La fiscalité est-elle responsable de cette envolée, trop laxiste au-delà d'un certain montant ? L'histoire récente a illustré le niveau de tension auquel on peut aboutir quand des responsables sont perçus comme des privilégiés en période de crise (assassinat de George Besse, la fameuse chemise du DRH d'Air France)

### Proposition

L'écart important des rémunérations s'explique et l'on peut s'en servir dans une politique de redistribution. Néanmoins les effets dans la société sont très importants. L'incapacité de comprendre et d'accepter ces différences ainsi que de participer à la société sont des dissolvants du vivre ensemble aux répercussions lentes et dangereuses. Cette proposition par son resserrement des écarts de rémunérations contribuera également à redonner la fierté et la motivation pour le travail accompli ou à accomplir, plutôt qu'une fuite en avant pour les biens et revenus qu'on veut en retirer.

2 solutions sont possibles pour apporter une réponse à ce problème. L'outil de la fiscalité en créant une tranche d'imposition à 90% au-delà d'un niveau de salaire/rémunération qui serait 20 à 30 fois (le ratio étant ouvert à discussion) plus important que la rémunération la plus faible de l'entreprise/institution considérée.

Réformer la gouvernance des entreprises en imposant une présence plus civile, plus indépendante dans les conseils de surveillance et de rémunération, et en limitant le cumul des mandats à 2.

Ces 2 dispositifs doivent avoir un champ d'application au moins au niveau européen pour contrer une concurrence entre pays de l'UE et limiter la délocalisation des conseils de surveillance.

<p><b>1 Tranche fiscale à 90% au niveau européen pour les rémunérations supérieures à 20 ou 30 fois la rémunération la plus faible de l'entreprise ou institution concernées.</b></p> <p><b>2 Réforme de la gouvernance des conseils d'administration au niveau européen.</b></p>
---