

Une approche audacieuse : Redonner un caractère social à l'indexation salariale

Au Luxembourg, la préservation du pouvoir d'achat de tous les employés est un aspect vital du tissu social. Cette obligation est inscrite dans la loi étant de l'ordre public, illustrant une compréhension partagée de la paix sociale. Cependant, une préoccupation croissante émerge, soulignant que ce principe est de plus en plus en désaccord avec la compétitivité du pays, ce qui pourrait compromettre son attractivité économique à long terme. Reconnaisant la valeur supérieure d'un pouvoir d'achat protégé pour la société, l'auteur suggère que le système actuel d'indexation est devenu quelque peu anti-social et nécessite une réévaluation réfléchie pour restaurer sa préoccupation fondamentale: garantir l'accès équitable à des biens et services essentiels. La solution proposée contribuerait à sauvegarder de manière pragmatique l'attractivité du Luxembourg et devrait être acceptable pour les décideurs politiques à travers le spectre politique, à l'exception des extrêmes.

Remédier aux défauts de l'indexation uniforme

La méthode traditionnelle d'indexation, qui applique une augmentation en pourcentage uniforme à tous les niveaux de salaire, a par inadvertance favorisé les plus hauts revenus. Cette pratique a engendré un déséquilibre semblable à une sélection adverse dans l'assurance, où les avantages profitent de manière disproportionnée à ceux qui occupent des positions plus privilégiées. De plus, cette approche uniforme peut créer un risque moral, où les hauts revenus se sentent moins contraints d'améliorer leurs performances, sachant que leur richesse augmentera avec certitude, indépendamment de leur productivité. Étant donné les complexités du paysage économique actuel, il est essentiel de réévaluer comment le mécanisme d'indexation traite efficacement la perte de pouvoir d'achat de tous les employés de manière égale, conformément à son objectif fondamental.

Pour remédier à ces disparités, un changement dans le paradigme de l'indexation est proposé, en privilégiant un panier clairement défini de biens et services essentiels. À l'instar de polices d'assurance sur mesure, ce nouvel indice surveillerait les prix des nécessités—tels que l'eau, la nourriture, le logement, les vêtements, l'énergie, les transports, les soins médicaux, l'accès à l'informatique et aux communications, et l'éducation. Il est important que cet indice soit pondéré selon les parts budgétaires respectives généralement allouées à ces articles par le salarié moyen, garantissant qu'il reflète avec précision l'évolution réelle du pouvoir d'achat pour les besoins de base d'un employé représentatif à travers le spectre des salariés.

Le salaire médian, défini comme le montant auquel la moitié des employés gagnent moins et l'autre moitié gagne plus, représente le point central de la fourchette des salaires, fournissant une image claire des revenus typiques. Selon la dernière analyse de l'office statistique du Luxembourg, la moitié des employés à temps plein gagnent moins de € 58.126 bruts par an. Cela inclut toutes les rémunérations perçues (telles que tous types de primes, heures supplémentaires, treizième mois et primes de fin d'année), ce qui équivaut à environ € 4.845 bruts par mois.

De “pour-cent” vers “euro-cent”

Une fois le seuil d'accumulation de 2,5 % actuellement déployé au Luxembourg atteint, le nouvel indice pourrait être appliqué directement au salaire médian, résultant ainsi en un montant supplémentaire fixe en euros qui aiderait significativement les 50% des salariés les moins bien rémunérés à faire face à la hausse des prix des biens et services essentiels. Cependant, si ce montant suffit à compenser la perte de pouvoir d'achat des 50% les plus

Toga of Truth: Sharp Takes on High Stakes

bas, il s'ensuit logiquement que le même montant devrait également être adéquat pour les 50% gagnant plus. En mettant en œuvre un ajustement absolu en euros plutôt qu'une augmentation en pourcentage uniforme, un soutien équitable pourrait être garanti à tous les niveaux de revenus !

La transition d'une approche "pour-cent" à une approche "euro-cent" non seulement rationaliserait le système d'indexation, mais favoriserait également un sentiment de justice similaire à celui d'un fonds d'assurance bien structuré, où tous les membres bénéficient d'un soutien collectif, indépendamment de leurs revenus—tout comme la couverture par la CNS s'applique uniformément pour la même intervention médicale, par exemple. Ce mécanisme garantirait que tous les travailleurs, quel que soit leur revenu, reçoivent une protection absolue égale contre l'érosion du pouvoir d'achat des biens et services essentiels. Cela recentre l'attention sur ce qui compte le plus : la partie inférieure de la distribution des revenus.

Améliorer la flexibilité financière pour une société plus cohésive

Une démarche collective vers un avenir équitable et durable est essentielle—et c'est un parcours qui doit être entrepris ensemble. Si les partenaires sociaux, les employeurs et les leaders politiques sont réellement engagés à protéger le pouvoir d'achat et la cohésion sociale de manière significative, ils doivent trouver un équilibre délicat. Il est crucial de donner la priorité aux plus vulnérables pour s'assurer que personne ne soit laissé pour compte, tout en ayant le courage de réévaluer les gains indus. En se concentrant sur des ajustements en euros uniformes plutôt que sur des augmentations en pourcentage uniformes, un environnement économique plus équitable et durable peut être cultivé.

Comme effet secondaire bénéfique, ce cadre offrirait aux employeurs au Luxembourg une flexibilité financière accrue et un espace de respiration. En plaçant l'accessibilité des besoins essentiels au cœur de leurs priorités, les entreprises seraient mieux armées pour accompagner les ajustements fondamentaux nécessaires par des investissements discrétionnaires dans leurs employés à tous les niveaux. Cette flexibilité leur permettrait de cultiver une main-d'œuvre plus engagée et motivée, ce qui améliorerait en fin de compte la productivité globale. De plus, si un ajustement fixe en euros était appliqué à l'avenir au plafond de la pension (actuellement fixé à € 10 393), cela pourrait contribuer à gérer la durabilité de la croissance des passifs de pension, un enjeu récemment souligné par le FMI

Préserver le Luxembourg en tant que destination de choix

Cette approche révisée non seulement préserve le pouvoir d'achat de tous les citoyens, mais renforce également les fondations sociales du Luxembourg. Elle représente une véritable opportunité "gagnant-gagnant-gagnant". Étant donné que l'indexation salariale représente un ajustement anticipé plutôt qu'un revenu acquis, modifier le mécanisme ne réduit pas la richesse actuelle de quiconque ; au contraire, cela redéfinit la base des augmentations futures. En donnant la priorité à l'équité sociale et à la stabilité, cette réforme ciblée promeut un large sentiment de bien-être amélioré. En termes économiques, elle illustre une forme pragmatique d'efficacité de Pareto, intégrant des objectifs sociaux partagés. Cette orientation est en phase avec l'intention originale du législateur d'élever la protection contre la perte de pouvoir d'achat au rang d'ordre public.

Les employeurs bénéficient d'une main-d'œuvre sécurisée et valorisée, et les syndicats peuvent soutenir un système qui répond véritablement aux aspirations et aux valeurs sociales de leurs membres. En fin de compte, les décideurs politiques peuvent revendiquer des succès pour avoir renforcé l'attrait du Luxembourg en tant que destination de choix, tant

Toga of Truth: Sharp Takes on High Stakes

pour les employés que pour les employeurs, garantissant ainsi une société cohésive et compétitive. Rétablissons alors un caractère social à l'indexation salariale!

Prof. Dr. Patrick VANHOUDT

L'auteur est vice-doyen à la Luxembourg School of Business.

Les opinions exprimées sont les siennes.

Références:

R. Daudbasic, P. Reiff, 2024, « *Salaires au Luxembourg : une rémunération brute moyenne de 75 919 euros par an, avec la moitié des salariés gagnant moins de 58 126 euros par an* », STATEC, Regards, Nr. 9 (juillet)