



Rebonds

Revoir la négociation salariale

Un ordre public salarial doit venir maintenant compléter un ordre public social qu'il va falloir réadapter.

Par Vincent PEILLON et Jacques RIGAUDIAT
vendredi 07 octobre 2005

VINCENT PEILLON député européen et membre du bureau national du PS

JACQUES RIGAUDIAT ancien conseiller social de Lionel Jospin, secrétaire général de la fondation les Temps nouveaux.

Ce 4 octobre, à l'appel de l'ensemble des cinq organisations syndicales représentatives, les salariés ont manifesté. Ils l'ont fait massivement, car le mécontentement est profond. Jamais, depuis 1945, le travail de démolition des dispositions visant à protéger les salariés de l'arbitraire patronal n'avait été d'une telle brutalité et d'une telle ampleur que depuis trois ans. De la loi Fillon dite «d'assouplissement des 35 heures» en août 2002 à la loi Dutreil sur le travail des jeunes, le dimanche et les jours fériés en août 2005, on a pu compter que 34 textes de lois avaient été adoptés pour cela par cette majorité en l'espace de trente-six mois...

Mais si, aujourd'hui, la question des salaires et du pouvoir d'achat s'affiche avec tant de force et de violence dans les revendications, ce qui est nouveau, c'est à l'évidence parce qu'elle est au coeur des difficultés que rencontrent les salariés et les ménages dans leur vie quotidienne, mais c'est aussi parce qu'elle rencontre les préoccupations de la nation, dont les perspectives de croissance restent dramatiquement faibles. L'équation malthusienne moins de salaire, moins d'emploi, moins de croissance mise en oeuvre par le gouvernement asphyxie notre pays. Ceci posé, reste la question de savoir comment sortir de cet engrenage intolérable de déflation salariale et de baisse de la consommation intérieure.

Si la hausse du Smic est nécessaire, chacun convient qu'elle demeure insuffisante et qu'elle peut même, si elle n'est pas accompagnée d'autres mesures, avoir des effets pervers de tassement des rémunérations. Quant à l'appel à la négociation salariale, elle risque, en l'état de la démocratie sociale et des rapports de force entre capital et travail, de rester purement incantatoire comme ce fut trop souvent le cas par le passé. A l'heure où les entreprises enregistrent des profits considérables, qu'elles ne transforment ni en investissements ni en emplois, alors que la redistribution ne s'organise qu'en faveur des catégories les plus aisées, le moment est venu de proposer, pour rendre cette négociation féconde et permettre aux Français de retrouver des niveaux de salaires décents et du pouvoir d'achat, un mécanisme de relance et d'encadrement de la négociation salariale.

Notre pays est marqué par l'importance de plus en plus grande prise par les bas salaires et par la paupérisation de beaucoup parmi les travailleurs les moins qualifiés. Aujourd'hui, la pauvreté est, en effet, installée en phénomène de masse : un Français sur huit, plus de 7,5 millions de personnes, vit avec moins de 730€ par mois, soit en dessous de la norme officielle de pauvreté. Immédiatement au-delà de cette pauvreté, beaucoup vivent de façon très précaire de leur travail : 30 % des salariés à temps plein (et hors intérim) touchent un salaire qui est inférieur à 1,3 Smic (moins de 1 600 € bruts par mois), plus de la moitié d'entre eux est payée au Smic. Cette réalité de la vie de smicard, 2,4 millions de salariés la connaissent. Moins mal lotis que ceux-là, mais bien loin d'être aisés, près de la moitié des salariés, 8,5 millions de travailleurs, touchent entre 1,3 et 2 Smic (soit entre 1 600 € et un peu plus de 2 400 € bruts par mois).

Il faut donc prendre à bras-le-corps la question salariale ; mais comment y parvenir ? Pour notre part, nous proposons trois ensembles de mesures, à mettre en oeuvre conjointement.

La première tombe sous le sens. Il faut, bien sûr, revaloriser le Smic, lui fixer un objectif dans la durée, en programmer la revalorisation. Ce sont là des mesures indispensables pour que les négociations salariales puissent être adossées à une évolution à la fois prévisible et obligatoire. Ce n'est toutefois pas suffisant. La situation actuelle aboutit, en effet, à ce que trop de salariés soient rivaux au Smic pendant de longues années, voire toute leur vie professionnelle. Aujourd'hui, ouvriers comme employés ne se voient plus véritablement reconnaître de progression de carrière. Ceci renvoie, en particulier, à l'insuffisance chronique des négociations salariales dans les branches : les «salaires hiérarchiques», salaires théoriques définis par les conventions collectives, étant insuffisants, ils sont, dans la plupart des cas, une virtualité et le Smic le vrai salaire réel.

Revaloriser les salaires suppose donc, et c'est la deuxième mesure, une très forte revitalisation de la négociation salariale. La droite, par une loi récente dite par antiphrase sans doute de démocratie sociale, a mis cul par-dessus tête tout l'édifice articulant ordre public social et négociation. Elle devra être purement et simplement abrogée. L'ordre public social doit être la garantie minimale et universelle de protection, les dispositions conventionnelles sont là pour la compléter et lui ajouter.

On ne peut, pour autant, se contenter d'en revenir au statu quo ante des relations sociales. Construit pour l'essentiel il y a un demi-siècle par la loi du 11 février 1950, il fige depuis trop longtemps une situation issue de la guerre froide et organisée contre la principale organisation syndicale française, alors très largement majoritaire chez les salariés. Il est un déni de démocratie depuis l'origine, puisque la représentativité des organisations syndicales y est présumée, sans avoir à être véritablement démontrée par l'audience, et que la signature d'une seule des organisations reconnues représentatives suffit à rendre valide un accord pourtant minoritaire. Les évolutions des dernières années l'ont rendu insupportable et intenable. Au fondement de toute démocratie, il y a l'élection et le fait majoritaire ; on ne voit pas que notre démocratie sociale puisse sans péril pour elle continuer d'y déroger. Elections professionnelles permettant de fonder la représentativité des organisations syndicales, accords majoritaires, tels sont les deux principes qu'il faut désormais faire prévaloir. Dans le déséquilibre actuel qui prévaut dans le rapport de forces entre le capital et le travail, on ne peut toutefois penser que la négociation seule, même revivifiée, puisse être suffisante.

C'est pourquoi doit être ouverte et c'est le troisième pilier de la politique que nous proposons, sans doute le plus neuf, une magistrature des salaires, afin d'encadrer et guider la négociation. En s'appuyant sur l'obligation annuelle de négocier que les lois Auroux ont instaurée, et qui doit, en particulier, trouver à s'appliquer au niveau des branches, nous proposons que la discussion salariale fasse l'objet d'un suivi collectif régulier. Une conférence sur les salaires réunissant l'ensemble des partenaires sociaux se tiendrait ainsi chaque année. Ce rendez-vous serait préparé dans le cadre d'un Conseil d'orientation des salaires, instance permanente analogue dans sa composition à celle existant déjà pour les retraites. Mais, au-delà de cette nécessaire concertation et de l'examen des évolutions macroéconomiques (productivité, croissance, emploi, évolution des revenus financiers) et des conditions d'évolution du partage des richesses dans notre pays, mises en regard de celles de nos proches partenaires, ce conseil aurait fonction de proposer des normes minimales en matière de progression salariale. Analysant les évolutions salariales et l'état des négociations dans les différents secteurs, il pointerait les manquements à l'obligation de négocier et les mettrait au débat public. En cas de carence avérée de négociation, et outre les sanctions qui s'imposent, les pouvoirs publics auraient alors à appliquer cette norme générale d'évolution des salaires. Bref, et pour parler clair, nous proposons d'instituer un Tmic, taux minimum interprofessionnel de croissance des salaires.

La question salariale est centrale dans les revendications des salariés. C'est, à l'évidence, un impératif social, mais c'est aussi un impératif économique tant les conséquences de la déflation salariale sont coûteuses en termes de croissance, et un impératif démocratique, tant la dévalorisation du travail est un des facteurs les plus puissants du désenchantement démocratique et des dangers qui l'accompagnent.

Mais l'on ne peut se contenter de simples proclamations : en cette matière comme en tant d'autres, il nous faut inventer de nouveaux instruments d'action. C'est pourquoi nous proposons qu'un ordre public salarial vienne maintenant compléter un ordre public social qu'il nous faudra lui-même reconstituer et adapter aux réalités nouvelles. En définissant les règles minimales auxquelles la fixation des salaires et leur revalorisation doivent être soumises, il devrait permettre à la négociation contractuelle de trouver enfin la place qu'une démocratie moderne, éclairée, juste et efficace, doit lui reconnaître mais qu'elle n'a jusqu'ici jamais pu trouver.

<http://www.liberation.fr/page.php?Article=329182>

© Libération