

Fiche n° 13 : Salaire de la, du salarié-e sans qualification

La CGT propose...

Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la, le salarié-e sans qualification (sortie d'école obligatoire sans diplôme).

Après un an de travail au maximum le salarié est considéré comme qualifié ⁽¹⁾.

Salaire de base minimum revendiqué à 1 700 euros brut pour 151 heures par mois.

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 salariés actifs, retraités, privés d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Niveau minimum de paiement de la force de travail garantissant les moyens minimums nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Le SMIC doit répondre à ces exigences, aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur.

De même, dans chaque pays, en Europe et dans le monde, il doit être garanti à chaque salarié de chacun des pays, 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 minima doivent prendre en compte le niveau économique du pays et son taux de croissance.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

En France

Le SMIC (Salaires minimum interprofessionnel de croissance) :

Il 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. La hausse du SMIC intervient en fonction de trois critères :

- l'indexation sur les prix Article L 3231-4 ;
- la prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat de salaire horaire moyen des ouvriers) Article L3231-8 ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là ou aller plus loin, « la revalorisation à l'initiative du gouvernement », article L 3231-10 ;

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la revalorisation du SMIC intervient au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet.

Le nombre de smicards est passé de 8,4 % en 1994 à 16,8 % des salariés en 2005 alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. 80 % des smicards sont des femmes alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes.

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.

Sur le plan international

Extraits de la Convention 131 de l'Oit (Organisation internationale du travail) :

- « les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés, leur non application entraînera des sanctions appropriées ;
- les éléments à prendre en compte pour déterminer le niveau des salaires minima devront autant qu'il sera possible être appropriés, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre : les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires de leur pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux, etc. ».

Sur la base de cette convention, la mise en place généralisée dans tous les pays de systèmes légaux de salaires minima, conformes aux besoins et prenant en compte les évolutions des modes de vie, serait de nature à favoriser une harmonisation par le haut.

En Europe

20 pays membres sur 27 disposent d'un salaire minimum légal. L'Allemagne, l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède n'en possèdent pas.

Tous les systèmes de salaires minima font apparaître entre eux d'importantes différences de conception, de niveaux et de populations concernées.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Pourquoi un SMIC à 1 700 euros brut revendiqué en 2011 ?

Dès l'origine, le taux du SMIC revendiqué par la CGT a été lié à la réponse aux besoins élémentaires, 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 des conventions collectives (le gouvernement devant décider du montant du SMIG, puis du SMIC, chaque année après avis de cette commission).

Dès 1954, l'évaluation de ce budget type était de 21 à 31 % supérieure au SMIG.

Cette différence s'est maintenue :

- en 1970, le SMIC revendiqué par la CGT était supérieur de 27 % au SMIG légal ;
- en 1982, l'écart était de 20 % ;
- en 1992, de 30 % ;
- en 2001 et 2002, de 21 % ;
- en 2006, de 20 % ;
- en 2008, de 21 % ;
- En 2011, de 25 %.

Cinq principes pour redonner tout son sens au SMIC :

- le SMIC est un salaire⁽²⁾.

Le salaire se distingue d'un revenu, d'une assistance. Le salaire est dû par l'employeur en paiement du travail effectué. Il n'a pas à être pris en charge par la collectivité sous une forme ou une autre.

Les compléments de rémunération 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 tout salarié quels que soient son emploi, ses conditions de travail et de rémunération, son secteur professionnel.

Les salariés détachés 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 salariés 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 salariés.

En retour, la hausse régulière du SMIC alimentant une dynamique salariale contributive, au travers de la consommation des salariés, 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 aucun salarié ne peut être payé. 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.

Propositions sur les règles d'évolution du SMIC :

- prendre en compte l'évolution des coûts des dépenses incompressibles ;
- prendre en compte la hausse des prix dès qu'elle atteint 1 % ;
- accorder une progression annuelle du SMIC au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen ;
- stipuler expressément dans le Code du travail que le salaire minimum professionnel garanti fixé par la convention collective doit être supérieur ou au moins égal au SMIC. Ce qui rend obligatoire le déclenchement automatique de l'obligation de négocier si le minimum professionnel est dépassé par le SMIC ;
- prévoir une garantie du SMIC mensuel en faveur des salariés en temps partiel imposé⁽²⁾ ;
- procéder réellement à l'examen annuel de l'évolution du SMIC par rapport à l'évolution générale de l'économie et des autres revenus.