

Contribution de la CFTC

Salaire minimum

Si l'on se fonde sur les précédentes recommandations du groupe dit « d'experts », on peut parier sans risque de se tromper qu'une nouvelle fois, celui-ci conseillera au gouvernement de ne pas octroyer de coup de pouce au Smic. Une nouvelle fois, la CFTC le regrettera, avec l'ensemble des organisations syndicales, alors que les organisations patronales s'en féliciteront.

Ce n'est pas l'idée que nous ne faisons du dialogue social. Il n'est pas non plus dans les habitudes de la CFTC de s'opposer systématiquement et de tout contester, d'où ces quelques réflexions.

La CFTC tient à souligner la qualité du travail réalisé en vue de la rédaction de votre rapport annuel. Elle salue également l'effort d'écoute dont le groupe et son président ont fait preuve en recevant les partenaires sociaux pour les écouter et échanger librement avec eux.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, la CFTC tient à rappeler qu'elle s'est toujours opposée à l'existence de ce groupe d'experts, prétendument objectif, estimant que ses membres ne représentaient qu'un seul courant de pensée de la science économique, regrettant son absence de diversité et jugeant que le gouvernement dispose d'un nombre suffisant d'agents sur l'analyse desquels s'appuyer avant de prendre sa décision, sans faire appel à un comité Théodule. Il manque notamment au sein de ce comité une personne vivant au salaire minimum : le gouvernement doit prendre ses responsabilités sans se cacher derrière une expertise dont nous contestons la légitimité. Surtout si c'est pour réclamer que des études complémentaires soient réalisées sur telle ou telle thématique qui fait aujourd'hui défaut, afin de rendre leur verdict, comme ce fut le cas à plusieurs reprises les années précédentes.

Ces rappels étant faits, nous voudrions avancer une piste de réforme de cette instance. Près de vingt ans après sa mise en place, on considère généralement l'expérience de la Low Pay Commission (LPC) britannique comme une réussite : l'introduction du *National Minimum Wage*, qui constitue probablement la plus importante intervention réglementaire sur le marché du travail au Royaume Uni, est considérée comme un succès – un succès rendu possible par la prudence et le pragmatisme de la LPC. Créée en juillet 1997 pour introduire au Royaume-Uni un salaire minimum, la LPC rassemble en son sein trois personnalités indépendantes (dont le président et deux personnalités issues de milieux académiques), trois personnalités proches des milieux patronaux et trois personnalités issues plutôt des milieux syndicaux. Les préconisations de son premier rapport, remis en juin 1998, ont conduit à la définition précise du salaire national minimum britannique. Depuis son entrée en application, le 1^{er} avril 1999, la LPC est chargée de conseiller le gouvernement à propos du salaire minimum et notamment de formuler des recommandations sur son évolution souhaitable. Ces recommandations sont formulées en conclusion d'un rapport rédigé en réponse à une saisine (généralement annuelle) du gouvernement. En pratique, le gouvernement saisit régulièrement (en général, tous les ans, au mois de juin) la LPC, laquelle rend son rapport et ses recommandations (en général au mois de mars) à l'issue d'un long travail de consultations, de déplacements, d'auditions et

d'impulsions de travaux académiques. Les revalorisations du salaire minimum interviennent six mois plus tard (en octobre). Les rapports de la LPC présentent une analyse factuelle particulièrement détaillée de la situation du marché du travail ainsi qu'une étude approfondie de l'impact du NMW sur différentes populations de salariés et différents secteurs de l'économie. Le dernier chapitre du rapport présente généralement les recommandations de la LPC en matière d'évolution du salaire minimum.

Si sa forme apparaît relativement originale, elle n'est pas inédite au Royaume-Uni. En effet, la LPC s'est appuyée sur l'expérience des *wage councils*. Avant leur disparition en 1993, il existait au Royaume-Uni un système de *minima* conventionnels de branche dont la gestion reposait sur des *wage councils* où siégeaient en nombre égal des représentants des employeurs et des salariés ainsi que trois personnalités indépendantes. La nouveauté de la LPC tient aux moyens dont elle est dotée pour mener à bien son rôle de conseil en toute indépendance. Depuis sa création et sous l'impulsion particulière de ses présidents successifs, la LPC s'est attachée à travailler dans un esprit de partenariat social. Les présidents ont ainsi cherché à ce que les rapports de la LPC soient élaborés dans un esprit de consensus à la fois large et exigeant. En particulier, ils ont toujours obtenu que les recommandations formulées par la LPC soient adoptées à l'unanimité des membres.

De plus, une méthode de travail résolument empirique – consultations (sous la forme d'auditions mais aussi de visites régulières sur le terrain) et programmes de recherche académique de haut niveau – a permis de poser les fondations d'un débat objectif, factuel et pragmatique autour du salaire minimum. Par ailleurs, la LPC est attachée à son indépendance tant par rapport au gouvernement que vis-à-vis de groupes de pressions. Cette indépendance est notamment favorisée par :

- la forme des nominations à la LPC : les membres de la LPC ne sont jamais nommés es qualité mais toujours à titre personnel ;
- une méthode de travail qui privilégie l'analyse objective et appuie les recommandations de la LPC sur une analyse factuelle d'une qualité incontestable ;
- les moyens accordés à la commission, en particulier le support d'un secrétariat qui permet à la LPC de produire et/ou de superviser les travaux entrepris pour éclairer les décisions de la commission.

C'est sur ces bases, déjà formulées en 2013 dans le cadre d'un groupe de travail, que la CFTC propose de réformer les contours et les missions du groupe d'experts.

Sur le fond, la CFTC ne saurait se contenter de l'augmentation légale du Smic et aurait souhaité un coup de pouce plus conséquent. Notre analyse se fonde sur une étude publiée par l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES). Cette étude qui s'appuie sur une enquête menée en 2014-2015 par l'Ires et le Credoc sur les budgets de référence selon une méthodologie scientifique, révèle que, pour vivre décemment, un ménage composé d'une personne doit gagner 1 400 euros net par mois, et qu'un ménage composé de deux adultes et deux enfants doit, lui, percevoir un revenu mensuel net de 3 300 euros. Soit des montants très supérieurs au Smic. Ce qui

signifie que toutes les personnes qui gagnent le Smic n'ont pas les moyens de vivre décemment, c'est-à-dire des moyens qui leur permettent d'acquérir les biens et services « indispensables à une vie en bonne santé menée en toute autonomie » et « de participer pleinement à la vie économique et sociale » de notre pays (c'est la définition retenue par l'étude). La CFTC rappelle que la première étude sur le sujet a été réalisée par la CFTC en 2008 : nous en avons communiqué les résultats à la Dares et au groupe d'experts sans qu'ils manifestent à son égard le moindre intérêt : il est vrai que nous ne sommes pas « experts », au sens académique du terme, seulement « experts en humanité ».

Cette étude révèle également que sur ces 1 400 euros nécessaires à une personne seule pour vivre décemment, 21 % sont consacrés aux transports, 15 % à l'alimentation et 11 % à la vie sociale. Transposées au Smic actuel, ces proportions donnent : 238 euros pour les transports, 170 euros pour l'alimentation, 124 pour la vie sociale. Etant communément admis que les frais de logement ne doivent pas dépasser 30 % de ses revenus, cela signifie que cette personne dépense 340 euros de loyer. Nous voudrions attirer votre attention sur un seul de ces chiffres et sur ses conséquences : celui de l'alimentation. N'avoir que 170 euros par mois à consacrer à son alimentation, cela veut dire manger des produits qui rassasient, sans vraiment apporter les éléments nutritionnels dont le corps a besoin, avec les conséquences sur la santé, à terme, et sur la protection sociale...

Une dernière comparaison : une famille de deux adultes et deux enfants consacre 18 % à son alimentation. Si les deux parents sont au Smic, cela signifie qu'ils consacrent en valeur absolue 408 euros à leur nourriture, alors qu'une étude menée par une chercheuse de l'université d'Anvers montre qu'un couple avec deux enfants doit déboursier 550 euros par mois à Vienne, en Autriche, s'il veut nourrir sa famille correctement – à savoir préparer des repas équilibrés qui permettent une bonne santé. On dira, c'est l'Autriche ; certes ! Mais l'étude montre qu'à Bucarest, le montant est de 500 euros, soit sensiblement le même... Cela veut dire, et j'en aurai fini avec ce chapitre, que quelque cent euros font défaut à notre famille française qui gagne deux fois le Smic.

Et nous sommes là, à débattre autour d'une augmentation du Smic de quelques centimes qui permettra d'acheter une baguette de pain supplémentaire par jour, alors que c'est l'ensemble du régime alimentaire qu'il faudrait permettre d'améliorer.

Et nous n'osons pas aborder le problème du logement, notamment en région Capitale. Comment se loger décemment avec le Smic ? Nous invitons le comité d'experts à en faire l'expérience.

Le second point sur lequel nous souhaiterions insister concerne la démarche à entreprendre pour parvenir au revenu de dignité que nous appelons de nos vœux. Il est hors de question, pour nous, de mettre en péril nos entreprises : des entreprises prospères, ce sont des emplois et des revenus décents, une formation à la hauteur des enjeux économiques et sociaux, une protection sociale solide, etc. Des pistes existent. Nous ne les aborderons pas toutes, mais souhaiterions en présenter brièvement deux. La première concerne le revenu en fonction de l'utilité sociale. En France, aujourd'hui, et en cela, nous ne nous différencions pas des autres pays, un spéculateur, dont l'utilité sociale est globalement négative (nous l'avons vu à l'occasion de la crise des *subprimes*), est rémunéré beaucoup plus qu'une assistante maternelle, dont l'utilité sociale n'est plus à démontrer, mais qui gagne aux alentours du Smic (cf. une étude récente de la New economic foundation). D'où,

cette seconde piste : le plafonnement des revenus que nous empruntons à Gaël Giraud, directeur scientifique de l'Agence française pour le développement, et Cécile Renouard qui proposent de limiter les écarts de salaires. En disant cela, la CFTC n'a pas l'intention de dresser les professions les unes contre les autres, nous voulons juste prendre deux exemples extrêmes pour bien nous faire comprendre. Cela peut paraître utopique, mais une votation citoyenne a été organisée sur le sujet en Suisse en 2014. Certes, les citoyens suisses ont rejeté le projet, mais 30 % d'entre eux se sont prononcés en faveur de ce plafonnement. Nous proposons de mettre le sujet à l'étude.

Pour conclure, la CFTC voudrait revenir sur la préconisation du rapport qui pourrait selon la logique passée rejeter toute augmentation du Smic au motif que cela pèserait sur l'emploi. Nous pensons que nos experts ont une fâcheuse tendance à l'amalgame. Il en est, en effet, de l'augmentation du Smic comme de la réforme du code du travail. On les accuse de maux dont ils ne sont pas l'origine, mais le symptôme. Le code du travail a été créé dans les années 1920, non pas pour créer des emplois, mais pour assurer la paix sociale et favoriser une saine concurrence entre les entreprises. Le Smic a été créé dans les années 1950, non pas pour créer des emplois, mais pour une question de justice sociale. Laissons les politiques de l'emploi créer des emplois et rendons au Smic sa raison d'être.

Reconnaître la valeur travail et reconnaître son prix, ce que saint Thomas d'Aquin dès le 13^{ème} siècle appelait le juste salaire qui devait permettre aux travailleurs et à sa famille de vivre dignement et d'épargner.

Joseph THOUVENEL

Vice-président CFTC