CHANGEMENT MAJEUR DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Espoirs et inquiétudes face à l'harmonisation des salaires

Le salaire dans le secteur privé à Maurice sera désormais déterminé tous les cinq ans, à l'instar de ce qui se fait dans la fonction publique, par le biais du Pay Research Bureau. À partir de mars prochain, les rémunérations dans ces deux secteurs seront uniformisées. Quelles sont les implications d'un tel changement dans le monde du travail ? Zoom.

LEENA GOORAYA-POLIGADOO
Lgooraya@defimedia.info

L'annonce du ministre du Travail, Soodesh Callichurn de vendredi dernier n'est pas passée inaperçue. Il a affirmé que, dorénavant, les salaires dans le secteur privé à Maurice seront fixés tous les cinq ans, suivant le modèle en vigueur dans la fonction publique, à travers le Pay Research Bureau. Dans cette optique, une disposition a été ajoutée à la Workers Rights Act afin que le National Wage Consultative Council et le National Remuneration Board puissent déterminer le salaire dans le secteur privé en fonction du poste occupé par un employé. Ainsi, à partir de mars 2024, lorsque cette réforme entrera en vigueur, les employés occupant le même poste, quel que soit le secteur, percevront le même salaire. Par exemple, tous les chauffeurs, indépendamment de leur secteur d'activité, devront toucher la même rémunération. Au total, quelque 30 secteurs sont concernés.

Le salaire dans le secteur privé à Maurice sera désormais déterminé tous les cinq ans.

La Confédération des travailleurs du secteur privé (CTSP) se réjouit de cette décision du ministre du Travail. Son porte-parole, Jane Ragoo, explique que la CTSP et d'autres syndicats du secteur privé ont toujours milité pour mettre fin aux injustices salariales. « *Le PRB intervient tous les cinq ans, tandis que les 31 Remuneration Orders sont revus à la discrétion du ministre du Travail du moment. Ainsi, jusqu'à aujourd'hui, les Remuneration Orders de la Zone Franche et des travailleurs domestiques n'ont pas été révisés depuis 1984, constituant une injustice flagrante* », déplore-t-elle. Exprimant le point de vue d'autres syndicats, elle se réjouit que la demande d'élimination de la discrimination ait été acceptée. « *Désormais, tous les cinq ans, le PRB et le NRB/National Minimum Wage Council (NMWC) présenteront leur rapport pour des conditions d'emploi améliorées et des révisions salariales* », souligne-t-elle.

Cependant, Jane Ragoo précise que, pour l'instant, le PRB prend en compte uniquement les requêtes des syndicats visant à améliorer les conditions de travail. « *Pour l'augmentation des salaires, c'est uniquement le PRB qui décide* », précise-t-elle. En sera-t-il de même pour le secteur privé à travers le NRB/NMWC ? Jane Ragoo n'a pas répondu catégoriquement par la négative. « *Nous pensons qu'il faudra discuter avec les syndicats, car le secteur privé est différent* », souligne-t-elle.

En absence des modifications détaillées et les propositions de lois et réglementations applicables concernant cette annonce, le CEO d'Anneau, Amit Bakhirta estime qu'il est difficile de commenter les mesures proposées. Il suggère qu'un des rares bénéfices potentiels d'un tel système pourrait être un alignement conditionnel des salaires minimums et des compensations pour des emplois manuels et peu qualifiés. « *Cela pourrait contribuer, mais seulement dans une mesure très limitée, à réduire les disparités salariales entre le secteur public et le secteur privé. Cependant, encore une fois, nous réaffirmons que les formulations juridiques sont importantes pour évaluer de manière concise leurs implications réelles* », fait-il remarquer.

Jane Ragoo.

Ravish Pothegadoo.

Amit Bakhirta.

MOBILITÉ DE L'EMPLOYÉ

Pour Jane Ragoo, grâce à cet amendement, il n'y aura plus de frustration. « *Le même salaire pour une catégorie permettra la mobilité de l'employé.* Si le patron lui *mène la vie dure, il peut changer d'employeur, tout en sachant qu'il ne perd pas ses années de service avec le Portable Retirement Gratuity Fund (PRGF)* », affirme-t-elle. Selon notre interlocutrice, petit à petit, les travailleurs du secteur privé voient leurs conditions de travail, ainsi que leurs salaires s'améliorer. « *Il ne peut en être autrement si Maurice se vante de devenir un pays à revenu élevé* », appuie-t-elle.

Pour sa part, Ravish Pothegadoo, fondateur et directeur de l'agence de recrutement Talent On Tap, fait comprendre que les amendements qui seront apportés dans le secteur privé vont effectivement aider les personnes les moins rémunérées et contribuer à éviter les abus dans certaines entreprises. « *Cela va entraîner la réduction de la pauvreté et des inégalités, et stimuler aussi l'économie* », il exprime également que cela stimulera la motivation des employés et favorisera l'accroissement de la productivité et souligne, par conséquent, une diminution attendue du taux de départs.

Il ne faut pas imposer de plafonds de salaire.

DIFFICULTÉ À APPLIQUER DANS LE PRIVÉ

D'un point de vue économique, Amit Bakhirta estime que tant que certains seuils minimaux sont fixés pour certains postes, ils peuvent servir de référence. « *Mais il ne faut pas imposer de plafonds de salaire. Par ailleurs, cette mesure ne doit pas s'étendre aux emplois hautement qualifiés* », recommande-t-il. Autrement, la compétitivité commerciale du marché du travail dans le secteur privé peut être compromise.

QUESTIONS A...

AREFF SALAUROO, PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION OF HUMAN RESSOURCE PROFESSIONALS OF MAURITIUS

« Un salaire égal pour ceux qui ne sont pas productifs augmentera le coût de l'entreprise »

À partir de mars prochain, les employés occupant le même poste, peu importe le secteur, percevront le même salaire. Comment accueillez-vous cette annonce ?

Cela représente un pas en avant vers un système d'équité salariale. Les employés sauront que les rémunérations dans d'autres entreprises sont presque comparables à celles qu'ils touchent. Par conséquent, cela dissuadera les départs vers des concurrents offrant de meilleurs salaires. Tout en favorisant la rétention des talents, ce système encouragera les investissements dans la formation et facilitera l'élaboration d'un plan de carrière. De plus, avec un salaire équivalent pour un travail de valeur égale, les employés seront bien plus motivés.

Quels sont les risques associés à un réalignement des salaires ?

L'harmonisation des salaires aura initialement un effet de distorsion sur le marché du travail. Les PME pourraient avoir du mal à aligner les salaires. Toutefois, le facteur le plus crucial restera la «productivité», car un salaire égal pour ceux qui ne sont pas productifs augmentera le coût de la main-d'œuvre, le coût de production et/ou les coûts opérationnels. Il y a là un risque d'employabilité. Cependant, ce système comporte plusieurs avantages sociétaux.

RÉACTIONS DES EMPLOYEURS DANS LE PRIVÉ

IGNACE LAM, PDG D'INTERMART

« Appliquer les mêmes salaires peut changer la culture de travail dans les entreprises »

« *Harmoniser les salaires dans le privé avec ceux dans le public est une bonne initiative de la part du gouvernement pour réduire les écarts. Cependant, cette mesure peut avoir des répercussions sur la productivité. C'est un fait que le secteur privé est plus performant. Appliquer les mêmes salaires peut changer la culture de travail dans les sociétés. Ainsi, on peut s'attendre à un grand chamboulement dans l'économie* ».

AJAY BEEDASSEE, PRÉSIDENT DE SME CHAMBERS

« Toutes les entreprises ne peuvent pas être mises dans le même panier »

« *Les salaires pour le même poste dans le secteur privé varient en fonction des entreprises. Si les grandes entreprises ont la capacité de payer un gros salaire, ce n'est pas nécessairement le même cas pour une Petite et Moyenne Entreprise (PME). On ne peut pas mettre toutes les entreprises dans le même panier. Cette mesure risque même d'empêcher certaines entreprises de recruter* ».

SYDNEY PIERRE, CHIEF SALES & MARKETING OFFICER DU GROUPE MARRIOTT

« Un réalignement des salaires doit traiter chaque industrie différemment »

« *Toute initiative qui contribue à une amélioration des conditions de travail est une bonne chose, surtout que notre économie, dans son ensemble, fait face à un manque de main-d'œuvre. Nous devons, cependant être prudents. Un réalignement des salaires doit traiter chaque industrie différemment. Le mécanisme de l'hôtellerie, par exemple, fonctionne sur une base d'offre et de demande. Nous subissons et subirons encore très longtemps une inflation des salaires et la main-d'œuvre étrangère n'est qu'une solution à court terme. La catégorisation des postes par secteur d'activité et par type d'entreprise est primordiale. Le modèle proposé n'est pas viable et ne va pas résoudre les problèmes auxquels nos entreprises font face. Ce n'est pas un modèle équitable, même si j'en suis sûr, c'est le but recherché. Un modèle équitable requiert une étude plus poussée et beaucoup de consultations. Le manque d'attractivité de certains secteurs d'activité doit également être compensé par des primes.*

« Les dynamiques du marché des secteurs public et privé, à travers le monde, sont très disparates. Ainsi, un certain alignement de leurs marchés du travail respectifs a rarement porté ses fruits dans l'histoire des systèmes socio-économiques de marché libre/semi-libre, et encore moins dans certains systèmes marxistes », explique-t-il.

Ravish Pothegadoo, pour sa part, avance que la mesure a été annoncée sans délai raisonnable. « *Il est bien d'uniformiser les salaires par poste, public ou privé, mais toutes les entreprises n'ont pas les mêmes moyens financiers. Ce serait normal pour le secteur privé qui ne dispose pas des moyens illimités que le secteur public* », indique notre interlocuteur.

Selon lui, il faut voir comment les plans adjacents proposés par le gouvernement pourront aider. « *Le gouvernement français, par exemple, a mis en place le système de 'zéro charge' pour réduire les charges patronales des compagnies par rapport aux emplois qui touchent le salaire minimum », fait-il remarquer. Cependant, d'après lui, il y aura toujours des inégalités parmi les travailleurs étrangers dans la même entreprise.* « *Cela peut augmenter le coût des services et produits dans le privé. Certaines entreprises peuvent même cesser leurs activités, ce qui entraînera une baisse du chiffre d'affaires* », ajoute Ravish Pothegadoo. Ce dernier estime que c'est un exercice difficile à appliquer dans le secteur privé : la réalisation augmente de manière systématique dans le secteur public en fonction de l'ancienneté (grille salariale définie ; salaire x 30 mois, etc.). « *Par ailleurs, le salaire n'est pas représentatif de la performance de l'employé, ce qui peut néanmoins nuire à la productivité de la société* », déplore-t-il. Pour lui, la période de crise a été trop longue pour le secteur privé, surtout dans le domaine de la technologie avec l'émergence de nouveaux intitulés de postes. Par ailleurs, il s'interroge sur les postes hybrides, comme un « admin and accounting officer. « *Est-ce que la personne perçoira un salaire d'Admin Officer qui est compris entre* Rs 18 000 et Rs 25 000 ou celui d'*Accounting Officer qui est d'environ* Rs 30 000 ? », se demande-t-il.

Explication de la CTSP sur la nouvelle formule

La CTSP estime que l'annonce pour que les salaires soient décidés selon les catégories est une bonne chose. Voici un exemple :

- Chauffeur (tous les secteurs) : Salaire de départ + Augmentation annuelle + Compensation salariale.

La CSTP est d'avis qu'il faudrait une échelle salariale qui reflète les années de service du chauffeur, c'est-à-dire

- Exemple de l'échelle salariale - Chauffeur
  - Rs 18 000 x 300 (30) = Rs 27 000
  - *Un chauffeur d'une année de service va toucher* Rs 18 000 et un autre avec 30 années de service perceora Rs 27,000 », explique Jane Ragoo.