

SUPPLÉMENT EUROPE: RÉALITÉ DU SALAIRE MINIMUM, CAMPAGNE DE LA CES

Parmi les 28 pays de l'UE, 22 disposent d'un salaire minimum interprofessionnel légal ou conventionnel couvrant l'ensemble des salariés. Dans 6 États membres, il n'existe que des salaires minima conventionnels sectoriels.

DE FORTES DISPARITÉS SALARIALES

Le salaire minimal fait le grand écart en Europe. De très fortes variations demeurent sur l'ensemble du continent. C'est entre le Luxembourg et la Bulgarie que la différence est la plus grande: dans le Grand-Duché, le salaire minimum s'élève à 1999 € tandis que dans le pays des Balkans, il est huit fois inférieur, à 261 €. Même une fois les différences de prix prises en compte, l'écart reste considérable, avec 546 € en Bulgarie contre 1597 € au Luxembourg, en parité de pouvoir d'achat (PPA).

Favorisant la mise en concurrence des travailleurs entre eux au sein de l'UE et de la zone euro et encourageant le moins-disant social (« dumping »), la question des niveaux de salaires fait obligatoirement partie du cœur de l'action syndicale en Europe.

La disparité se retrouve également dans la manière dont le niveau de salaire minimum est fixé: soit par la loi, soit par les conventions collectives, ou dans le cadre d'une négociation tripartite entre les employeurs, les syndicats et l'État. Ainsi, la couverture par le salaire minimum dépend de la nature et de la force (extension) du système de négociation collective dans chaque pays.

QUELLE STRATÉGIE D'ACTION DANS LA CES POUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES ?

Le débat sur le salaire minimum européen est un thème récurrent au sein de la CES (Confédération européenne des syndicats). La crise de 2008 a été suivie de politiques d'austérité qui ont accentué la pression sur les salaires, notamment les plus bas. La montée de la pauvreté et des bas salaires dans de nombreux pays de l'UE, couplée aux réformes des systèmes de négociation collective auxquelles sont confrontés les représentants des travailleurs dans les divers contextes nationaux, n'ont fait qu'accroître les difficultés.

Dès le lendemain du Congrès de Paris qui s'est tenu en septembre 2015, la CES a soutenu la recherche de convergences pour l'augmentation des salaires en Europe: un Smic interprofessionnel légal partout en Europe (pas nécessairement du même montant mais tendant vers sa généralisation et son augmentation) et des négociations pour la hausse de tous les salaires, en particulier les plus faibles.

Il s'agit de faire pression sur la négociation collective afin de gagner sur l'augmentation des salaires et sur

Régime	Zone	Loi	Accord collectif ou tripartite
Interprofessionnel	Ouest	France Luxembourg Pays-Bas Irlande Royaume-Uni	Belgique Allemagne (à partir de 2015)
	Sud	Grèce (à partir de 2012) Malte Portugal Espagne	Grèce (jusqu'en 2012)
	Est	Croatie (à partir de 2008) Lituanie Lettonie Roumanie (à partir de 2011) Slovénie République tchèque Hongrie (à partir de 2011)	Bulgarie * Estonie * Pologne * Slovaquie Croatie (jusqu'en 2008) Roumanie (jusqu'en 2011) Hongrie (jusqu'en 2011)
Conventionnel	Ouest		Allemagne (jusqu'en 2015) Autriche Suisse
	Sud	Chypre	Italie
	Nord		Danemark Finlande Norvège Suède

Source : Etui – Institut syndical européen

les conditions de travail à tous les niveaux. Il s'avère également nécessaire de tout mettre en œuvre pour contrer l'éclatement et l'atomisation (décentralisation) de la négociation collective et les renversements de la hiérarchie des normes, qui sont et restent les meilleures garanties pour protéger l'individu parce qu'elles sont négociées collectivement.

Les 14 et 15 février 2017, la CES a donc lancé une campagne pour l'augmentation des salaires. Ses objectifs prioritaires étaient clairement augmenter les plus faibles salaires, imposer l'égalité entre les femmes et les hommes, combler l'écart des salaires entre l'est et l'ouest, avec pour principe de garantir les niveaux de qualifications et de classifications, « à travail de valeur égale, salaire égal ». La CES revendique également la généralisation d'un salaire minimum interprofessionnel.

« Malgré tous les beaux discours sur la reprise économique, la situation des travailleurs dans plusieurs grands pays reste

moins bonne qu'avant la crise » expliquait Esther Lynch, Secrétaire confédérale de la CES le 19 mars 2018. « *Les travailleurs sont toujours perdants. [...] Même la Commission européenne et la Banque centrale européenne plaident pour des augmentations salariales plus importantes. C'est essentiel non seulement pour l'équité sociale mais aussi pour stimuler la croissance et créer des emplois de qualité.* »

« *Le temps est venu d'envisager des actions beaucoup plus déterminées pour promouvoir les meilleurs moyens de réaliser des augmentations salariales justes et raisonnables, notamment par le biais de négociations entre employeurs et syndicats. Les règles de passation des marchés publics devraient stipuler que les contrats ne seront adjugés qu'aux entreprises couvertes par une convention collective de travail.* »

« *L'UE et les États membres pourraient fixer des objectifs afin d'augmenter le nombre de travailleurs couverts par ce type de convention et l'UE devrait immédiatement exiger*

que les États membres fassent rapport des mesures qu'ils prévoient pour étendre la couverture des conventions collectives. »

La CES tente de concilier les positions syndicales des différents pays de l'est, du nord et du sud et de construire une compréhension commune pour permettre une mobilisation large.

Le 11 mai 2018, le groupe syndical des pays du « groupe informel de Visegrad » a soutenu l'idée d'une alliance européenne pour faire converger à la hausse les salaires à travers des négociations – tant nationales qu'au niveau européen – afin d'élever les niveaux des salaires, de combler les écarts et de pouvoir maintenir et conserver leur main-d'œuvre et leurs forces vives au pays.

« La CES et ses organisations membres considèrent qu'il est essentiel de renforcer la négociation collective afin de stimuler la convergence vers le haut des salaires et des conditions de travail dans les pays de l'UE, de réduire les inégalités entre et au sein des entreprises, des régions et des secteurs, ainsi que de lutter contre la pauvreté au travail en tirant parti de la solidarité croissante entre les travailleurs et en éliminant tous les écarts discriminatoires » (résolution du Comité exécutif des 25 et 26 juin 2018 sur la négociation collective et les politiques salariales). La résolution poursuit de manière explicite sur l'énoncé de ces priorités : *« Les syndicats continueront de promouvoir la convergence des salaires vers le haut afin de combler l'écart entre les travailleurs qui sont employés dans le même cycle de production et qui atteignent le même niveau de productivité tout en souffrant d'écarts de rémunération injustifiés. »* Elle demande que la solidarité transfrontalière se construise dans le cadre de programmes d'action communs et que la convergence sociale et salariale vers le haut se fasse en s'appuyant sur des négociations collectives renforcées et sur la coordination de son comité permanent de la négociation collective et de coordination des salaires.

En juin 2018, elle a conclu une alliance avec les employeurs européens et les pouvoirs publics, promulguée lors de la conférence de Sofia, alliance approuvant le besoin de réduire les inégalités de salaires et d'augmenter les revenus du travail, en renvoyant cependant le tout à la négociation décentralisée en entreprise, aux conventions de branche et au dialogue social interprofessionnel.

Pour la CGT qui milite au sein de la CES, l'augmentation des salaires est une priorité absolue. Elle agit et lutte pour une harmonisation par le haut des principes de rémunération. Elle rappelle que c'est le travail qui crée la richesse (la valeur ajoutée) partout en Europe, que les écarts de revenus ne peuvent être justifiés uniquement par les rapports relatifs au coût de la vie. Ces écarts ne servent que le patronat qui agit dans son unique intérêt, en faisant du dumping la règle et de la modération salariale une constante. Elle dénonce les politiques d'austérité qui font porter le coût exorbitant du capital sur les salariés.

L'AUGMENTATION DES SALAIRES : UNE URGENCE SOCIALE POUR L'EUROPE

Les niveaux absolus et relatifs de salaire minimum, salaire décent, parités de pouvoir d'achat (PPA), seuil de pauvreté... autant d'indicateurs qui rendent compliqués la détermination d'un salaire minimum en Europe. Pourtant ces écarts de salaires contribuent à nourrir la concurrence entre les travailleurs des différents pays de l'Union européenne, favorisant le plus souvent un « dumping social ».

Plusieurs voix se sont élevées pour y mettre fin et évoquer la possibilité d'un « salaire minimum européen ». Il reste à déterminer ce salaire au regard du juste partage de la richesse créée et d'assurer à chaque travailleur un revenu qui lui permette de vivre décemment de son travail. L'utilisation des standards de pouvoir d'achat permet de comparer les salaires en pouvoir d'achat et de justifier implicitement les écarts existants entre salaires de différents pays, dans une même entreprise ou un même groupe d'entreprise, par exemple.

Un salaire minimum qui se situerait au seuil de pauvreté (que nous demandons à 60 % du salaire médian) serait trop faible pour protéger efficacement les travailleurs à bas salaires.

La dernière enquête d'Eurostat (2016) sur la structure des salaires montrait qu'en 2014, la proportion de bas salaires parmi les salariés s'élevait à 17,2 % dans l'Union européenne, soit un salarié sur 6 – les situations différant fortement entre États membres.

21,1 % des femmes salariées percevaient un bas salaire, contre 13,5 % des salariés hommes. Près d'un tiers (30,1 %) des salariés âgés de moins de 30 ans percevaient

aussi un bas salaire, contre 14 % ou moins pour les tranches d'âges situées entre 30 et 59 ans.

En décembre 2016, l'Union européenne a proclamé le socle européen des droits sociaux. Ce texte, non contraignant, « recommande d'établir des salaires minimums nationaux par la voie législative ou par la négociation collective » au sein de chaque pays sans que le montant ne soit fixé à l'échelle communautaire par l'Union européenne elle-même. Ne disposant d'aucune compétence spécifique en matière de salaires, la Commission européenne ne peut

agir dans ce domaine, qui demeure entre les mains des États.

Il devient donc urgent de coordonner les revendications en matière salariale en Europe, de créer des plateformes communes qui ouvrent la voie à des actions qui imposeront partout l'augmentation des salaires comme une priorité absolue. C'est ce que porte la CGT au sein de la CES. Par ailleurs, l'intervention (entre autres) de la CGT a permis qu'une manifestation européenne ait lieu le 26 avril 2019 à Bruxelles.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- https://www.cairn.info/article_p.php?ID_ARTICLE=RDLI_089_0089
« Pour une politique de salaire minimum européen : perspectives et obstacles ».
- https://www.cairn.info/article_p.php?ID_ARTICLE=RDLI_089_0027
« Négociations salariales en Europe : dynamiques institutionnelles et stratégies d'acteurs ».
- <https://www.cgt.fr/lettre-economique-mars-2017-ndeg22>
Lettre Éco du Pôle économique de la CGT numéro 22 mars 2017 pages 9 à 11 ; « Rapport mondial sur les salaires 2017 et Salaires minima : Panorama dans l'UE ».
- <https://payrise.eu/fr/>
« L'Europe a besoin d'augmentations salariales : c'est le tour des travailleurs, comment parvenir à une hausse des salaires en Europe ? »