

Pourquoi et comment augmenter le Smic ?

Pour la Cgt, la hausse du Smic à 1500 euros bruts n'est pas seulement légitime, elle est réaliste. Elle doit encourager une dynamique de revalorisation de l'ensemble des salaires, des retraites, de minima sociaux et des revenus des privés d'emploi.

La situation de bas salaires et de précarité qui sévit dans notre pays et qui a été sensiblement aggravée ces dernières années, constitue un grave handicap pour la croissance, qui repose pour l'essentiel sur la consommation des salariés, et donc pour l'emploi. Le développement de la pauvreté, y compris chez les salariés disposant d'un emploi, met en péril la cohésion sociale. Il est urgent de renverser cette tendance à la paupérisation du salariat, en relevant le niveau des salaires et en améliorant les garanties salariales dont disposent les salariés.

C'est cette problématique qui doit guider la réflexion sur le Smic dont la vocation est de permettre à chaque salarié d'avoir un salaire suffisant pour accéder à des conditions de vie décentes et pour bénéficier d'une participation au développement économique de la nation. Cette approche est d'ailleurs conforme à la recommandation de l'OIT accompagnant la convention 131 relative au salaire minimum, ratifiée par la France, qui précise que « la fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille ». Tout confirme qu'il y a urgence en la matière.

• La nécessaire revalorisation du Smic

Tout d'abord, la Cgt ne saurait admettre que le chômage serve de prétexte pour porter atteinte au Smic ou freiner son évolution tant il est vrai que le Smic est une garantie essentielle de respect de la valeur du travail dans notre pays.

Nous réfutons de la façon la plus nette l'assertion selon laquelle l'élévation du pouvoir d'achat du Smic serait destructrice d'emploi. Aucune étude sérieuse n'a pu vérifier de façon rigoureuse dans les faits cette hypothèse qui se fonde sur les présupposés classiques du libéralisme. Les études et les modélisations qui sous-tendent cette hypothèse et qui émanent le plus souvent des services du ministère du Travail ou d'instituts d'obédience patronale ont déjà fait l'objet de critiques sérieuses tant sur le plan méthodologique que sur le plan de l'interprétation des résultats. D'autres études menées par des chercheurs indépendants tendent à démontrer au contraire le rôle moteur de la hausse du pouvoir d'achat des salaires dans la croissance, et soulignent en tout cas le peu d'influence de l'évolution du Smic sur l'emploi. L'emploi est avant tout lié à la croissance, et l'augmentation du Smic y contribue de façon significative.

Pour s'opposer à la revalorisation du Smic, l'argument tiré de la concurrence internationale est tout aussi fallacieux. On sait, en effet, que les secteurs les plus concernés par le Smic ne sont pas ceux qui sont le plus exposés à la concurrence internationale, comme les services aux personnes, les cafés restaurants, ou encore les branches du commerce.

Quant aux petites entreprises, là où se posent déjà des problèmes de recrutement liés aux mauvaises conditions salariales, elles ont au contraire tout intérêt à une hausse du Smic et des garanties salariales qui égalisent les conditions de la concurrence et leur permettent de faire valoir auprès de leurs donneurs d'ordre les exigences du respect du droit du travail.

- **La hausse du Smic est légitime** Aujourd'hui, le Smic net se situe encore à moins de 1000 euros par mois. C'est nettement insuffisant. On ne peut que s'indigner des réticences à l'augmentation du Smic qu'expriment les milieux patronaux quand les rémunérations de certains dirigeants se comptent en dizaines de millions d'euros par an.

Pour 12 dirigeants de sociétés du CAC 40 déjà en poste en 1999, on a pu calculer que la moyenne de leur salaire est passée entre 1999 et 2004 de 744 000 euros (59 fois le Smic) à 3 235 000 euros (221 fois le Smic). Les hausses qu'ils se sont octroyés sont 20 fois supérieures à celle du Smic, mais c'est pourtant la hausse du Smic qu'il faudrait freiner.

Pour cela on prétend que le pouvoir d'achat des salariés payés au Smic a été sensiblement augmenté en raison du passage aux 35 heures. C'est faux ! Le processus de convergence du Smic horaire et des garanties minima de rémunérations a certes donné lieu à des ajustements du taux horaire du Smic, mais ils ne se sont pas traduits par un relèvement équivalent du salaire mensuel. Au contraire, dans la généralité des cas, le processus qui s'est opéré au détriment des mécanismes légaux de relèvement du Smic, a pesé négativement sur l'évolution du pouvoir d'achat, d'autant plus qu'il s'est également accompagné d'une baisse de la rémunération des heures supplémentaires. Au total, la grande majorité des salariés au Smic ont vu leur salaire mensuel progresser moins vite.

On prétend que la hausse du Smic horaire a pénalisé les entreprises. Encore faux ! Celles-ci ont bénéficié, à côté de gains de productivité importants, d'une substantielle augmentation des allègements de cotisations sociales. Désormais, 26% du Smic brut est pris en charge par l'état sous forme d'allègement de cotisations.

Dans ces conditions, rien ne saurait justifier un ralentissement de la hausse du Smic et encore moins une remise en cause de ses mécanismes légaux de fixation et d'évolution.

- **En fonction des besoins actuels, la Cgt estime que le Smic devrait au minimum être porté à 1500 euros**

Tout le monde s'accorde à reconnaître qu'il y a un grave problème de pouvoir d'achat, touchant principalement les salariés dont les rémunérations sont les plus basses: salariés au Smic, temps partiels mais aussi les chômeurs les retraités et pensionnés, bénéficiaires de minima sociaux. L'appauvrissement du salariat est une réalité et les inégalités ne cessent de se creuser.

Pourtant, les statistiques officielles font état d'une progression du pouvoir d'achat des salaires et du Smic qui masque cette réalité. Il y a plusieurs raisons à cela.

D'une part, les enquêtes mesurant l'évolution des salaires négligent la partie du salariat la plus défavorisée: salariés des entreprises de moins de 10, salariés à temps partiel, en situation de précarité...

D'autre part, les évolutions sont calculées par rapport à l'indice des prix de l'Insee qui ne reflète pas la réalité de l'évolution du coût de la vie, telle qu'elle est vécue. L'exemple des loyers est significatif. Alors que cela représente souvent plus de 30 % d'un budget de salarié, le loyer n'intervient que pour 6,10 % dans la pondération de l'indice Insee.

Du coup, la forte hausse des loyers qui persiste depuis des années n'a qu'une faible incidence sur l'indice Insee, alors que cela se répercute plein pot pour les salariés. Selon la Fnaim, les loyers ont augmenté de 28,1 % de 2000 à 2004. Et, globalement, les loyers encaissés en 2005 ont progressé de 7%, après une hausse de 6,7% en 2004.

De la même manière, un grand nombre de postes de dépenses auxquelles on ne peut pas échapper ont connu de très fortes hausses. Ainsi, le fioul domestique s'achetait à 0,389 euros en février 2004. Il est passé à 0,668 en février 2006, soit une hausse de 71 % en deux ans. Sur 1 000 litres, cette seule hausse entraîne une perte de pouvoir d'achat de 279 euros. Un raisonnement analogue s'applique pour le gaz, les carburants, l'eau, les médicaments non remboursés - qui sont de plus en plus nombreux et coûtent de plus en plus cher.

L'écart entre les hausses mesurées par l'Insee et le vécu des salariés a donné lieu - pour des raisons fort éloignées de la défense du pouvoir d'achat, à une polémique récente entre le gouvernement et les centres Leclerc. C'est la preuve de la réalité du problème. Pour la Cgt, il ne s'agit pas de contester l'indice Insee comme indice des prix, mais d'en faire admettre les limites en ce qui concerne l'appréciation de l'évolution du pouvoir d'achat. L'ajustement de la hausse des rémunérations ou des revenus sur l'indice Insee ne suffit pas pour maintenir le pouvoir d'achat dans une société en permanente évolution.

C'est pourquoi la Cgt propose de faire jouer à la Commission nationale de la négociation collective un rôle - qui était d'ailleurs historiquement le sien - pour évaluer les besoins nécessaires pour mener une existence décente dans les conditions d'aujourd'hui et pour mesurer l'évolution du Smic par rapport aux autres revenus et, en particulier, par rapport aux revenus non salariaux.

Ceux qui prônent une limitation de l'évolution du Smic feraient bien de s'interroger sur les conditions de vie de ces 3 millions de salariés contraints de se contenter de moins de 1 000 euros par mois, et sur les conséquences catastrophiques qui en découlent, du point de vue de la cohésion sociale, de la considération dont peut encore jouir le travail et de la motivation des salariés.

- **Porter le Smic à 1 500 euros : est-ce réaliste ?**

Quelques chiffres pour fixer les idées.

Sur une année pleine, le passage du Smic à 1 500 euros pour quelque 3 millions de salariés représente un transfert en faveur des salariés de l'ordre de 9 milliards d'euros, soit 0,6% de la richesse créée dans le pays. Le partage de la valeur ajoutée serait légèrement amélioré pour les salariés, passant de 58,2% à 58,8%. Cet argent reviendrait dans le circuit économique sous forme de consommation, de moyens nouveaux de financement de la protection sociale, tandis que les dépenses publiques liées à la gestion de la crise sociale (surendettement, aides sociales etc.) seraient réduites.

Notons qu'en 2005, les dividendes versés aux actionnaires des sociétés du CAC 40 ont augmenté de 8 milliards d'euros (+ 50 %) atteignant à présent 24 milliards.

8 milliards de plus en faveur des actionnaires ou 9 milliards en faveur des salariés les moins favorisés tel est en effet le choix.

C'est pourquoi la Cgt fait du Smic à 1 500 euros une exigence immédiate. De ce point de vue la revendication de la Cgt se distingue nettement de la proposition d'un Smic à 1 500 euros à l'échéance de la prochaine législature, c'est à dire au 1er juillet 2012. Outre qu'on ne peut prévoir quels seront d'ici là les besoins, ni l'inflation, il faut remarquer que cette proposition équivaut à une hausse annuelle de l'ordre de 3% à peine supérieure pour 2006 à ce que la loi rend obligatoire (2,4%)

- **La hausse du Smic ne doit pas être une mesure isolée** Nous savons que la hausse du Smic ne règlera pas à elle seule l'ensemble des problèmes salariaux. Mais elle doit créer une dynamique.

1) La hausse du Smic doit s'accompagner d'une mesure significative de relèvement des retraites, des pensions, des minima sociaux et de revenus de remplacements.

2) Parallèlement, elle doit trouver son prolongement dans les négociations salariales de branches et d'entreprises, afin notamment de caler les grilles de salaires sur la nouvelle valeur du Smic. Nous contestons très fortement le bilan flatteur que dresse le ministère en ce qui concerne les minima de branche. Certes, il y a un peu moins de branches dont les minima sont inférieurs au Smic. Mais les améliorations sont plus dans la présentation que dans le réel :

- Les minima envisagés sont le plus souvent annualisés intégrant des éléments qui ne doivent pas être pris en compte pour le versement du Smic.
- Ils s'appliquent pour des emplois déjà qualifiés.
- Leur relèvement n'est pas répercuté sur l'ensemble de la grille.

Les négociations doivent donc se poursuivre et se traduire en terme de salaires réels pour permettre une meilleure reconnaissance des qualifications et assurer à tous un déroulement de carrière.

3) la modification du système de calcul des cotisations sociales s'impose avec urgence. A défaut, la prochaine hausse du Smic serait une nouvelle aubaine pour les

entreprises qui verront les allègements sur les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic augmenter.

4) La situation des salariés en situation de précarité nécessite des mesures particulières. Par exemple, les salariés contraints au travail partiel doivent pouvoir accéder au temps plein. A défaut, le temps non travaillé doit leur être indemnisé.

5) La réforme des cotisations sociales doit s'accompagner d'une modification en profondeur des relations donneurs d'ordre/sous-traitants pour permettre aux petites entreprises d'offrir à leurs salariés des conditions sociales équivalentes à celles existant chez les entreprises donneuses d'ordre.