



La revalorisation du SMIC

Chaque année, au 1^{er} janvier, dans la liste des divers changements de réglementations, de tarifs, etc, on trouve également le pourcentage d'augmentation du SMIC pour l'année à venir.

Comment est calculée cette revalorisation ? A partir de quels critères ? Ces derniers sont-ils pertinents ? Que revendique la CGT au sujet du SMIC ?

Le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)

Il est garanti par la loi (Article L 3231-2 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
- la participation au développement économique de la Nation.

L'objet du SMIC est donc double : non seulement maintenir le pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix mais aussi garantir un pouvoir d'achat qui progresse en même temps que le développement économique de la Nation. Cela permet d'éviter ainsi une distorsion entre l'évolution du salaire minimum et celle de la moyenne des salaires horaires.

1/ Les critères de revalorisation du SMIC

La hausse du SMIC intervient en fonction de trois critères : deux indicateurs, définis par le Code du travail, servent à calculer la revalorisation automatique du SMIC. Le troisième critère est un critère politique qui permet le fameux « coup de pouce ».

Les critères de « revalorisation automatique » au 1^{er} janvier :

- **L'indexation sur les prix pour la garantie du pouvoir d'achat**

Article L 3231-4 du Code du Travail : *la garantie du pouvoir d'achat des salariés prévue au 1^o de l'article L. 3231-2 est assurée par l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation institué comme référence par voie réglementaire.*

L'indice retenu est l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac, **l'inflation, pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles** (= IPC du 1^{er} quintile)

Cette règle est difficilement contestable, car le maintien du pouvoir d'achat est l'un des objets même de l'existence du SMIC. Ceci, bien que l'indice Insee ne reflète pas l'évolution des prix telle que la subissent les salariés et privés d'emploi dans leur vie quotidienne.

L'Insee le reconnaît lui-même, l'indice des prix à la consommation n'est pas un indice de dépenses, ni un instrument de mesure du coût de la vie. C'est d'ailleurs trop souvent oublié dans les préalables de négociations sur le maintien du pouvoir d'achat des salaires.

En effet, pour la CGT :

- le SMIC doit assurer aux salariés concernés une vie décente compatible avec les exigences de notre temps et de notre société ;
- pour nous l'indice des prix servant à la revalorisation du SMIC doit être amélioré pour mieux refléter les dépenses fondamentales des salariés payés au SMIC, et plus largement les populations qui subissent un bas niveau de salaire. La revalorisation doit prendre en compte l'évolution réelle des dépenses des ménages, surtout les ménages à faible revenu.

Cela permettrait ainsi de mieux ajuster la hausse annuelle du SMIC à la hausse réelle du coût de la vie et aux évolutions des modes de vie.

ATTENTION

En cours d'année, le salaire minimum de croissance peut être porté, par voie réglementaire, à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3231-5 du code du travail qui dispose que « Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement ».

Pour la CGT ce déclenchement automatique de l'augmentation du SMIC devrait se faire dès que la hausse des prix (l'inflation) atteint 1%.

- **La prise en compte de l'évolution des salaires pour la participation au développement économique de la Nation**

Article L3231-8 du Code du Travail : *En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail.*

Le critère retenu est le suivant : la moitié des gains du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés (SHBOE)

L'évolution de ce salaire horaire moyen des ouvriers et employés est calculée par l'enquête ACEMO de la DARES qui est le service des statistiques du Ministère du travail. Cette enquête est menée trimestriellement auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises du secteur privé non agricole.

Pour la CGT, la prise en compte de l'évolution des salaires est nécessaire mais il faut aller plus loin et s'appuyer sur l'évolution du salaire moyen.

Le critère politique, le « coup de pouce » à tout moment

Quoi qu'il en soit le gouvernement a toujours la possibilité, à tout moment de l'année, de décider d'une augmentation plus importante du SMIC. La loi ne fixe aucune limite à la « générosité » du gouvernement.

Au-delà d'un simple coup de pouce, une véritable revalorisation du SMIC est donc parfaitement possible en droit.

Celle-ci ne dépend que de la volonté politique du gouvernement... et surtout du rapport de force et des luttes sociales que nous allons mener.

2/ Le rôle du groupe d'experts dans la revalorisation du SMIC

Ce groupe d'experts a été mis en place en 2008 par Nicolas Sarkozy (*article 24 de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail*). Ce groupe a pour mission de se prononcer chaque année sur l'évolution du SMIC et particulièrement sur l'opportunité d'un « coup de pouce », avant la décision du Gouvernement. Il établit chaque année un rapport qui est adressé à la Commission nationale de la négociation collective et au Gouvernement. Celui-ci est rendu public.

Depuis leur premier rapport en novembre 2009, les membres de ce groupe (dont la composition change régulièrement) ont, invariablement et chaque année, prôné une revalorisation du salaire minimum strictement cantonnée au mécanisme légal.

Cette posture idéologique des experts prend, avec le contexte de la crise sanitaire et sociale issue de la Covid-19, une tonalité particulière notamment vis-à-vis des salariés occupant des métiers d'utilité sociale (les fameux « travailleurs de la deuxième ligne ») souvent payés au SMIC.

3/ La place des organisations syndicales dans le processus de revalorisation du SMIC : la CNNCEFP

Pour l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier, la décision du Gouvernement intervient, après avis de la **commission nationale de la négociation collective** de l'emploi et la formation professionnelle (CNNCEFP) où siègent les organisations syndicales et patronales représentatives.

La CNNCEFP donne un **avis motivé** au ministre chargé du travail, après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet.

Le Gouvernement remet également à la CNNCEFP, préalablement à la fixation annuelle du salaire minimum, une analyse des comptes économiques de la Nation et un rapport sur les conditions économiques générales.

Si ce rapport s'écarte de celui établi par le groupe d'experts, le Gouvernement motive par écrit ces différences auprès de la Commission nationale de la négociation collective.

4/ Le SMIC selon la CGT, nos repères revendicatifs

Un salaire de base minimum au niveau du SMIC à 2 000 euros brut pour la durée légale du travail en vigueur.

Cela doit être le point de départ de toute grille de salaires et de traitements. Aucun minimum de branche, aucune grille de la fonction publique, ne peut être inférieur au SMIC.

Ce SMIC constitue un repère pour l'ensemble des salariés actifs, retraités, privés d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Ce niveau revendiqué par la CGT permet de garantir les moyens minima nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération. Un SMIC qui augmente constitue aussi un outil pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le SMIC doit être le salaire de première embauche sans diplôme et sans qualification.

Pour la CGT, la qualification de la, du salarié-e doit être reconnue et rémunérée.

Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié.

La qualification peut être acquise et doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire :

- par l'obtention d'un diplôme professionnel ;
- par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme ;
- par la validation des acquis ;
- par la formation continue.

À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche. Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié-e doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue).

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- non diplômé : le SMIC, soit 2 000 € brut
- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC, soit 2 400 € brut ;
- niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC, soit 2 800 € brut ;
- niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC, soit 3 200 € brut ;
- niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC, soit 3 600 € brut ;
- niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC, soit 4 000 € brut ;
- niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC soit 4 600 € brut

Pour un salaire minimum partout, en Europe et dans le monde.

Dans chaque pays, en Europe et dans le monde, il doit être garanti à chaque salarié, le droit à un salaire minimum et à un pouvoir d'achat suffisant pour mener une existence décente 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 et son taux de croissance.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2020, 21 des 27 États membres de l'Union européenne appliquaient un salaire minimum national. Son montant variait de 312 euros par mois en Bulgarie à 2 142 euros au Luxembourg. La France se situait (à 1 539 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 organisations syndicales et patronales européennes 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 ne soit pas inférieur à 60 % du salaire médian de chaque pays (exemple : en France, le salaire médian était de 1 845 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.