



Les métamorphoses du travail

Semaine 3/3 Nouvelles aspirations, nouvelles contraintes

Depuis le 19 novembre, « La Croix » explore les évolutions en cours dans le monde du travail. Pour clore cette séquence, nous analysons ce qu'apporte le travail, ce que

chacun vient y chercher. Et comment ces aspirations sont bousculées par les évolutions de la vie active. Aujourd'hui, travailler pour gagner sa vie.

Des salaires sous pression

— Les salaires ont faiblement augmenté en France depuis dix ans.
— La tendance est à une individualisation des rémunérations.

Avoir du mal à joindre les deux bouts ; ne pas pouvoir se faire plaisir, alors même qu'on travaille. Voilà ce dont témoignent des « gilets jaunes » ulcérés par la hausse des prix du carburant. Souvent employés ou ouvriers, beaucoup évoquent un « ras-le-bol fiscal ». Mais si les budgets sont serrés, c'est aussi à cause de salaires en berne. « Ces dix dernières années, les salaires n'ont que très légèrement augmenté en France, juste au-dessus de l'inflation », explique l'économiste Gregory Verdugo. Les « coups de pouce » au smic, au-delà des revalorisations légales, ne sont plus que de lointains souvenirs.

Quant aux rémunérations de base des 5 millions de fonctionnaires, elles sont gelées pour au moins deux ans. Certes, les sala-

riés français seraient en moyenne mieux lotis que leurs voisins espagnols, italiens ou même allemands, avec un smic mensuel net de 1 188 € et un salaire médian de 1 800 €. Certes, comme le souligne l'économiste Patrick Artus, le gain de pouvoir d'achat moyen d'un salarié français a crû de 1,2 % chaque année depuis vingt ans, contre zéro pour son voisin italien. Mais ce ne sont jamais que quelques euros de plus par mois, quand flambent certains loyers et le prix du gazole.

« Les raisons de cette stagnation dans les pays développés sont en partie structurelles, précise Gregory Verdugo. Les emplois industriels, mieux payés, ont reflué du fait de l'automatisation et des délocalisations au profit d'emplois de services moins qualifiés et moins bien rémunérés. » Entre un agent de sécurité payé au smic et un ouvrier de l'industrie automobile très qualifié, les salaires peuvent varier du simple au double... « Les emplois de services sont localisés dans de petites entreprises, soumises à forte concurrence, où les syndicats sont mal implantés, poursuit Gregory Verdugo. Autant de facteurs qui jouent à la baisse sur les salaires. »

Malgré la reprise des créations d'emplois, la peur du chômage rôde encore, inhibant les exigences des salariés. « On s'autocensure !, reconnaît Bruno Biguet, délégué syndical FO chez Carrefour. On ne demande presque plus rien en augmentation générale, c'est peine perdue ! On met plutôt l'accent sur des avantages non salariaux, comme les tickets restaurant. » Pour contrôler leur masse salariale, tout en donnant un peu de « grain à moudre », les employeurs tendent à privilégier les primes, individuelles ou collectives, et les mécanismes d'intéressement. « C'est un glissement très net de ces dernières années », observe Bruno Biguet.

Des primes ciblées plutôt que du saupoudrage : la formule plaît

à certains salariés mais n'est pas sans créer de problèmes. Dans l'habillement ou dans l'industrie, des primes collectives sont attribuées si l'équipe remplit son objectif. « Il arrive qu'un des salariés soit montré du doigt, par les collègues ou le manager lui-même, si l'objectif n'est pas rempli et que du coup la prime échappe à tout le monde, raconte Filipe Carneiro, représentant CGT à l'usine Michelin de Bourges. Du coup, ça crée des conflits. » Les fonctionnaires n'échappent pas à la tendance. Le gouvernement, qui a gelé le point d'indice en 2018 et 2019, souhaite ainsi réformer la rémunération des agents pour y accroître la part des primes liées au mérite individuel.

Les employeurs tendent à privilégier les primes et les mécanismes d'intéressement.

Dans ce contexte, les primes d'intéressement liées à la performance de l'entreprise prennent une importance cruciale. En témoigne la grève, inédite par son ampleur, au printemps dernier, des salariés du groupe Carrefour. L'enseigne avait annoncé des fermetures de magasins, mais c'est la chute de 610 € à 57 € de la prime d'intéressement qui a mis le feu aux poudres. « Les salaires sont très bas dans le commerce, alors les gens ont vraiment besoin de ce complément », note Bruno Biguet.

À cette occasion, les choix stratégiques des dirigeants de Carrefour ont aussi été épinglés par les salariés car considérés comme trop favorables aux actionnaires. Les exigences de ces derniers, au détriment des salariés, sont d'ailleurs l'autre tendance de ces dernières années : en 2017, 80 % des bénéfices des so-



ciétés européennes ont été distribués sous forme de dividendes, un record historique.

Là encore, la France fait figure d'exception. « Même si la hausse des salaires est faible, ces derniers augmentent plus vite que les gains de productivité, explique Patrick Artus. Ceci montre que, globalement, les salariés français ne sont pas spoliés par les actionnaires, contrairement aux salariés américains. » Les inégalités entre hauts et bas salaires y restent aussi plus limitées.

Il n'empêche, au cœur des entreprises, certains comportements peuvent faire tousser. « Nos dirigeants sont de plus en plus rémunérés via des distributions gratuites d'actions, témoigne un cadre supérieur d'une grande entreprise ●●●

ils ont dit...

« À la télé, ils disent tous les jours : "Y'a trois millions de personnes qui veulent du travail." C'est pas vrai : de l'argent leur suffirait. »

Coluche



Depuis son « accident de santé », Chantal Petrachi redoute de perdre son emploi... et son salaire. Serge Picard pour La Croix

●●● technologique. C'est une mode venue de la Silicon Valley. Ils ont déjà des rémunérations élevées, mais comme ils en veulent toujours plus, il leur arrive de prendre des décisions aberrantes, juste pour faire monter le prix de l'action. » Reste que le salaire n'est pas la condition principale du bien-être psychologique au travail, selon les études menées par le ministère du travail. Ce dont témoigne Marie, ancien cadre dans la grande distribution, devenue agent de maîtrise dans l'industrie : « J'ai perdu en statut et en salaire, mais, ici, j'ai gagné en considération. »
Emmanuelle Réju

Demain « Comprendre la dynamique de progrès pour mieux corriger ses effets »

repères

Pour aller plus loin

Et si les salariés se révoltaient ?, de Patrick Artus et Marie-Paule Virard, Fayard, 176 p., 15 €. Publié en mars 2018, cet ouvrage avait vu juste, alors qu'a éclaté huit mois plus tard la gronde des « gilets jaunes ». Véritable réquisitoire contre le capitalisme à l'anglo-saxonne, il décrit une profonde déformation du partage des revenus.

Pour ou contre le revenu universel ?, de Guillaume Allègre et Philippe Van Parijs, PUF, 112 p.,

9,50 €. Cet ouvrage paru en mai 2018 permet de revenir sur cette idée qui a jailli pendant la campagne présidentielle. Est-ce la nouvelle et coûteuse utopie ou le pilier futur de l'État providence ?

Va-t-on payer pour travailler ?, de Valérie Segond, Stock, 304 p., 19 €, mars 2017. Derrière ce titre provocateur, une démonstration implacable sur le développement d'une « France du travail low cost », entre externalisation d'activités, découpage du temps de travail, remplacement de salariés par des autoentrepreneurs et recours au travail gratuit.



témoignage

« Ne pas se soucier d'argent est un luxe »

Chantal Petrachi

53 ans, cadre bancaire

— Passionnée par son métier dans le secteur bancaire, Chantal Petrachi a toujours considéré la question salariale comme secondaire.

— Jusqu'à ce qu'un problème de santé menace son emploi.

« J'ai fait attention à l'argent à deux moments de ma carrière : au début car j'étais, comme toutes les femmes, attachée à devenir indépendante financièrement ; et maintenant. Entre les deux, j'ai considéré les questions salariales comme secondaires dans le choix de mon métier.

Je fais partie de ceux qui ont eu la chance d'exercer l'emploi dont ils rêvaient à l'âge de 18 ans. J'ai travaillé de 25 à 53 ans dans la même banque et j'ai beaucoup aimé ce que j'y ai fait. J'ai énormément appris, rencontré des gens formidables et participé à des projets fantastiques. J'ai adoré mon métier, l'évolution que j'ai pu avoir dans cette entreprise.

Pendant des années, ma priorité était de m'accomplir personnellement dans mon travail et d'assouvir ma curiosité intellectuelle. La question salariale me semblait plus accessoire : ma seule exigence était de me sentir libre et d'avoir les moyens de faire plaisir aux personnes que j'aime le plus.

Mon conjoint et moi venons de milieux modestes. Nous gagnons, chacun d'entre nous, davantage que nos deux parents réunis quand nous étions enfants, mais

nous avons longtemps conservé un style de vie proche de celui de notre enfance – sans grosse voiture ni vacances de luxe. On a toujours su que nos salaires étaient amplement suffisants par rapport à nos besoins. On a donc toujours répété à nos enfants que l'argent n'était pas une fin en soi, mais un moyen pour être heureux.

« Alors que j'ai toujours dit que je ne travaillais pas pour l'argent, je me rends compte, maintenant, à quel point cette notion est centrale. »

Et puis ma situation a changé. J'ai connu un accident de santé qui m'a laissé des séquelles et aujourd'hui, je redoute de perdre mon emploi pour inaptitude. C'est un tournant qui sonne comme une prise de conscience : jamais je n'aurais pu imaginer devoir un jour vivre sans salaire. J'ai encore dix ans à travailler, c'est beaucoup trop tôt.

Alors que j'ai toujours dit que je ne travaillais pas pour l'argent, je me rends compte, maintenant, à quel point cette notion est centrale. Je comprends qu'avoir pu fermer les yeux sur cette réalité pendant des années est un luxe. Ma priorité, aujourd'hui, c'est de pouvoir finir de payer les études de mes trois enfants et de les aider à démarrer dans leur vie d'adulte. La notion d'accomplissement au travail m'apparaît désormais plus secondaire. »

Recueilli par Séverin Husson