

Séminaire « Politiques de l'Emploi »
- Interactions de l'économie et du juridique -
Mardi 22 mai 2012
Trame intervention Marcel GRIGNARD

Resituer le séminaire dans le contexte. Nous sommes, depuis trois ans, dans une crise profonde dont un des paramètres est la financiarisation de l'économie qui s'est prolongée dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. En France, comme dans beaucoup de pays européens, les inégalités se sont développées et la question du pouvoir d'achat est prégnante.

Dans le même temps, après 10 ans de monnaie unique et de constat de divergences économiques et sociales au sein de la zone Euro, se met en place une forme de gouvernance budgétaire et pour partie économique qui devrait pour être pertinente impliquer dans un même mouvement une forme de convergence sociale incluant les questions de coût du travail et d'évolution des salaires. La compétitivité est en débat, trop souvent réduite à la question du **coût du travail**.

Les éléments périphériques que nous examinons ne doivent pas faire oublier la place déterminante du salaire dont le lien avec le niveau de qualification et le parcours professionnel est central.

Participation, intéressement peuvent être des outils efficaces pour mieux, et de manière équitable, redistribuer la richesse produite. Ils doivent aussi viser un objectif pédagogique – à travers eux les salariés doivent mieux percevoir les enjeux économiques et stratégiques de l'entreprise -. De ce point de vue, ils sont un des éléments de la gouvernance pour une meilleure implication des salariés et une plus grande interaction de l'économie et du social.

Tout cela sous-tend un besoin de mise à plat, de diagnostic partagé afin de poser un nouveau cadre stable qui doit, au-delà des objectifs précités, permettre notamment de :

- Concerner l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise,
- Sécuriser leur épargne et pouvoir l'orienter dans l'investissement socialement responsable et les besoins en matière de développement durable,
- Etre un instrument d'épargne et non un palliatif de politique de rémunération inadaptée,
- Limiter la variabilité des revenus des salariés et ne pas transférer sur eux les conséquences d'une gestion dont ils n'ont pas la responsabilité.

I. Les outils existants : intérêts et limites

Participation, intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié... ont été créés à des moments différents pour répondre à des objectifs précis. A la clé, des avantages (fiscaux, niveau de charge, abondement...) pour les rendre attractifs et l'affirmation qu'il ne devait pas y avoir transfert entre « salaires » et autres formes de rémunération.

Mais, la législation est loin d'être stable (niveau de prélèvements sociaux, conditions de déblocage de la participation) et des injonctions (telle la prime « dividendes » dans le cas où ceux-ci avaient augmenté d'une année sur l'autre, les déblocages anticipés,...) brouillent les objectifs.

Et surtout, les principes sont assez inopérants pour assurer un partage dans la durée entre « salaire » et autres « rémunérations ». Les employeurs ont les yeux rivés sur le coût global du travail ; les salariés sont très attentifs à ce qui arrive sur leur compte en banque. Alors quand il y a 100 à distribuer, faut-il le faire sur le salaire avec un net de 40 ou en versant un intéressement de 87 ? Pour arranger le tout, le lien entre salaire brut chargé et net répond à une équation de plus en plus complexe compte tenu des niveaux d'allègement, du recours ou non aux heures supplémentaires, de la situation (imposable ou non) du salarié concerné.

Equité et vertus pédagogiques ?

- La participation peut être un bon moyen de redistribution à partir du résultat financier de l'entreprise et son placement pour une durée minimum est un bon moyen d'alimenter une épargne salariale stable et sûre. Mais, face à la complexité des constructions juridiques des entreprises, les critères actuels sont-ils pertinents ? Le calcul de la participation permet-il au salarié de se faire une idée juste de la santé financière de son entreprise sur le moyen terme ?
- L'intéressement pouvant être basé sur des critères de résultat financier, il peut alors être en doublon de la participation, mais, surtout, il conforte les dérives de la financiarisation de l'économie et des entreprises. Quant à son caractère aléatoire, il est difficilement conciliable (si il n'alimente pas l'épargne) avec la difficulté qu'ont les salariés à gérer la fluctuation de leurs revenus ?
- L'actionnariat salarié, qui peut financièrement être très attractif et veut réduire le dilemme « capital/travail » tout en impliquant davantage les salariés dans le devenir de l'entreprise et sécuriser pour partie le capital de celle-ci, n'a pas que des vertus. Premier handicap, l'épargne du salarié, liée à la pérennité de l'entreprise, lui fait prendre le risque de perdre sur les deux tableaux si la situation se détériore. La capacité de peser sur la stratégie de l'entreprise par le levier de l'actionnariat salarié est plus théorique que réelle. Elle peut alimenter des comportements corporatistes discutables.

L'organisation des entreprises et le partage des richesses

Au cours des dernières années, l'organisation des entreprises (et en particulier les grandes internationales) a beaucoup évolué. Elles sont de plus en plus souvent organisées en groupes d'entreprises. De ce fait les activités sont découpées dans des structures juridiques différentes (recherche et développement, production, commercialisation,..) sur des périmètres géographiques dépassant le cadre national. Les holdings pouvant être localisées en vertu d'objectifs d'optimisation fiscale ou réglementaire. Les entreprises du groupe n'étant que des centres de coûts gérés avec des prix de cessions internes déterminés et qui ne reflètent pas vraiment la

réalité économique. In fine, le lieu où les profits vont être constatés relève, pour une part, d'une décision arbitraire.

Par ailleurs, le recentrage de l'activité sur le « cœur de métier » et l'externalisation de ce qui est considéré périphérique a largement modifié les rapports entre des fonctions qui étaient auparavant intégrées (production, maintenance, informatique, gardiennage, nettoyage, ...) et qui sont désormais organisées dans des rapports commerciaux avec de fortes pressions sur le coût des services rendus.

En conséquence, une forme de mutualisation des gains de productivité et de la valeur ajoutée a été amoindrie, la plupart du temps au détriment des salariés les plus éloignés du cœur de l'activité.

II. Des orientations à promouvoir

Epargne Salariale

L'épargne salariale peut être alimentée par divers dispositifs. Il faut en généraliser l'accès à tous les salariés et laisser ouvert à leur libre arbitre l'utilisation de celle-ci (épargne retraite, autre...). L'épargne salariale est un moyen à privilégier pour financer l'économie via des fonds dédiés.

Pour les salariés, la sécurité de cette épargne et le type de placement réalisé avec celle-ci ne sont pas neutres.

Il y a 10 ans, plusieurs organisations syndicales ont créé le « Comité intersyndical de l'épargne salariale ». Ce comité a défini un certain nombre de critères de gestion et de placement de l'épargne salariale. Sur cette base, le comité labélise des fonds proposés par des institutions financières.

A fin 2011, les encours d'épargne salariale placés dans ces fonds labélisés sont de plus de 8 milliards d'euros (soit 16 % de l'ensemble de l'épargne salariale hors actionnariat salarié) dont une partie (environ 10 %) est placée dans l'économie solidaire.

Une nouvelle approche de la création de la richesse et de sa répartition au sein des entreprises

Depuis presque 3 ans, les partenaires sociaux ont entamé une discussion visant à rénover le fonctionnement et les prérogatives des instances de représentation du personnel (IRP : DP, CE, CHSCT,...). La qualité du dialogue social sur les enjeux économiques et sociaux étant au cœur de cette préoccupation.

Dans ce cadre, ils se sont mis d'accord sur une approche incluant les facteurs influents sur la production de la valeur ajoutée à côté de ceux plus habituels de répartition de la valeur ajoutée :

- Investissement social (emploi, formation, conditions de travail)
- Investissement matériel et immatériel
- Intégration de l'entreprise dans l'entreprise étendue (fournisseurs/clients)
- Flux financiers entre l'entreprise et la société (aides publiques, cotisations sociales, impôts)
- Rémunération des salariés, des dirigeants, des actionnaires.

L'aboutissement de ce chantier pourrait conduire à redéfinir le champ et les prérogatives de la négociation d'entreprise (y compris la NAO) et à en faire une clé d'entrée de la redéfinition de l'intéressement, de la participation. Il est souhaitable que la mise en œuvre de tous ces dispositifs se fasse par voie d'accord collectif.

Un chantier à ouvrir

La rénovation et la stabilisation du cadre légal est un chantier complexe et difficile qui ne peut se conduire en ignorant l'évolution des prélèvements sociaux et le financement des protections sociales. Il n'est pas non plus étranger au devenir des allègements de charges multiples qui doivent être orientés vers l'amélioration de la compétitivité.

Quant au lien « éléments de la rémunération » et efficacité économique et sociale, une réponse pertinente doit être creusée par les partenaires sociaux.