

Revenu de base et syndicats ouvriers

in "L'allocation universelle", p.80-81

Pourquoi les syndicats se méfient de l'allocation universelle

La méfiance que suscite l'allocation universelle en milieu syndical se nourrit principalement des craintes que :

1. les employeurs se saisissent de l'occasion pour baisser les salaires en arguant du fait qu'un revenu garanti vient désormais les compléter, et qu'ils fassent simultanément pression pour réduire ou abolir le salaire minimum légal, là où il existe ;

2. une portion importante du revenu disponible de chaque famille de travailleurs soit visiblement versée par l'autorité publique plutôt que par l'entreprise, qui demeure le lieu où s'exerce le plus naturellement leur influence ;

3. le pouvoir de négociation des travailleurs, renforcé par les options qu'ouvre l'allocation universelle, soit rendu plus indépendant de leur potentiel d'action collective ;

4. l'allocation universelle ne soit pas mise en place comme socle d'un système différencié de protection sociale, mais comme substitut intégral à l'ensemble des dispositifs existants ;

5. les travailleurs à temps plein, à contrats stables et relativement bien payés, qui constituent souvent le noyau de leurs affiliés, se retrouvent financièrement perdants, en raison des ajustements fiscaux requis ;

6. les syndicats dont les revenus résultent pour partie de la rémunération du service de versement des indemnités de chômage (qui leur est confié dans certains pays), voient ces revenus érodés par l'ajustement à la baisse des indemnités à distribuer.

Pourquoi l'allocation universelle devrait plaire aux syndicats

1. En donnant à chaque travailleur l'assurance de bénéficier en tout temps d'un revenu garanti, l'allocation universelle rend la sortie du marché du travail nettement moins risquée. Le pouvoir de négociation de chaque travailleur s'en trouve accru, tout comme l'incitation des employeurs à améliorer préventivement les conditions de travail et à rendre les emplois aussi attractifs que possible, sous tous les angles.

2. Le partage du temps de travail, objectif auquel la grande majorité des organisations syndicales européennes disent adhérer, est facilité : qu'il opère par le biais du temps partiel volontaire, de l'interruption de carrière ou de la réduction de la durée maximale de travail, la perte de rémunération qu'il implique est amortie par l'existence d'un revenu disponible de droit indépendamment du nombre d'heures prestées.

3. Le pouvoir collectif des organisations syndicales sort renforcé : il suffit de songer à la différence que représente une allocation universelle significative, en termes de rapports de force, en cas de grève de longue durée.