

Salaire minimum

1950

LE GOUVERNEMENT IMPOSE LE SMIG

Par Pierre-David Labani

Journaliste à « Liaisons sociales quotidien »

À la suite de la signature des accords de Grenelle, en 1968, le smig a fait un bond de 35 %.

En 1950, l'économie française est en pleine reconstruction. Les gouvernements de la IV^e République se succèdent sans parvenir à maîtriser une inflation galopante, sur laquelle se greffent des demandes de hausses de salaire en cascade. Pour sortir de l'impasse, le gouvernement – Mouvement républicain populaire (MRP) – de l'époque décide de supprimer le contrôle administratif des salaires, alors en vigueur, et de rétablir le

principe de leur libre négociation. En contrepartie, il crée un salaire minimum interprofessionnel garanti (smig), destiné à assurer « un minimum social à tout salarié », qui concerne alors 16 % des salariés. Deux ans plus tard, le gouvernement d'Antoine Pinay instaure l'indexation du smig sur les prix, de façon à garantir le pouvoir d'achat. Une révolution. Celui-ci ne sera plus guère relevé, jusqu'aux accords de Grenelle, en 1968, à la suite desquels les salaires augmentent de 10 %, et le smig fait un bond de 35 %. Bienvenues pour leurs bénéficiaires, ces hausses successives du smig puis du smic finiront par déstabiliser durablement la négociation et la hiérarchie des salaires dans l'entreprise.

OBJECTIF : RÉDUIRE LES ÉCARTS SALARIAUX

En 1970, la transformation du smig en salaire minimum interprofessionnel de croissance (smic) marque un infléchissement de l'intervention de l'État sur les politiques salariales. La notion de minimum de subsistance s'efface au profit d'« une participation effectivement garantie et régulièrement croissante aux fruits du progrès ». Outre qu'il est indexé sur les prix, le smic doit assurer un



Les ouvriers de la régie Renault (ici, l'usine de Boulogne-Billancourt dans les années 50) figuraient parmi les bénéficiaires du smig, créé en 1950.

pouvoir d'achat égal au moins à la moitié de celui généré par le salaire horaire moyen, l'État pouvant, le cas échéant, y ajouter un « coup de pouce ». Alors que son ancêtre était conçu comme un simple instrument de maintien du pouvoir d'achat, le smic, seul levier direct de l'État sur les salaires, l'a été davantage comme un outil de politique des revenus et de réduction des écarts salariaux. Grâce aux fortes revalorisations du smic, environ 15 % par an en moyenne entre 1971 et 1984, l'écart entre les 10 % les plus aisés et les 10 % les plus pauvres s'est réduit de 4,1 en 1967 à 3,1 en 1984, niveau autour duquel il s'est stabilisé depuis.

En 1982, le décrochage des salaires par rapport aux prix, mis en place par Jacques Delors, brise enfin l'inflation et conduit à des hausses plus modérées du smic. Toutefois, il continuera d'évoluer plus rapidement que le salaire moyen, au gré des « coups de pouce » réguliers dont il bénéficiera. De 1982 à 2004, la part des salariés payés au smic passera ainsi de 6 à 15,6 %.

LE DANGER DES « TRAPPES À PAUVRETÉ »

Mais la politique du « coup de pouce », déconnectée de la réalité économique, finit par peser lourd. D'une part, en écrasant la hiérarchie salariale, les hausses régulières du smic

décidées par l'État limitent les possibilités de progression des salaires en cours de carrière. D'autre part, elles vident peu à peu de sa substance l'obligation annuelle de négocier les salaires dans les branches, créée en 1982 par les lois Auroux, les gains de productivité permettant de satisfaire les revendications salariales étant en partie absorbés par la hausse du smic. Effet collatéral, l'essentiel du contenu des négociations salariales se concentre au niveau de l'entreprise, renforçant du même coup la tendance grandissante à l'individualisation des salaires. D'où l'impulsion récente aux accords de branche qu'a souhaité donner l'actuel ministre du Travail, Gérard Larcher. ●●●

Jacques Freyssinet

Président du conseil scientifique
du Centre d'études de l'emploi (CEE)

“ La disparité de revenus entre emplois peu qualifiés et compétences rares n'est pas tenable ”

CYRILLE DUPONT

●●● Celle-ci portera-t-elle ses fruits ? Déjà initiée en 1990 par Michel Rocard, la relance des négociations de branche s'était à l'époque heurtée à une forte revalorisation du smic en 1995, décidée par le gouvernement Juppé. Cette articulation mal maîtrisée entre smic, minima de branche et salaires réels se complexifiera encore en 1998 avec les 35 heures, qui créeront pas moins de six niveaux de smic, jusqu'à leur unification en juillet 2005.

Enfin, en renchérissant le coût du travail, les hausses de smic jouent négativement sur l'emploi des moins qualifiés. Celle induite par la RTT (+17,6 % sur trois ans) va révéler par ailleurs l'imbricatio que créent les politiques menées successivement par l'État. Pour éviter une hausse brutale du coût du travail dans les entreprises, l'État va étendre progressivement les allègements de charges sociales jusqu'à 1,8 smic, mais les effets de seuil générés par cette mesure freineront la progression des plus bas salaires, notamment ceux des salariés à temps partiel. La probabilité pour ceux-ci de rester payés au mieux 80 % du smic au bout de deux ans est ainsi passée de 56 % à 60 % entre le début et la fin des années 90. Le paradoxe est alors patent : soutenir le salaire minimum aura eu pour effet de limiter la progression des salaires situés juste au-dessus du smic.

En voulant à juste titre protéger les salariés les moins bien payés, l'État a engendré des « trappes à pauvreté ». Et l'on s'interroge sur les effets similaires que pourrait avoir la prime pour l'emploi (PPE), subvention fiscale créée en 2001 pour soutenir les bas salaires. Selon l'OCDE, les bénéficiaires en termes de création d'emplois et de hausse des salaires apparaissent optimaux avec une PPE ciblée sur les bas salaires, couplée à un salaire minimum fixé « à un niveau approprié ». Le bilan sur le smic, commandé par Gérard Larcher pour la fin de l'année, en éclairera peut-être les contours. ■

Les diagnostics portés sur la situation de notre pays dans les conditions créées par la globalisation économique engendrent deux types de préconisations contrastées. D'une part, les exigences de la compétitivité à long terme dans une « économie de la connaissance » conduisent à accorder une haute priorité au développement du capital humain, donc à stimuler l'acquisition de compétences rares par de substantielles différences de rémunération, ou à favoriser, par le même moyen, l'attraction de ceux qui les possèdent. D'autre part, la persistance d'un chômage massif et l'objectif d'accroissement des taux d'emploi conduisent à favoriser le maintien, voire la croissance, des emplois faiblement rémunérés soit en abaissant le coût du travail pour les employeurs, soit en intensifiant la pression sur les titulaires de revenus de remplacement (assurance-chômage, RMI...) pour qu'ils acceptent de tels emplois.

Faute d'interventions correctrices, cette tendance est appelée à se poursuivre. La main-d'œuvre hautement qualifiée est rare et spatialement mobile. La globalisation amplifie la surenchère entre les firmes. La main-d'œuvre peu qualifiée est surabondante et peu mobile spatialement. La concurrence internationale sur les coûts exerce une pression vers le bas. Aux différences de niveaux de revenu, dès maintenant considérables et spontanément appelées à s'amplifier, s'ajoute une différence de nature, elle-même en voie d'approfondissement. D'un côté, la rémunération des salariés de très haut niveau est de plus en plus liée, de manière directe ou indirecte, à la rentabilité du capital : distribution d'actions, stock-options, fonds de pension... De l'autre, le coût salarial de ceux qui entrent dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi est, de plus en plus, pris en charge par la collectivité (exonérations sociales,

reversement aux employeurs du RMI ou de l'allocation de solidarité, prise en charge des frais de formation...). On peut se demander, alors que toutes les instances économiques officielles prônent une modération salariale durable, combien de temps sera socialement tolérable l'affichage, pour une mince minorité, de gains en revenu et en patrimoine qui correspondent à des centaines ou à des milliers d'unités de salaires de base. On doit se demander aussi combien de temps le droit à l'emploi, reconnu par notre Constitution, pourra être réduit à une politique d'« activation » des sans-travail.

À nos yeux, le problème posé n'est pas seulement celui de la disparité des revenus, mais, plus fondamentalement, celui du statut du travail. Dans le langage traditionnel, on affirmait le droit de chacun à un « emploi convenable ». Aujourd'hui, l'Organisation internationale du travail parle de « travail décent », et l'Union européenne d'« emploi de qualité ». Sans qu'il soit nécessaire d'entrer dans l'examen du contenu respectif de ces termes, il faut souligner qu'ils traduisent une même exigence. La reconnaissance par une société du droit au travail ou à l'emploi requiert une explicitation des normes minimales de qualité associées à ces emplois. Au nom de la compétitivité internationale et de la lutte contre le chômage, s'impose implicitement la thèse selon laquelle tous les écarts sont légitimes dès lors qu'ils reflètent les verdicts des marchés. À l'opposé, on peut adopter l'hypothèse selon laquelle il n'y a de cohésion sociale et de performance économique soutenables à long terme que si elles s'appuient sur des normes qui, au niveau national ou international, par la contrainte publique ou par l'accord négocié, reflètent un compromis social acceptable.

DÉCOUVR/REA

Les smicards de 2005 sont largement représentés dans le commerce et les services.