

VRAI FAUX

SMIC, POUVOIR D'ACHAT ET EMPLOI

LA CFDT PASSE EN REVUE VÉRITÉS ET CONTRE-VÉRITÉS...
ET PREND POSITION DANS CE DÉBAT SENSIBLE !

Les débats sur le Smic sont souvent vifs car cet instrument de justice sociale est pour les uns érigé en totem et pour les autres un mal à réformer à tout prix pour le bien de notre économie. En France, les politiques salariales des administrations et des entreprises, heureusement, ne reposent pas et ne doivent pas reposer sur la simple revalorisation du salaire minimum. En matière salariale, le Smic ne devrait concerner que les salariés débutants occupant un poste non qualifié. Il est important, à l'instar d'autres pays européens, que la négociation collective retrouve de l'espace pour redéfinir des paliers dans la progression des salariés pas ou peu qualifiés.

Par ailleurs, le Smic a été instauré en 1970 pour lutter contre le creusement des écarts salariaux en France. La CFDT est fermement attachée à ce principe fondateur et constitutif. C'est aussi cette ambition que nous portons en travaillant au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), afin de réussir à l'inscrire et le décliner dans le cadre d'un socle social européen.

LE SMIC EST REVALORISÉ TOUS LES ANS !

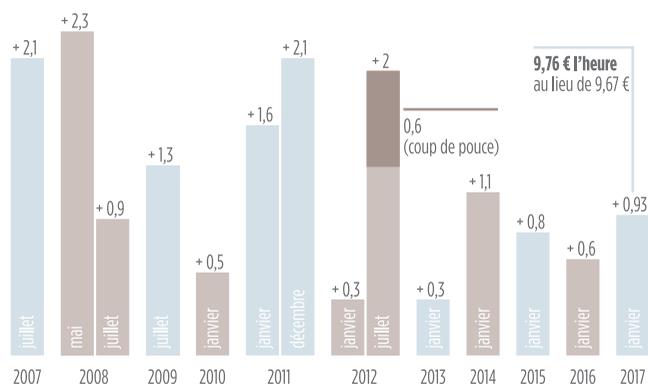
VRAI ! Le salaire minimum est revalorisé tous les ans de manière mécanique. Le système de revalorisation du Smic suit, au minimum, l'augmentation des prix, des biens et des services. La formule de calcul prend en compte la hausse des prix supportée par les ménages les plus modestes. Par ailleurs, le gouvernement a la possibilité de décider d'une augmentation qui va au-delà de ces mécanismes de revalorisation. Le dernier coup de pouce accordé remonte à 2012.

AUGMENTER LE SMIC N'A PAS D'INCIDENCE SUR L'EMPLOI !

FAUX ! Des économistes ont évalué l'effet sur l'emploi du coup de pouce accordé en 2012. Pour mémoire, le gouvernement d'alors a décidé d'accorder une majoration de 0,6% (+6,5€ nets pour 35h/mois). Cette revalorisation est venue s'ajouter à la revalorisation automatique de 1,4% (formule de revalorisation automatique). Au final, le coup de pouce de 2012 aurait détruit ou dissuadé la création de 1400 à 15000 postes, estimation variable selon les études et hypothèses. Alors que le taux de chômage en France gravite autour de 10%, cette relation entre le niveau du Smic et celui de l'emploi et du chômage ne peut être totalement ignorée.

LES HAUSSES DU SMIC DEPUIS 2007 EN %

(source : Insee décembre 2016)



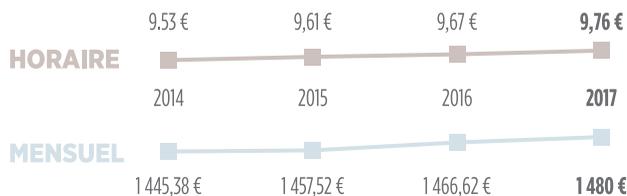
LE SMIC NE PERMET PAS DE VIVRE DÉCEMMENT, TROP DE SALARIÉS RESTENT BLOQUÉS AU NIVEAU DU SMIC !

VRAI ! Pour la CFDT, le Smic est le niveau de rémunération qui doit correspondre à des postes ne nécessitant ni qualifications, ni expérience particulière. Ce niveau de rémunération a vocation à permettre l'insertion des personnes sur le marché du travail. Or nous estimons qu'un tiers des salariés rémunérés au Smic ne parvient pas à accéder durablement à une rémunération supérieure. La situation est particulièrement critique pour 100 000 personnes qui restent durablement payées au Smic, leur salaire n'évoluant pas (environ 6 % des salariés rémunérés au Smic). Pour la CFDT, ces stagnations salariales sont inacceptables : un salarié présent depuis plusieurs mois au sein d'une entreprise a nécessairement acquis de l'expérience et dispose d'une bien meilleure connaissance de son environnement. Nous constatons aussi qu'une personne en poste dans la durée voit généralement son périmètre d'action s'élargir (développement de la polyvalence/poly compétence). Ces évolutions professionnelles, qui profitent indéniablement à l'entreprise, doivent se traduire par des augmentations salariales !

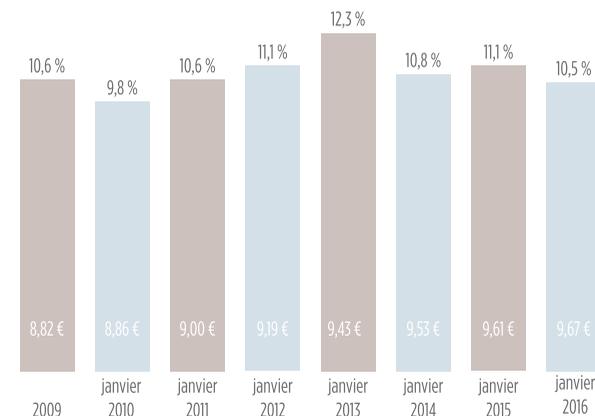
POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE DES MOINS DE 25 ANS, UN SMIC JEUNE SERAIT LA SOLUTION !

FAUX ! Pour justifier un « Smic jeune », ses partisans mettent en avant le manque d'expérience et de compétences des « jeunes ». Ils ne seraient pas suffisamment productifs en étant rémunérés au niveau du Smic. Le paradoxe est qu'un employeur peut aujourd'hui recruter un jeune pour un coût bien inférieur au Smic ! Entre les contrats de qualification, d'alternance, de professionnalisation, les stages, les contrats aidés, sans compter les multiples aides au recrutement (aide TPE jeunes apprentis, aide d'un jeune en CDI, aide à l'insertion professionnelle, etc.), la création d'un nouveau dispositif n'est pas justifié. Enfin, si cette mesure venait à voir le jour, elle toucherait uniformément tous les jeunes, y compris les personnes très diplômées et qualifiées... mais âgées de moins de 25 ans. La mesure serait tout bonnement discriminatoire.

ÉVOLUTION DU MONTANT HORAIRE ET MENSUEL DU SMIC BRUT DEPUIS 2014 (AU PREMIER JANVIER DE CHAQUE ANNÉE)



PROPORTION DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR LES RELÈVEMENTS DU SMIC OU DE LA GMR (GARANTIE MENSUELLE DE RÉMUNÉRATION) PARMIS LES ENTREPRISES DU SECTEUR CONCURRENTIEL



POUR AJUSTER AU MIEUX LES NIVEAUX DE SALAIRE, REVENONS À UN SMIC RÉGIONAL !

FAUX ! De 1950 à 1968, le salaire minimum n'était pas uniforme. La France était divisée en vingt zones de salaires. Revenir à un salaire minimum territorialisé n'est pas souhaitable. Premièrement, cela n'est pas cohérent avec l'aspiration largement partagée en France d'avoir une égalité de traitement, quel que soit son lieu de travail (mesure discriminatoire). Deuxièmement, au moment où nous cherchons à construire une Europe plus protectrice, alors que nous travaillons à donner vie à un socle social minimum européen, nous serions les seuls à adopter cette mesure au sein de l'Europe. Enfin, pour ses partisans, le Smic régional se justifierait par les écarts de loyers existants entre les territoires peu denses et les zones tendues (Paris, Lyon, etc.). Nous pensons qu'il est plus juste de prendre à bras-le-corps la question des logements en zones tendues plutôt que de bouleverser un point de repère salarial structurant.

IL FAUT QUE LES BRANCHES PUISSENT DÉROGER AU SMIC !

FAUX ! Alors que l'Allemagne vient d'adopter un salaire minimum et que l'idée d'un salaire minimum européen fait son chemin, la France adopterait un salaire différent pour chacune de ses branches? Cette mesure irait à contre-courant de la dynamique européenne actuelle, qui cherche à construire un socle social commun.

Par ailleurs, cette mesure va à l'encontre de notre volonté de simplification des règles de gouvernance. Notre capacité à penser des systèmes clairs et lisibles pour tous participera au bon fonctionnement de notre économie.

Enfin, la CFDT est attachée au principe fondateur qui a présidé à l'instauration du Smic, à savoir : déterminer un seuil minimum de rémunération horaire pour tous ! Nous voulons préserver le principe d'universalité de traitement.

LE SMIC N'EST PAS RÉFORMABLE !

FAUX ! Et la CFDT n'est pas opposée par principe à réviser les mécanismes de fonctionnement et de revalorisation du Smic. Si réformer permet notamment de :

- simplifier les règles de fonctionnement et rendre plus lisible le dispositif ;
- ne pas entraver l'accès au marché de l'emploi des personnes non qualifiées et les plus éloignées de l'emploi ;
- garantir un seuil plancher de rémunération, cela pour une durée de travail déterminée ;
- garantir une cohérence de rémunération entre les salariés et contenir l'accroissement des écarts de rémunérations ;
- s'intégrer à un projet d'harmonisation européen et participer à l'établissement d'un socle de droits sociaux.

Alors, la CFDT participera à la réflexion et apportera sa contribution.

Rappelons qu'au niveau européen, la CES prône la mise en place d'un salaire minimum européen (60% du salaire médian de chaque pays membre de l'Union). Par ailleurs, le Parlement européen lui aussi s'est positionné en faveur d'un salaire minimum européen. Des eurodéputés ont présenté l'idée d'un salaire minimum à 60% du salaire moyen pour la première fois en 2016, dans une résolution sur le dumping social. L'idée progresse et fait son chemin.

LA REVALORISATION DU POUVOIR D'ACHAT NE SE RÉSUME PAS AU SMIC !

VRAI ! La CFDT considère le Smic horaire comme un filet de sécurité salariale. L'amélioration des conditions de vie des salariés doit prioritairement passer par les évolutions professionnelles, c'est-à-dire la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises et mises en œuvre par les salariés. Les négociateurs de branche et d'entreprise CFDT portent haut cette revendication, cela tout en prenant en compte le niveau d'inflation.

LES SYNDICATS PEUVENT AGIR POUR LIMITER LA HAUSSE DES DÉPENSES CONTRAINTES (LOGEMENT, ÉNERGIE, TRANSPORT) !

VRAI ! Si nos marges de manœuvre sont restreintes, les partenaires sociaux et la CFDT en particulier, travaillent à desserrer les contraintes qui pèsent sur les salariés. Quelques exemples : sur la question du logement, la CFDT participe activement à la gouvernance d'Action logement. L'objectif de cet organisme est de faciliter l'accès au logement en accompagnant les salariés dans leurs mobilités résidentielles et professionnelles et en construisant des logements. En 2016, le dispositif Visale a été instauré afin de garantir aux bailleurs le paiement des loyers impayés (le site d'action logement : <https://www.actionlogement.fr>). Pour de jeunes ménages aux revenus modestes, la mesure facilite véritablement l'accès à un logement. Sur la question des transports, des sections CFDT négocient avec leurs entreprises des plans de déplacement qui permettent de réduire les factures de carburants des salariés. (découvrir le cas d'Orange : https://www.cfdt.fr/portail/actualites/des-trajets-bien-negocies-par-la-cfdt-chez-orange-srv1_349798)

LES SYNDICATS SONT INEFFICACES POUR NÉGOCIER LA REVALORISATION DES BAS SALAIRES !

FAUX! Les syndicats ont une réelle plus-value en matière de négociation des rémunérations. Les études de terrain menées par des économistes l'ont démontré :

- l'impact de la négociation salariale est particulièrement important lorsque cette négociation se déroule dans les entreprises ou les établissements (négociations proches du terrain). Cela se traduit aussi généralement par des revalorisations plus importantes;
- par ailleurs, la présence syndicale et le taux de syndicalisation jouent très nettement en faveur de la réduction des inégalités salariales. Autrement dit, l'action des syndicats pèsent en faveur de la revalorisation des plus basses rémunérations.

À tous les niveaux de la négociation collective (branches ou entreprises), la CFDT revendique une juste répartition de la valeur collectivement produite. Nos équipes de négociation travaillent à maintenir des écarts de rémunération raisonnables, cela tout en reconnaissant la pertinence de l'appréciation individuelle.

EXIGEANTE DANS SES REVENDICATIONS EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT, LA CFDT :

- s'implique pour alléger le poids des dépenses contraintes (logement, transport, énergie, etc.) ;
- travaille pour renforcer le rôle de la négociation collective au niveau des branches. Nous revendiquons aussi la renégociation et l'actualisation régulière des classifications afin de faire évoluer les politiques de rémunération qui lient emploi, qualifications/certifications et compétences ;
- négocie au plus près des salariés pour revaloriser les rémunérations du plus grand nombre;
- revendique plus d'équité entre actionnaires, cadres dirigeants et travailleurs, cela pour une répartition équitable de la valeur collectivement créée.

LES OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.