

Institut de l'entreprise

**L'entreprise
et les
inégalités**

Paul VUILLAUME

S O M M A I R E

	pages
AVANT-PROPOS par Jean CHENEVIER	2
L'ENTREPRISE ET LES INEGALITES par Paul VUILLAUME	5
Préambule	8
Introduction	10
Les inégalités telles qu'elles sont perçues	12
La réalité derrière l'apparence	15
Le point de vue de l'entreprise	21
Les objectif à atteindre	33
Les actions à entreprendre	36
La prudence à observer	42
Conclusions	52
Annexes	55
DISCUSSION	73

AVANT-PROPOS

Depuis 1975, notre ami Paul VUILLAUME anime, à l'Institut de l'Entreprise, un groupe de réflexion sur les inégalités et c'est au rapport de ce groupe, aussi passionnant qu'instructif, qu'est consacré le présent cahier. Renouant avec une tradition qui nous était chère à l'époque du C.R.C., nous publions également l'intégralité de la discussion fort animée qui a suivi la présentation publique que Paul VUILLAUME a faite de son rapport, le 21 Octobre 1978, au Château de Jouy-en-Josas.

Que faisons-nous à l'Institut de l'Entreprise ? Pour ceux qui ne le sauraient pas ou qui l'auraient un peu oublié, je voudrais, en quelques mots, vous le rappeler.

Organisme d'essence patronale, l'Institut de l'Entreprise est une association qui groupe une centaine d'entreprises et d'organisations professionnelles avec la vocation d'être à la fois un Bureau d'études, une Fondation et un Club. Bureau d'études, dans la mesure où il se consacre à des travaux ; Fondation, dans la mesure où il entreprend des études de caractère plutôt prospectif, axées sur le moyen et le long terme ; Club, dans la mesure où il essaie de promouvoir toute une série de contacts et de moyens d'expression, le tout étant résolument mené en coopération avec le C.N.P.F. et en complément de son action.

La nature de nos travaux et les ambitions que nous nourrissons font que nous abordons un certain nombre de sujets importants pour les entreprises. Dans le même temps, nous tentons d'être un peu pionniers dans ces domaines, c'est-à-dire de nous occuper de sujets lorsqu'ils ne sont pas encore tout à fait au premier plan de l'actualité, mais qui, en raison de leur caractère porteur ou préoccupant, peuvent y venir.

Ainsi en a-t-il été pour nos études sur l'emploi, avant même que ce problème n'ait pris l'ampleur qu'il a aujourd'hui. Dans le domaine du bilan social aussi, nous avons été des initiateurs. La réduction des inégalités, nous le constatons, est devenue l'une des préoccupations majeures des Français.

A l'image de ce qui se faisait au C.R.C., notre originalité principale est sans doute d'une part, que nous tenons absolument à être un organisme dans lequel s'institue une coopération entre des hommes d'entreprise et des hommes d'autres horizons, mais que, d'autre part, nous tenons absolument aussi à ce que nos études et travaux soient

pilotés par des chefs d'entreprise. Nous souhaitons être un organisme d'expression d'hommes d'entreprise et non pas un bureau d'études de caractère universitaire ou spécialisé. Cette coopération que nous avons systématisée à l'Institut de l'Entreprise entre des dirigeants d'entreprise et des hommes d'autres milieux (fonctionnaires, enseignants, experts de toutes origines, pour n'en citer que quelques-uns), est originale et fructueuse. Nous nous félicitons chaque jour de l'avoir instituée et nous la développerons encore.

Jean CHENEVIER

Président de l'Institut de l'Entreprise

L'ENTREPRISE ET LES INÉGALITÉS

Réflexions et conclusions du groupe de travail
sur les inégalités sociales

par Paul VUILLAUME

Octobre 1978

FABLE EXPRESS

LA LOCOMOTIVE ET LES WAGONS

C'est fou ce qu'elle consomme comme énergie, dit le premier wagon.

Elle a plusieurs personnes pour s'occuper d'elle, dit le deuxième wagon.

Elle se met toujours en avant, dit le troisième wagon.

Et en plus elle siffle, dit le quatrième wagon.

Ces inégalités sont intolérables, dit le cinquième wagon.

Ce sont de vraies injustices, dit le sixième wagon.

Il faut absolument y mettre fin, dit le dernier wagon.

Ainsi fut fait.

Et le train plus jamais ne bougea.

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

Dans la première phase :

MM. Christian	ALLAIS
Olry	COLLET
Lorrain	CRUSE
Henri	DESBRUERES
Jacques	DONTOT
Michel	DRANCOURT
Roger	GREGOIRE
Georges	GUERON
Louis-Edmond	LEMAIGRE
Emmanuel	LEPOYVRE
Jean	PREDSEIL (rapporteur)
Guy	RACLET
Gérard	SABOURET
Paul	VUILLAUME

Se sont joints pour la seconde phase :

Mme Renée	VILLEBRUN
Mlle Odile	PROUST
MM. Philippe	BACCOU
André	BERGERAT
Yvan	BLOT
Olivier	COTINAUD
André	COURTAIGNE
René	ESCARAVAGE
Laurent	GUYOT-SIONNEST
Roger	HEIM
Alain	JUBERT
Hubert	LANDIER (rapporteur)
Henri	LEPAGE
Sylvère	SEURAT
Philippe	VALDIGUIE
Paul	VIOLLET

PRÉAMBULE

Dès sa formation, l'Institut de l'Entreprise avait souhaité que ses réflexions sur la croissance soient liées à une évocation des inégalités et à un examen des possibilités de les réduire. Et ce souhait résultait de trois idées fondamentales :

- La première est que la croissance semble être le meilleur moyen pratique de réduire les inégalités si elle permet de donner plus à ceux qui ont moins sans cependant rien enlever à ceux qui ont davantage.

- La seconde tient au rôle que joue l'entreprise dans la croissance et à l'influence qu'elle a et peut avoir, en même temps, sur la réduction des inégalités. Car on verra, au long de ce rapport, qu'elle n'influence pas seulement la production des biens et leur répartition, mais que son action est également forte sur des sujets comme les chances offertes aux personnes, la réduction de la fraude fiscale, le renouvellement de l'offre en matière de biens et de services, la santé et les loisirs de la population active, les conditions de travail, etc..., c'est-à-dire dans des domaines où l'inégalité des situations est vivement ressentie.

- La troisième est que l'entreprise, cependant, n'est pas "égalitaire". D'abord parce que, comme la plupart des institutions efficaces, elle est hiérarchisée et met donc en valeur des différences (réelles à un moment donné) de compétence, de responsabilité, de quantité et de qualité de travail fourni. Parce qu'encore son efficacité est basée sur la spécialisation des hommes et des fonctions et qu'elle privilégie donc certains aspects de chaque personne, augmentant de ce fait l'importance attachée à des différences qui, dans d'autres situations, seraient peut-être considérées comme négligeables. Et que, plus généralement, elle ne craint pas, mais accepte avec faveur l'incitation à l'action qui met en valeur les "hommes locomotives", les animateurs, les entrepreneurs, les initiateurs, ceux qui aiment et acceptent le risque comme aussi les consciencieux, et les disciplinés. Elle valorise, ce faisant, ceux qu'elle traite, dès lors, mieux que les autres.

Si bien que, chez elle, comme à l'extérieur, l'entreprise, sans mettre en cause l'égalité fondamentale des personnes dans leurs droits et leur dignité, est créatrice de situations qui tantôt accentuent et tantôt réduisent l'inégalité dans les fonctions, mais qui surtout permettent de faire l'un ou l'autre, car, en tant qu'entreprise, elle n'est pas

une institution dont l'égalité soit une finalité. Mais, de plus en plus, l'entreprise est sommée d'ajouter à son rôle économique un rôle social, de créer de la valeur ajoutée sociale comme elle a su créer de la valeur ajoutée économique.

L'examen de son rôle, dans la réduction des inégalités, était donc un sujet qui, de toute façon, s'imposerait. Et cet examen, dans le cadre d'un "chantier" plus vaste relié à une réflexion sur la croissance, prenait toute sa signification.

Ce rapport ne prétend ni être exhaustif, ni aborder en profondeur les aspects philosophiques et politiques des inégalités sociales et des moyens de les réduire. Plusieurs livres récents ont été consacrés déjà à ces problèmes.

Mais il exprime un point de vue de chefs d'entreprise, c'est-à-dire de praticiens de l'économie qui se sentent responsables, certes, de s'opposer aux injustices, mais aussi de faire tourner la machine économique de la façon la plus efficace pour le bien de notre pays et le bien-être des Français.

INTRODUCTION

Dès l'automne 1975, un groupe de travail constitué au sein de l'Institut de l'Entreprise s'intéressait au problème des inégalités, élaborait un rapport provisoire en Mai 1976, tenait compte des observations des membres du groupe de travail et rédigeait son rapport en Septembre 1976.

Le problème des inégalités sociales, depuis lors, n'a cessé d'être d'actualité. Si les Français trouvent tout naturel le revenu élevé des chanteurs pop, des joueurs de football ou des gagnants du loto, ils ne cessent de protester contre les revenus élevés en général et les salaires élevés en particulier. Il n'est guère d'homme politique, de journaliste, d'intellectuel avec ou sans chaise longue ou d'ecclésiastique qui, dans ses discours, ses articles, ses conférences ou ses homélies, ne stigmatise l'horrible scandale des inégalités sociales ou l'écrasante responsabilité des entreprises, a fortiori si elles sont multinationales !

Réduire les inégalités devenait la préoccupation quasi obsessionnelle de tout ce qui pense (ou croit penser) en France, et ceci dans une extraordinaire unanimité. Hommes de l'opposition ou de la majorité, chrétiens ou athées, entendent tous s'attaquer aux inégalités et ne diffèrent guère que sur les chiffres : l'écart entre revenus devrait être au maximum de 1 à 5 ou 1 à 6 pour les uns, 1 à 9 ou 1 à 10 pour les autres. Il faut souligner, comme le fait remarquer le Club de l'Horloge dans son excellent ouvrage "Les racines du futur", que "l'utopie égalitaire constitue en soi un puissant et universel levier de contestation sociale : toute société présente des inégalités, et il n'est guère de problème économique ou social qui ne puisse être appréhendé sous cet angle. Ainsi donc, faire admettre comme valeur sociale dominante l'aspiration à l'égalité, c'est se doter de l'arme absolue contre la société".

C'est pourquoi l'Institut de l'Entreprise a résolu de reprendre et d'approfondir la réflexion sur ce problème devenu brûlant. Le groupe de travail initial, élargi de quelques chefs d'entreprise nouveaux et de plusieurs personnalités intéressées par cette étude, notamment des représentants du "Club de l'Horloge" et des organisations de cadres, se remettait au travail. En addition à sa propre réflexion, il s'efforçait de recueillir et d'analyser les points de vue de personnalités extérieures au monde des entreprises.

Il confrontait, au cours d'un passionnant colloque, le point de vue du sociologue (Michel CROZIER), celui du philosophe (Claude BRUAIRE), de l'homme d'église (le R.P. LAURENT), du haut fonctionnaire (Jacques MERAUD).

Il recueillait de la part d'un membre particulièrement compétent de la Direction Générale des Impôts (Gaston BANDERIER) des informations sur les données objectives des revenus en France.

Il écoutait enfin les auteurs ou co-auteurs des récents ouvrages consacrés directement ou indirectement aux inégalités :

André BABEAU, auteur avec Dominique STRAUSS-KAHN de "La richesse des Français".

Robert LATTES, auteur de "La fortune des Français".

Jean de MARCILLAC, rapporteur général du CERC dont les travaux étaient rassemblés sous le titre : "Les revenus des Français".

Christian MORRISSON, auteur avec Philippe CAZENAVE de : "Justice et redistribution".

Le groupe devait également prendre connaissance d'autres ouvrages et notamment l'ouvrage capital de Jean et Jacqueline FOURASTIE : "Pouvoir d'achat, prix et salaires".

Enrichi de ces différents apports, le groupe de travail s'attachait à les comprendre, les assimiler et à en tirer les conclusions, ceci en gardant constamment à l'esprit les responsabilités de chefs d'entreprise.

C'est donc cette optique de praticiens responsables de la vie économique qui fait l'originalité de cet essai.

Dans cet esprit, le groupe s'est penché beaucoup plus sur les inégalités de revenus et de conditions de vie que sur les inégalités de patrimoine, d'autant plus que ces dernières peuvent être considérées de façon très différente selon qu'on y inclut ou non les assurances-vie et les droits à la retraite.

On ne sera pas surpris enfin de retrouver quelques passages tirés du rapport de Septembre 1976. Qu'ils aient fait l'objet d'une première diffusion limitée ne devait pas conduire à les ignorer dès lors que le groupe de travail les considérait toujours comme parfaitement fondés.

Ceci dit, reste le compromis à trouver - en reprenant les expressions du Club de l'Horloge dans la note de présentation de sa commission économique - entre le niveau d'inégalité au-dessous duquel on risque de briser le ressort économique et celui au-dessus duquel on risque de briser la cohésion de la communauté nationale.

LES INEGALITES TELLES QU'ELLES SONT PERCUES

Quel Français pourrait n'être pas surpris, choqué, scandalisé, révolté, devant le tableau qui lui est présenté quotidiennement, devant les affirmations qui lui sont assénées jusqu'à satiété, devant les rapports prétendument objectifs complaisamment repris en fanfare par une certaine presse dont l'honnêteté intellectuelle n'est pas la vertu dominante ...

C'était, dès 1969, la Commission Economique pour l'Europe de l'ONU qui affirmait sans rire que le rapport du revenu moyen des 10% les plus pauvres au revenu moyen des 10% les plus riches était en France de 1 à 73, contre 1 à 36 en Inde, 1 à 25 au Brésil, etc. Ces conclusions sont tellement aberrantes qu'elles ne méritent même pas de commentaire.

Une nouvelle "bombe" explose en juillet 1976, avec la publication d'une brochure ("Etudes spéciales" - "Perspectives économiques de l'OCDE") : "Et les commentateurs - toujours nombreux- de parler de l' "étude de l'OCDE".

On notera au passage que bon nombre de commentateurs s'abstiennent de préciser qu'il ne s'agit pas d'une étude de l'OCDE, mais d'une étude de M. Malcolm SAWYER ⁽¹⁾, dont le contenu n'engage (page 3 de la brochure) "que la responsabilité de l'auteur et ne saurait en aucune manière être considérée comme reflétant la position du Secrétariat de l'OCDE".

L'auteur a fait, très honnêtement, un gros travail en tentant "d'améliorer la comparabilité internationale des données de base". Mais il reconnaît lui-même, objectivement, et de nombreuses fois, les limites de son étude, en multipliant les "avertissements" et les "mises en garde" : (...) "ces données nationales, dans la plupart des cas, ne sont pas comparables" ; (...) " strictement parlant, une étude comparative est impossible en l'état actuel des connaissances".

Selon l'étude de M. Malcolm SAWYER, et sous réserve des observations précédentes, l'écart entre la part des revenus perçus par le 1er décile (les 10% des ménages les plus pauvres) et la part

(1) cf. "Notes et Arguments" du CNPF, n°70, de septembre 1976 .

des revenus perçus par le 10ème décile (les 10% des ménages les plus riches) serait en France de 1 à 20,7 avant impôt (de 1 à 23,7 aux Etats-Unis, de 1 à 22,5 au Canada, mais de 1 à 13,5 aux Pays-Bas, de 1 à 12,4 en Allemagne fédérale, de 1 à 12,2 en Suède, de 1 à 11,6 au Royaume-Uni, de 1 à 11,3 en Australie, de 1 à 9,9 au Japon - chiffres s'échelonnant, selon les pays, de 1966 à 1973). La France serait donc parmi les pays où l'écart est le plus grand.

Et tel quotidien de titrer "La France, médaille d'or de l'inégalité", tandis qu'un hebdomadaire évoquait "La gifle de l'OCDE" (sic) en précisant que "La France est bonne première au palmarès international de l'inégalité" ; cependant, un détail extraordinaire aurait dû attirer leur attention et éveiller quelques doutes sur le sérieux de cette étude : selon M. CAMPBELL, l'écart des revenus en France aurait été de 1 à 20,7 avant impôt et de 1 à 21,7 après impôt. Or, il est impossible que l'écart s'agrandisse entre les déciles extrêmes après impôt : le 1er décile (le plus pauvre) n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu, alors que les ménages du 10ème décile (le plus riche) paient les impôts les plus élevés (les ménages des 9ème et 10ème déciles paient 80% du total de l'impôt sur le revenu des personnes physiques). Il y a donc là, manifestement, une erreur.

Certes, le gouvernement français a protesté officiellement auprès de l'OCDE ; en outre, le Premier Ministre a pris la peine, dans "Le Monde" du 5 octobre 1976, de souligner le caractère fallacieux de cette étude dans une mise au point très claire : "La presse, et en particulier "Le Monde", a largement rendu compte de cette étude, selon laquelle la France était la plus inégalitaire des pays étudiés... Je passe sur les détails techniques, mais je veux mentionner la conclusion à laquelle est parvenu l'INSEE : si l'on mesurait les inégalités de revenus pour la France comme on l'a fait pour les autres pays, la France ne serait pas le pays le plus inégalitaire. La répartition des revenus après impôt serait moins inégalitaire que celle des Etats-Unis, du Canada et de l'Italie, et elle serait voisine de celle de l'Allemagne fédérale".

De même, l'éminent spécialiste qu'est Gaston BANDERIER, dans "Le Figaro" du 16 octobre 1976, a également fait justice des erreurs contenues dans ce rapport.

Cependant, celles des forces politiques qui visent à dresser les Français les uns contre les autres continuent à soutenir le mythe d'une France détenant le record de l'inégalité ; citons à titre d'exemple le numéro d'octobre 1977 de "Economie et Politique" : "C'est en

France que l'écart entre "riches" et "pauvres" est le plus grand".

Non seulement s'efforcent-elles de convaincre les Français que leur pays est le plus inégalitaire de tous, mais encore veulent-elles les persuader que ces inégalités, loin de s'atténuer, vont en s'aggravant.

Citons "L'Humanité", qui titre, le 27 janvier 1977, "39% des Français considèrent qu'ils vivent dans la pauvreté". De même, chacun garde le souvenir des "17 millions de pauvres" dont nous avons eu les oreilles rebattues pendant la campagne électorale des élections législatives.

Citons encore "Economie et Politique", qui, dans son numéro de juin 1978, affirme : "non seulement le capitalisme ne devient pas égalitaire, mais la crise qu'il traverse accentue les inégalités, les mesures mêmes prises par le gouvernement les cristallisent ou les renforcent".

Citons enfin la revue "Projet", publiant dans son numéro 119 un article de Jean DUBOIS qui, à côté de remarques très pertinentes sur l'évolution du concept de "besoins", explique : "Tout d'abord, c'est un fait, des inégalités fondamentales, loin de s'atténuer, vont en s'aggravant... les vingt dernières années de croissance industrielle ont coïncidé avec une augmentation des inégalités à l'intérieur du salariat".

Bien sûr, des esprits courageux ont tenté de montrer le caractère erroné de tels points de vue.

De la remarque courte mais percutante de Michel CROZIER "Inégalités, que de sottises on débite", aux mises au point précises de Jean et Jacqueline FOURASTIE, en passant par les travaux du Club de l'Horloge, il apparaît bien que la situation de la France est loin d'être aussi inégalitaire, soit dans le temps, soit par rapport aux autres pays, que ce que certains s'efforcent de faire croire.

Quelle est donc la réalité derrière les apparences ?

LA REALITE DERRIERE L'APPARENCE

Quelle est l'étendue véritable des inégalités en France ?

Quelle est leur évolution dans le temps ?

Et pour commencer, que faut-il entendre par "inégalité" ?

...

A cette dernière question, le Président V. GISCARD d'ESTAING a clairement répondu dans son exposé "Progrès économique et justice sociale".

"Il naît des hommes, il naît des femmes, il naît des filles uniques et des familles de dix enfants, il naît des enfants doués pour l'étude et d'autres doués pour les travaux manuels. Ce ne sont pas des inégalités économiques, ce ne sont même pas des inégalités de la Nature, ce sont des disparités, des différences, neutres par rapport à tout sentiment de justice ou d'injustice.

Trente ans après leur naissance, certains travaillent de leurs mains, d'autres s'occupent de leur foyer, d'autres accèdent à des postes de commandement, d'autres tournent des films, d'autres enseignent à la génération nouvelle. Leurs vies sont différentes, leurs modes de vie sont différents : là encore, des disparités sont inévitables.

Cette constatation est tellement réelle que l'idée, un moment séduisante, de justice égalitaire n'a jamais trouvé de consensus social, à aucune époque et en aucun point du monde, pour être appliquée dans la réalité autrement que par de petites minorités, souvent religieuses, isolées du reste de la société. Entre le sorcier et le chasseur d'une tribu africaine, entre le médecin - substitut moderne du sorcier - et l'ouvrier de France, des Etats-Unis, ou d'Union Soviétique, il existe un écart de niveau de vie matériel

et de conditions sociales que tout le monde accepte, sans prétendre que la justice est incompatible avec ces disparités".

On peut reprendre ici les distinctions qu'avait faites le groupe de travail dans le rapport provisoire de septembre 1976 :

"Ceux qui s'expriment ici le feront surtout en tant que Chefs d'entreprise. En tant que tels, ils n'ont pas vocation de grammairiens, mais ils entendent distinguer les sens et les contenus de quelques mots-clés en distinguant :

DIFFERENCES ou DISPARITES :

Ce sont des situations de fait, qui ne sont pas même des inégalités. Exemples : homme ou femme, enfant unique ou dernier de dix enfants, esprit de finesse ou esprit de géométrie.

Ces disparités, innées ou acquises, et leurs incidences sur la vie de chacun font que celle-ci ne se déroule pas sur le même modèle et n'arrive pas aux mêmes résultats. Là n'est pas l'erreur ou le vice social.

INEGALITES :

Les disparités sont naturelles. Pour cette raison tout le monde les admet.

Les inégalités, n'étant pas dans la nature, mais dans l'organisation sociale, ne sont pas fatales. C'est pourquoi beaucoup les contestent, en particulier quand il s'agit des revenus, de la consommation, de l'enseignement et des aides à la santé.

INJUSTICES :

Deviennent injustice l'inégalité sans cause, l'inégalité excessive ou la disparition des chances, pour un individu, de surmonter les inégalités dont il est victime, avec l'impossibilité de passer, même s'il le mérite, dans une catégorie supérieure. Au-dessus d'un certain minimum vital, ce ne sont pas les inégalités qui sont inévitables,

c'est la condamnation, par les mécanismes sociaux, à demeurer dans ces inégalités, même si on a les capacités et le courage d'en sortir.

A contrario, est un acte d'équité tout effort de réduction des inégalités qui tend, non à vouloir un égalitarisme absurde, mais à supprimer la misère intolérable et l'excès de distance sociale, puis à donner leur chance plusieurs fois et les moyens voulus à ceux qui peuvent les surmonter. "La véritable égalité consiste à traiter inégalement des hommes inégaux" (RENAN). "

On ne reviendra pas sur les comparaisons défavorables à la France dont on a fait justice plus haut.

Il faut en revanche examiner de très près cette affirmation complaisamment répandue que dans notre pays les inégalités vont s'aggravant.

Nous ne nous attarderons pas sur l'évolution à long terme ; chacun connaît l'exemple favori de Jean FOURASTIE sur l'évolution des situations comparées du Conseiller d'Etat et du balayeur.

Au cours de la dernière décennie, nous disposons des considérables travaux du CERC. Une phrase les résume : "Depuis 1968, en revanche, on assiste à un resserrement assez net de l'éventail" (page 36 du rapport du CERC).

Rapporté au salaire moyen des ouvriers, le salaire moyen des cadres supérieurs, qui avait atteint 4,5 en 1967, est descendu progressivement à 3,7 en 1977 (page 35). ⁽¹⁾

(1) M. Gaston BANDERIER fait remarquer que ces écarts ne correspondent pas totalement à la réalité, car le cadre supérieur, comme le haut fonctionnaire ou le membre aisé d'une profession libérale, n'ont souvent atteint leur niveau d'aisance qu'après un certain nombre d'années de vie professionnelle, leurs premières années n'ayant connu que des revenus plus modestes. Ils sont d'autre part entrés plus tard dans la vie active. Il serait intéressant et instructif de comparer les revenus disponibles après transferts calculés sur une vie entière.

Encore ce rapport s'applique-t-il aux salaires avant impôts, et l'on sait que l'impôt et les prestations sociales ont pour effet de rapprocher de la moyenne les revenus disponibles, c'est-à-dire après impôt et y compris les prestations sociales. On peut voir, page 172, cette incidence à travers les chiffres suivants :

<u>Revenu moyen par ménage</u>	<u>Avant impôt</u>	<u>Disponible</u>
Moyenne	100	100
Cadres supérieurs	217	188
Ouvriers	80	93

Le Président du CERC, le Doyen Georges VEDEL, commentait ainsi dans "Le Point" du 28 novembre 1977 les travaux du Centre :

"Au total, nous avons sous les yeux l'image d'une société inégalitaire - nous le savions déjà - mais en voie de réduction lente des inégalités. A l'intérieur de la catégorie des salariés, l'écart entre la moyenne des salaires des cadres supérieurs et celle des salaires des ouvriers passe de 4,5 en 1967 à 3,7 en 1977. Le graphique représentant la montée en francs constants des revenus des salariés et des non-salariés depuis quinze ans montre une réduction sans hâte mais réelle des écarts. Le sort des personnes âgées a été amélioré plus que proportionnellement à la montée du revenu national".

On trouvera en annexe les graphiques donnés dans le rapport du CERC (1) .

(1) Annexe 1 : Evolution des disparités entre catégories socio-professionnelles, revenu avant impôt de 1962 à 1976.

Annexe 2 : Evolution des disparités entre catégories socio-professionnelles, revenu disponible de 1962 à 1976.

Cette évolution s'est confirmée, voire accélérée, au cours des cinq dernières années, comme le montrent les chiffres suivants qui figurent dans les "Graphiques d'actualité" de Rexeco du 29 mai 1978 : "d'octobre 1972 à octobre 1977, l'évolution du pouvoir d'achat des gains mensuels moyens a été la suivante :

- SMIC (durée moyenne du travail).....	+ 30,2%
- Ouvriers	+ 17,3%
- Employés	+ 14,8%
- Agents de maîtrise, techniciens	+ 9,8%
- Cadres	+ 4,3%
- Ensemble	+ 13,2%

On pourrait citer d'autres travaux, mais ce serait alourdir inutilement cet essai. Il faut cependant faire ici une remarque importante : le revenu monétaire n'est pas tout dans la qualité et l'agrément de la vie quotidienne. Les écarts de revenus peuvent être tempérés par l'accès gratuit aux consommations collectives.

Il apparaît clairement que la réduction des inégalités, au moins sur le plan des salaires, qui intéresse au premier chef les entreprises, et contrairement aux affirmations clamées à tous les échos, est déjà engagée depuis une décennie.

Jacques MERAUD lui-même concluait dans "Le Monde" du 4 avril 1978 : "Toutes les inégalités ne se sont pas réduites, mais si l'on fait un bilan d'ensemble des accroissements et des réductions d'inégalités, il apparaît clairement que les réductions l'emportent".

Comment se fait-il alors que nos compatriotes aient prêté si volontiers l'oreille à tant d'erreurs ou de mensonges ?

Peut-être y a-t-il, non pas un accroissement des inégalités, nous le savons maintenant, mais un accroissement de la prise de conscience des inégalités.

D'autant plus qu'ils sont naturellement très sensibles -
comme le disait Alexis de TOCQUEVILLE - à la notion
d'inégalité. ⁽¹⁾

D'autant plus qu'ils ressentiaient plus fortement d'autres
inégalités :

- en matière de sécurité d'emploi, de droit ou de fait,
- en matière d'âge de retraite,
- en matière de conditions de vie ou de travail.

(1) Michel CROZIER nuance la phrase fameuse d'Alexis de TOCQUEVILLE en faisant observer malicieusement que les Français ont en face des inégalités une attitude ambivalente : ils sont passionnément pour l'égalité avec ceux qui sont mieux lotis qu'eux, et non moins passionnément attachés à conserver l'écart qui les sépare de ceux qui sont moins bien placés ! (peut-être n'y a-t-il pas que les Français dans ces cas : des réactions récentes d'ouvriers qualifiés suédois n'étaient pas très différentes).

LE POINT DE VUE DE L'ENTREPRISE

Il n'est pas sans intérêt de reprendre ici la "déclaration liminaire" du rapport de septembre 1976 ⁽¹⁾ :

"S'il existe encore, incontestablement, des entreprises pour lesquelles le souci de rentabilité prime toute autre considération, et qui échappent difficilement à l'accusation de cynisme, il existe fort heureusement une majorité d'autres entreprises qui, sans pour autant abandonner le souci d'efficacité, ne transigent pas avec le respect d'une éthique fondamentale."

Ces entreprises, heureusement fort nombreuses, répondent à l'avance aux recommandations des "codes de bonne conduite" que s'efforcent d'établir divers organismes. Leurs membres ne connaissent pas plus de conflits entre leur éthique personnelle et celle du groupe au sein duquel ils travaillent que ce n'est le cas général pour toute personne responsable d'un groupe de quelque importance (Etat, syndicat, parti, association, etc...). Ils s'y épanouissent sans contrainte. Elles contribuent donc activement à l'établissement d'un climat d'honnêteté et de crédibilité dans la vie économique et sociale de la nation.

Elles entendent montrer, en le vivant, qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre morale des groupes et morale des personnes (même si ce seul mot de "morale" prête aujourd'hui à sourire dans certains milieux "intellectuels"). En tous cas, elles refusent d'être mises collectivement au pilori en raison des errements d'une minorité avec laquelle elles refusent d'être confondues. Elles s'efforcent au sein de l'Institut de l'Entreprise, de promouvoir et développer cette volonté de respecter une "morale", base d'un consensus sans lequel il ne saurait y avoir ni société ni entreprise.

(1) L'Institut de l'Entreprise a présenté un premier rapport, en septembre 1976, sur "la réduction des inégalités".

Des chefs d'entreprise peuvent donc participer au combat contre les inégalités abusives, malgré l'image, très répandue, qui fait des PDG et des Cadres supérieurs les grands profiteurs du monde d'aujourd'hui. Pour simpliste que soit le trait, il n'en est pas moins efficace et, dans un premier temps, rendra étonnant, suspect ou hypocrite, à certains lecteurs, un travail comme celui-ci. Car, de tous temps, les démagogues - qui sont souvent des gens nantis - cherchent à prendre le pouvoir en s'appuyant sur les mécontents. Leurs arguments ne varient pas beaucoup dans l'Histoire : s'en prendre aux "gros", à "ceux qui ont", etc... Tacite et quelques autres Anciens sont, là-dessus, riches de références.

Mais si le souci d'une nécessaire reconnaissance des talents, de la créativité et de l'acceptation de responsabilités, parfois lourdes, conduit à une inégalité des rémunérations afin d'assurer le fonctionnement de la machine économique et de récompenser justement l'apport de chacun de ses agents, il ne faut pas oublier que cela ne contredit ni l'égalité des droits, ni l'égalité fondamentale des personnes. Celles-ci sont reconnues de façon certaine par le suffrage universel qui assure, par la prédominance du politique, auquel se soumettent les entreprises, un fonctionnement des sociétés libérales, basé sur l'égalité des personnes.

Et les Chefs d'entreprise qui participent d'une façon essentielle à la vie de la Société, en fournissant biens et services aux "productifs" comme aux "improductifs", savent qu'ils doivent aussi contribuer à la défendre et à la construire. En particulier, ils reconnaissent que l'un des rôles de toute collectivité, y compris l'entreprise, est d'améliorer les conditions de vie de ses membres en leur procurant une "valeur ajoutée sociale" qui, dans le monde actuel, n'est pas moins importante que l'autre et qu'un certain degré de misère, ou de mépris, plus insupportable encore dans les pays riches, appelle le concours de l'entreprise pour l'abolir, en poursuivant l'évolution déjà réalisée.

Plus précisément, les membres de l'Institut de l'Entreprise, auteurs du présent rapport, fondent leur réflexion sur les bases suivantes :

La Société libre est réaliste. Elle tient compte des différences entre les personnes, sachant que son action va tantôt les aggraver, tantôt les réduire.

Ces différences sont dans la nature. Elles créent la spécificité des personnes qui repose sur leurs qualités innées ou acquises, tenant à la personne ou aux origines sociales.

La Société intervient alors en créant un système de hiérarchies entre les personnes et les groupes. Ce faisant, elle augmente les inégalités naturelles et enferme les individus dans des catégories qui accroissent leurs différences et compliquent leurs communications.

A l'inverse, et dans un effort plus calculé et plus volontaire, elle réduit les inégalités par les transferts sociaux, les prélèvements fiscaux, les services gratuits, la Sécurité sociale... Ce que fait la Société, l'entreprise le fait aussi, de façon plus limitée, mais certaine. Obligée de s'organiser pour produire, elle aussi crée des hiérarchies et des catégories. Mais elle aussi réduit les inégalités qu'elle subit ou qu'elle engendre, en améliorant les ressources, en ouvrant des possibilités de promotion, en apportant à son personnel des chances qu'il ne connaîtrait pas à l'extérieur de ses murs. En même temps qu'elle sert, avec ses sœurs dynamiques, la société dont elle est membre pour en faire une nation économiquement développée.

C'est pourquoi il est parfaitement légitime que des Chefs d'entreprise prennent position sur ce qui est le problème de tout le monde. Ils peuvent le faire en tant que Chefs d'entreprise, comme ils peuvent le faire en tant que citoyens".

L'entreprise industrielle naissante n'a certes pas respecté certains des principes qui s'imposent aujourd'hui à tous. Tel qu'il nous est décrit par des observateurs impartiaux, le difficile franchissement de l'artisanat à l'industrie, dans le courant du XIXe siècle, a permis à la France de devenir un pays moderne, mais il est aussi à l'origine du clivage social et de la méfiance entre concitoyens qui comptent parmi les problèmes les plus graves d'aujourd'hui.

Sous l'impulsion de toute une série d'initiatives venant d'horizons divers, sous la pression des organisations de salariés de plus en plus combatives, par le jeu de règles édictées par les pouvoirs publics, mais aussi d'initiatives prises par les Chefs d'entreprise eux-mêmes, la situation a évolué favorablement.

Sans doute elle apparaît encore à beaucoup comme insuffisamment redressée. Les inégalités "objectives" sont une chose : le sentiment qu'on en a est autre chose, et quelques formes d'inégalités sont particulièrement ressenties, notamment (et sans vouloir être exhaustifs) :

- les différences de situation entraînant des modes de vie différents pour des personnes ou des familles qui s'observent dans le coude à coude du voisinage.
- les différences de mode de vie entre membres d'une même organisation (l'ingénieur et l'homme du marketing).
- les différences subjectives entre les avantages consentis au responsable et ceux dont bénéficient des non-responsables.
- les différences dans le "contact avec le pouvoir", c'est-à-dire l'accès facile aux sphères de décision ou la ségrégation derrière un guichet qui, lasse et, parfois, humilie.

Tout cela, qui est psychologiquement important, n'est pas résolu, mais ne peut faire oublier que l'entreprise :

- apporte, à ceux qui y travaillent, une garantie contre la misère criante, insupportable aujourd'hui, en assurant au strict minimum le SMIC, (qui n'est pas un idéal, mais une sauvegarde), mais, le plus souvent beaucoup mieux, c'est-à-dire : le meilleur salaire compatible à un moment donné et dans un lieu donné, avec :
 - le niveau de prix acceptable par les clients,
 - la légitime rémunération des actionnaires,
 - l'intérêt général.
- est le moteur de la croissance économique qui, pendant les vingt-cinq dernières années a, pour l'ensemble des personnes actives et de leurs familles, singulièrement réchauffé l'eau du bain. Cela s'oublie par l'usage.

Mais si l'on peut reconstituer le niveau de ressources, le mode de vie, les facilités quotidiennes, etc. de 1950, on est stupéfait de la différence et on se demande comment on pourrait faire aujourd'hui si l'on retombait au niveau d'il y a seulement vingt-cinq ans. Or, à cela l'entreprise a apporté une contribution décisive⁽¹⁾.

Restent trois réalités :

- augmenter le niveau de vie moyen de la nation ne suffit pas pour réduire les inégalités. De ce dernier point de vue, l'entreprise a encore beaucoup à faire dans une attitude volontariste.
- L'entreprise peut beaucoup pour ceux qui sont ses retraités ou pour les familles de ses membres qu'un décès prématuré plonge dans l'angoisse. Elle ne peut se désintéresser, de même, de ceux de ses membres qu'elle se verrait contrainte de licencier et se doit de les aider à se reclasser, avec l'aide de la collectivité et de l'Etat.
- Reste enfin que les entreprises, par leur rythme, leur besoin d'efficacité, écartent d'elles des éléments de la population active qui ne peuvent se plier à leurs exigences et sont ainsi écartés des activités considérées comme "normales" dans le monde d'aujourd'hui.

Si l'entreprise réduit ses exigences pour leur devenir accessible, elle risque de se détruire elle-même. Si elle avait la "charité" de les prendre en charge, elle se ferait taxer de paternalisme.

Enfin, l'entreprise doit aujourd'hui lutter contre la pollution ; elle doit aussi tenter de pallier les drames de ce rejet des marginaux. Mais ces responsabilités sociales, elle ne peut les porter seules. C'est dans une collaboration active avec les pouvoirs publics, les collectivités locales, les associations diverses qu'elle doit fournir sa contribution.

(1) Voir annexe 3 (temps de travail nécessaire pour acheter certains objets ou produits en 1925 et en 1975) et annexe 4 (pourcentage de ménages ouvriers équipés en biens durables).

L'entreprise, nous l'avons vu, rassemble des hommes et des femmes différents les uns des autres :

- ils ne sont pas appelés aux mêmes tâches,
- ils ne présentent pas les mêmes aptitudes physiques ou intellectuelles,
- leurs connaissances scientifiques et techniques sont plus ou moins étendues,
- ils sont appelés à exercer leur initiative dans une mesure variable,
- ils ont, ou n'ont pas, autorité sur d'autres personnes, en plus ou moins grand nombre,
- les décisions qu'ils prennent sont plus ou moins lourdes de conséquences,
- en un mot, les responsabilités qu'ils ont à assumer sont plus ou moins lourdes,
- leurs fonctions, enfin, peuvent laisser intacte leur vie privée, ou "mordre" sur celle-ci plus ou moins profondément : soirées ou week-ends sacrifiés, vacances hachées, réveils au milieu de la nuit pour une intervention urgente ...

Pour fonctionner efficacement, pour assurer la convergence des efforts de tous, l'entreprise ne peut pas se passer d'une organisation qui implique une hiérarchie, car il faut bien définir à quel niveau les différents types de décision doivent être prises ; elle ne peut pas davantage être privée d'un chef responsable qu'un avion de ligne ne peut voler sans commandant de bord ou qu'un navire ne peut naviguer sans capitaine (1).

Aussi longtemps qu'une entreprise devra, pour être efficace, être "organisée" et rassembler des hommes, elle ne pourra pas, sous peine d'injustice insupportable, ne pas rémunérer chacun en fonction de son comportement au regard de l'effort, de l'initiative, en fonction de ce qu'il apporte à l'entreprise.

(1) - cf. Henri LEPAGE : "Autogestion et capitalisme" (Masson, 1978).

Il n'existe pas, disait François CEYRAC dans une interview au Figaro du 6 septembre 1977, de société sans hiérarchie. Il est nécessaire - et il est juste - de tenir compte, dans la fixation des salaires, des différences de qualification, de responsabilité, de pénibilité et de risques.

Il ne faudrait pas croire, d'ailleurs, que ces rémunérations différenciées soient fixées au hasard ou arbitrairement. Nombreuses sont les Sociétés, membres de l'Institut de l'Entreprise, qui recourent à l'expérience de cabinets spécialisés, ou échangent entre elles leurs propres idées, pour établir une échelle de rémunérations qui soit à la fois juste et rationnelle.

En premier lieu, sont pris en compte les caractéristiques des différents postes : les compétences techniques qu'ils requièrent, la complexité des tâches à accomplir, le degré d'autonomie dans les décisions à prendre, l'impact de ces décisions sur les autres unités de l'entreprise ou sur l'entreprise dans son ensemble.

En second lieu, est évaluée la performance de chacun : marginale, moyenne, bonne, très bonne, remarquable.

Enfin, ces rémunérations sont comparées aux niveaux habituellement pratiqués dans la communauté nationale au moment considéré, et souvent, pour les postes de responsabilité élevée, aux niveaux pratiqués dans les autres pays développés (avoir oublié ce dernier aspect et négligé les retombées fiscales a conduit la Grande-Bretagne à subir une inquiétante "fuite de cerveaux").

Il reste que les chefs d'entreprise, s'ils ne peuvent ignorer le souci d'efficacité, ne sont pas pour autant des monstres froids, et ils ont également le double souci de préserver et d'améliorer dans toute la mesure du possible le sort de leurs collaborateurs les plus modestes (combien de fois, au cours des dernières années, n'a-t-on pas vu relever plus que proportionnellement les salaires modestes, non seulement le SMIC, mais aussi les salaires courants avec la technique du "talon" ou montant fixe minimum)⁽¹⁾ et de n'accepter d'inégalités

(1) - François CEYRAC précisait dans son interview au Figaro du 6 septembre 1977 : "En revanche, le progrès social commande que les salaires les plus bas progressent plus rapidement que les autres. C'est ce qui est fait en France. Sait-on que, depuis 10 ans, l'augmentation du pouvoir d'achat des employés et des ouvriers a été deux fois supérieure - et celle du SMIC quatre fois supérieure - à l'augmentation du pouvoir d'achat des cadres ?

de rémunérations que dans la mesure où elles sont justifiées par la contribution effectivement apportée à la vie de l'entreprise.

Les travaux du groupe de travail ont manifesté le consensus le plus total pour rejeter toute injustice (qui d'ailleurs se retournerait contre l'entreprise en "démolissant" le moral de ses membres) et toute inégalité excessive. Ce n'est pas d'ailleurs dans l'entreprise qu'on trouve les gains mirobolants, mais bien davantage dans d'autres milieux, sport, spectacle, etc... Comme ce n'est pas dans l'entreprise qu'on trouve les niveaux de vie difficilement acceptables ou inacceptables, mais dans d'autres milieux : vieillards démunis, femmes chargées d'enfants et abandonnées, marginaux de toute espèce.

Cependant, la notion de "juste inégalité" est difficile à définir. Aucun membre du groupe de travail n'était prêt à ignorer le souci de "charité", de "générosité" ou de "solidarité" selon ses opinions philosophiques, comme aucun n'était prêt à abandonner le souci d'efficacité dans un égalitarisme utopique. Certains, cependant, "penchaient" plutôt d'un côté, ou plutôt de l'autre selon leur expérience et leur caractère. Au reste la zone idéale d'écart de rémunération, qui concilierait au mieux ces deux objectifs, varie dans le temps comme l'a fort bien mis en évidence Jean FOURASTIE et comme l'a également noté le Président Valéry GISCARD d'ESTAING dans "Démocratie Française".

Avant de quitter le domaine des rémunérations, il faut rappeler, à l'actif des entreprises, que bien avant la loi qui leur en fait obligation, beaucoup d'entre elles avait mis en place des systèmes de formation et de perfectionnement permettant à leurs membres de compenser un handicap initial en accédant à une qualification supérieure, et parfois très supérieure. Citons encore une fois François CEYRAC, dans la même interview : "la justice exige que soit assurée une véritable égalité des chances pour tous. C'était notre objectif lorsque nous avons mis en place la formation permanente. Nous nous sommes dotés des moyens nécessaires pour donner à chacun, tout au long de la vie active, la possibilité d'un nouvel aigillage et d'une promotion".

On peut d'ailleurs souligner que l'entreprise offre souvent de bien meilleures chances de compenser un arrêt prématuré des études. Là où, dans l'enseignement par exemple, on n'est ou on n'est pas "capétien" ou "agrégé" pour toute sa carrière,

on voit à l'inverse dans les entreprises des chefs de service ou des directeurs dont le bagage initial était mince et de qui la valeur personnelle a été reconnue par des promotions parfois brillantes.

Les inégalités de rémunération ne sont pas les seules, ceci a été dit déjà dans un précédent chapitre. Est ressentie aussi "l'inégalité de considération". Nous pouvons reprendre ici quelques réflexions tirées du rapport de septembre 1976 :

"Une première observation s'impose. Dans le cloisonnement social où nous vivons presque tous en France, l'entreprise est peut-être l'endroit où par nécessité et longuement chaque jour, et ceci est fondamental, se retrouvent le plus fréquemment des hommes et des femmes de toutes cultures, de toutes opinions, de tous niveaux sociaux, de toutes compétences, de tous quartiers, de tous modes de vie, de tous âges, et, maintenant, de toutes races.

Le premier remède contre les inégalités, c'est peut-être la rencontre et la communication qui viennent rompre, entre toutes ces personnes, les cloisons qui, autrement, les isoleraient davantage. L'entreprise est irremplaçable à cet égard, à condition de lutter dans son sein contre les barrières inutiles et le blocage des communications. C'est parce qu'elle rassemble, plus que toute autre institution sociale toutes sortes d'hommes et de femmes qu'elle peut, si elle le veut, contribuer grandement à la réduction des inégalités.

En fait, elle peut certainement s'efforcer de faire encore davantage. La première condition de ce progrès, est, évidemment, que les dirigeants de l'entreprise s'en soucient, qu'ils pensent à joindre cet objectif à ceux qu'ils choisissent pour leur gestion, qu'ils créent un climat favorable jusque dans le langage en marquant que, si l'organisation exige une hiérarchie, les rapports humains sont des relations entre personnes jouissant d'une même dignité, et non des concessions faites à "ces gens-là".

En même temps, il est très important de remarquer que, dans certaines limites, l'entreprise utilise les inégalités et les sentiments qu'elles engendrent, comme un facteur de progrès. Cela a été souvent décrit, ces dernières années, à propos des tensions qui sont souvent filles des inégalités. Mais c'est vrai aussi des ambitions

individuelles qui poussent un certain nombre de membres du personnel à faire des efforts pour améliorer leur savoir ou leur production. Si les inégalités, massives, sont des germes de révolte ou de blocage, modérées, elles peuvent devenir des incitations au progrès. Faut-il, comme dans les propos de BARENTON confiseur, les comparer à des alcaloïdes qui, à haute dose tuent, à bonne dose stimulent ? "

La tâche des entreprises n'est pas achevée. Restent encore toutes sortes d'inégalités qu'elles ont la volonté de réduire, et que souvent certaines d'entre elles ou beaucoup d'entre elles ont déjà substantiellement réduites, parfois en devançant la loi ; ainsi des allocations familiales initiées par deux chefs d'entreprise audacieux après la guerre de 1914, et étendues ensuite par la loi, en 1932, à l'ensemble des entreprises ; de même des congés payés que de nombreuses entreprises accordaient à leur personnel bien avant que la loi de 1936 n'en fasse une obligation générale.

Parmi les inégalités que les entreprises contribuent, aujourd'hui encore, à atténuer, on notera ainsi :

- la sécurité de l'emploi

Y a-t-il inégalité plus durement ressentie que celle qui sépare le salarié assuré de conserver son emploi jusqu'à sa retraite et celui qui se sait soumis aux aléas de la conjoncture ? S'il est malheureusement vrai que des milliers de salariés "perdent leur emploi" et doivent en chercher un autre, on peut noter cependant qu'un nombre croissant d'entreprises ont aménagé leurs techniques et leur planning de production de façon à assurer une sécurité de fait de l'emploi. Confirmation de cette volonté a été donnée depuis la crise du pétrole par les entreprises qui se sont acharnées à conserver le personnel temporairement excédentaire.

- la régularité des ressources

Malgré le considérable apport de la Sécurité sociale, une grave différence séparait les "horaires" des "mensuels" en ce qui concerne notamment le maintien des ressources en cas de maladie et le paiement des jours fériés. La loi sur la mensualisation y a mis fin. Mais sait-on que certaines entreprises ont joué un rôle de pionniers en alignant le régime des horaires sur celui des mensuels bien avant la loi (une des entreprises faisant partie du groupe de travail avait réalisé cet alignement en 1937 !).

Dans le même esprit, certaines entreprises assurent la protection des veuves en cas de décès du chef de famille en versant immédiatement la pension de reversion calculée sur la retraite qu'aurait eu le défunt s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans. Peut-être un jour la loi étendra-t-elle ce système ?

- l'intérêt du travail

Quel écart, encore, entre celui qui fait un travail intéressant et celui de qui le travail est sans intérêt, voire abrutissant ! Progressivement, les entreprises s'emploient à éliminer ces travaux répétitifs et sans intérêt en les confiant à des machines (mais ceci ne peut être réalisé que progressivement à cause des incidences sur l'emploi) ou à les transformer en créant des postes polyvalents ou des unités plus ou moins autonomes.

- l'atmosphère et le cadre du travail

L'usine malpropre et malodorante laisse progressivement place à des unités plus modernes et plus accueillantes. Bien des différences naguère encore fréquentes : l'information chichement mesurée aux échelons modestes, ou les cantines ou cafeterias séparées par catégories (cadres, maîtrise, autres salariés) tendent à disparaître. Et cette autre différence entre cadres souvent libres de leurs horaires, et employés soumis à un horaire rigide s'efface progressivement avec les horaires flexibles.

- d'autres inégalités

Parfois mineures, mais cependant sensibles, comme celle qui sépare le salarié laissé seul en face des guichets de la Sécurité sociale, de celui pour qui un correspondant d'entreprise assure les formalités et transmet les prestations.

Ou encore l'inégalité entre le salarié d'une firme dont le Comité Central d'Entreprise propose loisirs et voyages à des conditions avantageuses et celui qui doit se débrouiller tout seul.

Peut-être des entreprises moyennes s'entendront-elles pour offrir à leur personnel ces facilités qu'ils n'ont pas encore

N'ayons pas la naïveté de croire que tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes. Mais beaucoup d'entreprises, conscientes que beaucoup reste à faire, sont en chemin vers une réduction des inégalités et beaucoup n'ont pas à rougir de ce qui a déjà été fait dans ce domaine.

LES OBJECTIFS A ATTEINDRE

Les inégalités semblent être le thème favori de certains hommes politiques, et non des moindres. De la majorité et de l'opposition, ils l'évoquent avec la même ardeur, et c'est l'un des rares domaines où feu le programme commun et le programme de Blois étaient convergents⁽¹⁾.

Devant une telle unanimité, les chefs d'entreprise auraient mauvaise grâce à ne pas se rallier à une orientation si généralement recommandée, d'autant plus que beaucoup d'entre eux étaient déjà très sensibilisés à ce problème. Nous avons vu déjà qu'ils rejetaient toute injustice et toute inégalité injustifiée ou excessive.

Mais la réduction des inégalités ne peut être une fin en soi, et deux aspects d'une telle politique appellent une réflexion approfondie.

Le premier aspect porte sur la notion même de justice.

Tendre vers davantage de justice sociale, nous disent hommes politiques, hommes d'église, et généralement tout homme de cœur.

Oui, mais quelle justice ? Il en est au moins deux qui se résument très sommairement dans le choix suivant :

- ou bien "à chacun selon ses mérites", et dans cette optique on reconnaîtra par une différence de traitement le concours plus ou moins étendu et efficace apporté par chacun à la communauté.

- ou bien "à chacun selon ses besoins", et dans cette optique on tendra vers un traitement égalitaire.

Christian MORRISSON et Philippe CAZENEUVE, dans leur livre "Justice et redistribution", font remarquer qu'aucune société n'a pu

(1) Notons au passage que Michel CROZIER conteste que les inégalités soient facteurs d'inflation dans une interview au Point (8 novembre 1976): "Que l'on rende les inégalités responsables de tous nos maux, et en particulier de l'inflation, c'est absurde. La France a connu des périodes où les inégalités étaient plus fortes et l'inflation proche de zéro".

atteindre un consensus libre et unanime en matière de justice.

Quant aux partisans de la "justice sociale", ils ne précisent pas toujours à laquelle ils se réfèrent, encore que souvent on sente le fléau de la balance pencher vers la seconde acception.

Mais alors le risque est très grand, si l'on tend vers l'égalisation des traitements, de commettre une autre sorte d'injustice. N'en serait-il pas ainsi si l'on accordait, par exemple, même rémunération au capable et à l'incapable, au consciencieux et à l'insouciant, au travailleur et au paresseux ?

D'autre part, le problème reste entier de savoir qui définit mérites ou besoins. Claude BRUAIRE formulait sur ce point de fort intéressantes remarques au cours d'un colloque tenu à l'Institut de l'Entreprise, qui nous conduisent au second aspect : celui de la corrélation entre égalité et liberté :

"Si l'on dit "à chacun selon ses capacités ou à chacun selon ses besoins", il n'est pas nécessaire de réfléchir longtemps pour s'apercevoir de l'immensité de la contrainte que supposerait l'application rigoureuse de cette formule puisqu'elle implique la mesure des capacités de chacun. Qui va le faire ? Elle implique la détermination, prédétermination rigoureuse des besoins de chacun, qui va le faire ? De telle sorte que, ce qui paraît une maxime de justice économique recèle pour son application une tyrannie implacable.

Ainsi, la notion d'égalité semble d'application impossible dans l'ordre économique, nous savons pourtant qu'elle s'est introduite dans l'ordre du politique, selon un glissement de vocabulaire qui a substitué la notion d'égalité au sens de l'avoir et des choses que l'on compare, que l'on mesure, à la notion qui en est la vérité qui est celle de l'identité proprement dite, qui concerne l'être de chacun, par le biais des droits donnés à chacun, c'est-à-dire des moyens d'exercer sa liberté".

Il ne semble pas possible de mieux exprimer cette dualité "égalité - liberté" que ne l'a fait le Bâtonnier Francis MOLLET-VIEVILLE dans le Figaro du 27-28 novembre 1976 :

"La liberté par l'émulation qu'elle suscite dans l'espérance d'un profit, est un stimulant puissant, mais se révèle aussi une source inévitable d'inégalités.

Il apparaît donc que la triple devise de notre République (au moins en ce qui concerne le jumelage de la liberté et de l'égalité) se fonde sur une trop grande ambition. Dès lors, si l'on fait choix de la "liberté", il faut tolérer les inégalités qu'elle engendre.

Au contraire, si l'on souhaite organiser une société au sein de laquelle règnerait une égalité aussi parfaite que souhaitable, il est clair qu'il faudrait exercer sur les citoyens une contrainte qui porterait obligatoirement une atteinte à leurs libertés. Certains le préconisent. D'autres le redoutent.

On peut donc affirmer que la recherche et la sauvegarde des libertés impliquent la tolérance de certaines inégalités, alors que le souci de créer et de maintenir l'égalité oblige l'entrave de ces mêmes libertés. "

Si nous retenons comme objectif de continuer l'œuvre déjà commencée de réduction des inégalités sociales, tout en préservant la liberté, quelles actions pouvons-nous entreprendre et quelle prudence devons-nous observer ? C'est ce qu'il nous faut maintenant examiner.

LES ACTIONS A ENTREPRENDRE

Le catalogue le plus complet, presque exhaustif, des actions concevables a été dressé par la "Commission des inégalités sociales" du VIIe Plan présidée par Jacques MERAUD dans ce que l'on appelle communément et familièrement le "rapport Méraud".

Dans la première phase de ses travaux, le groupe de travail de l'Institut de l'Entreprise s'était tout naturellement attaché à une analyse attentive et approfondie des mesures envisagées, ou tout au moins des 53 d'entre elles qui concernaient ses membres en tant que chefs d'entreprise, laissant de côté celles qui les concernaient seulement en tant que citoyens.

Le groupe de travail n'avait fait aucune réserve, a priori, sur les propositions du "rapport Méraud" puisqu'il jugeait "souhaitables" ou "très souhaitables" les deux tiers des propositions concernant les entreprises, n'en écartant comme étant "à proscrire" ou "à éviter" qu'une douzaine sur les 53 qu'il avait analysées.

On trouvera en annexe 5 cette analyse détaillée.

L'auteur du rapport, Jacques MERAUD avait lui-même, au cours d'un colloque de l'Institut de l'Entreprise, dégagé les orientations essentielles à ses yeux. D'une façon significative, il devait notamment déclarer :

"L'égalité de dignité à laquelle on a fait allusion, l'égalité des droits est certainement l'égalité fondamentale pour l'être humain, mais pour ne pas rester formelle, elle doit se concrétiser. La considération que l'on accorde à chaque homme ou à chaque femme doit se traduire dans sa rémunération, dans ses conditions de vie, dans ses conditions de travail, et les modalités d'une telle réduction des inégalités doivent être trouvées à la fois dans l'entreprise et hors de l'entreprise, à travers les modifications de l'échelle

des revenus et, en dehors des revenus, les conditions de travail.

Pour résumer je dirai que ce qui me paraît l'essentiel comme action en vue de réduire les inégalités, c'est non pas tellement une liste d'actions concrètes, mais les principes qui me paraîtraient devoir présider à cette action. Je les mettrai dans l'ordre d'urgence :

- d'abord le minimum indispensable à ce que j'appellerai une vie convenable à notre époque, qui est autre chose, plus que le minimum de subsistance.

Un point sur lequel je voudrais insister en particulier plus encore que ne l'a fait la Commission des inégalités sociales, c'est le problème des familles. Celui des familles modestes est à l'heure actuelle le problème le plus important en matière d'inégalités sociales.

L'inégalité est tout à fait intolérable et vraisemblablement la clé de beaucoup de blocages et de beaucoup de frustrations, de souffrances, au niveau des familles modestes.

- un deuxième point me paraît fondamental : celui de l'égalité des chances qui pose le problème de l'emploi et, par conséquent, de la formation.

- il y a ensuite la réduction - je ne dis pas la suppression - de ce que j'appellerai les distances sociales. Dans un pays comme la France, actuellement, les distances sociales sont encore excessives. Il y a trop de ségrégation, et il faut tendre à une réduction de ces distances sociales.

- enfin, dernier point, l'accroissement de la participation au pouvoir : dans l'entreprise, dans le quartier, la commune ; sous ces termes je vois quelque chose d'assez large. Cela veut, dire, bien sûr, sous des formes adaptées aux possibilités de chacun. Il faut que l'imagination travaille, mais je ne dis pas du tout - cela va de soi mais j'y insiste - suppression de l'autorité. Il s'agit de chercher les modalités d'une plus grande participation au pouvoir, progressivement.

Voilà, me semble-t-il, quatre points autour desquels je résumerais les actions dans la voie de la réduction des inégalités.

Cela étant dit, j'affirme - et nous l'avons dit dans notre rapport mais on ne l'a pas toujours repris, on l'a parfois laissé dans l'oubli - que s'il faut aller dans cette voie de la réduction des inégalités il ne faut pas aller trop loin. Sur le minimum indispensable pas de discussion, encore qu'il y aura toujours des problèmes. Il faudrait que tout le monde jouisse de l'égalité des chances ; il faut y tendre absolument, mais en ce qui concerne la réduction des distances sociales et sur la participation au pouvoir, les choses doivent être beaucoup plus nuancées. Il faut conserver des distances sociales et conserver l'autorité des responsables. Il faut prendre cela comme une des contraintes du problème qui nous est posé."

On ne sera pas surpris d'apprendre que les membres du groupe de travail et les chefs d'entreprise présents au colloque aient été pour l'essentiel d'accord avec Jacques MERAUD sur les orientations ainsi proposées. Dans leurs "recommandations" de septembre 1976, ils déclaraient avec quelque solennité :

"Enfin, les Chefs d'entreprise membres du groupe, en énonçant ces principes et orientations, n'entendent pas s'opposer à l'effort de réduction des inégalités : ils le croient assez nécessaire pour demander qu'il soit poursuivi dans le bon sens".

Dès septembre 1976 également, le groupe de travail proposait un ensemble de dispositions pratiques qui paraissent toujours parfaitement valables :

"Toute disposition "souhaitable" doit être examinée en fonction du "possible", c'est-à-dire de ses répercussions sur les équilibres économiques généraux et sur la situation de l'entreprise.

Celles qui sont retenues ici visent :

- l'organisation des rapports sociaux,
- l'emploi,
- l'entreprise elle-même.

L'organisation des rapports sociaux

Il faut compléter le réseau des conventions collectives car les membres des professions ou des entreprises qui n'en bénéficient pas se trouvent en situation d'inégalité grave par rapport aux autres salariés. Dans cet esprit, il est souhaitable d'étendre progressivement le champ d'application de la mensualisation.

L'emploi

Il faut certes revaloriser les bas salaires⁽¹⁾, mais être attentif à ne pas franchir le niveau à partir duquel il n'y a plus de salaire parce que l'emploi disparaît. C'est l'exemple classique de la comparaison entre le taux horaire de l'employée de maison et le coût du lave-vaisselle.

Faciliter raisonnablement le travail féminin, mais ne pas le mettre en péril en étendant à l'excès les mesures qui le concernent (congé de maternité, congé pour la garde d'un enfant malade, etc...), au risque de le rendre beaucoup plus aléatoire que l'emploi masculin.

Dans ce même domaine, bien voir que ce qui est essentiel ce n'est pas le développement de l'emploi féminin, mais la liberté effective de la mère de famille qui doit pouvoir choisir entre occuper un emploi, éventuellement à temps partiel, ou vivre à son foyer.

Le désir des travailleurs de demeurer "au pays" est naturel et respectable. Il faut néanmoins comprendre qu'il est impossible de refuser toute mobilité.

Dans le même esprit, il faut souligner que l'implantation d'entreprises un peu importantes dans les villes trop petites, impose durement à la collectivité locale les risques qui sont ceux de l'entreprise et surtout le chômage. L'expérience montre que, pour éviter ce danger, aucune entreprise ne devrait employer plus de

(1) Deux nuances récentes : il est souhaitable

- que l'on procède profession par profession, de façon à tenir compte des conditions économiques propres à chacune des branches (notamment proportion de la masse salariale et concurrence étrangère);
- que l'on raisonne dans le cadre annuel (nécessité d'une sensibilisation des salariés sur ce point).

15% de la population active d'une localité.

La fixation de l'âge et des conditions de la retraite mérite des études très attentives. Il faut éviter qu'elle soit, comme trop souvent aujourd'hui, une cause grave d'inégalité, par exemple lorsqu'un employé sédentaire bénéficie d'une retraite pleine à 55 ans, alors qu'un ouvrier occupe un poste pénible ou fatigant jusqu'à 65 ans.

L'entreprise

Si l'on ne peut qu'applaudir à la réhabilitation du travail manuel, on doit en revanche s'interroger sur les conséquences des faveurs financières qui lui sont promises.

Les autres travailleurs et l'encadrement ont le réflexe de combattre pour maintenir les écarts qui les favorisent et il est bien évident que l'entreprise ne peut porter tous les fardeaux à la fois. Ce n'est donc pas la seule rémunération qu'il faut envisager, mais un ensemble de compensations à la pénibilité des travaux. Et aussi la manière d'ajouter à la considération que souhaitent à juste titre recevoir les travailleurs manuels.

D'une façon plus générale, il faut veiller à ce que la prise en charge des coûts sociaux par les entreprises ne soient pas en France plus lourde que dans les autres pays.

De même, il ne faut pas empêcher les entreprises de survivre en les pénalisant dans le domaine de l'épargne ; c'est-à-dire qu'il faut, si l'on veut tenir compte des besoins des entreprises :

- renoncer à la taxation sur les plus-values des valeurs mobilières ou sérieusement l'aménager (1) .
- ne pas alourdir les droits de succession qui mettent en péril l'entreprise familiale au décès du propriétaire et qui, pour tous les types d'entreprise, réduisent les investissements en épargne longue.

(1) ce qui a été fait entre-temps !

- au contraire, favoriser celle-ci ⁽¹⁾ qui, seule, permet la création, l'extension, la modernisation des entreprises, donc la création d'emplois. Et, surtout, lui garder son caractère d'épargne libre, l'emprunt forcé étant l'apanage d'un autre modèle de société que tous les membres du groupe sont d'accord pour exclure.

(1) ce qui a également été fait entre-temps !

LA PRUDENCE A OBSERVER

Elle se résume en un mot, pour reprendre l'expression de Jean FOURASTIE : Eviter l'"effondrement de l'efficacité".

On a vu plus haut la corrélation "inégalité-liberté," opposée à "égalité-contrainte". Mais cette corrélation va plus loin, et on peut compléter l'alternative en ajoutant :

- ou bien, inégalité-liberté-efficacité,
- ou bien, égalité-contrainte-inefficacité.

Si, en effet, la compétence, l'initiative, la responsabilité ne sont pas reconnues par un écart dans la rémunération et dans la considération, le risque est grand de voir les "moteurs" de l'économie opter, ou bien pour l'"évasion extérieure" vers quelque pays où leur contribution à la prospérité de la collectivité sera reconnue - c'est la fuite des cerveaux qui caractérise le Royaume-Uni- ou bien pour l'"évasion intérieure", c'est-à-dire la fuite devant l'effort ou les responsabilités, qui se remarque de plus en plus dans les pays scandinaves et notamment en Suède.

Certes, dans un monde idéal, le héros ou le saint selon Bergson, n'ont besoin ni de récompense matérielle, ni de considération particulière pour assumer leur destin ; toutefois, dans la vie quotidienne, héros et saints se font rares et les candidats aux postes de responsabilité, s'ils doivent être finalement traités de la même façon que ceux qui ont choisi le "cheminement tranquille" ne seront guère nombreux.

Citons encore une fois Jacques MERAUD (Le Monde du 5 avril 1978) :

" Jusqu'où faut-il aller dans la réduction des inégalités ? Il ne s'agit pas de construire une société "égalitaire". Même les expériences faites dans des pays comme la Suède, et souvent invoquées par ceux qui souhaitent réduire les inégalités, ne semblent pas devoir être recommandées comme des modèles. Le refus d'une

société égalitaire se fonde non seulement sur des raisons d'efficacité économique - il faut en effet sauvegarder l'esprit d'entreprise et le dynamisme de l'appareil de production, dont dépendent pour une part les possibilités de progrès social - mais aussi sur des raisons de qualité de la vie en société ; tant dans le domaine des revenus que dans celui des responsabilités, le nivellement - et surtout le nivellement par le bas - serait un appauvrissement général ; ce sont les faibles revenus qu'il faut accroître et non les revenus élevés qu'il faut abaisser ; ce sont les gens sans pouvoir qu'il faut faire participer davantage aux responsabilités et non les dirigeants qu'il s'agit de dépouiller de leur autorité en diluant le pouvoir dans un marais d'irresponsabilité.

On a pu même faire observer que le maintien de la liberté était vraisemblablement lié non seulement à la sauvegarde du "droit à la différence", mais aussi - l'homme étant ce qu'il est - à l'existence dans une égalité de dignité d'un minimum d'inégalités sociales : nous ne sommes pas au paradis, et si quelques-uns sont prêts à un partage intégral, la plupart ne les suivraient que par contrainte.

Les actions réductrices des inégalités doivent donc être inspirées à la fois par l'audace et par la mesure. Cette double préoccupation doit s'exprimer, non seulement dans la fixation des objectifs à atteindre, mais aussi dans l'établissement du calendrier de leur réalisation. Pour vivre et pour progresser, une société a besoin à la fois de prophètes et de gestionnaires. Les premiers sont nécessaires pour que les seconds ne s'endorment pas. Mais les seconds doivent calmer l'impatience des prophètes en leur faisant comprendre ainsi qu'à tout le corps social que "l'on ne peut tout faire en même temps et tout de suite".

Citons aussi cette petite phrase glanée dans le livre délicieux de Claude VIELFAURE "Neuf leçons sur la condition du Cadre" : "J'ai trouvé cette place de jardinier municipal dans les petites annonces de notre bulletin des anciens élèves de Centrale".

Citons encore Yvan BLOT, président du "Club de l'horloge", peu suspect de défendre des intérêts catégoriels, qui écrivait dans le Figaro du 14 septembre 1977 :

"La disparition des cadres, frappés dans leurs revenus et leurs fonctions par une politique d'égalitarisme fanatique, nous conduirait à une société de pénurie, une société pauvre et régressive.

L'utopie égalitaire, en supprimant la sanction de l'innovation et de la compétence, et en égalisant autoritairement tous les revenus, nous ramènerait au sous-développement économique et social.

Déjà en Suède et en Grande-Bretagne, l'égalisation excessive des revenus a conduit à une "fuite des cerveaux" notamment vers les Etats-Unis. Il ne faut pas oublier que l'apparition de la catégorie professionnelle des cadres, catégorie en forte croissance, est née du développement économique. Cadres, libertés et abondance sont étroitement liés. Briser les cadres par une politique autoritaire remettrait en cause les libertés et l'abondance. Une telle politique nous rappelle les excès de Gracchus Babeuf qui déclarait : "Périssent les arts et les sciences pourvu que nous ayons l'égalité totale".

Et on pourrait y adjoindre le président du Tribunal révolutionnaire qui, avant de condamner Lavoisier en 1794, déclarait péremptoirement que la République n'avait pas besoin de savants.

Citons encore une fois François CEYRAC (Le Figaro du 6 septembre 1977) :

"Les cadres sont la condition même de la vie des entreprises. La démagogie actuelle - qui vise à comprimer à un degré insupportable la hiérarchie des salaires - est insensée et dangereuse pour le pays.

Il serait fou d'imposer un égalitarisme qui découragerait l'initiative et le sens des responsabilités. L'exode des "cerveaux" n'est pas une fiction. Certains pays en ont fait, ces dernières années, la triste expérience.

En réalité, il s'agit d'un mauvais procès. Les cadres sont responsables, pour une large part, de la prospérité de la France. Leurs rémunérations ne sont que la contrepartie de leurs efforts et de leurs mérites."

' Last, but not least', citons enfin M. Raymond BARRE ("Spectacle du Monde", juillet 1978) :

"La lutte contre les privilèges n'est pas l'égalitarisme, car lorsque l'inégalité correspond à la différence des talents et des efforts, elle est dans la nature profonde de l'homme".

et le Président GISCARD d'ESTAING lui-même dans "Démocratie Française" :

"Que des écarts soient indispensables pour récompenser la peine, le talent, le risque, la responsabilité, c'est l'évidence. Le nier ne rapprocherait pas de la justice".

Notons cependant que ce souci de prudence et de justice n'a pas empêché les mesures de limitation ou de blocage des revenus élevés en 1977 et 1978, en opposition d'ailleurs avec les orientations du programme de Blois ("en ce qui concerne les salaires, cette progression (du pouvoir d'achat) sera librement négociée...").

A ce jour, si un directeur vient à décéder ou à prendre sa retraite, le directeur-adjoint qui le remplace, si sa rémunération se situait dans les tranches ainsi visées, se voit bloqué à son traitement de directeur-adjoint pour une durée indéterminée... ce qui ne récompense guère ses responsabilités soudainement plus lourdes.

Il ne s'agit pas d'un danger imaginaire. Les expériences étrangères sont significatives. Un certain nombre de pays, surtout situés au nord de l'Europe, se sont attachés à réduire les inégalités :

- en réduisant l'éventail des rémunérations,
- en instituant une forte progressivité de l'impôt sur le revenu,
- en développant une politique de transferts sociaux.

En observer les résultats est intéressant, mais aussi très délicat, compte tenu de l'influence des présupposés sociologiques et politiques des observateurs.

L'un des membres du groupe de travail s'est livré à une enquête particulièrement intéressante parce que faite auprès des dirigeants des branches locales du groupe multinational auquel lui-même appartient. Cela permet d'avoir l'avis d'hommes dont les références sont semblables, qui se trouvent sur un pied de grande liberté les uns à l'égard des autres et qui sont citoyens des pays dont ils parlent, donc qui les jugent en connaissance de cause.

Résumés, leurs jugements sont nuancés car en contrepartie de résultats incontestablement positifs, ces politiques ont eu des conséquences défavorables auxquelles il serait léger de ne pas réfléchir.

Sur un plan positif, on a pu observer :

- un accroissement du pouvoir d'achat des milieux modestes grâce au relèvement plus que proportionnel des plus bas salaires et à l'allègement relatif des impôts frappant les rémunérations faibles.
- une société plus stable et plus homogène.

Mais ces résultats positifs ont été chèrement acquis : les dirigeants consultés disent sans joie que :

En Grande-Bretagne :

Les résultats négatifs sont éclatants :

- une diminution du sens de l'effort,
- des départs en retraite de bonne heure,
- un "brain-drain" considérable (estimation pour 1974 : 228.000 partants, tous qualifiés (1)),
- et, pour tout résumer, une sorte de suicide économique.

(1) Ce chiffre énorme est donné par la Revue EUROPEAN BUSINESS, n° 45, Été 1975, page 13.

Au Danemark :

L'accent est mis sur les conséquences économiques :

- des exportations plus difficiles, surtout vers les pays dans lesquels les salaires ouvriers sont moins élevés,
- des importations plus importantes liées au pouvoir d'achat plus élevé des milieux modestes.

Ces deux phénomènes entraînant ensemble une dégradation de la balance commerciale, source supplémentaire d'inflation, et donc d'aggravation générale des inégalités.

En Norvège :

- Une forte progressivité de l'impôt conduit, selon l'expression d'un chef d'entreprise norvégien, à un "matraquage de l'heure de travail marginale", qui entraîne, comme en Grande-Bretagne, un refus de l'effort, un refus des heures supplémentaires et souvent un refus de promotion.
- La forte progressivité de l'impôt encourage également la fraude fiscale, des modes de paiement occultes et favorise des activités "hors marché" :
 - troc,
 - travail noir,
 - travaux réciproques entre voisins à titre gracieux.

Tout ceci entraîne à la fois la perte des avantages de la division du travail et une baisse globale de la productivité nationale.

- investissements à l'étranger : maison en Espagne, compte en Suisse.
- dégradation des services publics, qui contribue aussi à abaisser la productivité nationale.

En Suède :

- le refus des postes de responsabilité qui entraîne une sous-utilisation de la capacité intellectuelle de ce pays.

- le caractère progressif de l'impôt s'accroît d'année en année, la réduction des tranches de barèmes de l'impôt ne suivent pas complètement l'inflation ; il en résulte des demandes d'augmentations de salaires de la part des employés et des ouvriers qualifiés qui s'efforcent de maintenir un écart entre les travailleurs non qualifiés (alors que Gouvernement et syndicats voudraient atteindre une uniformité encore plus grande des revenus).
- des salaires relativement élevés devant être versés aux employés de commerce, détaillants ou grossistes ainsi qu'aux employés de service ont contribué à la hausse des prix sans empêcher la dégradation des services rendus aux clients.

Au total :

Ces comptes rendus d'expérience nationales rendent plutôt pessimistes.

Les conséquences défavorables, notamment pour l'esprit d'entreprise, sont hélas nombreuses ; pour l'essentiel, elles sont schématisées dans une phrase de Leslie COULTHARD que l'on peut traduire de la façon suivante :

"Si les efforts, l'intelligence et le talent ne sont pas reconnus de façon appréciable, les gens chercheront d'autres satisfactions, soit dans un poste de responsabilité à l'étranger où les mots de cadre ou de dirigeant ne soient pas couverts d'opprobre, soit dans une activité moins exigeante mais plus satisfaisante dans leur propre pays, où les récompenses seront la qualité de la vie, moins d'ulcères et davantage de temps à passer en famille".

Il est bien évident :

- que ces observations sont limitées à l'Europe du Nord et qu'il y aurait lieu de poursuivre un travail de mise en parallèle entre les phénomènes de réductions des inégalités et les caractéristiques de ces sociétés très marquées par leurs données géographiques, ethniques, politiques et religieuses,

- qu'il serait intéressant (et sans doute nécessaire) d'étendre cette étude et ces comparaisons à d'autres pays, situés ailleurs et très différents à tous égards.

Le temps de travail limité du groupe et les moyens dont il dispose ne lui ont pas permis de réaliser cette étude élargie.

Il tient à souligner que les jugements plutôt négatifs portés sur ces expériences étrangères, ne vont pas à l'encontre de l'opinion qu'il a mise en avant dès les premières lignes de ce rapport : les inégalités sont une incitation à l'action et un moteur de la croissance (Cf. la confirmation a contrario fournie par les Anglais) ; le progrès social exige, en même temps, un effort permanent pour les limiter dans ce qu'elles ont d'abusif et d'injuste".

Ajoutons que dans le cas de la Suède, cette tendance à l'égalitarisme n'apparaît pas seulement dans la rémunération, mais dans toute la vie quotidienne, y compris dans l'enseignement des enfants dès le plus jeune âge. Un livre saisissant à cet égard, "Le nouveau totalitarisme", de Roland HUNTFORD (Fayard) confirmerait, s'il était nécessaire, la corrélation égalité-contrainte.

S'il appartient aux chefs d'entreprise de ne pas oublier

- leur devoir de refuser l'injustice,
- leur devoir de refuser les inégalités excessives,
- le nécessaire souci de solidarité envers les moins doués,

ils ont un autre devoir qui est de faire tourner la machine économique et il leur faut bien maintenir le dynamisme et l'ardeur des cadres en reconnaissant leurs mérites de façon appropriée. Notons au passage que le plafonnement des hauts salaires, outre le fait qu'il décourage les "locomotives" en érodant significativement leur pouvoir d'achat, a des répercussions dommageables sur toute la hiérarchie des salaires et contribue à réduire l'intérêt que représentent les évolutions de carrière.

Or, il ne faut pas oublier que notre pays est immergé dans une âpre concurrence internationale, accentuée par la disparition des protections douanières au sein de la Communauté Economique Européenne ou leur atténuation au travers des négociations qui se déroulent dans le cadre du GATT (Kennedy round, Nixon round, etc...) et qu'il ne peut se permettre de voir les cadres supérieurs se démettre, par manque de stimulations matérielles de leurs responsabilités.

De même, on ne perdra pas de vue la prudence à observer en ce qui concerne le salaire minimum. Autant il peut être souhaitable, sur le plan humain, de le relever rapidement et fortement, dans la mesure où le permet la compétitivité internationale, autant il faut être attentif à l'incidence sur l'emploi. On a cité plus haut le choix entre employée de maison et lave-vaisselle, mais l'affaire est sérieuse. L'incidence du relèvement des bas salaires a été mise en évidence dès 1972 aux Etats-Unis par le Pr. Finis Welch (City University of New York). Le Pr. Welch redoute qu'il n'ait pour conséquence un accès beaucoup plus difficile à la vie professionnelle pour les jeunes ou pour les adultes, aux aptitudes incertaines. Des entreprises américaines, observe-t-il, ont, soit développé la mécanisation, soit réduit les services aux clients, soit.... cessé leur activité !

Il n'est sans doute pas hors de notre sujet d'évoquer un dernier point : le cas des "marginaux" qui refusent d'être "récupérés" par une société qu'ils contestent ou rejettent. On peut se demander s'il y a vraiment lieu de les entourer de la même sollicitude et des mêmes protections que pouvoirs publics et chefs d'entreprise, conscients de leurs devoirs, s'efforcent d'assurer aux plus faibles et aux plus modestes. On trouvera en annexe 6 un texte très significatif, au-delà de son humour apparent, dû à l'un des directeurs d'Unilever, W.A. DAVISON.

Deux remarques encore pour clore ce chapitre :

Le problème de la constitution d'une épargne capable de s'investir à long terme est une condition sine qua non de développement industriel de notre pays et de la création des emplois dont il a besoin. Toute mesure tendant à l'écêtement excessif des revenus supérieurs à la moyenne ou à une supertaxation de ces revenus ne peut que diminuer cette épargne.

Enfin, et surtout, l'ensemble des propositions du "rapport Méraud" tendant à un nivellement des revenus en cumulant :

- réduction de l'éventail des revenus primaires,
- alourdissement de la pression fiscale directe,

- création d'une progressivité dans les impôts locaux,
- déplafonnement des cotisations d'assurance maladie (1),

ne peut conduire qu'à un résultat dont le Royaume-Uni notamment nous offre l'exemple : à quoi bon prendre des risques, à quoi bon assumer des responsabilités, à quoi bon sacrifier partiellement sa vie privée, si la récompense la plus claire, comme le dit excellemment le Consultant Leslie COULTHARD, est un ulcère à l'estomac ! En effet, mieux vaut alors imiter la sagesse de certains cadres britanniques et aller jouer au golf !

(1) Le groupe considère que ce n'est pas le rôle du budget social de redistribuer les revenus ; une fiscalité fortement progressive y suffit déjà.

CONCLUSIONS

Nous voici au terme de cette réflexion sur les inégalités sociales.

Thème ancien s'il en est, repris maintes fois, et avec davantage d'insistance dans la dernière décennie par les plus hautes autorités de l'Etat comme par les hommes politiques de tous bords, par la presse écrite ou audiovisuelle de toutes tendances, comme par de nombreux "intellectuels", au point qu'il n'est plus guère de discours, d'article ou de livre qui ne comporte un couplet sur les inégalités. Dès le début de ses travaux cependant, le groupe de travail avait tenu à souligner qu'il ne fallait pas assimiler inégalité et injustice. N'est pas injuste l'inégalité qui consacre le talent, l'effort, le risque, la responsabilité, la créativité, la conscience professionnelle.

Nos compatriotes, en grand nombre, sont intimement persuadés qu'ils sont victimes d'inégalités intolérables. Il faut dire que tout a été fait pour les en convaincre. Sous le couvert de l'ONU, sous le couvert (usurpé) de l'OCDE, des statisticiens ont publié des chiffres pharamineux (et fort sujets à caution). Une presse complaisante s'est livrée à partir de cette matière incertaine à un battage proprement incroyable. N'oublions pourtant pas que les inégalités de rémunération dans les entreprises ne sont pas, et de loin, les plus criantes.

Bien plus spectaculaires sont les revenus de certains personnages en vedette, du sport ou du spectacle, dont les rapports avec l'entreprise sont lointains ou inexistants, comparés à ceux de la majorité des dirigeants d'entreprise.

Si la France était plus inégalitaire que certains pays il y a une quinzaine d'années, elle l'est désormais moins que d'autres, car la dernière décennie a été marquée par une sensible réduction de ces inégalités.

Les chefs d'entreprise, ès qualité, ne peuvent rester indifférents, ni à ces courants d'opinion, ni aux appels venus de tous côtés à une "réduction des inégalités".

Ils sont d'ailleurs préparés à considérer attentivement ce vœu si généralement exprimé. Les efforts qu'ils ont engagés spontanément dans cette voie depuis bien des années le montrent à l'évidence.

Ils étaient depuis toujours opposés à l'injustice comme aux inégalités injustifiées. C'était d'ailleurs leur intérêt bien compris sans quoi leurs entreprises auraient tourné de travers.

Ils sont prêts à persévérer dans cette voie.

Mais ils sont aussi responsables du bon fonctionnement de la machine économique et savent que l'efficacité de leurs entreprises repose sur une organisation, une structure, une hiérarchie, dans lesquelles leurs collaborateurs ont des talents variés et des responsabilités plus ou moins étendues. Ils estiment que ces différences dans le concours apporté à l'entreprise et, plus largement, à la communauté doivent être reconnues et traitées de façon différente - objectivement et rationnellement s'entend - sous peine d'une perte d'intérêt, d'un refus des responsabilités et finalement d'un recul économique préjudiciable au plus grand nombre.

Cet objectif de réduction des inégalités "pour une plus grande justice sociale" demanderait que l'on définisse vers quelle justice il faut tendre : A chacun selon ses mérites ? ou : A chacun selon ses besoins ? Et si c'est vers cette seconde acception, ne commettra-t-on pas à coup sûr une injustice en traitant de la même façon le travailleur actif et compétent et le paresseux insouciant ?

D'autre part, l'inégalité est dans une large mesure la conséquence de la liberté pour chacun d'exercer ses efforts et ses talents avec plus ou moins d'ardeur. Il est aisé de montrer qu'une société égalitaire, dans laquelle l'effort personnel cesserait d'être récompensé, risquerait d'être une société de contrainte et de pénurie.

Les actions à entreprendre ont été passées en revue par le rapport Méraud. Les membres du groupe de travail ont formulé de sérieuses réserves sur certaines d'entre elles, mais en approuvent pleinement les deux tiers.

On peut brièvement résumer les principales orientations :

- d'abord respecter pleinement la dignité des personnes ; qui est parfaitement compatible avec la diversité des fonctions ; respecter de même la liberté individuelle,
- corriger toute injustice qui se ferait jour,
- réduire les écarts excessifs et injustifiés,
- donner à chacun le maximum de chances d'atteindre son meilleur niveau de compétence (en s'arrêtant cependant avant l'application du principe de Peter),
- promouvoir la croissance économique, condition nécessaire du progrès pour tous et, pour ce faire, sauvegarder l'efficacité économique.

Mais ces actions doivent être, non pas engagées, car bien souvent elles le sont déjà depuis des années, mais poursuivies avec prudence de façon à ne pas ruiner les résultats que l'on cherche à obtenir par les fameux "effets pervers". Le dernier chapitre de ce rapport étant consacré à cette nécessaire prudence, on se contentera ici de rappeler, en reprenant la formule du Club de l'horloge dans "Les racines du futur", qu'il est souhaitable de réaliser "la conjonction de l'égalité des chances, de l'égalité devant la loi et de la récompense selon le mérite".

L'ENTREPRISE ET LES INEGALITES

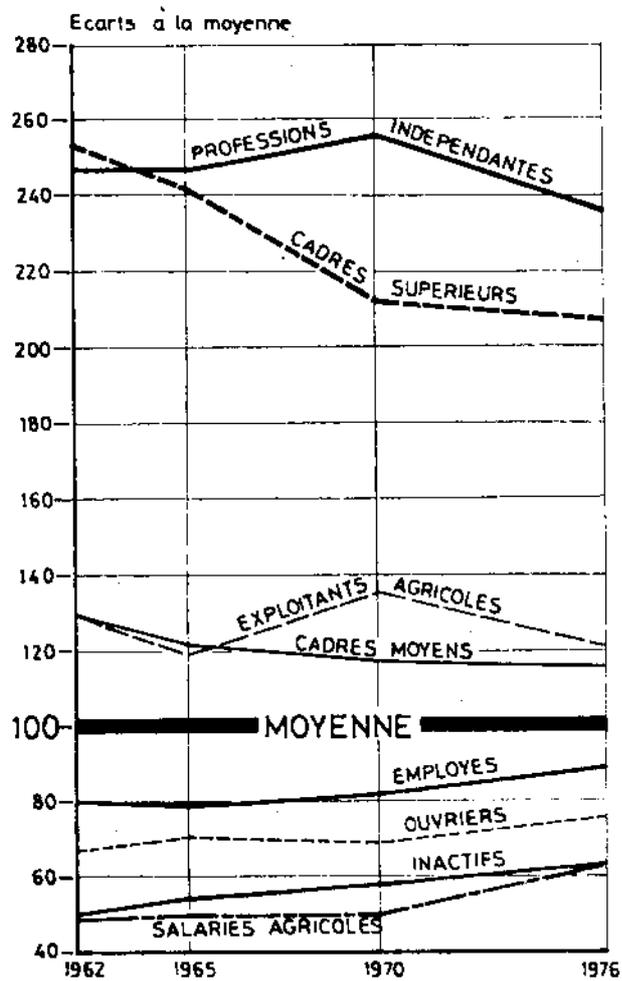
TABLE DES ANNEXES

- I. Evolution des disparités entre catégories socio-professionnelles.
Revenu avant impôt de 1962 à 1976 (Rapport du CERC, Edition Documentation Française, p. 108).
- II. Evolution des disparités entre catégories socio-professionnelles.
Revenu disponible de 1962 à 1976 (Rapport du CERC, Edition Documentation Française p. 112).
- III. Temps de travail nécessaire pour acheter certains objets ou produits en 1925 et en 1975 (Les 4 Vérités).
- IV. Pourcentage de ménages ouvriers équipés en biens durables entre 1962 et 1975 (Source : INSEE).
- V. Analyse des propositions formulées dans le rapport de la Commission des Inégalités du VIIe Plan (dit "Rapport Méraud").
- VI. Quelques réflexions sur les "marginiaux" (W. A. DAVISON).

ANNEXE I

EVOLUTION DES DISPARITES ENTRE CATEGORIES
SOCIO - PROFESSIONNELLES

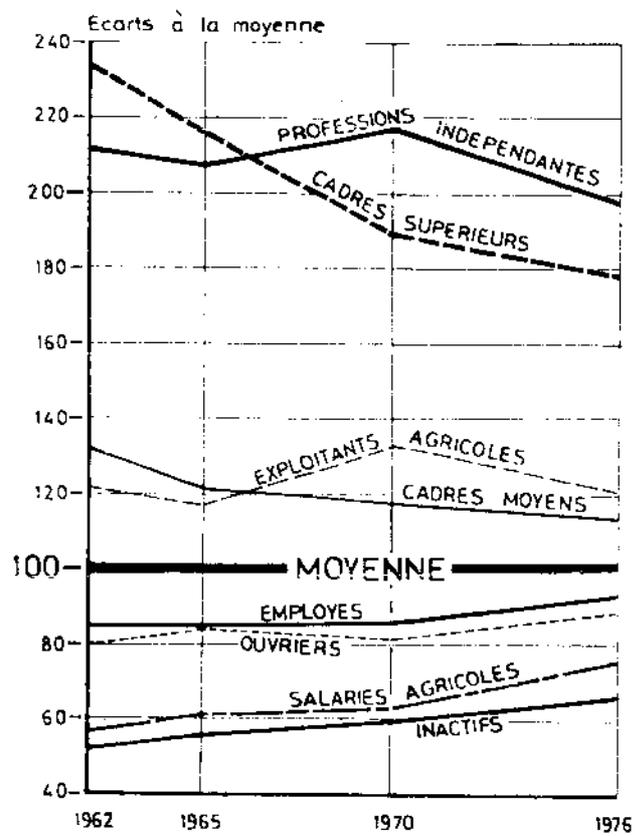
Revenu avant impôt, de 1962 à 1976



ANNEXE II

EVOLUTION DES DISPARITES ENTRE CATEGORIES
SOCIO-PROFESSIONNELLES

Revenu disponible de 1962 à 1976



A N N E X E III

Pour mettre en évidence le progrès du niveau de vie et des facilités quotidiennes nous citerons ici deux documents :

Un tableau publié par "Les quatre vérités" (janvier 1976) en annexe à une étude de Jacques PLASSARD sur la croissance :

NOMBRE D'HEURES OU DE MINUTES DE TRAVAIL NECESSAIRES POUR ACHETER CERTAINS OBJETS OU PRODUITS, EN 1925 ET EN 1975, SUR LA BASE DU GAIN HORAIRE MOYEN A CES DEUX EPOQUES (3 F. et 11,60 F.)					
	1925	1975		1925	1975
- Poste de radio	48 jours	2 jours 1/4	- Tube d'aspirine	40'	10'
- Cuisinières à gaz	60 jours	15 jours	- 1 Kg de pain	32'	8' 40"
- Aspirateur	50 jours	7 jours 2 h.	- 1 Kg de beurre	6 heures 10'	1 heure 40'
- Réfrigérateur	14 mois	14 jours	- 1 Kg de pomme de terre. . .	20'	6'
- Appareil photo	106 heures	8 heures 30'	- 1 douzaine d'oeufs	1 heure 48'	26'
- Automobile 5 CV	609 jours	200 jours	- 1 Kg de merlan	2 heures 40'	37'
- Litre d'essence	40'	10'	- 1 Kg de sucre	1 heure 4'	14'
- Paire de chaussures d'homme	50 heures	14 heures	- 1 Kg de plat de côtes	2 heures 30'	52'
- 1 complet de flanelle	150 heures	67 heures 30'	- 1 litre d'huile	2 heures 50'	36'

ANNEXE IV

EVOLUTION DE L'EQUIPEMENT DES MENAGES
OUVRIERS ENTRE 1962 et 1975

(Source : INSEE)

	1962	1975
REFRIGERATEUR	35,4%	91,6%
TELEVISEUR	27,3	88,4
MACHINE A LAVER	33,6	80,1
AUTOMOBILE	30,1	73,6

ANNEXE V

Ces pages constituaient la deuxième partie du rapport de septembre 1976 de l'Institut de l'Entreprise sur "la réduction des inégalités".

Il convient parfois de les replacer dans l'optique de l'automne 1976.

ANALYSE DES PROPOSITIONS DU RAPPORT MERAUD

I. Assurer les conditions d'un meilleur travail de tous

<p>1) <u>Fort taux de croissance économique</u> 76 - 80 ; 6%</p>	<p>5</p>	<p>6% au moins, car la croissance, seule, permettra la réduction des inégalités, sans accentuer les conflits sociaux.</p>
<p>2) <u>Sécurité, Hygiène et Santé dans le travail</u> Adaptation continue de la législation des accidents du travail et de la santé. Augmentation du nombre des inspecteurs du travail. Développement de la médecine du travail. Action médicale et sociale préventive des administrations publiques en milieu du travail, par exemple : bilans de santé systématiques. Aménagement d'installations sportives dans les zones d'habitation. Liaison entre Administration sociale et comité d'entreprise pour développer l'information sur les droits sociaux.</p>	<p>4 4 4 4 4 3 3</p>	<p>Dans la limite des possibilités techniques et économiques de l'entreprise, fixée notamment, par la concurrence internationale. Souhaitable, ainsi que leur parfaite objectivité. Souhaitable surtout pour les petites entreprises et les Administrations Ne concerne pas directement les entreprises qui peuvent éventuellement apporter une aide à d'autres collectivités. Ceci n'exclut pas le devoir qu'a l'entreprise d'informer son personnel, sans intermédiaires ou à travers la hiérarchie.</p>
<p>3) <u>Transports collectifs</u> Gratuité, accélération de la vitesse, amélioration du confort; études et expériences dans un premier temps.</p>	<p>4</p>	<p>Les entreprises mises à contribution au titre des transports devraient être consultées sur leur fonctionnement.</p>

<p>4) <u>Durée et horaires du travail</u></p> <p>Promouvoir une plus grande souplesse des horaires de travail.</p> <p>Réduction progressive des horaires de travail dans certaines branches où les horaires sont élevés.</p>	<p>5</p> <p>5</p>
<p>5) <u>Travaux pénibles ou fastidieux</u></p> <p>Réduction dans la mesure du possible</p> <p>Compensation pécuniaire appropriée ou réduction de la durée du travail si l'amélioration n'est pas possible.</p>	<p>4</p> <p>4</p>
<p>6) <u>Possibilité d'expression des travailleurs</u></p> <p>Information, consultation, etc... voir rapport SUDREAU.</p>	<p>5</p>
<p>7) <u>Orientation du système éducatif</u></p> <p>Développer potentialité des enfants : abstraction, réalisations concrètes.</p> <p>Prévoir de nombreuses passerelles</p> <p>Education permanente, spécialement des manuels</p> <p>Ouverture vers le monde, enseignement alterné.</p> <p>Faire prendre vigoureuse conscience à chacun qu'il est citoyen et consommateur</p> <p>Formation de la sensibilité pour tous.</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>-</p>

Peut être réducteur d'inégalités.

Dans la limite des exigences de la bonne marche de l'entreprise à un stade donné de l'évolution technologique

Compensation pas seulement pécuniaire, mais avance de la retraite, etc ...

En passant d'abord par la voie hiérarchique

Sans oublier la formation économique élémentaire

<p>8) <u>Localisation des emplois</u> dans les villes moyennes et petites</p>	<p>5 Villes moyennes 2 Dans les petites villes, éviter l'employeur unique.</p>
<p>9) <u>Développement de l'emploi féminin</u> Adapter la politique familiale au développement de l'emploi féminin Rentabiliser le coût économique de la scolarisation de plus en plus longue par une période d'activité professionnelle.</p>	<p>5 Sous réserve que l'on facilite le libre choix de la mère de famille en adaptant également l'emploi féminin aux besoins d'une saine politique familiale - Ne concerne pas l'entreprise. Relève de l'Etat.</p>
<p>10) <u>Age de la Retraite</u> Fonction de la pénibilité des travaux et des ressources du retraité. Recherche d'une transition entre activité et inactivité</p>	<p>5 4 Sous réserve que cette mesure n'augmente pas les inégalités car elle est plus applicable aux fonctionnels qu'aux opérationnels.</p>

<p>11) Faire définir par le Plan les mesures à prendre pour que le resserrement des ressources ne diminue pas l'épargne, ce qui entraverait la croissance forte nécessaire.</p>	<p>5 Point capital qui sera repris dans la partie "suggestions et conclusions".</p>
<p>12) <u>Les salaires</u> Diversification par branche professionnelle de la classification Parodi et constitution d'une échelle unique. Revalorisation du travail manuel et des bas salaires. Salaires minima en relation plus étroite avec les réels.</p>	<p>4 Nous souhaitons une échelle continue favorisant le passage d'un emploi à un autre. 4 Attention aux pertes d'emploi ! 3 Il y a des minima, il y a des réels : éviter les écarts anormalement élevés entre eux.</p>
<p>Liberté de méthode pour réduire les inégalités de salaires - suggère qu'en 1980 la moyenne des dix rémunérations les plus élevées n'excède pas plus de n fois la moyenne des salaires de 10% des moins payés.</p>	<p>3 Dans l'impossibilité en milieu concurrentiel de relever à la fois les bas salaires et les plus élevés, il faut relever d'abord les plus faibles, mais maintenir le principe de la hiérarchisation.</p>
<p>Définition par branche du recours à la main-d'oeuvre immigrée.</p>	<p>1</p>
<p>Moindre hiérarchisation dans les accords de participation.</p>	<p>1 Pas au-delà de ce qui est déjà fait</p>

Application plus stricte de la loi fiscale en matière d'avantages en nature et de remboursement de frais.

Un paragraphe concerne les revenus non salariaux qui ne sont pas normalement du ressort de l'entreprise . (Sauf en ce qui concerne les petites entreprises personnelles).

III. Compléter l'action de réduction de l'éventail des revenus primaires par une redistribution plus efficace et plus juste.

<p>A. - <u>Les Prestations</u></p> <p>14) <u>Revalorisation du minimum vieillesse.</u></p>	<p>5</p>	
<p>15) <u>Assurance maladie</u></p> <p>Suppression du ticket modérateur pour les dépenses de soins au profit de certaines catégories : enfants et personnes âgées.</p>	<p>4</p>	
<p>16) <u>Nouvelle politique familiale.</u></p> <p>La nouvelle politique doit concerner trois générations et non deux.</p>	<p>3</p>	<p>Dans la mesure où ceci n'empêche pas une nécessaire mobilité des travailleurs.</p> <p>Les autres propositions concernant la politique familiale ne sont pas du ressort de l'entreprise</p>
<p>17) <u>Mesures à prendre pour accompagner l'évolution de la cellule familiale.</u></p> <p>Prolongation maximum du congé maternité sans rupture du contrat de travail.</p>	<p>3</p>	<p>Voir page 28, paragraphe 9, respecter le libre choix de l'intéressée entre une activité professionnelle ou la vie au foyer.</p>

Garantie du pouvoir d'achat des allocations familiales

Création d'une allocation maternelle en remplacement de l'allocation du salaire unique et de l'allocation pour frais de garde.

Contribution substantielle aux frais de garde.

Progression plus importante des allocations familiales pour le troisième et le quatrième enfant, si pas trop onéreux en plus de l'allocation maternelle.

Etude d'un minimum familial garanti en cas de maladie, invalidité, chômage.

Développement de l'allocation-logement.

Prise en charge temporaire des charges locatives (avec récupération ultérieure) en cas de chômage.

Protection sociale, contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse, des femmes n'ayant pas eu d'activité professionnelle.

Accès plus facile à la formation permanente des femmes ayant cessé de travailler.

Accroissement sensible du nombre des bourses.

Possibilité de prêts à taux bonifié pour la poursuite des études.

5 Abandonner la notion actuelle d'assistance et retrouver la notion d'origine : mutualité, solidarité et encouragement, même insuffisant, à une nécessaire natalité.

5

5

5

4 A condition de pouvoir éviter et sanctionner les abus.

-

-

-

5

2

5

Système plus favorable que le précédent au développement du sens de la responsabilité.

B. - Les Prélèvements

18) Structure du prélèvement obligatoire

Poids relatif de la TVA doit diminuer par rapport aux impôts directs.

Problème du rôle des prélèvements sociaux obligatoires dans une stratégie de réduction progressive des inégalités, compte tenu du poids des charges sociales par rapport aux impôts directs.

Proposition peu réaliste. Le nombre de foyers assujettis à l'impôt direct ayant beaucoup augmenté depuis quinze ans, une compensation de ce genre retentirait sur les revenus moyens. Attention au découragement des responsables économiques de la nation !

L'usage des prélèvements sociaux dans une stratégie de réduction des inégalités est un détournement de leur objet. La fiscalité progressive que nous avons déjà suffit à la réduction des écarts de revenu disponibles.

19) Evolution du prélèvement obligatoire global

Accroissement modéré mais non négligeable du taux de prélèvement obligatoire global (% du P.I.B.).

Un premier objectif est l'optimisation du coût du fonctionnement des services publics et la connaissance du coût du recouvrement de chaque impôt.

Du point de vue de l'entreprise, ne pas augmenter les charges qui freinent sa compétitivité et savoir qu'il y a des limites au-delà desquelles on brise le dynamisme économique d'un pays (c.f. l'Angleterre et la Suède).

20) Impôt sur le revenu des personnes physiques

Accroissement des moyens de contrôle fiscal des non-salariés.

Plus souvent usage de l'évaluation forfaitaire des revenus.

20) (Suite)

Taxation des plus-values - étalement dans le temps.

1

La taxation des plus-values peut être désastreuse pour le financement de l'entreprise. Le groupe n'approuve que la taxation de celles qui seraient purement spéculatives.

Taxation des indemnités de licenciement "considérables" avec étalement dans le temps.

5

Le groupe désapprouve les abus en la matière et admet parfaitement la taxation des indemnités de licenciement anormalement élevées (mais il ne faudra pas oublier d'indexer le seuil au-delà duquel les indemnités de licenciement seraient taxables). Il maintient cependant que l'indemnité de licenciement normale a le caractère de dommages-intérêts et non d'un revenu.

Révision des avantages fiscaux aux familles : soit taxation de ces avantages soit modification du quotient familial.

3
2

Approbation de la taxation des allocations familiales et de l'allocation de salaire unique, si elles ne sont pas modulées selon le revenu.

21) Droits de succession.

Tenir compte des ressources des héritiers

1

Si l'entreprise est personnelle, sa pérennité doit être assurée. De toute façon, toute entreprise a besoin de l'épargne et surtout des sources d'épargne longue.

Aides publiques récupérées sur les héritiers

1

Si ces aides ont été fournies à l'entreprise, en tant que telle, leur récupération ne saurait que lui être nuisible.

22) Impôts locaux

Alléger l'impôt des plus modestes et renforcer la contribution des plus riches, en tenant compte de tous les biens immobiliers, ce qui suppose centralisation à l'échelon national.

-

23) Cotisations sociales.

Revoir les charges indues.

5

Financement partiel des "revenus de complément" soit par le budget, soit par des taxes affectées.

5

Déplafonnement des cotisations assurance-maladie, part patronale.

1

Indexation du plafond des cotisations restant plafonnées sur l'ensemble des salaires.

5

IV. - Assurer l'égalité d'accès aux services collectifs ainsi que la continuité et le développement de ces services.

24) L'habitat dans le tissu urbain

Politique active d'aménagement du territoire
- orienter les usines vers les villes
petites et moyennes

Cf. ce qui a été dit au n°8.

Attention aux problèmes créés à l'entreprise par une localisation autoritaire et peut-être économiquement défavorable, ainsi qu'aux problèmes posés à la ville par une telle implantation, si une ou quelques entreprises y monopolisent l'emploi.

(Le reste des propositions du rapport MERAUD ne concerne pas les entreprises, et, donc, notre groupe).

1971
MERAUD
1971

ANNEXE VI

Intervention de M. W. A. DAVISON (Industrial Relations Officer, UNILEVER) au cours du colloque sur l'Europe organisé par l'Institut de l'Entreprise et la Fondation Européenne pour l'Economie, les 8 et 9 décembre 1977.

LA REDUCTION DES INEGALITES : LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE.

Il y a 2.000 ans, le Christ disait : "Il y aura toujours des pauvres avec vous" et, à ce jour encore, il semble qu'il ne s'est pas trompé. Malgré les progrès matériels accomplis au cours de ces vingt-cinq dernières années, la pauvreté est toujours là. Les tentatives faites pour redistribuer les richesses par une législation appropriée peuvent exercer un effet dissuasif. Néanmoins, la conduite de l'économie a peu de chance d'être menée à bien si elle ne s'accompagne pas d'un effort pour créer un système plus juste et plus équitable. La société se doit d'aider concrètement ceux qui ne peuvent trouver du travail par le seul jeu des forces du marché. Les groupes défavorisés dans notre société, ce ne sont pas les handicapés physiques, ce sont ceux qui n'ont reçu qu'un faible niveau d'instruction, trop nombreux en Grande-Bretagne, ceux qui n'ont aucune qualification professionnelle, trop nombreux dans la Communauté, et d'autres encore qui ne pèsent pas suffisamment dans la balance. En même temps, une société plus juste et plus équitable n'est pas, à mes yeux, celle qui offre les mêmes rétributions, mais celle qui offre les mêmes chances ; qui offre protection et soutien aux pauvres qui le méritent, mais sans filet de garantie sociale permanent pour ceux que George Bernard Shaw appelait "les pauvres sans mérite" - ceux qui sont pauvres parce qu'ils n'utilisent pas les capacités qui sont les leurs, qui refusent de coopérer ou d'apporter leur contribution à la société - ceux qui laissent tomber, ceux qui n'essaient pas, ceux qui ne veulent pas, ceux qui prennent tout et ne donnent rien. A ceux-là je ne dénie pas une place dans la société, mais je ne vois pas pourquoi la société devrait soutenir indéfiniment ceux qui se refusent à essayer de se faire une place. Il est vrai que le Tout-Puissant a cru bon de créer des faux bourdons au milieu des abeilles, mais ce n'est pas indéfiniment que le miel leur est fourni gracieusement. Rien n'affecte davantage le moral d'une nation que lorsque les consciencieux et ceux qui n'ont pas peur d'essayer voient que les paresseux et les bons à rien s'en tirent quand même. La société doit-elle prendre des sanctions envers les non-coopératifs ou bien la Communauté peut-elle suggérer des moyens de les motiver à devenir des gens qui donnent et non des gens qui prennent ?