

Février 2023

Salaire équitable, une mise en œuvre réalisable ?

Institut Catholique de Paris, 19-21, rue de Vaugirard, Paris 6^e, 5-6 octobre 2023

Michel-Pierre Chelini, Histoire économique, University d'Artois, Arras, France

Christine Noël-Lemaître, Philosophie, Université d'Aix-Marseille, France

Ciprian Panzaru, Sociologie, Université de Timisoara, Roumanie

Muriel Perisse, Economie, Université d'Artois, Arras, France

Les salaires sont importants et forment 40% du PIB mondial. Dans les pays avancés, ils représentent 50% du PIB, les 2/3 de la valeur ajoutée des entreprises et à peu près autant du revenu primaire brut des ménages. Ils évoluent à la hausse avec le développement économique et sur la planète, le nombre de salariés augmente et témoigne de l'institutionnalisation progressive du marché du travail. Dans le choix d'un métier pour les jeunes, le salaire représente un des éléments de la décision, même si celle-ci tient compte d'autres composantes comme l'offre régionale de formation, des habitudes culturelles de la famille, des conditions de travail etc.

Les salaires, qui concernent 80 à 90% des actifs dans les pays avancés et 30 à 40% de ceux des pays émergents, sont très diversifiés et généralement organisés en grilles salariales officielles établies ou implicites avec de nombreuses classifications en fonction de la qualification, de l'ancienneté et des responsabilités et il est généralement admis que les ingénieurs, par exemple sont mieux payés que les travailleurs non qualifiés. Cependant, cette dispersion est de plus en plus remise en question: entre les déciles supérieurs et inférieurs (D9/D1) ou percentiles (C99 / C10), entre juniors et seniors, et surtout entre hommes et femmes (de 5% à 35% selon les pays).

Bien qu'une grande partie des écarts puisse s'expliquer par des différences de qualification, de postes ou de durée du travail, cette diversité interroge le monde intellectuel et la société depuis le XIX^e s et la révolution industrielle (Ricardo, Marx) ainsi que le public contemporain dans ses rapports avec l'égalité. En fait, s'agit-il d'une dispersion statistique avec des biais classiques et identifiables ou de véritables disparités et inégalités? Le traitement et l'évaluation de ce sujet ne sont pas neutres et peuvent orienter les sociétés vers l'insatisfaction turbulente en cas d'aggravation inégalitaire ou préparer le terrain à un certain apaisement social dans le cas d'une politique de remédiation salariale.

Un système de rémunération équitable peut-il être à la fois une solution au sentiment d'inégalité salariale qui semble augmenter et à une croissance plus équilibrée? Un salaire équitable serait un salaire qui satisfait à la fois quatre exigences: la justice sociale et l'équité, la performance économique et la productivité, l'accord des parties concernées (employeur, salariés, syndicat et pouvoirs publics) et un niveau de vie décent. Affecté à un salarié, il doit pouvoir s'appliquer à tous les salariés dans la même situation. Le salaire équitable n'exclut pas la hiérarchie des salaires en relation avec les qualifications et les responsabilités. Dans ce cas, les salaires équitables sont diversifiés: un salaire minimum pour le manœuvre, un salaire moyen pour un travailleur qualifié ou un salaire plafond pour un salaire de management supérieur. Le problème du juste salaire concerne plus un système de rémunération équitable

qu'un salaire pris isolément et nécessite une prise en compte du salaire monétaire autant que du package salarial ?

Historiquement depuis les années 1950, on peut citer les entreprises qui ont pratiqué une politique sociale dynamique destinée à soutenir les salaires directs (Renault, Siemens, Michelin, IKEA, Unilever, Astra), des États qui ont cherché à opérer la redistribution par la fiscalité ou les dépenses publiques dans des situations d'écart salarial important potentiel (pays scandinaves, Canada) ou des régimes politiques qui se sont efforcés de réduire fortement la grille salariale (économies socialistes 1917-1991) avec des effets collatéraux assez négatifs. Depuis les années 2000, une demande générale d'équité (commerce, travail, produits) s'est répandue dans l'opinion citoyenne et les réseaux d'acteurs promouvant le travail et le juste salaire se sont développés.

Le développement rapide des pays émergents, avec la Chine en tête, soulève des questions sur ce sujet dans une perspective globale. Quelle est l'importance historique de ces systèmes, leur impact et peut-on dresser une forme de bilan? Ou s'agit-il de situations très spécifiques, difficiles à reproduire et à transposer?

Ce projet s'insère dans le cadre d'une série de colloques (France, Maroc, Uruguay, Russie, Roumanie, Pays-Bas, Malaisie, États-Unis, Japon etc.) réalisés par un réseau international de recherche, fondé en 2015 et comptant une quarantaine d'enseignants-chercheurs (dans une vingtaine de pays), que nous avons baptisé WAGE pour *Wage Analysis in a Globalising Environment*. Notre travail porte sur l'évolution des salaires dans le monde depuis 1950 et leur lien avec la globalisation (accroissement ou non des inégalités?).

Nous publions fin 2023 un ouvrage général sur *Wages and Globalisation, first Results*, nourri par les communications aux sessions 2015, 2018 et 2022 du World Economic History Congress et dans un timing similaire un autre ouvrage sur *African Wages since 1960*.

. Parmi les très nombreux aspects qui pourraient être étudiés, nous retiendrons principalement quatre axes, chacun offrant matière à une demi-journée de réflexion.

1. Les théories et les représentations du salaire équitable et du juste salaire
2. La hiérarchisation/différenciation des salaires (grilles, échelon, écarts interdéciles, junior-senior, femmes-hommes, par secteur etc.)
3. Les pratiques d'entreprises de salaire équitable, marché social du travail européen
4. Les politiques publiques d'équité salariale : salaire minimum ? écart d'âge et de sexe ? amélioration de l'éducation et de la formation ?

Les chercheurs intéressés doivent adresser une courte synthèse (une page) de leur projet de communication en français ou en anglais, accompagné d'un court CV, avant le 15 juin 2023 à l'adresse mail suivante : mpierre.chelini@univ-artois.fr, muriel.perisse@univ-artois.fr, ciprian.panzaru@e-uvt.ro

Le colloque est prévu en français et en anglais à l'ICP les 5 et 6 octobre 2023. Notre budget est limité : chaque intervenant doit essayer de financer son trajet et son hébergement avec l'aide de son laboratoire ou établissement de recherche. Nous prendrons en charge les repas et rafraichissements sur place. Si des fonds restent disponibles, nous essaierons de rembourser une partie des déplacements.

Pour les collègues américains, que nous aurions plaisir à voir en présentiel, l'utilisation de la vidéo devrait donner la possibilité d'effectuer leur communication à distance sans avoir à engager les frais de déplacement.

Le but étant ensuite de publier un ouvrage sur le sujet avec les principales communications dans un délai raisonnable (2024, au plus tard 2025), la préparation finalisée de vos textes peut

faire gagner du temps à tous si elle est précoce. Il faudrait pour le colloque lui-même en octobre 2023 prochain prévoir une version assez développée de votre propos. Il s'agit du premier symposium d'une série, qui sera suivi d'autres

Timing

15 février 2023 : lancement de l'appel à communication

15 juin 2023 : fin des propositions de communication

15 juillet 2023 : établissement du programme définitif

5-6 octobre 2023 : tenue du colloque, Institut Catholique de Paris, 19-21, rue de Vaugirard, Paris 6^e.

Références bibliographiques « salaire équitable/fair wage

- . Anker, Richard, Anker, Martha, 2017, *Living Wages around the World: Manual for Measurement*, Edward Elgar Publishing, 392 p
- . Askenazy, Philippe, *Tous rentiers! Pour une nouvelle répartition des richesses*, Paris, Odile Jacob, 2016, 224 p
- . Blackburn, Sheila, 2016, *A fair day's wage for a fair day's work? sweated labour and the origins of minimum wage legislation in Britain*, London, Routledge, 248 p
- Burger, J.D, Walters, S.J, 2008, "Testing Fair Wage Theory", *Journal of labor research*, vol. 29, N. 4, 2p. 318-332
- . Chankowski (Véronique), Lenoble (Clément), Maucourant (Jérôme), *Les infortunes du juste prix. Marchés, justice sociale et bien commun. De l'Antiquité à nos jours*, Lormont, Édition du bord de l'eau, 2020, 240 p.
- . Clary, Betsy Jane, 2009, "Smith and Living Wages: Arguments in Support of a Mandated Living Wage", *American Journal of Economics and Sociology*, 68 (5), p. 1063–1084
- . Chouliarakis, G.; Correa-Lopez, 2014, M, "Fair wage model of unemployment with inertia in fairness perceptions", *Oxford economic papers*. Vol. 66, Nr 1, p. 88-114
- . Clain, S. H. (2007), "How Living Wage Legislation Affects US Poverty Rates", *Journal of Labor Research*, 29 (3), p. 205-218
- . Frémeaux, Sandrine, Noël-Lemaître, Christine, « Qu'est-ce qu'une juste rémunération ? ce que nous enseigne la conception du juste salaire de Thomas d'Aquin », *Management & Avenir* 2011/8 (n° 48), p. 76-93
- . Galbraith, John K, *Created Unequal: The Crisis in American Pay*, New York, The Free Press, 1998
- . Giraud, Gael, Renouard, Cécile, *Le facteur 12. Pourquoi il faut plafonner les revenus*, Paris, Carnets Nord, 2012, 224 p
- . Grimshaw, D, Fagan, C, Hebson, G, Tavora, I, Ed, 2017, *Making work more equal: a new labour market segmentation approach*, Manchester: Manchester University Press, xv-368 p Clarendon Press, pp. 23–42 [Oxford Scholarship online, 2011]
- . International Labour Organisation/Organisation Internationale du Travail, *Rapport mondial sur les salaires, Global wage report*, Geneva, since 2008, last version 2022-23
- . Levesque, Pierre, 1938, *Le Juste salaire*, thèse pour le doctorat, Université de Paris, Faculté de droit, Paris, les Presses modernes, 122 p
- . Meurs, Dominique, *Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle ?*, Paris, Rue d'Ulm, coll. « CEPREMAP », 2014, 108 p
- . Neumark D, Adams S (2003a), "Do living wage ordinances reduce urban poverty?", *Journal of Human Resources*, 38, p. 490–521 (Summer)
- . Niehues, Judith, *Subjective Perceptions of Inequality and Redistributive Preferences: An International Comparison*, PDF, August 2014.
- . Pascucci, Paolo, "La giusta retribuzione nei contratti di lavoro oggi", PDF, 73 p, 2018
- . Pollin, R, Luce, S, 1998, *The living wage: building a fair economy*, New York, The New Press, 244 p
- . Quigley, William. 2003. *Ending Poverty as We Know It: Guaranteeing a Right to a Job at a Living Wage*. Philadelphia: Temple University Press
- . Rawls, John, *A Theory of Justice*, revised edition. Cambridge, MA, Harvard University Press, 1999 (initial 1971)

- . Ryan, John A, 1971, *A living wage*, New York, Arno, 346 p
- . Sheahan, Allan, 2012, *Basic income guarantee: your right to economic security*, New York, Palgrave Macmillan, xii-204 p
- . Stabile, Donald, 2008, *The living wage : lessons from the history of economic thought*, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 163 p
- . Stabile, Donald, 2016, *The Political Economy of a living Wage. Progressives, the New Deal and Social Justice*, NY, Palgrave, McMillan, 292 p
- . Vaughan-Whitehead, Daniel, *Fair Wages, Strengthening Corporate Social Responsibility*, Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing, 2010, 288 pp
- . Werner, Andrea, Lim, Ming, 2016, "The Ethics of the Living Wage: A Review and Research Agenda", *Journal of Business Ethics*, 137(3), p. 433–447
- . Zeng, Zhaocheng, Honig, Benson, 2017, "A study of living wage effects on employees' performance-related attitudes and behaviour", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, n°34 (1), p. 19–32

En allemand/References in German

- . Abraham, Martin (2007) : « Wann werden Löhne als gerecht eingeschätzt? Eine tauschtheoretische Betrachtung der Lohngerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt », *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, , Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Vol. 40, Iss. 1, pp. 9-22
- . Auspurg, K, Gatskova, K, Hinz, Thomas „Vorstellungen von Lohngerechtigkeit in West- und Ostdeutschland und in der Ukraine“, *WSI-Mitteilungen* 2/2013, S. 77-88 (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf)
- . Bachmann, Claudius, « Lohn(Un-)Gerechtigkeit – wirtschafts- und sozialetische Überlegungen », Institut für Christliche Sozialwissenschaften Westfälische Wilhelms-Universität Münster, May 2021, Sozialethische Arbeitspapiere, ICS AP Nr. 15, PDF, 20 p
- . Hahn, Judith (Hrsg.), „Gerechter Lohn in der Kirche, Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen“, Nov. 2009, Oswald von Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen, 146 p, PDF.
- . Hinz, Thomas „Vorstellungen von Lohngerechtigkeit in West- und Ostdeutschland und in der Ukraine“, *WSI-Mitteilungen* 2/2013, S. 77-88 (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf),
- . Lesch, Hagen; Bennett, Jenny (2010), „Arbeit und Fairness: Die Suche nach dem gerechten Lohn“, *IW-Analysen*, Nr. 59, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, PDF, 128 p.