

Fiche n°12a : Un salaire minimum en France et dans chaque pays européen

La CGT propose...

Un SMIC à 2000 euros et des salaires minimums partout en Europe.

Un salaire de base minimum au niveau du SMIC réévalué à 2000 euros brut pour la durée légale du travail en vigueur¹.

Point de départ de toute grille de salaires et de traitements.

Outil pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Socle minimum de référence pour l'ensemble des salarié-e-s actif-ve-s, retraité-e-s, privé-e-s d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Salaire de première embauche sans diplôme et sans qualification².

En Europe et dans le monde, il doit être garanti à chaque salariée, le droit à un salaire minimum et à un pouvoir d'achat suffisant pour répondre aux besoins fondamentaux et bénéficier de sa part dans le progrès. Le montant et l'évolution de ces salaires minimums doivent prendre en compte le niveau économique du pays.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

En France

Le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est garanti par la loi (Code du travail) sous peine de sanction pour l'employeur. « *Il assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus*

faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation » (article L. 3231-2 du CT).

1. Voir repères revendicatifs, fiche 16

2. Voir repères revendicatifs, fiche 12

La hausse du SMIC intervient en fonction de trois critères :

- l'indexation sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (article L. 3231-4);
- la prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen) (article L. 3231-8);
- le Gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là ou proposer une augmentation plus importante (article L. 3231-10);

La revalorisation du SMIC intervient au 1^{er} janvier.

Le nombre de salariées au SMIC ne cesse de croître alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. 2/3 sont des femmes alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes³.

Pour le traitement des fonctionnaires, depuis plusieurs années, le premier niveau de traitement de la grille de rémunération est de plus en plus souvent rattrapé, voire dépassé, par le SMIC. Le nouveau gel du point d'indice depuis février 2017 amplifie cette situation (en dix ans, le point d'indice n'a évolué que de 1,20 % et de 10,36 % en vingt ans).

Sur le plan international

La convention 131 et la recommandation 135 de l'OIT (Organisation internationale du travail) spécifient que « *tout membre de l'OIT qui ratifie cette convention s'engage à établir un système de salaires minima* ».

La ratification de la convention 131 est un enjeu important pour protéger les salariées contre des salaires trop bas et lutter contre le dumping social.

Depuis mars 2018, seuls 54 États sur 187 États membres à l'OIT avaient ratifié la convention 131.

Pour autant, même quand celle-ci est ratifiée, l'existence d'un salaire minimum peut être relativisée :

- si la totalité des salariées du pays n'est pas couverte par le salaire minimum;
- s'il existe des salaires minimums différents pour des groupes différents de travailleuses.

En Europe

Au 1^{er} janvier 2020, 21 des 27 États membres de l'Union européenne (UE) appliquaient un salaire minimum national. Son montant variait de 312 euros par mois en Bulgarie à 2142 euros au Luxembourg. La France se situait (à 1539 euros) à un niveau comparable à l'Irlande, la Belgique, les Pays-Bas et bien en dessous de celui du Luxembourg.

En janvier 2020, la Commission européenne a lancé une consultation des partenaires sociaux européens afin de mettre en place un dispositif de salaires minimaux en Europe. La Commission ne propose pas de fixer un SMIC unique avec le même montant dans chaque pays. Elle propose de mettre en place un mécanisme permettant que le salaire minimum corresponde à 60 % du salaire médian de chaque pays (exemple : en France, le salaire médian était de 1845 euros net en 2017).

Or, 60 % du salaire médian correspond à la définition du seuil de pauvreté, alors qu'un salaire minimum doit permettre de répondre aux besoins fondamentaux.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Pourquoi un SMIC à 2000 euros brut ?

Dès l'origine, le taux du SMIC revendiqué par la CGT a été lié à la réponse aux besoins fondamentaux, le plus souvent incompressibles.

Au tout début, la CGT a pris comme base revendicative un budget type élaboré et adopté en 1953 par la Commission supérieure

3. Voir repères revendicatifs, fiche 3

des conventions collectives (le Gouvernement devant décider du montant du SMIG, puis du SMIC, chaque année après avis de cette Commission).

Cinq principes pour redonner tout son sens au SMIC:

- le SMIC est un salaire⁴

Les compléments de rémunération et les éléments variables tels que primes, 13^e mois, intéressement... ne doivent pas être pris en compte pour apprécier le respect de l'obligation de payer le SMIC;
- le SMIC est un salaire minimum

Le lien entre son niveau et le niveau des besoins pour vivre doit être régulièrement apprécié et donner lieu aux revalorisations nécessaires en plus des mécanismes légaux d'indexation.

S'agissant d'un minimum, il ne doit subir aucune diminution que ce soit pour certaines catégories, ou en fonction de l'âge, ni en cas de réduction de la durée légale de travail, ni de baisse du SMIC net en cas d'augmentation des prélèvements sociaux;
- le SMIC est un salaire interprofessionnel

Il doit s'appliquer de façon identique pour toute salariée quels que soient son emploi, ses conditions de travail et de rémunération, son secteur professionnel.

Les salariées détachées par des entreprises étrangères exerçant leur activité sur le territoire français ne peuvent donc pas percevoir un salaire inférieur au SMIC français;
- le SMIC est un salaire de croissance

Il doit assurer aux salariées une participation au développement économique du pays. À ce

titre, il doit croître plus vite que l'inflation. Il doit intégrer les gains de productivité du travail réalisé à l'échelle du pays. Il doit contribuer à une redistribution de la valeur ajoutée plus favorable aux salariées.

En retour, la hausse régulière du SMIC, répercutée dans les grilles de salaires, alimentant une dynamique salariale, contribue, au travers de la consommation des salariées, à la croissance économique, favorisant le développement de l'activité et de l'emploi;

- le SMIC est un salaire horaire et mensuel

Le caractère horaire du SMIC fixe le tarif salarial minimal au-dessous duquel aucune salariée ne peut être payée. Cette limite ne doit connaître aucune exception.

Le caractère mensuel du SMIC conditionne la régularité de son versement, l'entrée en vigueur immédiate des augmentations et les possibilités de contrôle. Il doit être de droit public et de périmètre national.

Propositions sur les règles d'évolution du SMIC:

- prendre en compte l'évolution des coûts des dépenses incompressibles et des besoins fondamentaux, ce qui nécessite un travail sur leur mesure;
- accorder une progression annuelle du SMIC au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen;
- répercuter automatiquement toute augmentation du SMIC sur les grilles de salaire des branches;
- prévoir une garantie du SMIC mensuel en faveur des salariées en temps partiel imposé⁵.

4. Voir repères revendicatifs, fiche 12

5. Voir repères revendicatifs, fiches 6 et 16