

SOMMAIRE

Pages

AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du 10 juillet 2002.....	1
INTRODUCTION	5
I - HISTORIQUE ET CADRE JURIDIQUE	8
A - HISTORIQUE : SMIG, SMIC ET GRM	8
1. Le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)	8
2. Le Salaire minimum de croissance (SMIC)	9
3. Eléments de comparaison internationale.....	10
4. SMIC et Garantie de rémunération mensuelle (GRM)	11
B - CADRE JURIDIQUE.....	13
1. Présentation de la garantie	13
2. Les GRM et le SMIC	14
3. Champ de la garantie	14
II - UNE MECANIQUE ILLISIBLE DENONCEE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	18
A - DES REPERES QUANTITATIFS.....	18
1. Près d'un salarié sur sept a bénéficié de la hausse du SMIC ou de la garantie au 1 ^{er} juillet 2001	19
2. Près de 5 % de salariés rémunérés sur la base du SMIC dans les grandes entreprises et 30 % dans les petites	22
3. Une prédominance des secteurs à fort recours au temps partiel et aux CDD.....	23
4. Près d'un jeune sur trois.....	25
5. Un homme sur dix et deux femmes sur dix.....	25
6. Un salarié bénéficiaire sur deux est à la garantie mensuelle dans les entreprises de dix salariés et plus	25
B - LES INCIDENCES ECONOMIQUES DU DISPOSITIF RESULTANT DE L'ARTICLE 32 DE LA LOI DU 19 JANVIER 2000	26
C - LES CONSEQUENCES SOCIALES.....	30
1. Difficultés de gestion des ressources humaines	30
2. Négociations salariales plus complexes	31
3. Inégalités de traitement entre les salariés.....	32
III - PISTES DE REFLEXION	35
A - LE CADRE DE REFERENCE	35
B - DES PRINCIPES POUR L'ACTION	36

C - LES PARAMETRES MOBILISABLES DANS LA DEFINITION DE SCENARI DE SORTIE DU DISPOSITIF DES GRM	37
1. Les GRM	37
2. Les étapes et la mobilisation de la variable temporelle.....	38
3. L'usage des coups de pouce et des revalorisations	38
4. La prise en compte de la taille des entreprises	38
D - LES PRECONISATIONS EN FAVEUR DE LA CONVERGENCE.....	39
1. Les solutions reposant sur le recul de l'échéance	42
2. Les solutions fondées sur le gel nominal de la GRM 2002 sur plusieurs années.....	42
3. Les solutions impliquant une convergence rapide	43
CONCLUSION	45
Liste des personnalités rencontrées ou consultées	47
TABLE DES SIGLES	49
LISTE DES ILLUSTRATIONS	51
ANNEXE A L'AVIS	53
SCRUTINS.....	53
DÉCLARATIONS DES GROUPES	57

AVIS

**adopté par le Conseil économique et social
au cours de sa séance du 10 juillet 2002**

Par lettre en date du 4 juin 2002, le Premier ministre a saisi le Conseil économique et social d'une réflexion sur le thème : « *SMIC et réduction du temps de travail : des divergences à la convergence* »¹.

L'élaboration de cet avis a été confiée à une commission temporaire, constituée de l'ensemble des membres des sections du travail et des problèmes économiques généraux et de la conjoncture, qui ont désigné M. Jean Gautier comme rapporteur.

En vue de parfaire son information, la commission temporaire a successivement entendu :

- M. Jean-Louis Dayan, sous-directeur à la DARES du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité ;
- M. Frédéric Lerais, chef de la mission analyse économique de la DARES du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité ;
- Mme Valérie Chauvin, chargée d'études à l'OFCE ;
- Mme Maryse Dumas, secrétaire de la CGT, responsable du secteur politique revendicative, accompagnée de MM. Roland Metz, conseiller confédéral chargé des salaires, Daniel Pellet-Robert, secrétaire fédéral et Philippe Peuchot, secrétaire fédéral ;
- M. Robert Buguet, président de l'UPA ;
- MM. François Labroille et Jean Fizzala, responsables du secteur situation des personnels de la FSU ;
- Mme Christine Dupuis, secrétaire nationale pour l'économie et l'emploi de l'UNSA ;
- Mme Angélique Delahaye, membre de la commission employeurs de la FNSEA, accompagnée de Mme Muriel Caillat, chef du service employeurs ;
- M. Jean-Pierre Chaffin, président de la fédération de la métallurgie de la CFE-CGC ;
- M. Jean-François Veysset, vice-président chargé des affaires sociales de la CGPME, accompagné de M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales ;
- M. Michel Coquillion, secrétaire général adjoint à la CFTC, accompagné de M. Patrick Rouget, conseiller technique ;
- M. Michel Jalmain, secrétaire national de la politique revendicative à la CFDT, accompagné de M. Gilbert Fournier, secrétaire confédéral ;
- Mme Michèle Biaggi, secrétaire confédérale CGT-FO ;
- M. Gérard Goupil, président de la commission des affaires sociales de l'UNAPL ;

¹ L'ensemble du projet d'avis a été adopté au scrutin public par 149 voix contre 20 et 6 abstentions (voir résultat du scrutin en annexe).

- M. Bernard Boisson, conseiller social du président du MEDEF, accompagné de M. Dominique Tellier, directeur des relations sociales.

Le rapporteur a, par ailleurs, rencontré de nombreuses personnalités qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions sur ce sujet.

La commission temporaire et son rapporteur tiennent à exprimer à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

*

*

*

INTRODUCTION

Lors de l'élaboration de la seconde loi relative à la mise en place des 35 heures dans le secteur privé, le gouvernement s'était engagé à garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés rémunérés sur la base du Salaire minimum de croissance (SMIC). Il disposait dans cette perspective de trois possibilités : augmenter le taux horaire du SMIC de 11,4 %, imposer une garantie du maintien du salaire mensuel, individuellement acquis, prévoir à titre transitoire une Garantie de rémunération mensuelle (GRM). En l'absence de disposition spécifique, les salariés rémunérés au SMIC auraient en effet pu voir leur rémunération diminuer au *prorata* de leur nouveau temps de travail, l'évolution de leur pouvoir d'achat risquant au surplus d'être obérée sur plusieurs années.

L'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail assortit à cet effet l'obligation générale de rémunération minimale des salariés sur la base du SMIC horaire du principe de GRM applicables aux salariés des entreprises passées à 35 heures. Le dispositif mis en oeuvre permet ainsi d'assurer aux personnels aux salaires les plus modestes le maintien de la rémunération lors du passage de leur entreprise aux 35 heures, ainsi qu'une certaine progression de leur pouvoir d'achat les années ultérieures.

Ce système, qui opte pour la préservation de l'unicité du SMIC horaire, procède par une multiplication des indices de rémunération mensuelle minimale, en fonction de la date à laquelle les entreprises réduisent leur temps de travail. Il présente à ce titre des avantages et des inconvénients. Toutes choses égales par ailleurs, les aides et allègements de charges sur les bas salaires ainsi que ceux liés à la Réduction du temps de travail (RTT) n'étant, à ce stade du raisonnement, pas pris en considération, il incite les entreprises à un passage précoce aux 35 heures, dans la mesure où le niveau de la GRM évolue moins vite que le taux horaire du SMIC et où il rend possible pour les entreprises passées aux 35 heures une visibilité sur 5 ans du coût du travail. Toutefois, il présente, entre autres conséquences examinées dans le cadre du présent avis, les inconvénients intrinsèques d'une multiplication des salaires minima applicables, rendant notamment plus complexe la négociation salariale de branche et d'entreprise.

L'article 32 de la loi précitée, prenant en compte l'avis du Conseil d'Etat relatif au principe de la GRM, dispose en outre que cette garantie sera rendue « *sans objet* » au 1^{er} juillet 2005. Compte tenu de l'impossibilité de sortir du dispositif par sa simple « caducité », la loi pose une clause de rendez-vous au 31 décembre 2002 : « *le gouvernement, après consultation de la commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet* ».

La saisine du Conseil économique et social par le nouveau gouvernement est précisément délimitée dans son objet. Elle attend de notre Assemblée, dans le délai utile de la préparation du rapport d'étape prévu par la loi du 19 janvier 2000, un avis sur les conséquences économiques et sociales actuelles résultant de la déclinaison dans le temps de la valeur horaire de la GRM. Elle sollicite également un inventaire des solutions tendant à rationaliser ce « *référént salarial minimum* », en prenant à nouveau en compte les incidences économiques, les perspectives en matière d'emploi et les implications que chacune d'entre elles présente potentiellement pour les intéressés.

La méthode de travail retenue par notre Assemblée, dans le cadre des travaux préparatoires de la commission temporaire mise en place pour l'occasion, vise donc à énoncer les problématiques présentant des points de connexion avec le thème de la saisine, en veillant toutefois à ne pas engager le Conseil dans une série de débats qui l'éloignerait des préoccupations précises qui conduisent le gouvernement à nous solliciter.

Par conséquent, l'objet du présent avis n'est pas de questionner la pertinence du SMIC, ou encore de tirer les enseignements ou *a fortiori* le bilan de la mise en place des 35 heures dans le secteur privé, mais bien de focaliser la réflexion sur les points de conjonction de deux situations de droit, celle de la réduction de la durée légale du travail à 35 heures et celle de la rémunération des salariés au SMIC. C'est ainsi que les problèmes posés par le travail à temps partiel, les minima conventionnels, les éléments entrant dans la composition de l'assiette du SMIC ou encore ceux servant de base à sa réévaluation annuelle, ne seront évoqués qu'au regard des liens directs que ces thématiques entretiennent avec les GRM.

Par ailleurs, notre Assemblée se doit d'adopter, en la circonstance, une ligne de conduite qui ne puisse lui être déniée ni par les acteurs du jeu social, ni par les organismes fondés à procéder à des expertises techniques et conduisant ou ayant conduit des réflexions à ce sujet dans la période récente.

Ne se situant ni dans le domaine de l'expertise économique pure, ni dans le champ de la négociation ou encore celui de la consultation, en référence à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), notre Assemblée entend contribuer à éclairer les choix des décideurs, en procédant à une élucidation des termes du débat, en capitalisant les données et les analyses disponibles dans ce domaine, en mettant en évidence les positions et les préconisations des acteurs sociaux et, enfin, en repérant et mettant en débat dans le champ des possibles les zones de convergences et de divergences.

D'un point de vue sémantique, notre Assemblée postule qu'il convient de proscrire la notion, largement répandue, d'une coexistence de plusieurs SMIC. En effet, la seule référence légale en vigueur demeure celle du taux de SMIC horaire, définie par la loi en 1970. Les garanties minimales établies en fonction de la date de passage effectif aux 35 heures doivent de ce point de vue être analysées comme autant de valeurs particulières, établies sur la base légale de ce taux salarial.

A partir d'une même référence au taux horaire du SMIC, le dispositif de la GRM prévoit en effet des modalités différentes de déclinaison, en fonction de la date effective de réduction du temps de travail. Il découle ainsi du mode incitatif prévu pour la mise en œuvre de la loi un effet de diffraction (du latin *diffRACTUS*, « mis en morceaux ») et une différenciation des rémunérations mensuelles garanties, en fonction des conditions d'embauche ou des entreprises qui peuvent conduire à une dispersion de situations préjudiciable aux entreprises comme aux salariés.

Les perturbations économiques et sociales qui résultent de la multiplicité des valeurs de fixation du SMIC dans le cadre de la réduction du temps de travail seront examinées en préalable à la détermination d'un ensemble de paramètres et à leur mobilisation dans le cadre de grandes familles de scénarii permettant la sortie du dispositif.

I - HISTORIQUE ET CADRE JURIDIQUE

A - HISTORIQUE : SMIG, SMIC ET GRM

L'existence d'un salaire minimum légal remonte en France à 1950. En effet, jusqu'alors, le principe qui prévalait était celui d'une libre détermination des salaires. Aux termes de la loi de 1936 sur les conventions collectives, les salaires minima étaient négociés par les partenaires sociaux par région et par qualification professionnelle.

La mise en œuvre de ce principe avait été suspendue pendant la seconde guerre mondiale, l'ensemble des salaires étant alors fixé par l'administration. Le contrôle a été maintenu après la Libération, les conditions d'application des hiérarchies et de fixation des salaires minima servant à la détermination des prix étant fixées par voie réglementaire et non susceptibles de dérogations conventionnelles.

1. Le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Il faut attendre 1950, et la loi relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits du travail pour que soit rétabli le principe de libre négociation des salaires.

La loi dispose ainsi que, pour être étendues, les conventions collectives nationales doivent fixer « *le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification* » ainsi que « *les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles* » permettant de calculer les salaires minima nationaux par qualification.

Par ailleurs, la loi définit les attributions de la commission supérieure de la négociation collective, notamment en charge d'étudier la composition d'un budget-type servant à déterminer le salaire national minimal interprofessionnel garanti. Le niveau du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) relève alors d'une décision prise en conseil des ministres, établie en fonction de l'avis motivé de la commission. Les membres de la commission n'étant pas parvenus à déterminer les composantes du budget-type, le niveau initial du SMIG est alors fixé par décret sans pouvoir s'appuyer sur un accord des partenaires sociaux.

Le SMIG institué n'a pas pour objet de fixer le niveau ou la hiérarchie des salaires. Il doit être « *considéré comme un minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise* » et ne peut avoir pour effet l'augmentation automatique de tous les salaires. L'idée est d'assurer au travailleur un revenu minimal en fonction du niveau du coût de la vie apprécié par rapport au lieu de travail. Le gouvernement avait prévu à cet effet une modulation géographique de ce salaire, en distinguant des zones qui donnaient droit à un abattement plus ou moins important.

En 1950, ce salaire minimal ne revêt pas l'importance qu'on accorde actuellement au SMIC. Il s'agissait à l'époque d'une mesure résiduelle du contrôle général des salaires par l'Etat qui n'entendait pas se substituer aux partenaires sociaux, maîtres de la négociation sur les salaires au niveau interprofessionnel.

La loi institue en 1952 un ajustement automatique du SMIG sur l'évolution des prix dès que celle-ci dépasse 5 %. Ce seuil est ramené à 2 % par la loi du 16 juin 1957. Cette dernière loi introduit une nouvelle approche du SMIG. En prévoyant la prise en compte du revenu national, celui-ci n'est plus seulement un salaire de subsistance, il est dès lors envisagé dans le cadre plus large de la participation à l'accroissement des richesses de la nation, même si jusqu'en 1968, le pouvoir d'achat du SMIG ne fait l'objet que de relèvements faibles.

2. Le Salaire minimum de croissance (SMIC)

La loi du 2 janvier 1970 transforme le SMIG en Salaire minimum de croissance (SMIC) ; son application est étendue aux activités agricoles qui, jusqu'ici, bénéficiaient du Salaire minimum agricole (SMAG). L'objectif est dès lors clarifié : la notion de minimum de subsistance est remplacée par la « *conception dynamique d'une participation effectivement garantie et régulièrement croissante aux fruits du progrès* » (M. Fontanet, ministre du travail, Assemblée nationale, 10 décembre 1969). Alors que le SMIG était conçu comme un outil de maintien du pouvoir d'achat des salaires les plus bas, le SMIC se présente davantage comme un instrument de réduction des inégalités salariales.

La notion même de salaire minimum révèle la nature ambivalente du salaire pris dans une acception générale. En effet, la rémunération d'un salarié relève tout d'abord d'une analyse purement contractuelle, en ce qu'elle correspond à la contrepartie d'un temps de travail effectué ; mais elle contient également par nature une dimension alimentaire, dans la mesure où elle constitue le principal moyen de subsistance, sinon le seul, pour le salarié et sa famille. Cette double dimension du SMIC, à la fois rémunération et revenu minimum du travail, fait l'objet de débats récurrents dans la sphère du dialogue social.

Le SMIC constitue le salaire minimum en deçà duquel aucun salarié ne peut être rémunéré pour une heure de travail effectif. Il s'applique à l'ensemble des salariés âgés d'au moins 18 ans, quel que soit leur mode de rémunération (salariés payés au mois, à l'heure, au rendement, à la pièce, au pourboire ou à la commission). Le salaire horaire à prendre en considération pour vérifier le respect du SMIC tient compte des avantages en nature, des pourboires et des majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, à l'exclusion des remboursements de frais et des majorations pour heures supplémentaires. La jurisprudence exclut également les primes d'ancienneté, d'assiduité ou liées directement aux conditions de travail.

Les règles d'évolution du SMIC sont les suivantes :

- Aux termes du Code du travail :
 - l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC est au minimum égal à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du Salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) ;
 - dès que l'indice des prix à la consommation a enregistré une hausse de 2 % par rapport au 1^{er} juillet de l'année précédente (date de la dernière revalorisation du SMIC), le SMIC est indexé automatiquement sur celui-ci.

- Au titre de la loi du 2 janvier 1970 :
 - le SMIC peut faire, le cas échéant, l'objet d'une revalorisation supplémentaire : il s'agit alors de « coups de pouce » du gouvernement.

Le SMIC est une base horaire servant à déterminer un salaire de base mensuel. Le Code du travail impose un montant minimum obligatoire pour chaque heure travaillée et une « *rémunération mensuelle minimale* » égale au produit du salaire horaire multiplié par la durée légale de travail mensuelle. A cet égard, la baisse de la durée du temps de travail entraîne mécaniquement une réduction du revenu mensuel du salarié rémunéré au SMIC.

3. Eléments de comparaison internationale

Un certain nombre de pays étrangers ont également posé le principe d'un salaire minimum permettant à la fois d'assurer un revenu minimum du travail, en tant que protection du niveau de vie des salariés les moins qualifiés et, dans une certaine mesure, une participation aux bénéfices de la croissance. Ce salaire est fixé soit par voie imposée (législative ou réglementaire), soit par voie négociée, et réévalué en fonction du niveau des prix ou des revenus.

Tableau 1 : Modalités de fixation du salaire minimum

(données au 1^{er} janvier 1999)

Pays	Mode de fixation	Salaire minimum en % du salaire brut moyen ouvrier	Montant en euros
France	Voie imposée par loi ou règlement	60,3	1 030
Portugal	Voie imposée par loi ou règlement	52,0	304
Pays-Bas	Voie imposée par loi ou règlement	49,1	1 057
Luxembourg	Voie imposée par loi ou règlement	48,2	1 154
Royaume-Uni*	Voie imposée par loi ou règlement	39,8	922
Espagne	Voie imposée par loi ou règlement	36,0	414
Belgique	Voie imposée par convention collective nationale	53,7	1 109
Allemagne	Voie négociée		
Autriche	Voie négociée		
Finlande	Voie négociée		
Italie	Voie négociée		

* Désormais, une commission indépendante détermine les conditions d'évolution du salaire minimum et remet ses conclusions au gouvernement.

Source : Rapport du CSERC, 1999, La documentation française.

Encadré 1 : Extraits de « *Le SMIC. Salaire minimum de croissance* »

CSERC – Documentation française, 1999

Quel jugement peut-on porter sur la situation française présente ?

« Les comparaisons internationales soulignent que, si le coût moyen du travail en France, compte tenu des différences de productivité, n'apparaît pas particulièrement élevé par rapport aux grands pays industriels, le même diagnostic ne peut être porté au niveau du salaire minimum. Malgré les allègements de charges sur les bas salaires, le coût salarial au niveau du SMIC est parmi les plus élevés en Europe. Il l'est en niveau, exprimé au taux de change courant, il l'est aussi relativement au coût du salaire moyen ou médian. Deux autres éléments méritent attention. Comparativement aux pays de l'Europe continentale du Nord, la main d'œuvre française n'apparaît pas des plus qualifiées, la question du risque de chômage des peu qualifiés en est d'autant plus importante. Une politique de relèvement du SMIC doit s'accompagner d'un effort de formation poursuivi dans le long terme et suffisamment centré sur la main d'œuvre peu qualifiée.

La pratique des réévaluations a conduit à des évolutions, en longue période, assez divergentes. Aux Etats-Unis, le pouvoir d'achat du salaire minimum fédéral a régressé, malgré les revalorisations de 1996 et 1997. En Europe, dans les années soixante (pour les pays qui avaient déjà instauré un salaire minimum) et au début des années soixante-dix, la croissance du pouvoir d'achat du salaire minimum est sensible. Cette évolution s'interrompt à la fin des années soixante-dix ou dans les premières années de la décennie suivante pour laisser place à une stagnation (en Belgique) ou à une décroissance sensible [relativement au salaire médian] (aux Pays-Bas, en Espagne, en Grèce). En France aussi, la stabilisation du pouvoir d'achat du SMIC (brut) est sensible mais plus tardive et plus modérée.

De ce fait, l'écart entre le salaire minimum et le salaire médian (ou moyen) s'est accru chez nos partenaires alors qu'il s'est stabilisé à un haut niveau en France.

En faisant jouer un rôle important au SMIC comme instrument limitant le creusement des inégalités salariales, on a, dans le même temps, renforcé progressivement la part des salariés directement concernés par le salaire minimum ».

4. SMIC et Garantie de rémunération mensuelle (GRM)

Lors de la réduction de la durée légale de 40 à 39 heures intervenue à la suite de l'ordonnance du 16 janvier 1982, le montant du SMIC horaire n'a pas été augmenté pour compenser la baisse résultant de cette diminution d'une heure. Le choix a été fait d'instituer un mécanisme de compensation salariale afin d'éviter que le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés ne soit affecté par la réduction du temps de travail ; ainsi, à côté d'un SMIC horaire inchangé, coexisteront deux salaires mensuels minima distinguant les salariés embauchés avant ou après la promulgation de l'ordonnance de 1982. Ce n'est qu'en 1985 que la loi supprime cette distinction, en majorant le SMIC de 2,56 % (taux résultant de la différence entre 40 et 39 heures) et en indiquant que le montant de la rémunération minimale garantie est égal au produit de ce SMIC par 169 heures.

En 1998, la loi Aubry I sur la réduction du temps de travail ne contient aucune disposition concernant l'impact de cette réduction sur le niveau des rémunérations en général et sur les plus bas salaires en particulier. Il s'agit d'un texte d'orientation et d'incitation à la réduction de la durée hebdomadaire à 35 heures. Les partenaires sociaux sont ainsi appelés, dans cette période, à définir eux-mêmes, par voie négociée, les modalités de mise en place de la

réduction ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires. Cette phase d'incitation et d'expérimentation est ensuite généralisée par la loi du 19 janvier 2000 (loi Aubry II), après analyse des résultats des négociations intervenues dans les branches professionnelles, notamment s'agissant du volet des plus bas salaires.

La majorité des accords conclus sur les 35 heures prévoit de fait le maintien des niveaux des rémunérations antérieurs, soit par le versement d'un différentiel mensuel, soit par l'augmentation du taux du salaire horaire, parfois en contrepartie d'une modération salariale sur plusieurs années.

Les partenaires sociaux ont investi le champ de négociation sur ce thème, la seule limite résidant dans le maintien de la rémunération des salariés payés au niveau du SMIC, responsabilité des pouvoirs publics.

Le gouvernement, dans la phase d'élaboration de la seconde loi, a souhaité résoudre la question des salariés au SMIC en tentant de concilier deux préoccupations majeures à ses yeux :

- ne pas entraîner une augmentation jugée excessive des coûts salariaux des entreprises, nuisant à leur compétitivité ;
- garantir le revenu net des salariés payés au SMIC.

La mise en œuvre de ce double objectif pourrait avoir pour effet d'accroître brusquement les coûts salariaux des entreprises qui n'auraient pas encore réduit leur durée collective du travail, une augmentation du SMIC bénéficiant à l'ensemble des salariés qu'ils soient dans une entreprise déjà passée aux 35 heures ou dans une entreprise qui est restée à 39 heures.

Par ailleurs, l'idée d'instaurer deux taux horaires, l'un applicable aux salariés à 35 heures, l'autre pour ceux à 39 heures, soulève un certain nombre de difficultés. Le montant du taux horaire du SMIC sert en effet de référent social et salarial : la coexistence de deux taux pourrait entraîner une confusion dans les esprits. De la même façon, l'instauration d'un SMIC mensuel fait disparaître la référence à un taux horaire du SMIC, ce qui modifie par exemple les modalités de détermination du salaire des salariés à temps partiel.

C'est dans ce contexte que le gouvernement décide de la mise en place d'une garantie de rémunération mensuelle, en application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000. Il renonce à la modification du montant du SMIC horaire, dans le double souci de maintenir le pouvoir d'achat des salariés au SMIC passés aux 35 heures et de préserver la compétitivité des entreprises.

Ce double mécanisme fait donc coexister une valeur de SMIC horaire et une garantie de rémunération mensuelle, l'une et l'autre réévaluées chaque année au 1^{er} juillet, avec trois différences d'importance sur lesquelles l'avis reviendra plus précisément :

- la référence « temporelle », l'heure pour le SMIC, le mois pour la GRM (l'augmentation de la GRM est limitée à l'indexation sur le Salaire mensuel de base ouvrier (SMBO), et non sur le Salaire horaire de base ouvrier (SHBO), ainsi que sur l'évolution du coût de la vie) ;
- le coup de pouce dont seul peut bénéficier le SMIC ;

- la valeur différenciée de la GRM selon la date de passage des entreprises aux 35 heures.

B - CADRE JURIDIQUE

Le SMIC correspondant à un taux de salaire horaire, une réduction de la durée légale hebdomadaire du temps de travail de 39 à 35 heures sans modification de la base de calcul horaire entraînerait mécaniquement, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, une baisse de la rémunération des salariés payés au SMIC. C'est la raison pour laquelle le législateur, par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 (loi Aubry II), a mis en place une garantie de rémunération mensuelle.

1. Présentation de la garantie

Cette garantie prend la forme d'un complément différentiel de salaire. Elle est destinée à maintenir un niveau de rémunération équivalent pour ces salariés lors du passage à 35 heures et à sauvegarder une certaine progression de leur pouvoir d'achat. Cette garantie légale s'applique en l'absence de garanties conventionnelles plus favorables.

Le complément différentiel vient combler la différence entre le salaire correspondant à 151,67 heures (horaire collectif applicable après RTT ou horaire légal) travaillées au SMIC horaire applicable et le salaire antérieurement perçu, c'est-à-dire le SMIC pour 169 heures travaillées. Il est plafonné à cette limite de 169 fois le SMIC puisque le fondement de l'existence de ce complément est la baisse de la durée légale du travail. Les salariés qui travaillaient plus de 39 heures ne voient donc pas leur rémunération garantie entièrement. Dans le même ordre d'idées, le maintien intégral de la rémunération n'étant pas un objectif en soi, si le temps de travail est réduit en deçà de 35 heures, la garantie minimale devra être réduite « à due proportion ». En revanche, la rémunération antérieure du salarié est garantie, que l'horaire collectif soit réduit à 38, 37, 36 ou 35 heures.

Ce complément différentiel est un élément à part entière du salaire dont il constitue une extension. Il est donc soumis à cotisations sociales mais ne peut être inclus dans l'assiette des heures supplémentaires car il n'est pas la contrepartie directe d'heures travaillées. Ainsi, avec le système de la GRM, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heures, la rémunération reste inchangée ; le complément différentiel est quant à lui réduit en fonction du montant nécessaire pour atteindre le niveau de la garantie. Les bonifications prévues pour ces quatre premières heures supplémentaires restent applicables. Elles sont de 10 % par heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés jusqu'au 31 décembre 2002 et de 25 % dans les autres entreprises depuis le 1^{er} janvier 2001. Selon la loi, ces heures donnent lieu à une compensation en repos mais un accord collectif peut prévoir une majoration de salaire de même montant. Celle-ci est alors calculée sur le taux horaire du SMIC, hors complément différentiel.

S'agissant des heures supplémentaires, la Chambre sociale de la Cour de cassation a récemment statué dans deux arrêts, rendus le 4 juin 2002, sur le principe du cumul d'une indemnité conventionnelle compensatrice de la

réduction du temps de travail avec le paiement des heures supplémentaires bonifiées. Ces arrêts précisent que, depuis l'abaissement de la durée légale du travail, les heures supplémentaires courent à partir de la 36^{ème} heure et que celles-ci, indépendamment de l'existence d'une indemnité conventionnelle compensatrice, doivent être payées et bonifiées selon les dispositions légales en vigueur. Au-delà, ces arrêts contredisent les instructions données par la circulaire du 3 mars 2000 de non-cumul de l'indemnité légale intégrée dans la GRM avec la rémunération et la bonification des heures supplémentaires.

2. Les GRM et le SMIC

Ce système est conçu à titre transitoire, son terme ayant été fixé, suite à l'avis du Conseil d'Etat, au plus tard au 1^{er} juillet 2005. Jusqu'à cette date, ce dispositif conduit donc à faire coexister de fait, à partir d'un SMIC unique aux fondements inchangés, des niveaux de rémunération différents. Le SMIC horaire reste valable dans toutes les entreprises, les garanties ne s'appliquant qu'aux salariés dans les entreprises passées aux 35 heures.

Le montant de la garantie est égal à la rémunération que le salarié percevait avant la réduction de son temps de travail (SMIC en vigueur à la date de la réduction). En fonction de l'année de passage de l'entreprise considérée aux 35 heures, une garantie mensuelle est déterminée. De ce fait, au 1^{er} juillet 2005, fin de la période transitoire, il devrait exister 6 GRM et un SMIC horaire (et non 7 SMIC comme parfois indiqué à tort).

Le SMIC et la GRM évoluent selon deux façons différentes :

- le SMIC horaire, qui ne subit aucune modification de son cadre légal, demeure indexé sur la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) ainsi que sur l'évolution des prix constatée dans la période considérée ;
- les garanties mensuelles sont réévaluées chaque année au 1^{er} juillet en fonction de la moitié de l'augmentation du salaire mensuel de base des ouvriers (SMBO) et de l'évolution des prix.

Il résulte de ces deux mécanismes que la GRM progresse plus lentement que le SMIC horaire pour deux raisons : d'une part, le salaire mensuel des ouvriers augmente moins vite que leur salaire horaire du fait de la RTT ; d'autre part, la GRM ne bénéficie d'aucune possibilité de coup de pouce.

Un raccordement de la valeur de 151,67 fois le SMIC horaire et de la valeur de la garantie la plus élevée devrait être réalisé au 1^{er} juillet 2005, date à laquelle, aux termes de la loi, le dispositif deviendrait sans objet.

3. Champ de la garantie

3.1. Entreprises concernées

Il faut noter que cette garantie de rémunération s'applique dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, qui ont réduit leur durée de travail à 35 heures à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 et à celles qui la réduiront en application de la loi du 19 janvier 2000. Ainsi, les entreprises qui sont passées aux 35 heures antérieurement à la première loi de réduction du temps de travail ne sont pas soumises aux règles concernant la GRM. Cette

restriction ne s'avère pas défavorable aux salariés passés aux 35 heures avant la loi Aubry I, c'est-à-dire dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 ou encore de celle de la loi Robien du 6 juin 1996, car ceux-ci ont bénéficié de la conclusion d'accords prévoyant le maintien de leur rémunération antérieure. Les garanties ne s'appliquent qu'à compter du 15 janvier 2000 et ne comportent pas d'effet rétroactif.

Quant aux entreprises créées après l'entrée en vigueur de la dernière loi, elles ne sont pas obligatoirement concernées par le dispositif des GRM. L'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 a choisi une voie médiane en se bornant à inciter lesdites entreprises à appliquer la garantie en prévoyant en contrepartie l'accès aux exonérations de charges patronales posées par la loi du 13 juin 1998. Il reste que, si ce choix n'est pas fait, les salariés en cause seront rémunérés 151,67 fois le SMIC horaire en vigueur.

Par ailleurs, la continuité du dispositif est assurée, conformément à l'article L. 122-12 du Code du travail, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur. Le mécanisme de la garantie est maintenu par le nouvel employeur et continue d'évoluer en fonction des règles légales.

3.2. Salariés concernés

Deux types de publics sont visés par les GRM. Les premiers sont naturellement les salariés à temps plein et à temps partiel entrant dans le champ d'application du SMIC dont le temps de travail a été réduit dans le cadre de la RTT. Les autres en bénéficient dans un cadre élargi, au titre du principe d'égalité de traitement entre les salariés alors même que leur durée de travail n'a pas été réduite.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail a été effectivement réduite bénéficient du dispositif de la GRM au même titre que ceux à temps plein dans la vocation de respect du principe de l'égalité de traitement. Cette préoccupation avait déjà été entendue en 1982 puisque l'ordonnance avait alors prévu que le bénéfice des compléments conventionnels de rémunération devait être étendu aux salariés à temps partiel. Ils bénéficieront de la garantie à due proportion sans que la compensation applicable ne puisse être supérieure à celle prévue pour les salariés à temps plein. L'amplitude de la réduction de leur durée du travail doit être supérieure ou égale au rapport 39/35.

Les salariés dont la durée du travail n'a pas été réduite peuvent quant à eux, dans certains cas, prétendre de manière indirecte à une garantie de rémunération.

Les salariés à temps partiel, en place dans l'entreprise et dont la durée n'a pas été modifiée dans le cadre de la réduction du temps de travail, ne devraient pas bénéficier de la garantie de rémunération puisqu'ils ne connaissent en fait aucune baisse de rémunération. Mais, conformément au principe « à travail égal, salaire égal », la GRM a été rendue applicable dans la mesure où leur situation peut être comparée à celle d'un salarié de l'entreprise dont la durée du travail a été réduite et qui bénéficie à ce titre de la garantie individuelle de sa rémunération. La comparaison n'est établie qu'à partir du moment où le salarié occupe un emploi équivalent par sa nature et sa durée.

Cette règle s'applique aussi aux nouveaux embauchés à temps plein ou à temps partiel. Ceux-ci bénéficient du complément différentiel, s'ils occupent un emploi équivalent par sa nature - et sa durée pour les salariés à temps partiel - à celui d'un salarié déjà en fonction dans l'entreprise et qui y a eu droit suite à la réduction de son temps de travail. L'ordonnance de 1982 n'avait pas traité de cette situation ; la loi du 3 janvier 1985 avait ensuite majoré le taux horaire du SMIC de 2,56 % pour rétablir l'égalité entre les salariés embauchés à 40 heures et ceux qui l'avaient été ensuite sous l'égide de la nouvelle durée du travail, c'est à dire à 39 heures.

La notion d'emploi équivalent pose un certain nombre des difficultés en ce qui concerne l'établissement de critères précis de comparaison. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 11 mars 1997), cette notion large ne désigne pas un emploi identique ou similaire ; par contre, sa rémunération et sa place dans la hiérarchie doivent être équivalentes. Il est possible de se reporter à la mention inscrite sur le bulletin de paye qui définit les fonctions du salarié. Néanmoins, il est nécessaire d'apprécier le contenu concret de l'emploi dans sa globalité et au niveau de l'entreprise ; il ne s'agit pas de se limiter au cadre restreint d'un lieu ou d'un service. Ainsi, certains salariés qui occupent des fonctions très particulières sans équivalent sont exclus du dispositif.

Quant à la notion de durée équivalente permettant la comparaison entre les salariés à temps partiel, une égalité stricte n'est pas requise par la loi. Ces durées doivent néanmoins être proches puisque la loi vise à l'égalité des salariés travaillant dans des conditions comparables. On observera pour finir que la question du champ et des critères d'appréciation de l'égalité de traitement au regard des situations réelles, qui ne peut qu'être incidemment abordée dans le cadre du présent avis, mériterait, au vu de la multitude de problèmes qu'elle soulève, qu'une réflexion approfondie lui soit ultérieurement consacrée.

Par ailleurs, d'autres salariés peuvent bénéficier de la GRM de façon indirecte.

D'une part, les salariés employés de façon temporaire, c'est-à-dire les salariés intérimaires et ceux sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, peuvent y prétendre. En effet, ces salariés, conformément aux règles établies par le Code du travail, ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise considérée un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, de qualification équivalente, sur le même poste de travail. Il faut néanmoins distinguer le cas du remplacement d'un salarié des autres situations.

Dans le cas du remplacement d'un salarié, si celui-ci est lui-même bénéficiaire d'un complément différentiel de salaire, le salarié embauché à titre temporaire peut y prétendre s'il est employé durant au moins un mois complet dans l'entreprise, la garantie ayant un caractère mensuel.

Dans les autres situations, c'est-à-dire en cas de surcroît temporaire d'activité ou d'emplois saisonniers, les salariés sont considérés comme des nouveaux embauchés. Ainsi, dès lors qu'il existe dans l'entreprise un emploi équivalent pour lequel le salarié perçoit une GRM, le salarié temporaire doit en bénéficier. Il faut noter que la nature du contrat de travail - à durée déterminée

ou indéterminée - ne peut être considérée comme un élément de comparaison pour établir l'équivalence de l'emploi en cause, compte tenu du principe d'égalité de rémunération des salariés sous Contrat à durée déterminée (CDD) et sous Contrat à durée indéterminée (CDI).

D'autre part, concernant les salariés dont la rémunération est fixée par rapport au SMIC et qui ont vu leur durée de travail réduite, le calcul de leur rémunération doit intégrer le complément différentiel. Il en est ainsi des salariés sous contrat de qualification ou d'orientation, des travailleurs handicapés, ou encore, en application de dispositifs légaux spécifiques, des jeunes sous contrat d'apprentissage.

Certaines catégories de salariés restent donc exclues du dispositif des GRM. Figurent tout d'abord les salariés des entreprises nouvellement créées quand elles ne bénéficient pas du système d'exonération de charges sociales prévu par la loi Aubry I. Il s'agit ensuite des salariés nouvellement embauchés pour lesquels l'existence d'un emploi équivalent n'a pas été établie lorsque ceci constitue une condition nécessaire d'ouverture du droit au dispositif. Il peut en être ainsi des nouveaux embauchés à temps partiel ou à temps plein et des salariés à temps partiel qui n'ont pas vu leur durée du travail réduite contrairement aux salariés à temps complet de l'entreprise et, d'une manière plus générale, tous les salariés hors du champ d'application de la loi. A titre d'exemple, on citera les travailleurs à domicile payés à la pièce ainsi que les salariés ne bénéficiant pas de la durée légale (concierges, employés de maison, assistantes maternelles).

Le tableau qui suit présente les niveaux actualisés des différentes GRM, postérieurement au 1^{er} juillet 2002.

Tableau 2 : Garantie de rémunération mensuelle des salariés rémunérés au SMIC

Valeurs en vigueur au 1^{er} juillet 2002 (pour un passage de 39 à 35 heures)

	Au 01/01/2000	Au 01/07/2000 + 1,45 %	Au 01/07/2001 + 2,85 %	Au 01/07/2002 + 1,80 %
Garantie pour les entreprises en RTT entre le 15/06/1998 et le 30/06/1999 SMIC à 40,22 F au 01/07/1998	6 797,18 F	6 895,74 F	1 081,21 € (7 092,27 F)	1 100,67 € (7 219,92 F)
Garantie pour les entreprises en RTT entre le 01/07/1999 et le 30/06/2000 SMIC à 40,72 F	6 881,68 F	6 981,46 F	1 094,65 € (7 180,43 F)	1 114,35 € (7 309,66 F)
Garantie pour les entreprises en RTT entre le 01/07/2000 et le 30/06/2001 SMIC à 42,02 F		7 101,38 F	1 113,45 € (7 303,77 F)	1 133,49 € (7 435,21 F)
Garantie pour les entreprises en RTT entre le 01/07/2001 et le 30/06/2002 SMIC à 43,72 F et 6,67 €			1 127,23 € (7 388,68 F)	1 147,52 € (7 527,24 F)
Garantie pour les entreprises en RTT à partir du 01/07/2002 SMIC à 6,83 €				1 154,27 € (7 571,51 F)

SMIC	Au 01/07/2001	Au 01/07/2002
SMIC horaire	6,67 € (43,72 F)	6,83 € (44,80 F)
SMIC 169 h	1 127,23 € (7 388,68 F)	1 154,27 € (7 571,51 F)
SMIC 151,67 h (35 h x 52/12)	1 011,64 € (6 631,01 F)	1 035,88 € (6 794,93 F)

Source : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

II - UNE MECANIQUE ILLISIBLE DENONCEE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Dans sa saisine, le Premier ministre invite notre Assemblée à « *diagnostiquer les conséquences économiques et sociales résultant de la multiplicité du SMIC et à dresser un inventaire des solutions tendant à rationaliser le référent salarial minimum* ». L'application des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 engendre, en effet, des inégalités entre salariés rémunérés au niveau du SMIC, contraires au principe fondamental « à travail égal, salaire égal ». Elle n'est pas neutre non plus d'un point de vue purement économique. C'est la raison pour laquelle la mécanique mise en place il y a deux ans et demi fait l'objet de contestations.

Pour mener à bien ses investigations, le Conseil économique et social s'est appuyé sur les travaux déjà réalisés sur cette question dans le cadre notamment du Conseil d'analyse économique (Jean Pisani-Ferry, « *Plein emploi* », La documentation française, 2000) ou du Commissariat général du plan (Henri Rouilleault, « *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation* », La documentation française, 2001), ainsi que sur les données et les commentaires qui lui ont été communiqués par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les auditions auxquelles il a procédé ont également notablement enrichi sa réflexion. Il regrette de n'avoir pas pu bénéficier de tous les éclairages techniques qu'auraient pu lui procurer les travaux menés, sur cette question, par les services des administrations concernées.

A - DES REPERES QUANTITATIFS

En juillet 2001, 13,9 % des salariés couverts par les enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main d'oeuvre (ACEMO) (*cf.* encadré 1) ont bénéficié de la hausse du SMIC ou de la GRM. Il s'agit surtout de jeunes et de femmes exerçant dans les petites entreprises. Le SMIC proprement dit concerne un peu moins de 9,8 % des salariés, les autres (4,1 %) étant couverts par la garantie.

Encadré 2 : Les données issues de l'enquête ACEMO

Le système d'enquêtes ACEMO (Activité et conditions d'emplois de la main-d'œuvre) estime chaque année au 1^{er} juillet la proportion de salariés payés au SMIC dans les entreprises des secteurs non-agricoles. Jusqu'ici cantonné au secteur marchand, le champ de l'enquête est progressivement élargi au secteur privé non-marchand. Il ne comprend en revanche pas le personnel domestique et les agents des administrations et collectivités locales. Sont considérés dans l'enquête comme salariés au SMIC au 1^{er} juillet 2001 ceux dont la rémunération horaire brute était inférieure à 43,72 F au 30 juin de la même année. Le même principe prévaut aux niveaux correspondants pour la garantie mensuelle. Tous les salariés sont concernés, qu'ils soient à temps complet ou partiel, sous contrat à durée indéterminée ou non. Les personnes travaillant sous contrat aidé (CES, contrat de qualification ou d'adaptation) sont incluses dans le champ de l'enquête tandis que celles ne possédant pas de contrat de travail au sens strict du terme (apprentis, stagiaires sans contrat de travail) en sont exclues.

En 2001, l'interrogation des entreprises de dix salariés et plus a été intégrée à une enquête spécifique sur la mise en place de la RTT. Cette formule a permis de distinguer les salariés concernés par le relèvement du SMIC et ceux relevant de la garantie mensuelle. Les petites unités ont en revanche été enquêtées comme à l'accoutumée, la RTT et donc la garantie mensuelle ne les ayant touchées que de manière marginale. L'enquête est effectuée au moment de l'année où le nombre de salariés au SMIC est à son point culminant, juste après la hausse annuelle. Ainsi, les salariés des branches dont les minima se situent immédiatement au-dessus du SMIC en juin sont rattrapés par la réévaluation du 1^{er} juillet. Ils resteront ainsi au SMIC jusqu'à ce que les augmentations de salaire correspondant à l'effet de diffusion de cette réévaluation vers les salaires immédiatement supérieurs leur soient appliquées. La formulation même de la question tend à exclure de ce calcul la plus grande partie des travailleurs saisonniers d'été, qui sont rarement embauchés avant le 1^{er} juillet.

1. Près d'un salarié sur sept a bénéficié de la hausse du SMIC ou de la garantie au 1^{er} juillet 2001

Au 1^{er} juillet 2001, 13,9 % des salariés des entreprises non agricoles (soit 2,08 millions de personnes) ont bénéficié de la revalorisation du SMIC ou de la garantie mensuelle. 4,1 % (de l'ordre de 600 000 personnes) relèvent des GRM.

Tableau 4 : Salariés bénéficiaires d'une garantie légale d'évolution de leur rémunération au 1^{er} juillet 2001

	% du total des salariés	Effectifs
Garantie de rémunération mensuelle	4,1%	615 000
<i>dont GRM 1 (RTT avant 30/06/98)</i>	0 %	-
<i>dont GRM 2 (avant 30/06/99)</i>	0,3 %	45 000
<i>dont GRM 3 (avant 30/06/00)</i>	2,7 %	405 000
<i>dont GRM 4 (avant 30/06/01)</i>	1,1 %	165 000
SMIC horaire	9,8 %	1 465 000
Total	13,9 %	2 080 000

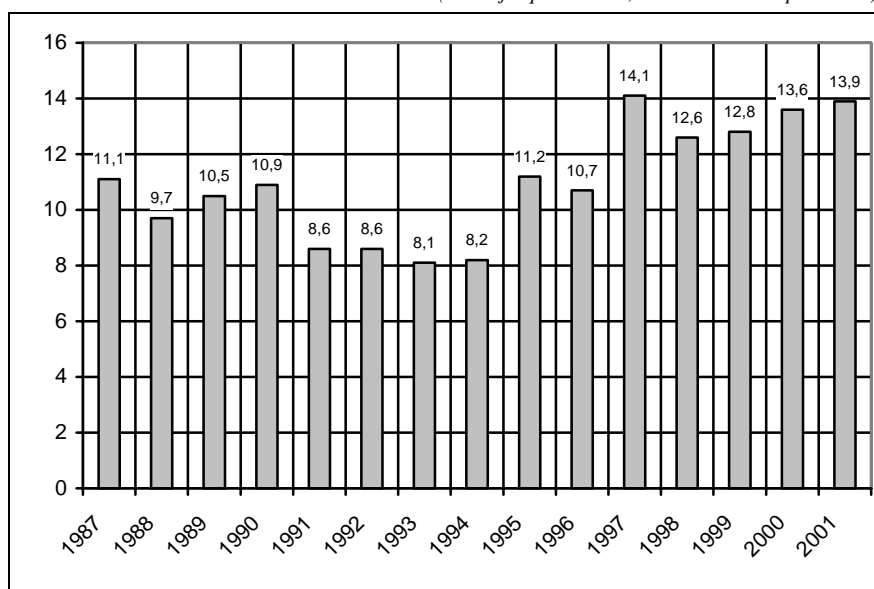
* Données arrondies.

Source : DARES, enquêtes ACEMO.

La proportion de salariés bénéficiaires d'une garantie légale de rémunération est en hausse par rapport à celle de juillet 2000 (13,6 %), mais reste inférieure à celle constatée en juillet 1997 (14,1 %), année marquée par un fort relèvement du SMIC (+ 4 %). La progression ainsi enregistrée s'inscrit dans un contexte de poursuite de la mise en œuvre de la réduction de la durée du travail, et donc de montée en puissance du dispositif de la garantie mensuelle.

Graphique 1 : Proportion de salariés bénéficiaires d'une garantie légale de rémunération au 1er juillet depuis 1987

(SMIC jusqu'en 1998 ; SMIC + GRM depuis 1998)



Source : DARES – enquête ACEMO.

Encadré 3 : Commentaires de la DARES

L'importance de cette proportion est essentiellement déterminée par trois facteurs structurels ou conjoncturels qui influent sur la détermination des bas salaires.

L'importance du relèvement opéré : plus celui-ci est important et plus nombreux sont les salariés qui se retrouvent au SMIC à la date considérée, par simple effet mécanique. Ainsi, pour une hausse de 4,05 % du SMIC au 1^{er} juillet 2001, l'enquête mesure en fait la proportion des salariés qui percevaient jusqu'à 1,0405 fois le SMIC au 30 juin 2001. De même, elle mesure le nombre de salariés soumis au régime de la garantie mensuelle qui percevaient jusqu'à 1,0285 fois le montant de la garantie mensuelle en vigueur dans leur entreprise. La hausse du SMIC étant plus importante que celle de la garantie mensuelle, l'effet mécanique concerne proportionnellement davantage de « nouveaux smicards » que de nouveaux bénéficiaires de la garantie mensuelle.

La vigueur de la négociation salariale : au cours des mois qui suivent le relèvement, celui-ci se « diffuse », par le biais de la négociation salariale de branche ou d'entreprise, dans la grille des salaires, qui connaissent une augmentation d'autant plus importante qu'ils sont proches du SMIC. La proportion de salariés au SMIC baisse donc jusqu'à ce qu'intervienne un nouveau relèvement. Une activité soutenue de la négociation collective dans une branche aboutit généralement à la fixation d'un minimum conventionnel sensiblement supérieur au SMIC. La proportion de salariés au SMIC dans cette branche s'en trouve ainsi sensiblement réduite. En revanche, une baisse de la pratique conventionnelle a pour effet de laisser l'obsolescence gagner les grilles de salaires, dont plusieurs niveaux se retrouvent alors au-dessous du salaire minimum interprofessionnel, le pourcentage de salariés au SMIC croissant de plus en plus à chaque hausse de celui-ci.

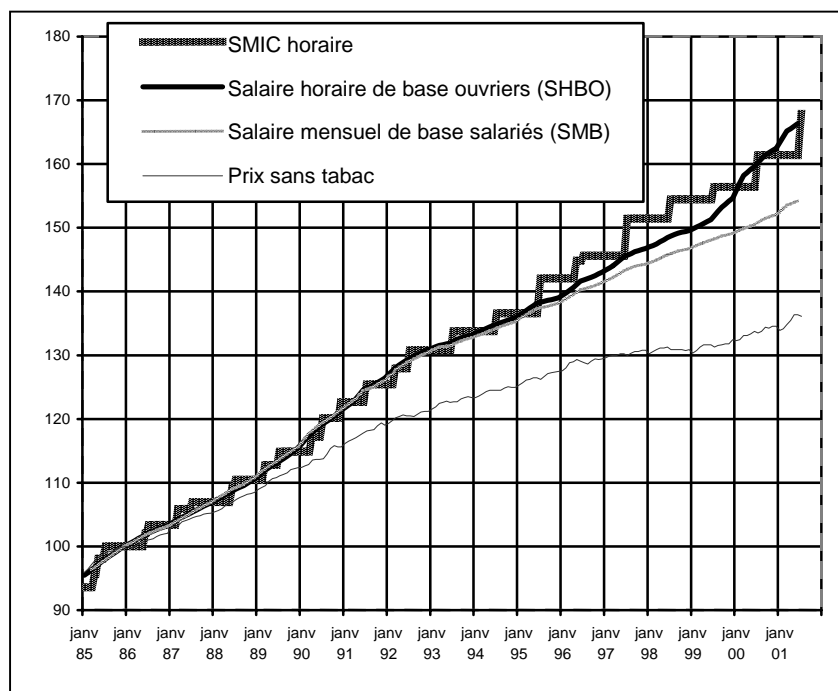
La structure des emplois et la dispersion des salaires correspondante : l'évolution technologique et l'importance accrue du tertiaire qualifié conduisent sur le long terme à une augmentation du niveau général de qualification, donc à une baisse structurelle du nombre de salariés susceptibles d'être concernés par le SMIC. Toutefois, au cours des années quatre-vingt dix, ce phénomène a ralenti et la catégorie des salariés faiblement qualifiés connaît un nouvel essor lié aux politiques de soutien à l'emploi (développement des contrats aidés et baisse des cotisations sociales sur les bas salaires).

Le lien de causalité entre relèvement salarial et négociations salariales développé par la DARES, donne lieu à des interprétations divergentes au sein du Conseil économique et social.

Si l'on extrapole cette estimation à l'ensemble de la population salariée, en faisant l'hypothèse que les résultats de l'enquête s'appliquent à tout le secteur non agricole, y compris les activités associatives encore mal couvertes par le champ ACEMO, et en évaluant la proportion de salariés bénéficiaires dans les autres secteurs d'après les distributions des salaires de l'enquête Emploi de l'INSEE, le nombre de salariés bénéficiaires s'élèverait, selon la DARES, à près de 2,7 millions de personnes au 1^{er} juillet 2001 soit (chiffres arrondis compte non tenu des 360 000 apprentis qui ne sont pas régis par un contrat de travail) :

- Secteur non agricole (champ ACEMO) : $14\,950\,000 \times 13,9 \% = 2\,080\,000$
- Salariés agricoles : $290\,000 \times 25 \% = 70\,000$
- Secteur domestique : $350\,000 \times 70 \% = 250\,000$
- Etat et collectivités locales : $4\,990\,000 \times 3 \% = 150\,000$
- CES (hors champ ACEMO) : $160\,000 \times 80 \% = 130\,000$

Graphique 2 : Evolution comparée du SMIC, des salaires et des prix



Source : DARES, enquête ACEMO.

2. Près de 5 % de salariés rémunérés sur la base du SMIC dans les grandes entreprises et 30 % dans les petites

La taille de l'entreprise joue un rôle déterminant dans l'explication de la proportion de salariés au SMIC ou bénéficiaires de la garantie mensuelle : elle baisse continûment, quel que soit le secteur, de 30,1 % dans les entreprises de moins de dix salariés (dont 2,3 % pour la GRM) à 4,7 % dans les entreprises de plus de 500 salariés (dont 2,9 % pour la GRM). Cet effet de taille traduit des politiques salariales différentes liées notamment aux contrats aidés et aux exonérations partielles de charges pour les bas salaires, particulièrement importants dans les petites entreprises, ce qui reflète aussi leur moins bonne couverture conventionnelle.

Tableau 3 : Proportion de salariés bénéficiaires des relèvements du SMIC et de la GRM au 1^{er} juillet 2001 par secteur d'activité et taille de l'entreprise

(en pourcentage)

	1 à 9	10 à 49	50 à 249	250 à 500	500 et plus	Toutes tailles	En milliers (1)
Ensemble	30,1	15,6	12,1	6,3	4,7	13,9	19 677,9
Ind. agricoles et alimentaires	49,2	24,4	23,0	11,5	3,8	23,1	582,6
Ind. des biens de consommation	24,0	22,7	19,2	7,3	0,8	13,8	707,5
Ind. automobile	ns	ns	12,0	1,6	0,1	1,7	298,3
Ind. des biens d'équipement	17,9	6,2	4,0	3,0	0,2	4,1	847,3
Ind. des biens intermédiaires	22,0	15,7	11,2	5,0	0,8	8,7	1 485,7
Energie	ns	0,6	0,0	2,0	0,0	0,2	241,1
Construction	22,5	6,3	4,4	4,8	1,4	11,5	1 266,7
Commerce	28,8	17,5	16,0	10,1	12,2	18,9	2 951,0
Transports	21,8	11,4	3,3	3,3	0,8	5,5	1 048,9
Activités financières	14,5	1,7	1,8	1,1	1,2	2,3	700,1
Activités immobilières	23,5	5,1	11,9	4,3	13,9	14,6	271,5
Services aux entreprises	17,6	12,2	12,0	7,4	5,4	9,9	3 164,3
Services aux particuliers	48,8	30,2	19,8	9,8	25,9	35,9	1 853,7
Education, santé, action sociale	33,7	11,0	9,6	2,5	2,5	14,8	3 906,3
Activités associatives	33,0	25,0	17,6	15,8	ns	22,9	352,9

(1) – Effectifs totaux au 31/12/2001, sauf pour « Education, santé, action sociale » et pour « Activités associatives » (31/12/2000).

Source : DARES, Enquête ACEMO.

3. Une prédominance des secteurs à fort recours au temps partiel et aux CDD

L'activité dans laquelle l'emploi de bénéficiaires du SMIC ou de la garantie est le plus important est l'hôtellerie restauration avec 43,3 % contre 40,7 % en 2000. Le profil type de l'entreprise concernée apparaît globalement comme celui d'une petite entreprise dans une activité où les salariés sont souvent des jeunes (moins de 25 ans) et des femmes, des travailleurs à temps partiel (42 % des salariés couverts par l'évolution du SMIC horaire et un quart de ceux concernés par la GRM), à durée déterminée et faisant partie d'une branche dans laquelle la négociation salariale collective est peu soutenue.

Tableau 4 : Proportion de salariés bénéficiaires des relèvements du SMIC
et de la GRM au 1^{er} juillet 2001 par secteur d'activité, sexe et tranche d'âge

	Salariés	Jeunes salariés	Hommes	Jeunes hommes	Femmes	Jeunes femmes
Ensemble	13,9	31,7	9,9	27,4	19,9	36,9
Industries agricoles et alimentaires	23,1	44,3	15,0	34,5	35,7	56,7
Industries des biens de consommation	13,8	25,3	7,9	23,7	19,9	27,2
Dont						
<i>Habillement, cuir</i>	34,0	42,4	11,0	29,2	42,6	48,4
<i>Edition, imprimerie, reproduction</i>	9,2	30,0	7,1	28,6	12,4	31,9
<i>Industries des équipements du foyer</i>	13,6	24,6	11,0	25,0	17,4	23,9
Industrie automobile	1,7	7,8	1,1	5,5	5,3	19,5
Industries des biens d'équipement	4,1	16,2	3,4	15,5	7,0	19,2
<i>Construction navale, aéronautique et ferroviaire</i>	1,8	6,8	1,7	6,4	2,1	9,8
<i>Industries des équipements mécaniques</i>	4,7	18,5	4,3	18,8	7,4	17,3
<i>Industries des équipements électriques et électroniques</i>	4,2	14,6	2,6	11,0	7,8	21,8
Industries des biens intermédiaires	8,7	19,8	6,4	17,6	16,0	27,6
<i>Industries des produits minéraux</i>	8,3	16,1	6,5	15,3	16,1	19,5
<i>Industrie textile</i>	20,6	38,7	14,0	33,2	27,8	46,5
<i>Industries du bois et du papier</i>	13,7	31,3	13,0	31,7	16,6	29,5
<i>Chimie, caoutchouc, plastiques</i>	6,2	14,7	4,1	11,4	12,9	23,0
<i>Métallurgie et transformation des métaux</i>	7,3	19,9	5,8	17,9	15,1	29,1
<i>Industrie des composantes électriques et électroniques</i>	5,0	12,9	2,5	9,4	10,0	19,7
Energie	0,2	3,2	0,2	2,9	0,4	3,7
Dont						
<i>Eau, gaz, électricité</i>	0,2	4,4	0,2	4,4	0,4	4,3
Construction	11,5	28,9	11,0	29,4	14,9	22,8
Commerce	18,9	40,0	14,0	36,7	24,4	43,0
<i>Commerce et réparation automobile</i>	15,2	34,3	13,0	32,7	23,7	41,5
<i>Commerce de gros, intermédiaires</i>	9,2	23,1	7,3	21,5	12,5	25,9
<i>Commerces de détail, réparations</i>	26,6	47,6	23,0	49,2	28,7	46,7
Transports	5,5	14,8	5,0	14,3	7,5	16,8
Activités financières	2,3	7,9	1,1	5,9	3,1	8,8
Activités immobilières	14,6	37,0	11,0	31,5	17,2	40,3
Services aux entreprises	9,9	21,2	7,4	18,0	12,6	24,4
<i>Postes et télécommunications</i>	7,7	28,4	7,4	29,2	7,9	27,5
<i>Conseils et assistance</i>	5,4	15,3	3,2	10,2	8,3	20,1
<i>Services opérationnels</i>	17,5	24,7	14,0	21,5	20,8	28,4
<i>Recherche et développement</i>	1,3	5,5	0,5	0,7	2,8	9,3
Services aux particuliers	35,9	52,2	29,0	46,9	41,8	56,2
<i>Hôtels et restaurants</i>	43,3	57,8	35,0	51,3	51,5	63,1
<i>Activités récréatives, culturelles et sportives</i>	18,6	31,0	19,0	33,7	18,7	27,9
<i>Services personnels et domestiques</i>	36,9	55,8	24,0	51,7	40,8	56,5
Education, santé, action sociale	14,8	55,8	24,0	51,7	16,4	22,3
<i>Education</i>	8,2	22,2	6,6	18,2	9,4	24,2
<i>Santé, action sociale</i>	16,7	22,4	12,0	24,6	17,9	22,0
Activités associatives	22,9	31,2	20,0	30,3	24,1	31,6

Source : DARES, enquête ACEMO.

4. Près d'un jeune sur trois

En 2001, 31,7 % des jeunes étaient bénéficiaires du relèvement contre 35,7 % en 2000. Sur une longue période, la proportion de jeunes bénéficiaires s'est réduite. Après avoir atteint 43 % en 1987, elle a fortement baissé avec les coups de pouce des quinze dernières années. Ceux-ci concernent en effet les niveaux immédiatement supérieurs au SMIC, occupés en majorité par des salariés ayant quelques années d'ancienneté. Or, les caractéristiques des jeunes salariés au SMIC diffèrent traditionnellement de celles de leurs aînés : le SMIC correspond souvent au salaire d'embauche d'un jeune avant une évolution de carrière alors que les salariés plus âgés sont plus fréquemment des « smicards structurels » durablement bloqués au bas de l'échelle des salaires.

5. Un homme sur dix et deux femmes sur dix

Les femmes sont deux fois plus souvent au niveau du SMIC ou de la GRM (19,9 %) que les hommes (9,9 %). En effet, les femmes sont particulièrement présentes dans les emplois à temps partiel et dans des activités à bas salaires comme le textile et l'habillement ou les entreprises du secteur de la propreté. Toutefois, pour les jeunes salariés, l'écart est moins important entre les sexes : 27,4 % des jeunes hommes sont au SMIC ou à la garantie mensuelle contre 36,9 % pour les jeunes femmes.

6. Un salarié bénéficiaire sur deux est à la garantie mensuelle dans les entreprises de dix salariés et plus

Le relèvement des salaires minima du premier juillet 2001 a touché 9,5 % des salariés des entreprises de dix salariés et plus. Ces salariés se répartissent en 4,9 % de salariés au SMIC et 4,6 % de salariés à la garantie mensuelle.

Tableau 5 : Pourcentage de bénéficiaires par taille d'entreprise

	SMIC + GRM	SMIC horaire	GRM
1-9	30,1 %	27,8 %	2,3 %
10-19	16,9 %	14,6 %	2,4 %
20-49	14,1 %	8,4 %	5,8 %
50-99	13,5 %	5,2 %	8,4 %
100-249	10,8 %	3,1 %	7,8 %
250-499	6,3 %	2,0 %	4,3 %
500 et +	4,8 %	1,8 %	2,9 %
Total	13,9 %	9,8 %	4,1 %

Source : DARES.

Tableau 6 : Répartition des salariés bénéficiaires
entre salariés au SMIC et salariés à la GRM
dans les entreprises de dix salariés et plus au 1^{er} juillet 2001

(en pourcentage)

Activités (entreprises de dix salariés et plus uniquement)	Proportion de bénéficiaires des relèvements des salaires minima		
		<i>Dont SMIC</i>	<i>Dont GRM</i>
Ensemble	9,5	4,9	4,6
Industries agricoles et alimentaires	15,3	7,4	7,9
Industries des biens de consommation	12,3	4,1	8,2
Industrie automobile	1,6	0,7	0,9
Industries des biens d'équipement	2,7	1,6	1,1
Industries des biens intermédiaires	7,7	3,1	4,6
Energie	0,1	0,0	0,1
Construction	5,2	3,4	1,8
Commerce	14,7	6,6	8,1
Transports	3,9	2,8	1,1
Activités financières	1,3	0,5	0,8
Activités immobilières	8,6	4,7	3,9
Services aux entreprises	8,3	3,3	5,0
Services aux particuliers	25,8	18,3	7,5
Education, santé, action sociale	7,1	4,7	2,4
Activités associatives	17,7	14,7	3,0

Source : DARES, enquête ACEMO.

B - LES INCIDENCES ECONOMIQUES DU DISPOSITIF RESULTANT DE L'ARTICLE 32 DE LA LOI DU 19 JANVIER 2000

L'instauration de la GRM pour les salariés rémunérés sur la base du SMIC soulève trois interrogations principales pour les entreprises : quelle conséquence immédiate cette garantie de non-baisse du salaire individuel a-t-elle sur le coût du travail ? Quel effet le passage aux 35 heures a-t-il sur la revalorisation annuelle du SMIC ? Quel impact aurait la « mise à niveau » du montant du SMIC horaire devant intervenir d'ici au 1^{er} juillet 2005 ?

- Pour certaines entreprises, il apparaît qu'une augmentation de 11,4 % du coût du salaire horaire au niveau du SMIC est, tout d'abord, arithmétiquement induite par le versement du complément différentiel de salaire lors du passage de 39 à 35 heures de travail hebdomadaire. Cette augmentation est partiellement compensée par les allègements de cotisations sociales prévus dans cette même loi (qui ont été évalués à 6 % du coût salarial au niveau du SMIC). D'après les travaux de la DARES établis à partir de l'observation d'un échantillon d'entreprises ayant appliqué la RTT dans le cadre des lois Robien et Aubry I, les gains de productivité sont évalués au tiers de la RTT et, s'ajoutant aux exonérations de charge, peuvent compenser le surcoût dû à la RTT. En outre – autre élément

modérateur des coûts bénéficiant aux entreprises passées aux 35 heures – on a vu que l'évolution de la GRM s'effectue à un rythme moins élevé que celle du SMIC horaire (auquel restent assujetties les entreprises restées aux 39 heures) au cours des années suivant la réduction du temps de travail. En revanche, le rapport sur le Plein Emploi présenté par M. Pisani-Ferry au Conseil d'analyse économique en décembre 2000 indique qu'« *en l'absence de décisions nouvelles, la dynamique engagée et les dispositions fixées par la loi laissent attendre, à l'horizon 2005 une hausse du SMIC supérieure à ce qui pourrait être gagé sur les gains de productivité et les allègements de cotisations sociales.* ». Par ailleurs, à l'instar de nombreux autres pays européens, le rapport sur les comptes de la Nation 2000 fait apparaître un ralentissement de la productivité apparente du travail en 1999 et en 2000, et prévoirait une baisse en 2001. Ces appréciations montrent qu'il est difficile d'avoir une vue globale sur ce sujet et que les situations sont très contrastées, notamment selon la taille des entreprises, la date de passage aux 35 heures et les secteurs d'activité. En tout état de cause, il ne saurait, *a priori*, être généralisé à toutes les entreprises qui ne sont pas encore passées aux 35 heures et notamment aux activités de service aux particuliers.

- Le coût du travail est également affecté par l'impact des compensations salariales résultant des accords RTT dans les entreprises sur la revalorisation du SMIC intervenant au 1^{er} juillet de chaque année : l'existence de cette compensation contribue, en effet, à faire mécaniquement augmenter le salaire horaire moyen par rapport à ce qu'il aurait été en l'absence de ce dispositif. Or, il a été rappelé plus haut que ce salaire horaire moyen ouvriers (SHBO) est, avec la hausse des prix, à la base de la revalorisation minimale légale du SMIC horaire (c'est-à-dire avant tout coup de pouce éventuel). La compensation salariale fait donc évoluer un peu plus rapidement le coût salarial au niveau du SMIC pour l'ensemble des entreprises demeurées aux 39 heures hebdomadaires. Ce coût supplémentaire sera donc d'autant plus sensible que les entreprises tarderont à réduire le temps de travail. Ainsi Gilbert Cette indique-t-il (dans son annexe au rapport du Conseil d'analyse économique sur le « *Plein emploi* ») que, « *à terme, il aura (aussi) pour effet de renchérir considérablement le coût d'un salarié à temps plein au SMIC pour les dernières entreprises à passer aux 35 heures (c'est-à-dire surtout pour les entreprises de 20 salariés et moins). Dans le cas extrême des entreprises passant aux 35 heures en 2004, en supposant qu'elles soient en faible nombre, le surcoût sera de 11,4 %/2 soit 5,7 % (par rapport à une situation sans les 35 heures). Ce phénomène, évidemment défavorable à l'emploi des salariés les moins qualifiés, apparaît d'autant plus regrettable qu'il intègre une part d'effet de requalification du temps de travail sans RTT effective* ».
- La loi précise que le dispositif de la GRM sera rendu « *sans objet au plus tard le 1^{er} juillet 2005* » et que « *seront arrêtées les mesures*

nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet ». Cela signifie concrètement qu'à cette date le nouveau SMIC horaire devra être égal au montant de la GRM qui aurait été mise en place (si le système avait été pérennisé) divisé par la nouvelle durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Le SMIC horaire serait donc ainsi augmenté de 11,4 % (compte tenu de ce qu'en l'absence de cette date-butoir, la GRM et le SMIC horaire auraient tout de même progressé, le coup de pouce effectif supplémentaire est un peu inférieur à ce pourcentage). Cette augmentation ne correspond évidemment pas à une progression de même ampleur de la masse salariale sauf pour les seules entreprises demeurées aux 39 heures à cette date et non couvertes par un accord de branche. Certes, dans le cas extrême de ces entreprises, la combinaison de l'impact de la GRM sur le calcul du SMIC horaire, d'une part, et du coup de pouce important de juillet 2005 au plus tard, d'autre part, se traduirait par une augmentation de l'ordre de 15 % du coût des salaires rémunérés sur la base du SMIC. Toutefois, en déduisant les allègements de cotisations sociales et les gains de productivité associés au passage aux 35 heures (environ 10 %), la hausse réelle ne serait plus que de 5 % (hors coup de pouce éventuel). Pour toutes les entreprises ayant mis en œuvre la réduction du temps de travail avant cette date tardive, la hausse sera naturellement bien inférieure : seul l'écart entre la GRM (ou les niveaux supérieurs de garantie négociés entre les partenaires sociaux) et le résultat de l'opération « nouveau SMIC horaire x 151,67 heures mensuelles » viendrait alors alourdir la masse salariale.

L'impact du dispositif résultant de la loi du 19 janvier 2000 sur le coût salarial et ses répercussions sur le coût global de production des entreprises, sans être négligeable, doit être apprécié différemment selon la taille et le secteur d'activité des entreprises. Plus l'entreprise aura procédé rapidement à la réduction du temps de travail de ses salariés, plus le coût du passage aux 35 heures des salariés au niveau du SMIC aura été faible pour elle. Les entreprises à faible effectif sont toutefois plus touchées que leurs homologues de grande taille, dans la mesure où elles passent plus tardivement aux 35 heures (les derniers cas à régler se révélant souvent les plus délicats), où elles emploient une proportion supérieure de salariés rémunérés sur la base du SMIC (30 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et seulement 5 % pour les entreprises supérieures à 500 salariés) et où les gains de productivité potentiels y sont les moins assurés. L'incidence varie également fortement selon les secteurs d'activités : les services aux particuliers, les activités associatives, les activités agricoles et industries agroalimentaires, ou encore le commerce, sont ainsi parmi les plus exposés.

Par ailleurs, la hausse du coût du travail au voisinage du SMIC a assurément des conséquences sur l'offre et la demande d'emploi non qualifié. Les approches disponibles présentent toutefois une très grande diversité.

Certaines études ont ainsi mis en avant un lien entre un niveau trop élevé du SMIC et un faible niveau d'emploi en raison d'effets de substitution entre les

facteurs de production « travail » et « capital » ou de concurrence entre les différentes catégories de main d'œuvre (au détriment des plus jeunes et des moins qualifiés notamment). Plusieurs modèles macro-économiques (INSEE, Direction de la Prévision du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, OFCE), cités dans le rapport du Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (CSERC) de 1999, ont également permis d'avancer qu'un impact globalement défavorable sur l'emploi serait inévitable en raison de la recrudescence de l'inflation qu'ils attendent de la hausse des salaires (la baisse de la compétitivité-prix entraînant une baisse de l'ordre de 3 000 à 7 000 emplois à l'horizon de 5 ans pour un relèvement de 1 % du salaire minimum). Dans ce même rapport, les calculs du Cepremap conduisaient toutefois à l'hypothèse plus défavorable d'une perte de près de 20 000 emplois non qualifiés. L'article de Guy Laroque et Bernard Salanié (publié en 2000 dans « *Economie & Statistiques* » n° 331) concluait que le SMIC ne peut avoir « *que des effets négatifs sur l'emploi en empêchant des personnes peu productives mais qui souhaitent travailler de prendre un emploi peu rémunéré* ». Ils ont calculé, quant à eux, que le nombre d'emplois qui seraient détruits par une augmentation de 10 % du SMIC atteindrait 290 000. Plus récemment, la Direction de la prévision a transmis à notre Assemblée ses dernières hypothèses : selon elle, un coup de pouce de 11,2 % sur le SMIC horaire au 1^{er} juillet 2005 se traduirait par un impact sur les rémunérations minimales moyennes de l'ordre de 4,6 % qui pourrait entraîner, sur la base de ce que « *la littérature économique suggère* », un effet négatif sur l'emploi compris entre 84 000 et 184 000.

A l'inverse cependant, le CSERC souligne également que « *le niveau du SMIC net est l'un des éléments qui conditionne l'attrait, pour les individus non qualifiés, de l'activité salariée* ».

Enfin, il est à souligner – sans que cela ait été cependant, à notre connaissance, précisément mesuré par quiconque – que le maintien du pouvoir d'achat des salariés rémunérés sur la base du SMIC à un niveau supérieur à ce qu'il aurait été en l'absence de la GRM se traduit, en retour, par une augmentation de la demande de consommation adressée aux entreprises d'autant plus élevée que la propension à consommer de ces ménages est sensiblement plus importante que la moyenne.

Les répercussions sur les finances publiques doivent aussi être prises en compte : alourdissement du montant des allègements des cotisations sociales ou conséquences indirectes sur le niveau des bas salaires dans les Fonctions publiques... A cet égard, un bilan détaillé des dispositifs d'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires ou liés à la RTT devrait impérativement être fourni dans les meilleurs délais par les pouvoirs publics.

C - LES CONSEQUENCES SOCIALES

La coexistence de différents niveaux de SMIC selon que l'entreprise est passée ou non à 35 heures et en fonction de la date du passage pose plusieurs problèmes qui touchent à la fois les salariés et les entreprises.

En tout premier lieu, la principale conséquence qui résulte de l'instauration du mécanisme des GRM s'attache à l'évolution du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au SMIC et concernés par le passage aux 35 heures. La GRM évoluant moins vite que le SMIC horaire, ces salariés conservent une certaine progression du pouvoir d'achat, moindre cependant que s'ils étaient restés rémunérés sur la base du « SMIC – 169 heures ». De ce fait, les salariés qui bénéficient de la GRM et qui sont les premiers à être passés aux 35 heures se trouvent en quelque sorte désavantagés en termes de pouvoir d'achat par rapport à ceux qui sont passés à 35 heures plus récemment. Ainsi au 1^{er} juillet 2001, le salaire mensuel au niveau du SMIC dans les entreprises appliquant la RTT à cette date, est-il supérieur de 45,19 € à celui obtenu par les salariés dans les entreprises passées aux 35 heures dès la première année. A rémunération initiale identique, ces derniers perçoivent donc un salaire mensuel inférieur de 4,2 % à celui des salariés passés aux 35 heures trois ans plus tard. A législation inchangée, cet écart devrait atteindre environ 6 % d'ici 2005.

Sur un autre plan, les conséquences sociales du dispositif touchent notamment à la gestion des ressources humaines et en particulier à celle des temps partiels et des salariés nouvellement embauchés, tout comme à la valorisation des heures supplémentaires. Elles peuvent avoir trait à la politique salariale des entreprises et des branches, et s'expriment potentiellement en termes de distorsions de concurrence entre entreprises. Elles portent enfin atteinte à la mise en oeuvre du principe « à travail égal, salaire égal » et à celui d'égalité de traitement entre les salariés. C'est pour donner à cette situation une issue que le Conseil d'Etat a conseillé au gouvernement de limiter dans le temps les effets de la multiplicité des valeurs de la GRM et de rendre sans objet le dispositif à une date déterminée à l'avance.

1. Difficultés de gestion des ressources humaines

Le dispositif est très compliqué à gérer dans la pratique par les entreprises, notamment dans les Petites et moyennes entreprises (PME) et Très petites entreprises (TPE) qui ne disposent pas d'un service spécialisé en ressources humaines. Cette difficulté de gestion peut aboutir à une mauvaise application du régime des GRM sans que cela soit nécessairement volontaire. Ce risque concerne principalement les salariés pour lesquels l'équivalence d'emploi doit être établie pour bénéficier de la garantie car les critères de comparaison ne sont pas clairement définis, l'appréciation devant être réalisée au cas par cas.

Les entreprises d'intérim rencontrent ce problème au quotidien puisque chaque travailleur intérimaire effectue la plupart du temps deux à trois missions dans le mois dans des entreprises différentes. Or, les rémunérations applicables au salarié au niveau du SMIC vont dépendre du régime existant dans chaque entreprise utilisatrice. Pour chacune des situations, il s'agit alors de vérifier si le système de la GRM s'applique, de prendre en compte le cas de recours à cette

forme d'emploi et, éventuellement, de voir si un poste équivalent peut être recensé.

La complexité du dispositif pose des problèmes de lisibilité non seulement à l'égard des entreprises, mais aussi des salariés qui peuvent se trouver dans une position d'incompréhension pouvant générer des conflits au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il affecte la détermination de la rémunération des apprentis, des travailleurs handicapés, des salariés sous contrat de qualification ou d'orientation dont la rémunération est fixée en fonction du montant du SMIC, selon des pourcentages différents, voire, s'agissant des apprentis, selon leur âge et l'ancienneté de leur contrat.

Enfin, on peut constater, même si ce phénomène reste difficilement mesurable, que les salariés, dans leurs démarches de recherche d'emploi, ont tendance à privilégier les entreprises dont l'horaire collectif a été abaissé à 35 heures. C'est en particulier le cas pour les salariés des entreprises de travail temporaire qui, entre deux missions, vont opter, à emploi de niveau équivalent, pour celle établie sur la base d'un horaire à 35 heures, même si cela ne s'avère pas forcément avantageux en termes de salaire. Ce propos doit toutefois être nuancé en fonction de la situation favorable ou non du marché de l'emploi, les heures supplémentaires pouvant par ailleurs être recherchées par les salariés pour compléter leurs revenus.

2. Négociations salariales plus complexes

En premier lieu, en ce qui concerne la négociation salariale, les partenaires sociaux doivent faire face à la complexification qui résulte de l'existence de plusieurs niveaux de rémunération possibles. Il peut être considéré que la complexité du dispositif légal entraîne certaines difficultés dans les négociations. Les branches sont en effet appelées à négocier sur deux barèmes différents, soit 39 heures soit 35 heures, soit encore sur les deux simultanément pour tenir compte de la diversité des situations des entreprises au regard du passage effectif ou non à 35 heures. En outre, dans la mesure où la plupart des accords conclus sur les 35 heures ont prévu le maintien de la rémunération par le biais généralement du versement d'une indemnité compensatrice, appelée à se résorber au cours des suivantes années, ainsi que par un gel ou une modération salariale, le bas des grilles des salaires minima conventionnels peut se retrouver rattrapé par le SMIC ou le premier niveau de GRM.

On notera à cette occasion que le bilan de la négociation salariale établi pour l'année 2001 fait état de près de trois-quarts des branches qui ne sont conformes ni au SMIC, ni à la GRM. Pour tenir compte de la diversité des situations des branches au regard de la durée du travail, la comparaison a été faite par rapport au SMIC, pour les barèmes établis sur la base de 39 heures, et à la GRM, pour ceux basés sur 35 heures. La situation constatée ne résulte cependant pas directement des seuls effets de la RTT, puisque, dès 1990, le gouvernement, en liaison avec les partenaires sociaux, avait engagé une réflexion afin de redynamiser les négociations sur ce point.

3. Inégalités de traitement entre les salariés

C'est le principe « à travail égal, salaire égal » qui est mis en cause ici. Il faut néanmoins noter que le gouvernement a rappelé, en réponse aux recours dirigés contre la loi du 19 janvier 2000 devant le Conseil constitutionnel, qu'il avait conscience de cette situation d'inégalité. Il a justifié celle-ci par le caractère transitoire de la mesure qui visait à terme à un rétablissement de la situation d'égalité et qui aura permis durant cette période de maintenir un certain pouvoir d'achat des salariés au SMIC, tout en incitant les entreprises à réduire le plus rapidement possible leur durée collective de travail à 35 heures.

Tout d'abord, on peut relever que les salariés sont traités d'une façon différente selon que leur durée de travail a ou non été réduite. Ainsi, ceux travaillant dans une entreprise dont la durée collective de travail n'a pas été réduite à 35 heures ne bénéficient pas de la GRM. Leur salaire perçu pour 35 heures travaillées est alors inférieur à celui des salariés rémunérés par une GRM. En revanche, dès la première revalorisation d'une garantie, le taux horaire du SMIC augmentant plus rapidement, 169 heures travaillées par un salarié percevant cette garantie sont moins bien rémunérées que pour un salarié dont la durée de travail est restée à 39 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, des inégalités de traitement existent entre les salariés dont la durée de travail a été réduite, en fonction de la date de leur passage à 35 heures. Les salariés ont intérêt à voir leur temps de travail réduit le plus tard possible car la GRM correspond au SMIC horaire pour 169 heures travaillées valable pour l'année en cours et celle-ci évolue moins vite que ce taux horaire. Ainsi, les salariés auxquels est appliquée la première GRM ont un salaire moins élevé que les salariés bénéficiant de la deuxième garantie, et ainsi de suite.

Enfin, certaines catégories de salariés se trouvent de fait exclues du dispositif de la GRM. Ceux-ci, alors qu'ils travaillent dans une entreprise dont la durée collective de travail a été fixée à 35 heures, sont rémunérés au taux horaire du SMIC pour 35 heures travaillées. Le gouvernement a rappelé que ces salariés se situent dans une situation différente par rapport au texte de la loi et que le principe « à travail égal, salaire égal » n'est valable que pour des salariés placés dans une même situation. Les salariés des entreprises nouvellement créées ne sont pas obligatoirement concernés car leur durée du travail n'a pas été réduite ; la garantie n'a donc pas de raison d'être pour eux car aucun niveau de rémunération antérieur ne peut servir de référence.

Quant aux salariés embauchés après la baisse de la durée du travail et ceux à temps partiel présents dans l'entreprise mais qui n'ont pas vu leur durée réduite, l'absence d'équivalence d'emploi constitue une différence de situation qui justifie la possibilité d'une rémunération différente. Il convient à ce sujet de noter que la dernière enquête ACEMO fait état que la GRM bénéficie seulement à la moitié des salariés à temps partiel, en majorité des femmes, dont la durée effective de travail n'a pas diminué du fait du passage à 35 heures.

On relèvera que, de façon générale, ce sont les secteurs professionnels qui conjuguent tout à la fois un recours important au temps partiel et au salariat féminin, qui concentrent par ailleurs un volume important d'emplois rémunérés au niveau du SMIC et, partant, potentiellement concernés par le bénéfice des

GRM. Ces secteurs se trouvent de ce fait confrontés à une accumulation des difficultés de gestion de leurs personnels.

On peut aussi relever qu'au sein même d'une entreprise dont la durée collective de travail a été réduite unilatéralement à 35 heures, les salariés bénéficiant d'une garantie de rémunération sont traités différemment des autres salariés.

Au-delà des situations particulières qui viennent d'être évoquées, inhérentes au dispositif légal sur la réduction du temps de travail, et qui, comme cela a été rappelé, ont un caractère transitoire appelé à disparaître au plus tard en juillet 2005, il n'en demeure pas moins que des difficultés ont émergé en pratique, bien que le législateur ait entendu posé un certain nombre de principes.

Ainsi, c'est tout particulièrement la notion d'emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à ceux occupés par des salariés bénéficiant de la garantie, qui pose problème dans son application et son respect ; en effet, il apparaît que dans un nombre non négligeable de cas, des salariés à temps partiel ou nouvellement embauchés ne bénéficient pas dans les faits de la GRM, alors même qu'ils sont bien sur des emplois équivalents.

*
* *

Au total et sous réserve des éléments d'incertitude liés au caractère insuffisamment fin de l'information statistique disponible, l'appréciation portée par notre Assemblée sur les conséquences économiques et sociales de la création des GRM apparaît plus nuancée que les jugements *a priori* le plus souvent engendrés par ce dispositif : toutes choses égales par ailleurs, son impact sur le coût du travail non qualifié doit être observé avec attention avant d'être relativisé. La thèse selon laquelle il devrait s'éteindre le plus rapidement possible fait l'objet d'un large consensus au sein des partenaires sociaux dont les propositions pour la sortie du dispositif sont présentées ci-après.

III - PISTES DE REFLEXION

La loi Aubry II a entendu que la réduction de la durée légale de travail à 35 heures s'accompagne de mesures spécifiques assurant le maintien, pour les salariés rémunérés sur la base du SMIC, de leur rémunération, tout en permettant à leur pouvoir d'achat de progresser.

Elle instaure le principe de garanties de rémunération mensuelle pour les salariés rémunérés au SMIC dont la durée collective du travail a été réduite. La base légale est constituée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, qui garantit le revenu des salariés à faible qualification ainsi qu'une certaine croissance du pouvoir d'achat, tout en permettant aux entreprises de lisser, sur une période limitée par le gouvernement à cinq ans sur avis du Conseil d'Etat, le coût de la RTT.

Le système des garanties de rémunération mensuelle introduit une dérogation expresse à l'application du SMIC horaire, les entreprises conservant toutefois la possibilité d'augmenter le taux de salaire horaire à due concurrence de la RTT. Chaque année voit ainsi la création d'une nouvelle garantie, mobilisable par les entreprises qui réduisent leur durée collective de travail.

Chacun (entreprises comme salariés) s'accorde aujourd'hui à reconnaître tant la complexité du système que son caractère potentiellement générateur d'inégalités de traitement, et à juger souhaitable une sortie la plus rapide possible du dispositif.

A - LE CADRE DE REFERENCE

Le cadre de référence défini par le Conseil économique et social peut être décrit comme suit :

- Notre Assemblée, saisie de la question de la multiplicité des valeurs actuellement empruntées par le SMIC, considère qu'il importe de répondre aux différentes préoccupations économiques et sociales des acteurs sociaux à cet égard. Dans cette perspective, elle convient que la méthode prévue par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 doit être privilégiée pour déterminer, dans les meilleurs délais, les voies et moyens du retour à l'unicité du SMIC. On rappellera également que l'objet de la saisine du Premier ministre entend circonscrire les travaux du Conseil économique et social dans un cadre précis, visant à éclairer en amont la réflexion du gouvernement et des partenaires sociaux, et non à se substituer à ces derniers.
- Le Conseil économique et social reconnaît la nécessité de mettre fin au système actuel au plus tard au 1^{er} juillet 2005, terme fixé par la loi, en assurant le respect du principe d'égalité de traitement entre entreprises autant qu'entre salariés. Ce délai dont il convient de chercher la réduction s'entend sous réserve des aménagements et des mesures d'accompagnement qui pourraient s'avérer nécessaires à certains secteurs professionnels identifiés ou encore en direction des entreprises aux effectifs les plus faibles.

- L'unité de traitement des salariés actuellement placés, au regard de la RTT, dans des situations différentes (temps partiel, salariés nouvellement embauchés sur la base de 35 heures payées 35, création d'entreprises sur la base d'un horaire collectif de 35 heures payées 35) doit être rétablie à l'occasion de la sortie du dispositif de l'article 32 de la loi Aubry II.

Du fait du contenu de la saisine, notre Assemblée considère que la question des fondements et de la pertinence du SMIC ne peut être traitée dans le cadre du présent avis.

La vision précédemment exposée n'est toutefois pas entièrement partagée par une partie des organisations d'employeurs (groupe des entreprises privées) représentées au Conseil économique et social. Ces dernières arguent en premier lieu du caractère ambivalent et devenu inadapté du SMIC au regard des contraintes des entreprises et de la recherche permanente de compétitivité induite pour la majeure partie des secteurs d'activité par l'ouverture croissante des marchés. Elles estiment de ce fait indispensable de traiter la question du SMIC en tant que telle, et font de la résolution de cette problématique¹ un élément clé de la sortie du dispositif du SMIC multiple.

B - DES PRINCIPES POUR L'ACTION

Les différentes voies de sortie du dispositif ne peuvent être envisagées qu'à travers le respect d'un certain nombre de valeurs structurantes du monde du travail. Notre Assemblée s'accorde à reconnaître qu'il convient de ne pas les remettre en cause à la faveur de la réponse apportée à la saisine, et ce, quel que soit l'intérêt intrinsèque de chacune des questions connexes soulevées lors des débats. A cet égard, il convient de noter que :

- La réflexion sur les voies de la sortie la plus rapide possible du dispositif s'inscrit dans une double préoccupation :
 - ne pas porter atteinte au pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés. Dans cette perspective, il convient de garantir non seulement le maintien de la rémunération acquise antérieurement à la réduction du temps de travail mais également la progression de ce pouvoir d'achat, en prenant en compte les disparités résultant des différentes dates de passage aux 35 heures. Les modalités de sortie du dispositif doivent donc être examinées à l'aune des niveaux de salaire qui auraient mécaniquement résulté de la sortie du dispositif Aubry II, dans les conditions où elle était initialement programmée au 1^{er} juillet 2005 ;
 - relancer la dynamique des négociations salariales dans les branches et les entreprises, dynamique qui est freinée aujourd'hui par ce système complexe.

¹ Un sous-amendement déposé par le groupe des Entreprises privées tendait à insérer à cet endroit le membre de phrase : « basée sur la fixation d'un SMIC annuel ». Il a été rejeté au scrutin public par 95 voix contre 51 pour et 14 abstentions (voir résultat détaillé du scrutin n°2 en annexe).

- L'idée même d'une rémunération minimale de l'heure de travail, à laquelle il a été dérogé, partiellement et pour une durée transitoire, par l'instauration des GRM, ne saurait être mise en cause à l'occasion de cette saisine gouvernementale.
- Dès lors, les préconisations conduisant à une remise en cause du SMIC instauré par la loi de 1970, ou encore celles tendant à la diminution du pouvoir d'achat des salariés payés au SMIC, débordent le cadre de la saisine soumise à notre Assemblée.
- Toutefois, il importe aussi à notre Assemblée de veiller à la répercussion sur les coûts salariaux que peuvent entraîner les possibles modifications du dispositif actuel pour les entreprises, afin de ne pas obérer tant leur capacité productive que leurs marges de compétitivité, sans ignorer les aides et exonérations de cotisations sociales.
- De plus, les collectivités publiques qui délèguent des missions de service public à des associations devront en tirer les conséquences au niveau de leurs financements publics.

C - LES PARAMETRES MOBILISABLES DANS LA DEFINITION DE SCENARII DE SORTIE DU DISPOSITIF DES GRM

Un certain nombre de paramètres ont pu être identifiés et validés par notre Assemblée. Chacun d'entre eux, utilisé seul ou articulé avec d'autres curseurs, vise à suggérer à la réflexion du gouvernement et des partenaires sociaux des pistes de sortie du dispositif lisibles et applicables.

La mise en œuvre, combinée ou non, de ces paramètres, permet en outre de rendre compte de la diversité et de la richesse des options politiques potentielles. Toutefois, le poids des implications économiques et sociales liées à l'usage de tout ou partie de ces curseurs aurait justifié d'une évaluation fine, notamment au regard de leur impact, immédiat et sur moyenne période, pour les entreprises en termes de coût du travail, ainsi que sur les finances publiques. Une telle évaluation n'a pas été rendue possible à la lumière des données qu'ont bien voulu communiquer les administrations concernées, en réponse aux demandes du Conseil. Notre Assemblée ne peut donc que constater cet état de fait pour le déplorer.

1. Les GRM

Au premier rang de ces paramètres figure l'idée de cesser, à échéance rapprochée, de créer des GRM. Notre Assemblée s'accorde sur la nécessité de procéder à une telle suppression. Une telle mesure nécessite que la voie légale soit mobilisée. Le débat a été nourri sur la question des conditions de leur suppression.

A toutes fins qu'elles cessent de produire le plus rapidement possible pour les salariés comme pour les entreprises leurs effets, il est en effet proposé, en complément de l'action précédente visant à l'arrêt de création de nouvelles garanties, de regrouper les GRM existantes en une garantie unique, autour d'une valeur applicable aux différentes cohortes de salariés dont les entreprises ont d'ores et déjà réduit leur temps de travail à 35 heures hebdomadaires. Les

membres de notre Assemblée divergent sur les conditions dans lesquelles peuvent être raccordées les GRM, en une seule fois ou en plusieurs étapes, ainsi que sur la GRM retenue comme pivot pour l'alignement des autres garanties.

2. Les étapes et la mobilisation de la variable temporelle

La question de la nécessité ou non de prévoir des étapes dans la mise en œuvre d'un plan de sortie du dispositif de la GRM est débattue et ne fait pas à proprement parler l'objet d'un consensus. Certains estiment qu'il convient de sortir en une seule action, passant par une augmentation immédiate de 11,4 % du taux horaire du SMIC, arguant de ce que la durée du travail est depuis le 1^{er} janvier 2002 légalement fixée à 35 heures, indépendamment de toute considération de taille ou de structure des entreprises. D'autres considèrent en revanche qu'il convient de dissocier, en deux étapes ou plus, les actions permettant une sortie équilibrée du dispositif.

Cette problématique se double d'une interrogation, qui ne peut à ce stade être totalement levée, s'agissant des délais, impératifs ou non, enserrant la sortie du dispositif. C'est en effet en fonction de la réponse apportée à cette question que peut être tranchée la date butoir à laquelle non seulement les GRM doivent cesser d'être créées, mais également celle où le taux de SMIC horaire doit redevenir, pour l'économie française, la base unique de calcul pour le paiement des heures effectuées.

3. L'usage des coups de pouce et des revalorisations

Dès lors qu'il apparaît à la majeure partie de notre Assemblée que la sortie du dispositif ne peut être réalisée autrement que par un raccordement, à l'échéance, du montant de la GRM qui aurait été rendue unique, avec le salaire du SMIC 35 heures, une telle solution conduirait à une augmentation du taux horaire du salaire minimum.

La revalorisation peut également prendre la forme, soit de réajustements successifs des différentes GRM, soit d'une réévaluation de la GRM vers laquelle auront précédemment convergé les autres garanties. Cette augmentation, qui peut être envisagée en une ou plusieurs étapes, permet d'atteindre la jonction de la GRM avec la courbe du salaire correspondant au SMIC 35 heures, à des coûts qui diffèrent selon toute vraisemblance pour les salariés, les entreprises et les finances publiques. En l'absence d'éléments d'information plus approfondis, le chiffrage de ces coûts n'a pu être réalisé par notre Assemblée.

4. La prise en compte de la taille des entreprises

Ainsi, les analyses concernant l'application des GRM montrent que les salariés bénéficiaires de cette garantie (évalués à 600 000 au 1^{er} juillet 2001) ou rémunérés au SMIC se situent principalement dans les entreprises de moins de 10 salariés, ainsi que dans certaines branches spécifiques telles que l'hôtellerie et la restauration, le textile, etc. Ces éléments de structure des entreprises et de nature de l'activité, qui se cumulent dans certains cas, doivent en tout état de cause être pris en compte dans la détermination des voies diversifiées de sortie possibles.

La question de la taille des entreprises, ainsi que des secteurs d'activités dans lesquelles se situent certaines des plus petites d'entre elles, apparaît aux yeux de notre Assemblée comme un facteur important. Ce critère, pris en compte dans l'analyse, devra donc l'être également au moment d'opérer des choix quant à la sortie du dispositif. Ces dernières étant concernées plus tardivement par la réduction du temps de travail, du fait de l'abaissement de la durée légale à 35 heures au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de vingt salariés au plus, la question des mesures d'accompagnement spécifique de ces entreprises a été largement débattue, les solutions devant être retenues variant selon les acteurs entre des délais d'ajustement et un appui spécifique pouvant mettre en jeu les aides de l'Etat.

*
* *

Il apparaît à notre Assemblée que c'est au croisement de ces différents paramètres et dans le jeu de leur combinaison négociée que se situent les modalités d'une sortie anticipée du dispositif des GRM. Le Conseil rappelle une nouvelle fois qu'il n'a pas vocation à définir à l'issue de ses travaux la solution techniquement pertinente et socialement et économiquement efficace et acceptable. En revanche, il lui semble qu'un croisement dynamique des paramètres, au regard des positions des membres du Conseil, peut être de nature, en dressant le spectre des familles de solutions, à éclairer les décideurs et les acteurs sociaux.

En tout état de cause, un chiffrage précis des conséquences économiques, financières et sociales des solutions devrait être réalisé et porté à la connaissance des partenaires sociaux.

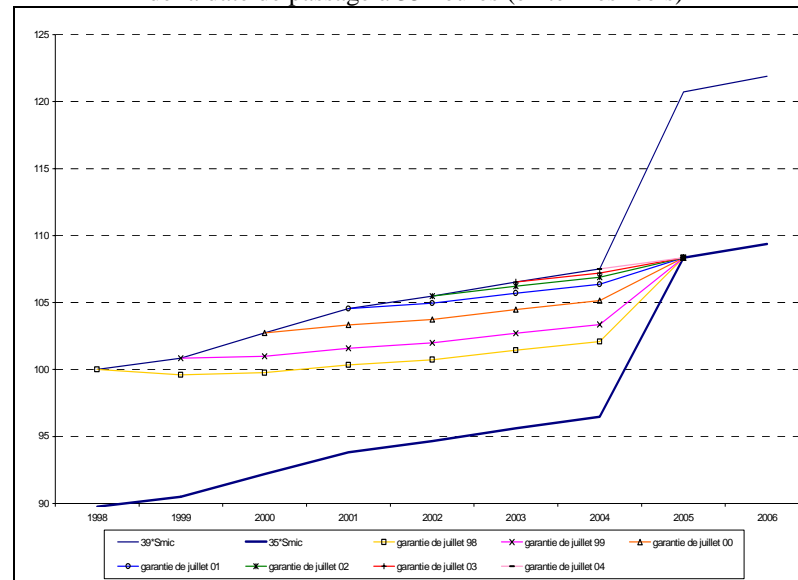
D - LES PRECONISATIONS EN FAVEUR DE LA CONVERGENCE

L'objectif prioritaire d'une modification de la législation relative aux GRM est de rétablir l'égalité de traitement entre les salariés à 35 heures (selon la date de passage et vis à vis des nouveaux embauchés), tout en assurant aux entreprises une visibilité satisfaisante de l'évolution à moyen terme de leurs coûts salariaux. Comme il a été démontré ci-dessus, la mécanique engendrée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 comporte, en effet, de nombreuses incidences au plan économique et social :

- selon le scénario spontané (*cf.* graphique ci-après), c'est-à-dire en l'absence d'intervention législative, les salariés des entreprises passant à 35 heures après la dernière hausse du SMIC de juillet 2004 seront rémunérés sur la base d'une GRM vouée à disparaître l'année suivante. A cette date, le montant de 35 SMIC horaires s'imposera ainsi que sa convergence avec la GRM de juillet 2004. On rappellera que les effectifs concernés par les GRM s'élevaient au 1^{er} juillet 2001 à 45 000 salariés pour les personnels passés à 35 heures avant le 30 juin 1999, à 405 000 pour ceux passés à 35 heures avant le 30 juin 2000 et à 165 000 pour ceux passés avant le 30 juin 2001 ;

- au-delà de cet effet sur les coûts de production des entreprises et des difficultés qui en résultent en termes de gestion des ressources humaines, cette situation rend, en tout état de cause, les négociations salariales notablement plus complexes (faible visibilité). Elle est en outre génératrice d'inégalités entre salariés (à terme, 6 niveaux de salaire à 35 heures et 1 à 39 heures), en contradiction du principe « *à travail égal, salaire égal* ».

Graphique 3 : Evolution des minima mensuels de rémunération pour les salariés à temps complet en fonction de la date de passage à 35 heures (en termes réels)



Notes :

- La suppression des garanties mensuelles telle que le prévoit la loi du 19 janvier 2000 nécessitera d'opérer au 1^{er} juillet 2005 des coups de pouce de 11,2 % sur le SMIC ainsi que des réajustements de 5,3 % sur la garantie de juillet 1998, de 4,0 % sur celle de juillet 1999, de 2,2 % sur celle de juillet 2000, de 1,1 % sur celle de juillet 2001, de 0,6 % sur celle de juillet 2002 et de 0,3 % sur celle de juillet 2003.
- Le salaire 39 SMIC horaires sert de référence pour le calcul des garanties, mais les salariés rémunérés sur la base d'une durée collective de 39 heures perçoivent 35 SMIC horaires plus 4 heures supplémentaires majorées de 25 % (depuis le 1^{er} janvier 2001 dans les entreprises de plus de vingt salariés et à partir du 1^{er} janvier 2003 dans les moins de vingt salariés).

Source : direction de la prévision du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

1. Les solutions reposant sur le recul de l'échéance

La première famille de solutions consiste à optimiser les marges de manœuvre susceptibles d'être procurées par le recul de l'échéance du dispositif au-delà de 2005 et à arrêter la création de nouvelles garanties après la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet 2002, à réaliser la convergence des cinq garanties salariales entre elles au 1^{er} juillet 2005, puis à rendre sans objet la garantie unique au 1^{er} juillet 2009.

Cette solution permettrait de limiter le coup de pouce nécessaire sur le SMIC horaire à hauteur de 9,9 % en 2009 (les réajustements sur les GRM des 1^{er} juillet 1998, 1999, 2000 et 2001 seraient respectivement de 4,7 %, 3,4 %, 1,7 % et 0,5 % au 1^{er} juillet 2005, tandis que ceux sur le SMIC horaire seraient alors de l'ordre de 2,5 % par an sur 2006-2009). Elle aurait, en outre, l'avantage de le lisser sur la période 2006-2009 (à hauteur de 2,5 % par an), sans présenter d'effet excessif sur les rémunérations minimales moyennes. Elle inciterait ainsi les dernières entreprises restées à 39 heures à réduire leur temps de travail.

Elle présente toutefois l'inconvénient de prolonger la modération salariale dans les entreprises à 35 heures (la garantie continuant d'être indexée sur la moitié du SMBO), en reportant l'échéance des garanties au 1^{er} juillet 2009. Par ailleurs, elle maintient sur quatre années supplémentaires une inégalité de traitement entre les salariés à 35 heures déjà en poste (couverts par la garantie) et les nouveaux embauchés (rémunérés sur la base de 151,67 SMIC horaires). Il faut souligner que ces problèmes pénalisent les catégories de salariés ayant les plus faibles rémunérations.

2. Les solutions fondées sur le gel nominal de la GRM 2002 sur plusieurs années

2.1. Un gel nominal jusqu'en 2005

La seconde catégorie de solutions repose sur l'arrêt de la création de nouvelles garanties après la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet 2002 (comme la précédente), sur le gel nominal de la garantie du 1^{er} juillet 2002 (stabilisation en euros courants) et sur une disparition du dispositif de garanties au 1^{er} juillet 2005. Cette formule permettrait de réduire considérablement le coup de pouce nécessaire sur le SMIC horaire en 2005 à 3,8 % (contre 10,6 % avec le mode de revalorisation actuel des garanties), ce qui rendrait alors possible la disparition des garanties à cette date.

En revanche, elle conduirait à des pertes de pouvoir d'achat des garanties (réajustements négatifs) sur la période 2003-2005, en particulier pour la garantie du 1^{er} juillet 2002 qui baisserait en termes réels de 1,5 % par an sur ces trois années.

2.2. *Un gel nominal jusqu'en 2007*

L'objectif poursuivi par cette famille de solutions est qu'à une date déterminée – l'hypothèse retenue étant que la date du 1^{er} juillet 2005 puisse être modifiée par une nouvelle disposition législative – la valeur du SMIC soit telle que le montant mensuel du SMIC base 35 heures soit égal au montant de la dernière garantie mensuelle.

La solution préconisée vise à prendre comme référence, pour le raccordement au SMIC, la nouvelle GRM créée le 1^{er} juillet 2002, en la bloquant à ce niveau. Le différentiel avec le montant mensuel du SMIC dans sa valeur du 1^{er} juillet 2002 est de 11,4 %. Pour combler cet écart, une période de 4 à 5 ans est alors retenue, sur la base d'une revalorisation moyenne du SMIC de 2,3 % par an, intégrant la revalorisation minimum prévue par la loi.

Dans ce cas, les garanties mensuelles antérieures à celle du 1^{er} juillet 2002 doivent continuer à évoluer suivant le mécanisme actuel de revalorisation prévu par la loi du 19 janvier 2000, jusqu'à ce qu'elles atteignent le montant de la GRM du 1^{er} juillet 2002. Dans cette logique, il convient de veiller à ne pas porter brutalement la rémunération des bénéficiaires des GRM antérieures au niveau de la GRM du 1^{er} juillet 2002. En effet, une telle opération pourrait éventuellement contraindre les entreprises à augmenter la rémunération des intéressés (de 0,6 % pour la GRM 2001 à 5 % pour la GRM 1998). Ces augmentations viendraient s'ajouter à la hausse du taux horaire intervenue lors du passage de l'entreprise à 35 heures.

Cette famille de solutions combinant les caractéristiques des deux séries précédentes en conjugue par là-même les avantages et les inconvénients. En effet, si elle peut permettre de limiter les conséquences en termes d'emploi, elle prolonge en revanche le maintien de la modération salariale et entraîne une perte de pouvoir d'achat des GRM jusqu'en 2007.

3. Les solutions impliquant une convergence rapide

3.1. *Une convergence immédiate*

La quatrième série de solutions, la plus simple, consisterait à prévoir l'alignement des GRM sur le niveau le plus élevé (ce qui suppose au préalable de rendre légalement possibles des réajustements différenciés sur celles-ci) et à opérer une revalorisation du SMIC horaire de l'ordre de 11 % au 1^{er} juillet 2003, date de la prochaine hausse légale du SMIC. Cela reviendrait à anticiper l'échéance de 2005 pour mettre un terme aux effets pervers du dispositif, et en particulier pour rétablir une dimension sociale importante aux yeux du Conseil économique et social, à savoir une équité entre les salariés et la continuité dans l'évolution du pouvoir d'achat des salariés rémunérés sur la base du salaire minimum. Dès 2003, l'unicité du SMIC serait restaurée en permettant de respecter l'engagement de ne pas pénaliser la rémunération des salariés concernés lors de leur passage à 35 heures.

3.2. Une convergence par étapes

Un autre type de solutions consisterait à :

- stopper le mécanisme de création de nouvelles GRM à juillet 2002 ;
- aligner celles-ci sur le niveau le plus élevé ;
- faire évoluer la dernière GRM selon les dispositions légales en vigueur ;
- étaler la hausse du SMIC horaire sur plusieurs années, en procédant à des coups de pouce successifs de l'ordre de 3 % sur trois ans (2003-2005), venant s'ajouter à la hausse spontanée liée au mécanisme d'indexation.

Ces familles de solutions en faveur d'une convergence rapide impliqueraient toutefois une hausse des coûts de production dans les entreprises n'appliquant pas encore le nouvel horaire légal. Or, ces dernières sont souvent de petites entreprises employant un fort contingent de salariés au niveau du SMIC. Ces hausses, dont les montants devraient être soigneusement fixés en concertation avec les partenaires sociaux interprofessionnels, devraient être complétées par des mesures d'allègements de charges restant à définir pour concentrer les moyens sur les secteurs et les types d'entreprises qui seront les plus concernés à cette échéance par la sortie du dispositif (entreprises de moins de 10 salariés, services aux particuliers, activités agricoles et industries agroalimentaires, activités associatives, commerce) et éventuellement d'une application plus souple dans le temps (voir ci-dessus).

CONCLUSION

La saisine du Premier ministre vise, dans le délai qui précède l'élaboration du rapport d'étape prévu par la loi du 19 janvier 2000, à recueillir l'avis du Conseil économique et social sur les conséquences économiques et sociales de la déclinaison pluri-annuelle de la valeur horaire de la GRM. Elle sollicite également « *un inventaire de solutions tendant à rationaliser le référent salarial minimum, en prenant en compte les incidences économiques, les perspectives en matière d'emploi et les implications pour les intéressés* ».

En réponse aux préoccupations exprimées par le gouvernement, les travaux menés par notre Assemblée tendent à explorer, sur la base d'éléments de diagnostic partagés, parfois pondérés par l'expression de divergences d'appréciation, les voies possibles d'une sortie rapide du dispositif créé par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000.

Le déroulement de cette réflexion, conduite par une commission temporaire dans des délais très brefs, a donné au Conseil économique et social l'opportunité d'investir des thèmes d'actualité techniquement complexes et dont la sensibilité des enjeux tant économiques que sociaux n'est guère contestée. Ainsi qu'elle en formait *a priori* le souhait, notre Assemblée estime en effet à l'issue des travaux avoir contribué, par l'écoute et une compréhension mutuelle, à éclairer les choix des décideurs par l'éclaircissement de la problématique, en parvenant à présenter les préconisations qu'elle juge les plus pertinentes et en repérant enfin un certain nombre de zones de convergences et de divergences dans les positions exprimées.

Notre Assemblée a ainsi pu dégager les objectifs prioritaires que devrait selon elle s'assigner une réforme du dispositif, de pointer les principes fondamentaux de nature à mettre fin aux inégalités entre salariés rémunérés au SMIC, à améliorer la lisibilité du cadre légal et à donner de la visibilité aux négociations salariales de branche. Un inventaire de différentes familles de solutions a ainsi pu être dégagé avec la mise en exergue de leurs conséquences essentielles pour le Conseil économique et social, positives ou négatives en termes économiques et sociaux.

Ceci nous semble correspondre, avec toutes les insuffisances et les imperfections du présent avis au regard de l'ambition de la saisine, à une première étape d'éclairage des enjeux dans le processus de résolution du problème, dont il appartiendra ensuite aux membres de la Commission nationale de la négociation collective de se saisir, sur la base du rapport que le gouvernement présentera et que le législateur aura en dernier lieu à trancher.

Il a également semblé nécessaire à notre Assemblée, au delà de la stricte mission d'inventaire et de clarification, au nom de sa fonction de « chambre d'écho de la société civile », d'émettre un avis et une orientation sur les différentes familles de scénarii qu'il a retenues.

Cette orientation ne porte pas sur la définition ou la désignation d'une famille optimale de solutions, pour laquelle beaucoup d'éléments nous font défaut, s'agissant notamment du chiffrage fin des coûts et des avantages. Nous souhaiterions plutôt, pour conclure, indiquer le sens de cette orientation et rappeler les valeurs fondamentales qui devraient à notre sens sous-tendre la décision du gouvernement :

- garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés les moins bien rémunérés (salariés au SMIC et salariés bénéficiaires des garanties mensuelles) ;
- garder au SMIC horaire son caractère de minimum social, assorti d'une participation aux fruits de la croissance ;
- redonner aux salariés des catégories aux plus basses rémunérations une visibilité et des perspectives ;
- favoriser le dialogue social permettant de donner des perspectives de carrière aux salariés, notamment par la relance des négociations.

Le Conseil économique et social considère enfin qu'il a, au travers de cette saisine, atteint le but qu'il s'était assigné en ce qu'il a notamment pu favoriser des rapprochements par le dialogue et par là-même s'affirmer, aux côtés des organismes d'expertise et des instances de la négociation collective, dans une fonction de facilitation du dialogue social dans notre pays.

Liste des personnalités rencontrées ou consultées¹

Mme Rozenn Desplatz,	chargée de mission à la direction de la prévision, du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
Mme Mireille Le Corre,	chef du bureau de la durée et de l'aménagement du temps de travail, DRT, ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité
M. Ronan Mahieu,	administrateur de l'INSEE en poste à la direction de la prévision, du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
Mme Martine Rafflin,	chef de section des salaires au bureau des salaires et de la participation financière, DRT, ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité
M. Patrick Risselin,	chef de bureau des salaires et de la participation financière, DRT, ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité
M. Jean-Luc Tavernier,	conseiller spécial du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie

¹ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

TABLE DES SIGLES

ACEMO	:	Activité et conditions d'emploi de la main d'oeuvre
CDD	:	Contrat à durée déterminée
CDI	:	Contrat à durée indéterminée
CEPREMAP	:	Centre d'études prospectives d'économie mathématique appliquées à la planification
CNNC	:	Commission nationale de la négociation collective
CSERC	:	Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts
DARES	:	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
GRM	:	Garantie de rémunération mensuelle
INSEE	:	Institut national de la statistique et des études économiques
PME	:	Petites et moyennes entreprises
OFCE	:	Observatoire français des conjonctures économiques
RTT	:	Réduction du temps de travail
SHBO	:	Salaire horaire de base ouvrier
SMAG	:	Salaire minimum agricole
SMBO	:	Salaire mensuel de base ouvrier
SMIC	:	Salaire minimum de croissance
SMIG	:	Salaire minimum interprofessionnel garanti
TPE	:	Très petites entreprises

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 : Modalités de fixation du salaire minimum.....	10
Tableau 2 : Garantie de rémunération mensuelle des salariés rémunérés au SMIC	17
Tableau 3 : Proportion de salariés bénéficiaires des relèvements du SMIC et de la GRM au 1 ^{er} juillet 2001 par secteur d'activité et taille de l'entreprise	23
Tableau 4 : Proportion de salariés bénéficiaires des relèvements du SMIC et de la GRM au 1 ^{er} juillet 2001 par secteur d'activité, sexe et tranche d'âge	24
Tableau 5 : Pourcentage de bénéficiaires par taille d'entreprise.....	25
Tableau 6 : Répartition des salariés bénéficiaires entre salariés au SMIC et salariés à la GRM dans les entreprises de dix salariés et plus au 1 ^{er} juillet 2001	26
Graphique 1 : Proportion de salariés bénéficiaires d'une garantie légale de rémunération au 1 ^{er} juillet depuis 1987	20
Graphique 2 : Evolution comparée du SMIC, des salaires et des prix.....	22
Graphique 3 : Evolution des minima mensuels de rémunération pour les salariés à temps complet en fonction de la date de passage à 35 heures (en termes réels)	41
Encadré 1 : Extraits de « <i>Le SMIC. Salaire minimum de croissance</i> »	11
Encadré 2 : Les données issues de l'enquête ACEMO	19
Encadré 3 : Commentaires de la DARES	21

ANNEXE A L'AVIS

SCRUTINS

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

Nombre de votants 175

Ont voté pour 149

Ont voté contre..... 20

Se sont abstenus 6

Le Conseil économique et social a adopté.

Ont voté pour : 149

Groupe de l'agriculture - MM. Baligand, Bastian, de Beaumesnil, de Benoist, Carron, Ducroquet, Ferré, Mme Gros, MM. Le Fur, Lemétayer, Marteau, Mme Méhaignerie, MM. Patria, Rousseau, Sander, Szydowski, Thévenot.

Groupe de l'artisanat - M. Arianer, Mme Bourdeaux, MM. Buguet, Delmas, Gilles, Kneuss, Perrin, Teilleux.

Groupe des associations - MM. Bastide, Coursin, Gevrey, Mmes Jacqueline Mengin, Mitrani.

Groupe de la CFDT - Mmes Azéma, Battut, M. Boulier, Mme Briand, MM. Bury, Capp, Denizard, Mme Lasnier, MM. Lorthiois, Mennecier, Moussy, Mmes Paulet, Pichenot, MM. Quintreau, Toulisse, Vandeweege.

Groupe de la CFE-CGC - MM. Bonissol, Chaffin, Fournier, t'Kint de Roodenbeke, Sappa, Mme Viguié, M. Walter.

Groupe de la CFTC - MM. Naulin, Michel Picard, Mmes Prud'homme, Gabrielle Simon, M. Vivier.

Groupe de la CGT - M. Alezard, Mmes Bressol, Crosemarie, MM. Decaillon, Decisier, Demons, Mme Duchesne, M. Forette, Mme Geng, MM. Larose, Le Duigou, Manjon, Muller, Rozet.

Groupe de la CGT-FO - MM. Bailleul, Bellot, Mme Biaggi, MM. Bouchet, Devy, Dossetto, Gamblin, Grandazzi, Mme Hofman, M. Mallet, Mme Monrique, MM. Pinaud, Reynaud.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Jean Gautier, Marquet, Jacques Picard, Segouin, Verdier.

Groupe des entreprises publiques – M. Bailly, Mme Bouzitat, MM. Brunel, Careil, Chauvineau, Mme Cotta, MM. Gadonneix, Martinand, Vial.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - MM. Cariot, Gérard, Mme Rastoll.

Groupe de la mutualité - MM. Caniard, Chauvet, Davant, Ronat.

Groupe de l'outre-mer - Mlle Berthelot, Mmes Mélisse, Tjibaou.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. Bennahmias, Bichat, Bonnet, Brard, Mmes Braun-Hemmet, Brunet-Léchenault, MM. Cannac, Debout, Dechartre, Duhaucourt, Mme Elgey, M. Fiterman, Mme Guilhem, MM. Jeantet, de La Loyère, Mmes Le Galiot-Barrey, Pailler, MM. Pasty, Piazza-Alessandrini, Pompidou, Didier Robert, Schapira, Souchon, Mme Steinberg, M. Teulade, Mme Wieviorka.

Groupe de l'UNAF - MM. Billet, Bouis, Brin, Edouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, M. de Viguerie.

Groupe de l'UNSA - MM. Barbarant, Mairé, Masanet.

Ont voté contre : 20

Groupe des entreprises privées - MM. Bernard Boisson, Cerruti, Chesnaud, Michel Franck, Freidel, Pierre Gauthier, Kessler, Lebrun, Leenhardt, Marcon, Pellat-Finet, Scherrer, Séguy, Pierre Simon, Didier Simond, Sionneau, Talmier, Tardy, Trépant, Veysset.

Se sont abstenus : 6

Groupe des entreprises privées - MM. Ghigonis, Noury, Pinet, Roubaud.

Groupe des professions libérales - MM. Chambonnaud, Salustro.

Scrutin n° 2 portant sur la rédaction du dernier alinéa du point A du III

Nombre de votants 160

Ont voté pour 51

Ont voté contre..... 95

Se sont abstenus 14

Le Conseil économique et social n'a pas adopté.

Ont voté pour : 51

Groupe de l'agriculture - MM. Baligand, Bastian, de Beaumesnil, de Benoist, Carron, Ducroquet, Ferré, Mme Gros, MM. Lemétayer, Marteau, Mme Méhaignerie, MM. Patria, Rousseau, Sander, Thévenot.

Groupe de l'artisanat - M. Arianer, Mme Bourdeaux, MM. Buguet, Delmas, Gilles, Kneuss, Perrin, Teilleux.

Groupe des entreprises privées - MM. Bernard Boisson, Cerruti, Chesnaud, Michel Franck, Freidel, Pierre Gauthier, Ghigonis, Kessler, Lebrun, Leenhardt, Marcon, Noury, Pellat-Finet, Pinet, Roubaud, Scherrer, Séguy, Pierre Simon, Didier Simond, Sionneau, Talmier, Tardy, Trépant, Veysset.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - M. Carriot.

Groupe des personnalités qualifiées – M. Debout.

Groupe des professions libérales - MM. Chambonnaud, Salustro.

Ont voté contre : 95

Groupe de l'agriculture - MM. Le Fur, Szydlowski.

Groupe des associations - MM. Bastide, Coursin, Gevrey, Mmes Jacqueline Mengin, Mitrani.

Groupe de la CFDT - Mmes Azéma, Battut, M. Boulrier, Mme Briand, MM. Bury, Capp, Denizard, Mme Lasnier, MM. Lorthiois, Mennecier, Moussy, Mmes Paulet, Pichenot, MM. Quintreau, Toulisse, Vandeweege.

Groupe de la CFTC - MM. Naulin, Michel Picard, Mmes Prud'homme, Gabrielle Simon, M. Vivier.

Groupe de la CGT - M. Alezard, Mmes Bressol, Crosemarie, MM. Decaillon, Decisier, Demons, Mme Duchesne, M. Forette, Mme Geng, MM. Larose, Le Duigou, Manjon, Muller, Rozet.

Groupe de la CGT-FO - MM. Bailleul, Bellot, Mme Biaggi, MM. Bouchet, Devy, Dossetto, Gambin, Grandazzi, Mme Hofman, M. Mallet, Mme Monrique, MM. Pinaud, Reynaud.

Groupe de la coopération - M. Jean Gautier.

Groupe des entreprises publiques - MM. Bailly, Mme Bouzitat, MM. Brunel, Careil, Chauvineau, Mme Cotta, MM. Gadonneix, Martinand, Vial.

Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement - M. Gérard, Mme Rastoll.

Groupe de la mutualité - MM. Chauvet, Davant.

Groupe de l'outre-mer - Mlle Berthelot, Mmes Mélisse Tjibaou.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. Bennahmias, Bichat, Bonnet, Mme Brunet-Léchenault, MM. Dechartre, Fiterman, Jeantet, Mme Le Galiot-Barrey, M. Didier Robert, Mme Steinberg.

Groupe de l'UNAF - MM. Billet, Bouis, Brin, Edouard, Fresse, Guimet, Laune, Mmes Lebatard, Petit, M. de Viguerie.

Groupe de l'UNSA - MM. Barbarant, Mairé, Masanet.

Se sont abstenus : 14

Groupe de la CFE-CGC - MM. Bonissol, Chaffin, Fournier, t'Kint de Roodenbeke, Sappa, Mme Viguié, M. Walter.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Marquet, Jacques Picard, Segouin, Verdier.

Groupe des personnalités qualifiées - M. Duharcourt, Mme Elgey.

DÉCLARATIONS DES GROUPES

Groupe de l'agriculture

A la fois outil économique et élément de référence de la rémunération des salariés, le SMIC doit être un instrument lisible et compréhensible par tous. Or, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Nous subissons, en outre, une législation du travail qui nous a été imposée, dont les objectifs cadrent mal avec les impératifs de notre profession et dont, au surplus, la mise en œuvre souffre de dysfonctionnements graves. Cela doit cesser.

Une solution doit être trouvée à cette question des multiples SMIC, une solution qui respecte bien évidemment le principe « à travail égal, salaire égal », mais une solution qui tienne compte, à leur juste valeur, des contraintes pesant sur les chefs d'entreprises. La sortie de ce système dénoncé par tous ne doit pas, en effet, se faire à n'importe quel prix. Elle doit surtout se garder de solutions uniformes dans un monde qui ne l'est pas.

Le secteur agricole est composé de très nombreuses entreprises, en majorité de petites tailles, et, pour beaucoup d'entre-elles, fortement utilisatrices de main d'œuvre peu qualifiée. On comprend alors que toute modification des charges salariales se double aussitôt de graves répercussions sur l'équilibre financier de structures déjà fragiles.

L'agriculture est, en ce moment, marquée de crises sectorielles aiguës. De nombreux secteurs connaissent de graves difficultés. L'équilibre des marchés ne permet pas toujours l'écoulement des produits à un prix rémunérateur. Les relations avec la grande distribution demeurent tendues ; ses pratiques commerciales perdurent malgré la nouvelle loi de régulation économique. Les écarts du coût du travail entre l'Union européenne et les pays-tiers, mais aussi, au sein même de l'Union, créent des distorsions extrêmement préjudiciables aux entreprises ayant recours à une importante main d'œuvre. Je pense notamment aux producteurs qui emploient de nombreux saisonniers pour la cueillette des fruits et légumes.

L'agriculture se heurte à de fortes contraintes. Toute sortie de l'imbroglio dans lequel nous nous trouvons ne saurait ignorer ces situations.

La suppression des GRM et l'alignement en une seule étape du SMIC, solution préconisée par certains dans notre assemblée, ne nous paraît pas acceptable au regard des caractéristiques du secteur agricole, même si elle devrait être dictée par la logique des choses. La hausse du SMIC serait alors génératrice d'un renchérissement insupportable du coût du travail dans les secteurs les plus exposés. Outre son effet sur les plus basses rémunérations, elle entraînerait inévitablement une remise en cause de la grille générale des salaires, ne serait-ce que pour la reconnaissance de la qualification des autres employés ou d'un investissement particulier des personnes au sein de l'entreprise.

Cette augmentation serait pleinement supportée par la structure agricole sans pouvoir être toujours compensable par une augmentation de sa productivité. Il est des secteurs où le temps n'est pas compressible. Pour ramasser des fruits ou s'occuper des animaux, il faut le temps qu'il faut, sous peine d'abîmer des produits périssables ou de stresser les animaux. Les gains de productivité ne résultent pas d'un seul calcul mathématique. Loin s'en faut. Ceux à attendre ici sont très faibles car la nature a son rythme qu'il nous est impossible de bousculer.

Aussi, serions-nous favorables à une solution qui préconise un étalement dans le temps de la charge résultant de la hausse de SMIC, c'est-à-dire jusqu'en 2007, voire 2009. La revalorisation moyenne du SMIC horaire qui en résulterait serait alors de plus de 2 % par an, ce qui est déjà beaucoup pour des secteurs qui ne dégagent que de très faibles marges, cela d'autant que ces 2 % viendront s'ajouter aux augmentations automatiques du SMIC et aux éventuels « coups de pouce ».

C'est pourquoi, elle devra impérativement être suivie de mesures d'aide et de soutien, de mesures accompagnatrices pour les plus fragiles des entreprises, sous peine de les mettre en péril. Ce point est pour nous particulièrement important. Il conditionne le devenir de nombreuses entreprises du secteur agricole.

Certes, une telle solution a pour effet de prolonger la modération salariale, mais elle présente aussi l'immense avantage de protéger l'équilibre des entreprises et donc *in fine* la structure de l'emploi. L'agriculture est, en effet, encore créatrice d'emplois, à condition bien sûr que son développement ne soit pas entravé par des mesures inappropriées, voire par des politiques agricoles inadaptées.

Enfin, nous voudrions rendre hommage au rapporteur pour avoir su, dans un délai aussi court, prendre le temps du recul pour écouter les uns et les autres, et rédiger ainsi un très bon travail, même si nous aurions préféré une autre voie d'approche. Il est, en effet, dommage que les institutions auditionnées de même que certaines références incluses dans le corps des travaux, dans l'esprit pourtant d'éclairer le projet d'avis, n'aient pas permis une vision équilibrée et contradictoire des conséquences d'un alignement du SMIC. Il conviendra de s'en souvenir lors de prochains travaux.

Groupe de l'artisanat

Au moment où devient inéluctable pour les petites entreprises l'application de la loi sur les 35 heures, concilier l'intérêt des entreprises et celui des salariés qui y travaillent était un exercice difficile et périlleux, dans le temps imparti et sans les éléments d'appréciation objectifs sur les coûts que la commande du Premier ministre impliquait.

Pour l'artisanat, le véritable imbroglio d'aujourd'hui n'est pas nouveau car déjà à l'origine, lors de la mise en place de cette loi, il avait fait part de ses interrogations et de ses remarques quant à son bien-fondé.

Saisi dans l'urgence afin de sortir d'une impasse redoutable, le groupe de l'artisanat apprécie que cet avis envisage toutes les solutions afin d'éviter de se retrouver dans l'avenir dans la même situation.

Une de nos priorités est de définir les champs de compétence de l'Etat et celui des partenaires sociaux, mais aussi de procéder à toute une série de réflexions sur le fond du problème, y compris celle visant éventuellement à remettre en cause notre système de « référent salarial minimum » au regard des expériences vécues par les autres pays européens.

Pour revenir au sujet du SMIC et de la réduction de la durée légale de travail, nul ne peut contester que les entreprises qui ne sont pas encore passées aux 35 heures sont bien celles qui sont dans l'incapacité technique de dégager des moyens suffisants pour compenser le coût réel de cette mesure.

C'est la raison pour laquelle le groupe de l'artisanat a insisté pour que cet avis ne laisse pas croire à d'éventuels gains de productivité en généralisant un argumentaire qui a prévalu sans doute, pour certaines entreprises, mais à un moment donné et dans des conditions économiques et sociales bien précises. A ce jour, ce n'est malheureusement plus le cas et surtout pas dans les petites entreprises.

Le fait que l'avis reconnaisse qu'elles relèvent effectivement d'une toute autre logique ne doit pas pour autant conclure que ces entreprises souhaitent faire l'objet d'un traitement spécifique.

En effet, la problématique qui les concerne est beaucoup plus complexe, dans la mesure où, comme le souligne l'avis, elles font partie des entreprises à faible effectif qui cumulent un certain nombre de handicaps que ce soit en terme de renchérissement du coût du travail, de maintien de l'emploi, de recrutement que de l'organisation et de la gestion des ressources humaines.

Ce sont d'ailleurs ces multiples interférences et surtout la difficulté de trouver une issue satisfaisante pour elles et leurs salariés qui ont conduit l'UPA à conclure un accord, le 12 décembre 2001, sur la mise en oeuvre de moyens d'un véritable dialogue social dans l'artisanat, dans le prolongement de l'accord du 16 juillet de la même année sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective.

Cet accord du 12 décembre 2001 rejoint la préoccupation de l'avis de renvoyer à la dynamique de la négociation le traitement global de ce problème, en veillant, toutefois, à ne pas créer des situations de niches préjudiciables demain à l'ensemble des entreprises de main d'œuvre.

A ce stade, l'artisanat tient par là à attirer l'attention sur les risques de distorsions de concurrence que pourraient créer des aides différenciées suivant les secteurs et donc à réaffirmer sa position de voir poursuivie, dans ce pays, une politique de baisse généralisée du coût du travail pour permettre à toutes ces entreprises de main d'oeuvre de continuer à remplir leur rôle de services de proximité tout en contribuant au maintien et à la pérennité de l'emploi.

Pour le groupe de l'artisanat, cet avis n'est qu'une étape dans la mesure où il dessine le cadre dans lequel évolueront les partenaires sociaux lors de la

prochaine Commission nationale de la négociation collective prévue en septembre 2002.

Sans présager de la suite des débats, il tient à rappeler plus globalement, qu'au regard de la spécificité des entreprises artisanales composées en moyenne de quatre salariés, seule la négociation de branche avec accords d'accès direct est la plus appropriée pour élaborer les solutions les plus adaptées au contexte de ce type d'entreprises.

Même si un plus large consensus n'a pu se dégager de ces travaux, le groupe de l'artisanat a souhaité rendre hommage à la qualité du travail du rapporteur pour avoir su faire preuve de rigueur afin que chacun puisse librement enrichir cette réflexion sur un sujet qui, dès le départ, était conflictuel.

Le groupe de l'artisanat a voté pour cet avis.

Groupe des associations

Notre groupe a voté l'avis pour plusieurs raisons :

Tout d'abord, nous sommes d'accord avec la méthode proposée pour aborder un sujet aussi sensible que la recherche de convergences entre le SMIC horaire et les garanties de rémunération mensuelle résultant des lois sur la réduction du temps de travail.

Ensuite, nous apprécions l'intelligence du choix fait pour délimiter nos débats, en réponse à la saisine de notre assemblée par le gouvernement

Enfin, nous sommes sensibles à la sérénité avec laquelle ce travail a été conduit, en dépit des affirmations par les uns et les autres de points de vue souvent opposés.

En ne situant nos travaux ni dans le seul champ économique ni dans celui de la négociation, vous avez adopté une approche pédagogique et éclairante particulièrement importante pour les associations. Car ces associations, dans leur fonction employeur, ne sont pas appelées à participer aux diverses consultations entre l'Etat et les partenaires sociaux, et sont absentes notamment de la Commission nationale de la négociation collective.

Personne ne nie cependant cette fonction employeur des associations. Dans l'ensemble des emplois développés par l'économie sociale, elles représentent l'équivalent de 850 000 à 900 000 emplois plein-temps, et concernent environ 1 650 000 personnes. Notre groupe a donc participé au débat général de clarification. Mais nous avons aussi affirmé quelques préoccupations propres à notre secteur :

- **Le SMIC horaire.** Nous approuvons la sagesse avec laquelle vous avez rappelé la seule référence légale en vigueur pour le SMIC, tel que défini par la loi de 1970. Pour celles de nos activités qui font appel à des nombreux vacataires, cette référence est l'étalon qui ne peut être remis en cause. C'est aussi une question de justice, si l'on veut que des personnes peu ou pas qualifiées soient au moins assurées de maintenir leur pouvoir d'achat en fonction de l'évolution du coût de la vie.

- **Les gains de productivité.** Nous avons présenté une observation sur les gains de productivité compensant en partie les incidences économiques résultant du dispositif prévu par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000. Car nous souhaitons que ce critère ne soit pas retenu quand il s'agit des services aux personnes, secteur dans lequel les associations sont particulièrement actives. Cette observation a été prise compte.
- **Les conséquences économiques des diverses solutions proposées.** Vous avez analysé les trois solutions ou familles de solution proposées pour favoriser une convergence entre le SMIC horaire et les garanties de rémunération mensuelle, mais vous ne pouviez pas les chiffrer, les données suffisantes n'étant pas disponibles.

En tout état de cause, nous estimons qu'il faut éviter d'accroître les inégalités, tant pour les personnes que pour les petites entreprises ou associations et, dans cette optique, l'hypothèse qui nous semble préférable est celle qui prévoit une convergence rapide mais par étapes, respectant l'échéance de 2005.

Cependant, selon nous, un tel choix impliquerait les collectivités publiques qui délèguent des missions de service public à des associations. Elles devraient en tirer les conséquences au niveau de leurs financements publics. Sur ce point également, vous nous avez été entendus.

En conclusion, ce travail, demandé par le gouvernement dans un délai très bref, a été mené à bien, et avec une méthode nouvelle réunissant deux sections en une seule commission temporaire. Par les éclairages qu'il apporte, et pour reprendre la dernière ligne de l'avis, il confirme le rôle de notre assemblée « dans une fonction de facilitation du dialogue social dans notre pays »

Groupe de la CFDT

La saisine gouvernementale sur la multiplicité des SMIC et les manières d'y mettre fin est particulièrement bienvenue, alors que la cinquième garantie mensuelle a vu le jour ce 1^{er} juillet 2002.

L'avis pose bien le problème. Il indique précisément comment la seconde loi sur la réduction du temps de travail a conduit à une excessive complexité en ce qui concerne le SMIC. En effet, depuis 1998, chaque année voit naître une garantie mensuelle pour maintenir la rémunération des salariés au SMIC passant aux 35 heures. Cette multiplicité des SMIC brouille la perception du salaire référent qu'est le SMIC. De plus, ce système multiplie les inégalités entre salariés en fonction de leur date de passage aux 35 heures, ceux qui sont passés les premiers étant les moins rémunérés.

Pour la CFDT, il faut réduire ces inégalités au plus vite. Parmi les trois pistes de solutions pointées par l'avis, celle qui a la préférence de la CFDT consiste à :

- stopper le mécanisme de création de nouvelles garanties mensuelles à juillet 2002 ;
- aligner celles-ci sur le niveau le plus élevé ;
- faire évoluer la dernière GRM selon les dispositions légales en vigueur ;

- étaler la hausse du SMIC horaire sur plusieurs années, en procédant à des coups de pouce successifs de l'ordre de 3 % sur trois ans (2003-2005), venant s'ajouter à la hausse spontanée liée au mécanisme d'indexation.

Cette option est nécessaire pour relancer une dynamique de négociations salariales dans les branches professionnelles et les entreprises, tant sur les minima salariaux conventionnels que sur les grilles de classification, dont l'actualisation est devenue urgente.

La CFDT a voté pour l'avis.

Groupe de la CFE-CGC

L'avis fait suite à une saisine du Premier ministre. Le groupe de la CFE-CGC adhère à la démarche du Premier ministre de saisir le Conseil économique et social sur des sujets sensibles. La capacité de dialogue, d'expertise et de propositions de la troisième Chambre constitutionnelle permet d'éclairer ceux qui devront demain prendre les décisions.

L'avis cerne bien la mission du Conseil économique et social à l'occasion de cette saisine. Il s'agit d'éclairer les décideurs sur les solutions à envisager pour sortir de l'ornière de la multiplicité des salaires minima. En aucun cas la réflexion confiée n'a visé à arrêter des solutions et des déclinaisons en lieu et place du gouvernement ou des partenaires sociaux.

L'avis devait répondre sur la base d'un état des lieux à une question : comment conduire les salariés percevant la garantie de rémunération mensuelle à un salaire basé sur une valeur unique du SMIC et ce, au plus tard à la date butoir de 2005 ? La question est complexe et polémique car elle mêle salaire, pouvoir d'achat, coût de production et réduction du temps de travail.

Le travail mené répond à l'objectif.

L'état des lieux qui est dressé est aussi complet que possible au regard des études statistiques disponibles, du délai imparti et de la diversité des points de vue des partenaires sociaux comme des experts auditionnés.

Indéniablement, comme il est souligné, un bilan détaillé des dispositifs d'allègements des cotisations sociales sur les bas salaires ou lié à la RTT devra être remis dans les plus brefs délais. Le groupe de la CFE-CGC réclame un bilan de toutes les exonérations de charges depuis longtemps. Le rapport gouvernemental de fin 2002 sur la mise en place des 35 heures devra l'intégrer.

Pour le groupe de la CFE-CGC, l'avis retient à juste titre comme objectif prioritaire le rétablissement de l'égalité de traitement entre les salariés passés à 35 heures tout en assurant une bonne visibilité de l'évolution du coût du travail. Et c'est sur cette base que sont préconisées trois pistes de convergence des différents minima salariaux.

Le groupe de la CFE-CGC qui est attaché aux solutions servant l'égalité de traitement entre les salariés et ne pénalisant pas les acteurs impliqués dès le début du dispositif, dans la réduction négociée du temps de travail, retient la solution d'une convergence rapide, dès 2003, avec un alignement sur le niveau le

plus élevé des garanties de rémunérations mensuelles. Cet ajustement devra s'accompagner d'une revalorisation du SMIC horaire, avec une prise en compte de la problématique propre à certaines activités.

Cependant, les travaux menés ont conduit à des expressions de divergences d'appréciation, en particulier sur le fait de savoir s'il convenait ou pas d'intégrer dans la réflexion l'hypothèse d'un réexamen des modalités de calcul du SMIC.

Certes, le projet d'avis n'avait pas à en traiter. Mais son élaboration a montré la nécessité d'ouvrir le débat. Le groupe de la CFE-CGC souhaite que le débat s'ouvre et est prêt à participer à ce débat, sans état d'âme.

La question du SMIC a des incidences sur le montant des salaires minima conventionnels et sur leur échelle, comme le bilan annuel de la négociation collective le rappelle chaque année.

Le tassement de la hiérarchie des salaires qui en découle touche de plein fouet l'ensemble des salariés qualifiés, en particulier le personnel d'encadrement.

La réflexion sur les minima salariaux ne peut omettre d'aborder cette question de la hiérarchie des salaires, outil indispensable à une gestion dynamique des évolutions dans le parcours professionnel et à la reconnaissance de la qualification.

Le groupe de la CFE-CGC suggère de quitter une logique de salaire minimum de croissance pour aller vers un salaire minimum interprofessionnel plancher (SMIP) pour chaque grande catégorie de salariés : par exemple, ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Pour ces deux dernières catégories, le SMIP pourrait correspondre au montant du plafond de la sécurité sociale.

Ces SMIP seraient fixés par la négociation collective interprofessionnelle nationale relayée ensuite par la négociation de branche, le niveau interprofessionnel permettant de cadrer les minima salariaux en cas d'absence de convention collective de branche.

Pour les fonctions publiques, des négociations salariales annuelles permettraient d'adapter les SMIP à ces secteurs.

Voilà quelques grandes idées générales sur un débat futur qui ne manquera pas de se poser.

Le groupe de la CFE-CGC a voté l'avis.

Groupe de la CFTC

Le groupe de la CFTC considère que l'avis présenté répond très correctement à la demande du gouvernement.

L'état des lieux permet de comprendre la « mécanique illisible » de la situation actuelle et débouche, de façon pratique, sur des solutions envisageables.

Le gouvernement est ici placé en situation de mieux prendre sa décision, lorsqu'il aura consulté les partenaires sociaux et recueilli l'avis de la Commission nationale de la négociation collective.

Le travail mené par le Conseil économique et social s'exprime dans cet avis ; mais il ne se résume pas à lui. Le débat ne saurait en aucun cas être celui d'une remise en cause du principe même du SMIC pas plus qu'il n'est celui de l'appréciation de la loi sur la réduction du temps de travail.

L'immense utilité du salaire minimum est de permettre à un salarié et à sa famille de vivre décemment de son travail et - lors du passage du SMIG au SMIC - de bénéficier également de l'évolution moyenne des salaires de l'ensemble des travailleurs. Bien plus qu'un référent salarial minimum, le SMIC est une garantie. Cette garantie relève de la responsabilité de la puissance publique, en l'absence d'une réelle possibilité d'entente entre partenaires sociaux et dans un contexte où la seule logique économique tend à l'emporter au détriment de toute considération sociale.

En réponse à cette loi de justice naturelle qui demande que le juste salaire soit garanti à tout travailleur, le salaire minimum a apporté, depuis un demi-siècle, la preuve de son efficacité. Il en ressort l'impossibilité absolue de dégrader le rôle du SMIC, ce salaire n'étant pas lié à la durée légale du travail, mais bien aux besoins vitaux des salariés et à la volonté de les faire participer aux fruits de la croissance.

Les pouvoirs publics sont aujourd'hui invités à jouer un rôle de garant par rapport aux bas salaires. C'est-à-dire à supprimer les situations d'injustice nées de l'existence des rémunérations minimales différentes pour des personnes effectuant néanmoins le même travail. Le SMIC doit être relevé de façon significative. Face aux difficultés de la vie, un « smicard » a, certes, besoin d'un « coup de pouce » ; il a aussi besoin de dignité et de justice.

Les 35 heures ne peuvent pas être considérées comme un progrès social si elles conduisent à appauvrir les salariés les plus mal payés. Il serait aberrant que les 35 heures débouchent sur un tel recul social. L'embrouillement actuel doit être dissipé.

La CFTC est attachée à une évaluation horaire du SMIC liée à la durée légale du travail qui est de 35 heures depuis janvier 2002.

Pour la CFTC, cela doit se traduire par la revalorisation rapide du SMIC horaire, de façon à ce que la rémunération mensuelle garantie ne change pas. La solution impliquant une convergence rapide et sans procéder par étapes retient notre préférence. Pour la CFTC, la formule est claire : le SMIC horaire le plus haut, au plus tôt.

La CFTC sera attentive à l'usage et au délai que mettra le gouvernement à prendre en compte l'avis du Conseil économique et social.

Le groupe de la CFTC a voté pour l'avis.

Groupe de la CGT

Nous considérons que le projet d'avis présente l'ensemble des pistes de solutions qui peut servir de point de départ pour les négociations futures qui devraient avoir lieu le plus tôt possible. Soulignons à ce propos que ce texte a été conçu sans empiéter sur les lieux et prérogatives des négociateurs. En cela, la mission demandée au Conseil économique et social est remplie.

Le texte met en valeur des principes auxquels la CGT attache une grande importance :

- confirmation de la loi du 2 janvier 1970 maintenant le SMIC horaire comme référent salarial minimum ;
- respect du principe « à travail égal, salaire égal » actuellement sérieusement mis à mal ;
- lutte contre les conséquences sociales apportées par des solutions de blocage des GRM sur des populations déjà parmi les plus en difficultés financières et morales ;
- arrêt de l'aggravation des inégalités entre salaires féminins et masculins, les femmes étant les plus nombreuses dans les catégories payées au SMIC horaire, elles sont également les plus nombreuses à être écartées de la GRM du fait des temps partiels ;
- la préoccupation exprimée à l'égard du problème des bas salaires dans notre pays.

Ce projet d'avis traite de questions qui concernent directement « la France d'en bas ».

- celle qui gagne 780 euros nets mensuels ;
- celle qui est cantonnée dans des niveaux de rémunération pour des années, trop souvent toute une vie ;
- celle qui travaille et pourtant s'appauvrit d'année en année malgré des conditions de travail dures ;
- celle qui plus largement alimente la population des pauvres parfois en voie d'exclusion.

Cette France ne se console pas de ne pas avoir la sécurité de la vie et de l'avenir pour elle-même et pour sa famille.

Cette France compte 6 millions de pauvres et 2,7 millions de salariés payés au SMIC. Les smicards de longue durée, durablement bloqués au bas de l'échelle des salaires, vivent une situation qui, selon nous, est inacceptable.

De ce point de vue, le non-respect du SMIC comme démarrage des grilles salariales par les employeurs dans de multiples branches professionnelles fait exploser les inégalités et la non-reconnaissance de la qualification. Par exemple, aujourd'hui, en 2002, dans la métallurgie, 93% des grilles démarrent en dessous du niveau du SMIC.

Un salarié sans qualification, sans formation particulière, sera payé au salaire minimum comme une ouvrière compétente qui devra, lorsqu'elle travaille aux pièces, soutenir un rendement élevé, pour arriver péniblement au SMIC.

Afin que cessent pour toutes celles et tous ceux qui sont pénalisés par un dispositif porteur de lourdes injustices, notre groupe soutient les deux solutions impliquant une convergence rapide des GRM restaurant l'unicité du SMIC dès 2003. La solution prônant un retour immédiat, à l'unicité du SMIC, par le haut a notre préférence, celle envisagée avec étapes mérite d'être précisée afin de veiller à ne pas provoquer une baisse nominale des salaires.

Quant aux difficultés économiques et en matière d'emploi que peut soulever une telle solution, le projet d'avis souligne fort à propos qu'il ne s'agit pas globalement d'une augmentation de 11,43 % pour l'ensemble des entreprises, elle est en réalité bien moindre, et se situe en fait entre 0 et 6 % en fonction des gains de productivité et des allègements de cotisations sociales. Nous partageons la préoccupation exprimée par ce texte sur la nécessité de tenir compte, dans ses modalités de mise en œuvre, des spécificités des entreprises et des secteurs particulièrement touchés.

Le groupe de la CGT partage l'économie générale de ce projet d'avis et le votera.

Groupe de la CGT-FO

Parler du SMIC et des garanties mensuelles dans une Assemblée composée de représentants dont les intérêts sont censés être antagonistes pourrait être considéré comme relevant de l'exploit sportif.

En effet, monsieur le rapporteur, vous avez su allier compétence, rapidité et esprit de synthèse dans un dossier particulièrement épineux. Et, si j'osais le dire, puisque la période actuelle correspond à celle du tour de France, vous méritez le maillot jaune.

Le rapport que vous nous présentez a le mérite de dresser un état des lieux sur la situation du SMIC et de ses dérives, document utile voire nécessaire, pour engager une réflexion véritable et sincère sur la possibilité de sortir du dispositif complexe en matière de rémunération des salariés payés au SMIC découlant de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail.

Le groupe de la CGT-FO relève avec satisfaction que la solution que vous proposez comme la meilleure, pour harmoniser le SMIC horaire et les garanties mensuelles, tient compte des préoccupations des salariés et répond aux revendications de notre organisation syndicale sur le principe d'égalité défini dans le Code du travail à l'article L. 140-2 « *A travail égal, salaire égal* ».

Au-delà de ce travail d'harmonisation, il est bien évident que l'enjeu est de sauvegarder le SMIC horaire tel qu'il existe dans sa conception de la loi du 2 janvier 1970, et plus globalement du maintien et de l'augmentation des salaires, le tout lié à la réduction du temps de travail.

Sans doute n'est-il pas inutile d'affirmer notre attachement aux missions confiées à la CNNC et au rôle de l'Etat dans ce domaine.

Rappelons-le, le SMIC horaire est une garantie de salaire mais ne constitue en aucun cas le salaire réel qui devrait se situer au-dessus, même quand l'entreprise a réduit le temps de travail. Et pour les ardents défenseurs de la thèse contraire, je voudrais leur adresser sous forme de clin d'œil la citation d'un de leurs homologues du 19^e siècle, M. Brassey, qui fut le plus grand entrepreneur anglais ayant construit les chemins de fer dans le monde. S'appuyant sur les conclusions de M. Hofman (père de la statistique en Prusse), il affirmait que :

« Le prix de revient du travail est partout le même :

- quand les salaires sont bas les efforts sont faibles,

- quand les salaires sont élevés, le travail est intense et productif ».

Il remarque ainsi que les hauts salaires n'affaiblissent pas la force de concurrence d'un pays, mais au contraire l'augmentent.

Le groupe de la CGT-FO affirme donc que l'unification des garanties mensuelles et leur harmonisation sur le taux horaire du SMIC ne sont pas incompatibles, de même qu'une augmentation réelle des salaires dans les branches, salaires qui, je le rappelle, ont été gelés en référence aux garanties mensuelles et en contrepartie de la RTT.

Pour cela, monsieur le rapporteur, nous approuvons la préconisation consistant à adopter la solution d'une convergence immédiate des garanties mensuelles vers le taux unique du SMIC horaire, sachant que les salariés ne peuvent se satisfaire d'un système qui perdurerait encore jusqu'en 2005.

Compte tenu de la teneur du texte, le groupe de la CGT-FO votera le projet d'avis si aucun amendement ne vient le dénaturer.

Groupe de la coopération

Le Conseil économique et social exprime le vécu des gens de terrain. Comment légiférer, comment réguler sans consulter ceux qui auront à contribuer au succès des mesures décidées tout en évitant les effets déviants ? Si le Conseil avait été saisi sur les modalités de la RTT, il n'aurait pas eu à éclairer la décision du gouvernement sur une situation aussi complexe pour les entreprises et les salariés payés au SMIC. Pour le groupe de la coopération, la saisine gouvernementale ne portait ni sur une remise en cause du SMIC, ni sur une remise en cause de la RTT, mais bien sur les effets divergents créés par la conjonction de ces deux phénomènes.

L'avis permet de poser des bases pour les discussions des partenaires sociaux et d'éclairer les décisions du gouvernement. Au-delà, le débat doit se poursuivre sur la notion de « *référént salarial minimum* », sur la définition du contingent des heures supplémentaires, sur la réorganisation des entreprises suite aux accords RTT, etc. Comme l'ensemble des acteurs économiques et sociaux, les entreprises coopératives constatent que la mécanique des GRM est illisible : elle génère une complexité organisationnelle pour nos entreprises alors qu'elles évoluent dans un contexte de plus en plus concurrentiel, et une complexité pour nos salariés confrontés à des inégalités de traitement.

Derrière ces GRM, sont concernés des hommes et des femmes dont les rémunérations sont les plus basses sur l'échelle salariale. Il faut aller plus loin dans l'accompagnement de ces salariés, leur offrir des perspectives d'évolution, renforcer leurs qualifications, alors que dans certains secteurs nos entreprises sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre. Les entreprises coopératives se sont engagées dès la loi de Robien dans le processus de RTT : les coopératives laitières ont été pionnières dans cette démarche avec une création de 10 à 15 % d'emplois supplémentaires ; les coopératives ouvrières de production ont augmenté leurs effectifs de 2 500 salariés. Elles ont cherché à travers des accords d'entreprises négociés à préserver le pouvoir d'achat des salariés les moins bien rémunérés en faisant notamment évoluer les minima des grilles salariales et en

réorganisant le travail au sein des entreprises. La situation est cependant plus délicate pour nos petites et moyennes entreprises dans des secteurs plus fragiles : services à la personne, activités agricoles notamment dans le secteur des fruits et des légumes avec une forte utilisation de saisonniers, etc. Ces entreprises emploient une proportion plus importante de salariés payés au SMIC et n'ont pas encore conclu d'accord RTT.

Il est impératif de sortir d'un système aussi complexe. Le groupe de la coopération soutient la solution d'une convergence par étapes, assortie de modalités spécifiques - allègements de charges, voire application plus souple dans le temps - pour les entreprises les plus sensibles. Ce scénario intermédiaire est fidèle aux valeurs des entreprises coopératives et de l'économie sociale, qui sont aussi des employeurs : garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés les moins bien rémunérés tout en évitant une hausse trop brutale des coûts des entreprises. Un débat ouvert et constructif s'est engagé au sein de notre assemblée, dans des délais resserrés et avec des méthodes de travail innovantes. L'implication du Conseil économique et social pour éclairer la décision publique doit se poursuivre.

Groupe des entreprises privées

En demandant au Conseil économique et social de répertorier - en tenant compte de leurs conséquences économiques et sociales - les différentes possibilités de mettre fin au mécanisme des garanties mensuelles instituées par la loi du 19 janvier 2000 en faveur des salariés au SMIC dont la durée du travail est réduite à 35 heures, le gouvernement a posé à notre assemblée une question d'une rare complexité.

Nous félicitons le rapporteur de la commission temporaire qui n'a ménagé ni son énergie ni son temps pour tenter de répondre à cette demande, même s'il n'y est pas complètement parvenu.

La question est d'une complexité telle que ceux qui l'ont créée ont délibérément laissé à d'autres le soin de la régler. Il s'agit de revenir à une valeur unique du SMIC, alors que de fait, depuis janvier 2000, ces valeurs ont été multipliées tous les ans par la seule application de la loi, avec des écarts entre elles pouvant dépasser 10 %, introduisant ainsi une grande inégalité entre les salariés.

Il faut donc sortir de cette situation dans laquelle nous n'aurions jamais dû entrer, mais pas à n'importe quel prix. Pas au prix d'une augmentation brutale de 11,4 % du salaire des salariés au SMIC restés à 39 heures, ce qui entraînerait la destruction de dizaines de milliers d'emplois - 200 000 selon nos estimations, cohérentes avec les travaux de l'INSEE - qu'un tel surcoût provoquerait. Pas au prix d'une nouvelle augmentation du taux de salaire horaire des salariés au SMIC déjà passés à 35 heures, qui viendrait s'ajouter aux 11,4 % d'augmentation déjà intervenus lors de leur passage à 35 heures.

Il faut tenir compte de la réalité économique pour sortir de cette situation. La réalité des effets des 35 heures sur notre économie ne se réduit pas à une étude de la DARES réalisée sur un groupe d'entreprises qui, parce qu'elles

avaient des réserves de productivité, ont anticipé le passage aux 35 heures. La réalité, c'est l'évolution défavorable de la productivité du travail qui a ralenti en 1999 et 2000 et qui aurait baissé en 2001 selon les Comptes de la Nation. La réalité, c'est le rapport sur le Plein Emploi présenté par le Conseil d'analyse économique qui souligne que le dispositif des garanties mensuelles tel qu'il existe aujourd'hui, « *laisse attendre à l'horizon 2005 une hausse du SMIC bien supérieure à ce qui pourrait être gagé sur les gains de productivité et les allègements de cotisations sociales* ».

Le groupe des entreprises privées a fait des propositions qui tiennent compte de ces réalités et nous aurions voulu qu'elles figurent intégralement dans l'avis du Conseil économique et social qui, chargé, aux termes mêmes de la saisine, de dresser « *un inventaire des solutions tendant à rationaliser le référent salarial minimum* », se devait de n'écarter aucune piste. Selon nous, il s'agit de ne plus créer de nouvelle garantie mensuelle, de bloquer la dernière de juillet 2002 à son niveau actuel et d'opérer le raccordement avec le SMIC sur 5 ans pour minimiser les effets pervers de son augmentation sur l'emploi et la compétitivité.

Notre proposition comporte une réforme du SMIC qui consiste, d'une part, à l'annualiser et, d'autre part, à confier sa revalorisation à une commission indépendante en fonction des gains de productivité réalisés par les salariés les moins qualifiés comme cela se pratique dans d'autres pays européens (Grande-Bretagne et Pays-Bas).

Il est temps de clarifier la fonction du SMIC tel qu'il a été conçu, il y a 32 ans, et de distinguer ce qui relève de la politique des revenus qui incombe à l'Etat, de la politique des salaires qui est de la compétence des entreprises et des partenaires sociaux. Tel qu'il est aujourd'hui, le SMIC constitue pour ses bénéficiaires un revenu minimum fixé par les pouvoirs publics et peut générer pour l'entreprise un coût du travail déconnecté de l'évolution de la productivité des salariés concernés. Le système actuel consiste donc pour l'Etat à mettre à la charge des entreprises le financement de la politique des revenus qu'il décide de conduire en faveur des salariés les moins qualifiés. L'Etat dispose d'autres moyens pour mener de telles politiques, légitimes - prime pour l'emploi, impôt négatif... - auxquels il peut recourir sans interférer dans la fixation des salaires.

Selon nous, cette réforme conditionne une sortie sans dommage du dispositif des garanties mensuelles, et ouvrira la possibilité de conduire des politiques salariales de branche dynamiques. En outre, le mécanisme de sortie des garanties mensuelles que nous proposons ne débouchera pas sur une perte de pouvoir d'achat des salariés concernés dont la rémunération évoluera à titre contractuel au même rythme que l'ensemble des salaires dans l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, nous avons proposé plusieurs amendements dont les principaux avaient pour objet de :

- prendre en considération l'impact négatif de fortes augmentations du SMIC sur l'emploi peu qualifié ;
- mieux analyser les rapports entre RTT et productivité ;

- préciser notre conception du SMIC dans le contexte d'un dispositif de sortie des garanties mensuelles ;
- promouvoir l'annualisation du SMIC, afin de prendre en compte l'ensemble des éléments de rémunération.

Certains de nos amendements essentiels ayant été rejetés, notre groupe, dans sa grande majorité, a voté contre l'avis.

Groupe des entreprises publiques

Le groupe des entreprises publiques tient à souligner l'ampleur des enjeux que recouvre la saisine confiée par le gouvernement au Conseil économique et social. Il s'agit en effet de contribuer à restaurer, à travers l'unicité du référent salarial minimum, le principe d'égalité entre les salariés : « à travail égal, salaire égal ». Nous nous félicitons de ce que l'avis du Conseil économique et social ait été sollicité sur ce dossier difficile, techniquement complexe et politiquement sensible.

Le groupe des entreprises publiques approuve la méthode suivie par le rapporteur qui a voulu présenter la palette complète des solutions envisageables pour sortir du dispositif de la loi du 19 janvier 2000, en s'efforçant de détailler à chaque fois leurs avantages et leurs inconvénients au regard de l'efficacité économique et de l'équité sociale.

Nous voulons aussi marquer notre adhésion aux deux grands principes retenus dans le projet d'avis pour circonscrire le champ des possibles.

Le premier de ces principes est le maintien du pouvoir d'achat des salariés payés au SMIC ; il implique que la convergence entre les différents niveaux de rémunération mensuelle ne se fasse pas par le bas. Le maintien de la cohésion sociale dans notre pays implique de faire bénéficier les salariés les moins bien payés du partage des fruits de la croissance.

Le second principe est la maîtrise des coûts salariaux. L'ouverture généralisée des économies nationales à la concurrence place le maintien de la compétitivité au premier rang de nos impératifs. Cet enjeu est d'autant plus crucial que le coût salarial au niveau du SMIC en France est parmi les plus élevés en Europe. Tous les experts s'accordent pour juger qu'une hausse brutale du coût salarial se traduirait par des effets négatifs sur le niveau de l'emploi.

Sans marquer formellement sa préférence pour une voie plutôt que pour une autre - le manque d'évaluations chiffrées du coût des différentes options rendant de toute façon l'arbitrage difficile - le groupe des entreprises publiques tient à souligner trois points :

1 - D'abord, il serait illusoire de penser qu'une hausse brutale et massive du coût salarial pourrait être absorbée par les gains de productivité dégagés grâce à la réorganisation du travail engagée à l'occasion du passage aux 35 heures. A l'exception d'un certain nombre de grandes entreprises, ce raisonnement est peu pertinent pour les petites entreprises, en particulier dans des secteurs comme ceux de l'artisanat, de l'hôtellerie-restauration ou des services à la personne, qui comptent une proportion importante de salariés payés au SMIC, et où les gains de productivité sont lents.

2 - Pour cette raison, une certaine progressivité s'impose dans le processus de convergence qui sera mis en œuvre par le gouvernement. Un écart excessif entre le rythme de progression des gains de productivité et le rythme de progression du coût salarial ne pourrait qu'être nuisible à l'emploi des salariés non-qualifiés.

3 - Enfin, la tentation doit être écartée d'un transfert complet sur les finances publiques, via des allègements de charges supplémentaires, du coût de l'harmonisation des rémunérations mensuelles minimales, l'équilibre budgétaire de la puissance publique n'étant pas moins contraint que celui des entreprises. C'est pourquoi notre groupe approuve les préconisations du projet d'avis pour que ces éventuels allègements soient *« concentrés sur les secteurs et les types d'entreprises qui seront les plus concernés à cette échéance par la sortie du dispositif »*.

Nous regrettons que le texte n'insiste pas plus nettement sur ces différents points.

Le groupe des entreprises publiques a voté pour le projet d'avis.

Groupe de la mutualité

Le SMIC a une base horaire, le temps de travail est hebdomadaire, le salaire est versé mensuellement, les GRM sont des garanties mensuelles ... Devant cette situation, le groupe de la mutualité constate que l'idée d'une réforme peut être évoquée. Mais si les causes des désordres constatés méritent un examen approfondi et complet que pourrait d'ailleurs conduire, de sa propre initiative, le Conseil économique et social, il n'en reste pas moins qu'elles ne s'inscrivaient pas dans la saisine gouvernementale.

Sur la forme de l'avis, le groupe de la mutualité apprécie l'effort didactique qui permet à tout néophyte curieux de comprendre les mécanismes automatiques pervers contenus dans des logiques différentes, construites dans un système où le temps a des effets contraires à ce que souhaite la loi : on comprend mal en effet comment la loi peut aboutir à sanctionner les employés les plus défavorisés des entreprises, qui, les premières, ont volontairement décidé de s'y conformer.

Dans cet effort pédagogique, le groupe de la mutualité remarque, d'autre part, les difficultés qu'a rencontrées la commission pour recueillir rapidement et de façon exhaustive l'ensemble des données disponibles récemment recueillies par les pouvoirs publics sur une saisine par ailleurs requise par le pouvoir politique. Il est incompréhensible que certaines administrations refusent de divulguer les éléments dont elles disposent.

Sur le fond, le groupe estime nécessaire de mettre fin aux inégalités ainsi créées. La nécessité de faire converger rapidement les différents niveaux de rémunération horaire vers un niveau unique ne devait cependant pas faire perdre de vue ses conséquences induites. Ainsi doivent être prises en compte les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur des services employant une main d'œuvre nombreuse à des niveaux de rémunération modeste. Dans ces conditions, la proposition d'amortir la hausse des coûts de production par des mesures d'allègements des charges apparaît raisonnable.

Le groupe approuve enfin les valeurs fondamentales qui doivent sous-tendre les décisions gouvernementales et appelle à une réflexion sereine et élargie pour établir une cohérence dans les lois sociales qui garantisse la croissance du pouvoir d'achat et pour encourager le dialogue social par la relance des négociations sur les rémunérations et les perspectives de carrière. Sur ce plan, le Conseil économique et social peut agir en amont. Le groupe de la mutualité a approuvé.

Groupe de l'Outre-Mer

Les mesures spécifiques de la loi Aubry II organisant le maintien des rémunérations et de la progression du pouvoir d'achat des salariés relevant du SMIC s'avèrent, dans la pratique, d'une grande complexité mais en outre potentiellement génératrices d'inégalités de traitement entre salariés placés dans des situations de travail et d'emploi équivalents.

En effet, avec la multiplicité des GRM, les écarts entre revenus minimums tendent à se creuser, le minimum diffère suivant que la durée du travail ait été réduite ou non, suivant sa date, suivant que l'entreprise soit nouvelle ou très petite, suivant que l'on soit à temps partiel ou à temps plein.

Il faut donc là, rétablir l'égalité, remettre de la lisibilité dans le système en réaffirmant, notamment, le taux horaire du SMIC comme référent unique de calcul, garantir la progression du pouvoir d'achat des salariés relevant du minimum, maintenir l'acquis salarial et tout cela sans obérer la capacité des entreprises à s'adapter et à se développer.

Une fois définis et affirmés, ces principes, que nous partageons relativement, reste la question du comment faire pour répondre de manière équilibrée et efficace à la demande d'avis du Premier ministre.

Sur ce point, le projet d'avis qui nous est soumis nous paraît clair et de nature à répondre aux intérêts globaux en jeu.

Le groupe de l'Outre-Mer souscrit aux principes, aux objectifs, à la méthode et aux préconisations dégagés.

Il s'agit de rétablir le taux horaire du SMIC comme référent, unique instrument de progrès social et de dialogue entre les partenaires sociaux, et de le faire en veillant à ses répercussions en termes de coûts sur la compétitivité des entreprises, sur l'emploi, le faire aussi dans le respect des traditions et des règles structurantes du monde du travail.

Compte tenu des intérêts en jeu, le groupe de l'Outre-Mer croit devoir privilégier la dernière variante consistant à arrêter le processus de création des GRM immédiatement, à organiser la convergence par le haut des GRM et à étaler les évolutions nécessaires du SMIC horaire sur les années restant à courir d'ici à 2005.

Ces préconisations valent-elles pour l'Outre-Mer ?

S'agissant des départements, la réponse est oui. Ceux-ci sont concernés par la réduction du temps de travail et bénéficient depuis 1996, dans le cadre des mesures d'égalité sociale du SMIC, du taux de la métropole.

Cet alignement a depuis fait la preuve qu'il était structurant au plan des relations du travail, des conflits sociaux, du niveau général de vie et même des relations avec la citoyenneté et avec la République.

Le SMIC, dans les départements d'Outre-mer, concerne plus de 20 % des salariés soit 100 000 personnes environ contre 6 % en métropole. Ces salariés sont concentrés principalement dans le commerce, secteur prédominant, avec un taux de « smicards » moyen de 22 %, allant jusqu'à 30% en Guyane dans le commerce de détail.

Le SMIC concerne également particulièrement les activités liées à l'éducation (30 % en Guadeloupe), à la santé et à l'action sociale (25 % en Martinique), à la restauration et à l'hôtellerie (25 % en Guyane), à l'industrie agroalimentaire, 30 % en moyenne.

L'importance du SMIC Outre-mer est accentuée par la prédominance des petites et très petites entreprises, par le temps partiel subi (26 %). L'insuffisance de qualification, la pénurie d'emplois, autant de facteurs qui, de manière établie, aggravent le risque d'être au SMIC.

Environ 30 à 35 % de jeunes sont payés au SMIC et plus généralement 8 salariés sur 10 touchant le SMIC travaillent dans de très petites entreprises.

L'impact social, économique et citoyen du SMIC dans l'Outre-Mer est donc évident et il ne peut être question de remettre en cause son alignement sur la métropole.

Pour autant le renchérissement du coût du travail qu'il génère, dans des zones géographiques relativement pauvres et à la recherche des voies de leur développement, est bien réel.

Comme sont réelles ses conséquences, sur la capacité des entreprises à se créer, à survivre, à s'adapter, à se développer, à créer de l'emploi. Tout cela doit évidemment être analysé, pris en compte, accompagné ou compensé par des mesures adaptées mettant en jeu les aides de l'Etat, la formation et des mesures à caractère fiscales, telles les zones franches ou les exonérations de charges.

La situation des territoires est toute autre, les minimums existent mais ils sont une référence molle et relèvent des lois des territoires, donc des autorités locales. La réduction du temps de travail, par ailleurs, ne s'y applique pas.

Certes, l'histoire, les spécificités, l'environnement économique, culturel et social de ces territoires éclairent la persistance de ces SMIC locaux qui ne permettent pas, aujourd'hui encore, de couvrir le minimum vital.

Pour autant, leur existence pose le problème de l'égalité de traitement entre citoyens et travailleurs, celui également de la conception même de la démocratie sociale sur les territoires de l'ensemble français. Il y a, là aussi, un besoin d'égalité et de lisibilité.

Le groupe de l'Outre-mer a voté l'avis.

Groupe des personnalités qualifiées

M. de la Loyère : « Je voudrais d'abord féliciter le rapporteur pour la qualité de son projet d'avis car il fait œuvre de pédagogie en analysant de façon remarquable l'ensemble des problèmes. Il pourrait être qualifié de « l'éloge de la complexité » car la loi des 35 heures, dénoncée en son temps par certains parlementaires, a introduit l'injustice entre les salariés et l'inégalité entre les entreprises, en particulier pour les petites. Elle serait créatrice d'emploi sans que cela soit démontré.

Sur le terrain, les personnes, en particulier les jeunes, ont le sentiment d'être bloqués, ne comprenant pas pourquoi leurs augmentations de salaire ne suivent pas, et pourquoi ils se trouvent dans une situation souvent défavorable par rapport à d'autres ayant le même emploi.

Pour saisir en quoi cette loi « brouillonne » a créé une situation de désespoir, il faut comprendre que son application par les PME-PMI est devenue particulièrement ingérable en raison de sa complexité. Le Gouvernement a eu raison de faire de cette question une de ses priorités et de chercher à savoir comment sortir de cette difficulté.

Le plus préoccupant pour notre pays est celui d'un double constat : d'un côté un coût de main d'œuvre non qualifiée élevé pour les entreprises et de l'autre côté, un revenu réel des personnes relativement bas par rapport à nos voisins européens.

C'est pourquoi la question du SMIC, élément sensible dans l'opinion, rassure les salariés les moins qualifiés sur leur possibilité d'avoir un certain niveau de rémunération. Mais elle inquiète les entreprises, notamment les petites et moyennes et les artisans, qui ont le sentiment de ne pas faire face à leurs charges du fait de la difficulté à trouver des marchés et à répondre aux besoins à des niveaux de prix tolérables par le client. Ceci est d'autant plus vrai pour les travaux généraux, locaux et régionaux qui supposent que le client soit suffisamment solvable pour payer l'entreprise à un niveau acceptable.

Le problème pour l'emploi est, en fait, celui de l'employabilité des personnes non qualifiées et de la difficulté, s'il y a revalorisation forte du SMIC, de pouvoir continuer à les maintenir sans risquer de voir des destructions d'emplois dans l'avenir.

Il me semble donc que la recherche et les analyses que vous avez faites doivent s'appuyer sur une réflexion sur la baisse des charges qui doit accompagner l'harmonisation du SMIC, et qui, sans doute, en est la clef. Sans cette volonté, il ne peut pas y avoir de recherche d'harmonisation donnant le sentiment de vouloir aboutir à un accord « gagnant-gagnant » entre les entreprises et le maintien de leur compétitivité et les salariés dont le niveau social soit acceptable dans notre pays. Je voterai ce projet d'avis. »

M. Duharcourt : « Je m'exprimerai ici, pas uniquement en tant que syndicaliste, mais aussi en tant qu'économiste universitaire. Il est en effet souhaitable, sur un sujet aussi sensible de rendre compte avec bonne foi du contenu, de la portée et des limites des argumentaires. Dans cette optique, je

salue le projet d'avis, en soulignant à quel point il constitue un travail documenté, rigoureux, objectif, et constructif.

Le mandat impliqué par la saisine était d'explorer les pistes permettant de sortir d'une situation confuse et inégalitaire, due à la juxtaposition de garanties de rémunérations mensuelles différentes selon la date de passage des entreprises aux 35 heures. Il convient de rappeler que l'origine du problème est l'étalement dans le temps de la RTT, décidé certes par la loi, mais prenant en compte les problèmes de financement et de compétitivité mis en avant par les entreprises.

Il ne s'agissait donc pas de discuter au fond de deux problèmes : d'une part, la RTT et sa mise en œuvre, d'autre part les normes de minimum de salaire. La question soulevée par le gouvernement était donc de traiter le problème posé par la conjugaison circonstancielle du passage progressif aux 35 heures et des dispositions relatives au SMIC. On sait que le MEDEF s'est prononcé contre les 35 heures, y voyant une « aberration » économique. Or la RTT s'est mise en œuvre sans pression inflationniste, grâce à une certaine modération salariale accompagnée de gains de productivité, d'une flexibilisation et d'une intensification du travail avec création ou sauvegarde d'emplois, favorisées par les allègements de charges. Les entreprises déjà passées aux 35 heures ont pu réaliser des gains de productivité mais ceux-ci seront plus faibles pour celles qui ne l'ont pas encore fait, devenant très faibles pour certaines qui sont cependant peu exposées à la concurrence étrangère. Ce n'est pas une raison pour entretenir la confusion entre productivité horaire et productivité par tête car la conséquence arithmétique de la RTT est précisément de faire diverger l'évolution de ces deux productivités. Comme il est impossible de prétendre que la RTT joue contre l'emploi, on cherche à remettre en cause le SMIC. Si l'on déconnecte salaire et revenu, comment se fixera le salaire d'équilibre, à un niveau suivant l'évolution de la productivité, dès lors que la collectivité paye la différence ? De même, je ne vois pas l'intérêt pour le débat de donner de fausses allégations, comme celle qui consiste à faire état d'un traitement annuel de base des fonctionnaires. Si on supprime le SMIC, on supprime de fait le problème posé par le gouvernement et l'objet de la saisine.

Une question importante est de savoir quels sont les moyens permettant de mesurer le coût et l'impact des dispositions envisagées. Le Conseil économique et social a déploré le manque d'empressement des administrations à lui fournir toutes les données disponibles, voire à obtenir des estimations des effectifs de populations concernées. Les informations disponibles font apparaître que, compte tenu de la redéfinition du temps de travail avec la RTT, la réduction du travail contractuel n'est pas de 4 heures, mais de 3 heures.

Les enquêtes « *ex post* » faites auprès des entreprises montrent que la RTT a conjugué deux effets : augmentation de la productivité horaire, et création ou sauvegarde d'emplois. Les chiffres varient mais les tendances sont incontestables. Du point de vue économique ou économétrique, plusieurs remarques peuvent être faites. Certains modèles privilégient l'équilibre partiel du marché du travail, se focalisant sur la seule demande de travail par les entreprises, peu effectuent un véritable « bouclage » macroéconomique, intégrant l'effet en retour sur la demande de biens et services de l'évolution du pouvoir

d'achat des salariés. Ils raisonnent « toutes choses égales par ailleurs » : les uns s'intéressent à l'impact isolé du relèvement du SMIC, d'autres à l'efficacité de l'allègement des charges sur les bas salaires, d'autres à telle mise en œuvre de la RTT. Aucune étude scientifique incontestable ne permet de faire une synthèse des effets éventuellement contradictoires de la conjugaison de la RTT, d'une augmentation du SMIC liée à sa mise en œuvre, et d'allègements de charges opérés pour accompagner le processus.

La commission a jugé que son travail d'inventaire ne pouvait pas se réduire à la juxtaposition des positions des divers partenaires sociaux. Le travail du Conseil économique et social est donc allé au-delà. Il a classé en familles les différentes solutions qui ont été exposées, celle du groupe des entreprises privées a été reprise dans son intégralité. Ma préférence va pour la solution impliquant la convergence la plus rapide, quitte à examiner des mesures d'accompagnement pour les entreprises en difficulté. Le projet d'avis cherche à faire le point sur les avantages et inconvénients de chaque type de solutions pour éclairer le choix des décideurs politiques. Les valeurs largement partagées par le Conseil économique et social sont, entre autres, liées aux principes qui fondent l'existence même du SMIC. Elles sont aussi liées aux conditions mêmes dans lesquelles a été réalisée la RTT, c'est-à-dire l'engagement du maintien du pouvoir d'achat des salariés les moins bien rémunérés. Elles traduisent l'attachement de notre assemblée à conjuguer progrès économique et progrès social. Je voterai pour le projet d'avis. »

Groupe des professions libérales

Le groupe des professions libérales se félicite de la saisine du gouvernement sur un thème aussi important. Elle va dans le sens d'un Conseil économique et social plus réactif, tel que l'a souhaité son président et constitue une illustration très parlante de la réflexion des mois passés sur les orientations futures du Conseil économique et social.

Il n'y a plus un SMIC mais bien 5 aujourd'hui : le mécanisme dit du « double SMIC » inventé par Martine Aubry pour permettre le maintien du pouvoir d'achat des salariés payés au SMIC, lorsqu'ils passent aux 35 heures, s'est rapidement mué en mécanique infernale.

Sans revenir dans le détail de ce dispositif, que tout le monde connaît, il n'est pas inutile d'insister sur la difficulté de l'exercice : si la garantie de rémunération mensuelle, la GRM, supposée garantir au passage des 35 heures le pouvoir d'achat du salarié, par le maintien de son salaire, a plutôt bien rempli son rôle... En revanche, sa réévaluation pose problème puisqu'elle creuse un écart de revenu, avec le SMIC horaire, écart qui s'accroît chaque année ! Aujourd'hui, le différentiel de revenu est de l'ordre de 50 €.

C'est l'exemple même d'un effet pervers de l'application d'une loi qui a créé de véritables inégalités. Inégalités entre les salariés d'une même entreprise (on est loin de la formule « à travail égal, salaire égal »), inégalités entre deux entreprises appartenant au même secteur (suivant la date à laquelle elles sont passées aux 35 heures, selon leur taille), inégalités entre deux secteurs d'activités

(certaines activités sont plus faciles à adapter que d'autres), enfin inégalités entre entreprises anciennement ou nouvellement créées.

Il importe de sortir de ce système pour le moins complexe. Tout le monde (patronat et syndicats) en convient. Mais comment s'y prendre sans léser personne, sans faire exploser le coût du travail et risquer d'accroître le chômage des salariés non qualifiés ? Le groupe des professions libérales salue le rapporteur qui a fait oeuvre de pédagogie et de convictions et, pourquoi ne pas le dire, preuve d'impartialité !

Il a su nuancer l'avis pour tenir compte de la diversité des situations (type de secteurs, taille de l'entreprise etc.), en préconisant, par exemple, la mise en place des dispositifs d'allègements de charges dans certains secteurs bien identifiés. Il a su également convenir que certaines entreprises étaient dans l'incapacité d'obtenir des gains de productivité pour « compenser », même partiellement, le coût de la réduction du temps de travail.

Qu'en est-il des professions libérales qui sont en majorité des entreprises de très petite taille (en moyenne de 2,9 salariés) ? On imagine très bien leurs difficultés lors de l'application de la législation sur les 35 heures.

Pour le groupe des professions libérales, il importe de parvenir enfin à mettre un terme au système des SMIC multiples. En cela, il rejoint l'avis de la Commission à quelques nuances près sur la méthode. Son souci est de parvenir à une simplification du système, avec disparition des GRM et de favoriser la négociation de branche en matière de revalorisation des bas salaires.

Le groupe des professions libérales propose que soit établi un SMIC mensuel, identique pour tous, qui serait fixé par référence au SMIC horaire. Ce scénario ne peut être écarté dans la liste des solutions possibles de sortie du dispositif. Le groupe des professions libérales regrette qu'il l'ait été, sous prétexte de hors-sujet retenu par la section. Pour parvenir à un SMIC harmonisé, il comprend qu'il faille accepter une augmentation significative, mais raisonnée du SMIC horaire, qui devrait toutefois être lissée sur plusieurs années. Et, afin de compenser le surcoût que cela entraînerait pour les entreprises, il conviendrait de prévoir un système d'allègement de charges patronales.

D'une façon plus générale, plutôt que de poursuivre dans la voie du dispositif des GRM et des « coups de pouce » au SMIC horaire, le groupe des professions libérales souhaiterait que la revalorisation des bas salaires puisse être du seul ressort de la négociation collective, au niveau des branches. Au-delà de la revalorisation des salaires correspondant aux emplois faiblement qualifiés, il conviendrait de s'attacher surtout à développer la qualité de ces emplois. La négociation collective devrait axer ses objectifs vers la revalorisation qualitative de ces emplois. Pour cela, devrait être mis au 1^{er} rang des thèmes de négociation, celui ayant pour objectif de donner de véritables perspectives de déroulement de carrière, prioritairement aux salariés les moins qualifiés, par le jeu de la formation professionnelle qualifiante mais aussi de la validation des acquis de l'expérience.

L'avis du Conseil économique et social aurait dû être encore plus approfondi, mais l'insuffisance des données mises à la disposition de la section a empêché de répondre aux questions suivantes, pourtant essentielles : quel est le coût des 35 heures pour les entreprises ? Quel est le coût pour les finances

publiques ? Quelle est la population concernée par la multiplicité du SMIC ? Tout cela aurait permis d'extrapoler le chiffrage des coûts des scénarii envisagés pour la sortie du dispositif !

« *Il appartiendra de diagnostiquer les conséquences économiques et sociales résultant de la multiplicité du SMIC et de dresser un inventaire des solutions* » - avait demandé Jean-Pierre Raffarin au Conseil économique et social. La commission a remis trois pistes de réflexions, assorties de principes forts à l'adresse des « Politiques ». Regrettant que l'ensemble des propositions n'ait pas été mentionné, le groupe des professions libérales s'est abstenu.

Groupe de l'UNAF

Le groupe de l'UNAF félicite le rapporteur pour la qualité de son travail, sa capacité d'écoute et de compréhension des différentes positions exprimées par chacun des groupes, qui ont permis d'élaborer un avis très précis et très documenté sur les problèmes de la convergence des différentes garanties de rémunérations mensuelles et du SMIC. Le groupe de l'UNAF remercie la commission d'avoir été en mesure d'avancer des propositions visant à faire disparaître la multiplicité des garanties de rémunérations mensuelles, sans remettre en cause le bien fondé du salaire minimum de croissance.

L'examen des deux premières propositions - repousser l'échéance de la convergence de juillet 2005 à juillet 2009, et instaurer un gel plus ou moins long des différentes garanties de rémunérations mensuelles -, suscite un sentiment d'injustice. En effet ces solutions prolongent une situation d'inégalité de traitement, dénoncée plusieurs fois dans l'avis - à temps de travail égal, salaire égal - et qui touche les catégories de salariés percevant les plus faibles rémunérations.

Au-delà des arguments économiques avancés par les entreprises privées justifiant le rejet d'une convergence rapide, l'UNAF souhaite faire remarquer que derrière chaque salarié percevant le SMIC, il y a une personne - et très souvent une famille -, qui consomme des biens et des services que les entreprises produisent. On peut même affirmer que ces familles rémunérées au SMIC n'épargnent pas mais dépensent en totalité leur revenu.

Aussi, comme le gouvernement espère une reprise économique de l'ordre de 3 % par an, le groupe de l'UNAF souhaite aller dans le même sens et soutenir la troisième catégorie de solutions, celle impliquant une convergence rapide des SMIC, respectant ainsi la date butoir de juillet 2005 et une sortie du dispositif par le haut.

En retrouvant un peu plus de pouvoir d'achat, les familles contribueront à la relance économique indispensable à la lutte contre le chômage. Il serait donc équitable que les familles puissent profiter des coups de pouce du SMIC.

Les décisions que le gouvernement s'apprête à prendre tiendront compte de la situation économique des entreprises, en particulier de leur taille. Elles devront également respecter la juste revendication des catégories de salariés les plus mal rémunérés, en ne leur faisant pas subir plus longtemps une situation qui les pénalise.

Enfin, il faut donner de la vigueur au dialogue social et à la négociation entre les partenaires sociaux, en veillant à tirer les salaires vers le haut. L'UNAF rejette toute proposition allant dans le sens d'une diminution des revenus des salariés percevant les plus bas salaires.

L'UNAF réaffirme ses convictions en faveur d'une politique familiale dynamique fondée sur des prestations, des équipements et services collectifs - dont il faut assurer la pérennité du financement -, en particulier, les allocations familiales qui répondent aux besoins d'une solidarité horizontale donnant tout son sens à l'effort des parents qui font un investissement collectif bénéfique pour la société.

Le groupe de l'UNAF a le sentiment que la mission qui a été confiée au Conseil économique et social par le Premier ministre a atteint son but. En effet, l'avis présente de façon très équilibrée plusieurs familles de solutions qui toutes, à plus ou moins long terme, permettent de retrouver la référence indispensable pour harmoniser les relations entre les partenaires sociaux.

Le Groupe de l'UNAF s'est prononcé en faveur de l'avis.

Groupe de l'UNSA

L'avis, conformément à la saisine du Premier ministre, a établi un état des lieux, formulé un diagnostic et présenté l'éventail des solutions possibles. Une seule n'a pu être retenue, bien que présentée en tant qu' « *élément clé de la sortie du SMIC multiple* », parce qu'elle conduisait à la disparition du SMIC lui-même.

Avant de changer le SMIC, il est possible et urgent de changer les minima conventionnels dans les branches professionnelles par une relance dynamique des négociations. « *La feuille de paie n'est pas l'ennemie de l'emploi* ». Nous pensons, comme le chef du gouvernement, que si « la République doit s'ouvrir à la démocratie sociale » beaucoup de problèmes difficiles pourront être débattus entre partenaire légitimes, dans un dialogue constructif, pour des compromis positifs. A ce jour, nous ne sommes pas dans ces conditions favorables.

Aujourd'hui, le SMIC horaire conditionne le sort de plus de la moitié des salariés concernés par la rémunération minimale. Son annualisation créerait une nouvelle flexibilité du salaire, c'est à dire une précarité accrue.

Sur le fond de l'avis, nous voudrions insister sur les points suivants :

- il faut sortir de la situation créée par la loi du 19 janvier 2000 dans les délais les plus rapides possibles. Cela consiste d'abord à cesser de générer de nouvelles garanties mensuelles ;
- il faut prendre clairement position pour organiser les étapes de la convergence à l'horizon de l'année 2005. Ce rythme paraîtra insupportable à certains, mais gagner du temps n'arrangera rien ;

- les effets des augmentations successives du SMIC horaire devront être rendus supportables aux entreprises les moins bien préparées à affronter ces difficultés. Il s'agit des entreprises souvent les plus petites qui, pour la plupart, se trouvent dans les secteurs du commerce et des services où il est vrai que les gains de productivité sont très inégaux ;
- des mesures d'allègement des charges sont possibles. Cela pourrait être l'occasion de réexaminer l'ensemble de la politique des exonérations de cotisations sociales et d'en évaluer l'efficacité. Ce serait d'autant plus utile que le gouvernement prévoit d'y ajouter un dispositif supplémentaire avec le contrat-jeune, lui-même exonéré de charges et rémunéré précisément au niveau du SMIC.

L'UNSA ne nie pas les difficultés, mais pense qu'il ne faut ni les exagérer ni les caricaturer. De plus, si l'on excepte quelques secteurs d'activités effectivement confrontés à la concurrence internationale, tel que le textile et l'habillement, la majorité des activités et les emplois sont déployés sur le seul marché intérieur.

En conclusion, l'UNSA considère l'expérience qui a permis d'aboutir à cet avis comme une étape positive dans l'amélioration du rôle et de l'efficacité du Conseil. Mais, elle confirme également avec force, la nécessité et l'urgence de passer du dialogue social invoqué à la démocratie sociale organisée.

L'UNSA a donc apporté son soutien à l'avis.