



3 questions à... Maryse Dumas

Secrétaire confédérale

Un décret gouvernemental vient de porter le minimum fonction publique à l'indice 279 : C'est la concrétisation de l'indexation du minimum fonction publique sur le SMIC.

Quelle est selon toi la portée d'un tel dispositif et qu'est ce que cela emporte en terme de démarche syndicale ?

MD : que le minimum fonction publique soit indexé sur le SMIC, c'est, si j'ose dire un minimum ! Mais cela ne saurait tenir lieu de politique salariale car c'est surtout la valeur du point qui devrait être revalorisée. Dans le privé, il a fallu 15 mois de discussion, après la journée nationale d'actions interprofessionnelle du 10 mars 2005, pour parvenir à ce qu'un certain nombre de minima de branches soient rehaussés au niveau du SMIC. Cet effort est à reprendre, à chaque augmentation du SMIC. La CGT propose qu'un dispositif réglementaire ou législatif oblige à ce qu'aucun minimum de grille ne soit inférieur au SMIC. Il y a bien une solidarité de fait entre salariés du privé et du public sur la question du SMIC, de sa revalorisation bien sûr mais aussi de son existence en tant que salaire minimum horaire et mensuel dont l'augmentation résulte de critères légaux d'indexation. Un problème reste entier, c'est celui de l'impact de cette augmentation sur tous les niveaux de la grille.

La CGT revendique que le SMIC soit porté à

« 1 500 € tout de suite ». Mais cela est il économiquement possible ?

MD : Ce serait le meilleur moyen d'un impact fort et immédiat sur la consommation et sur la croissance donc sur l'emploi: Ce serait le meilleur moyen d'un impact fort et immédiat sur la consommation et sur la croissance donc sur l'emploi ; de plus, tous les comptes sociaux se trouveraient oxygénés par l'augmentation des ressources en cotisations sociales qui en résulteraient. Cette revendication représente 9 milliards d'euros de dépenses supplémentaires pour les entreprises. C'est à peu près l'augmentation des dividendes perçue par les actionnaires l'année dernière. Augmenter le SMIC et les salaires c'est d'abord un choix de partage : à qui redistribue-t-on la richesse produite par le travail dans les entreprises, où cette redistribution est-elle le plus utile ? Ce n'est pas le capital qui crée les richesses, c'est le travail. Reconnaître et valoriser celui-ci est une question essentielle de justice sociale et de développement économique. Une augmentation importante du SMIC devrait s'accompagner d'une politique ambitieuse de revalorisation de l'ensemble des salaires et de reconnaissance des qualifications.

Les politiques salariales, ainsi que les politiques gouvernementales en matière d'emplois ou d'exonération de charges, ont conduit à créer, dans le secteur public comme dans le secteur privé, une vaste zone de « smicar-

disation salariale ». Cela ne nécessite t il pas d'articuler relèvement du SMIC et négociation sur les différents niveaux des grilles ?

MD : le dogme idéologique sur lequel ces stratégies reposent est celui d'un « coût du travail » prétendument trop élevé. En fait il s'agit de justifier un transfert massif de fonds publics (20 milliards d'euros par an) vers les employeurs, sans qu'aucune contrepartie ne leur soit demandée. Depuis 20 ans le « coût du travail » a été effectivement allégé, mais cela n'a pas amélioré l'emploi, au contraire. La précarité s'est développée, les grilles hiérarchiques ont été écrasées, tous les niveaux d'embauche ont reculé, l'ascenseur social est plus qu'en panne et les budgets publics sont en berne. C'est une véritable faillite ! Il est plus que temps de prendre le problème autrement : notre pays souffre d'abord d'une insuffisance d'emplois correspondant au niveau de qualifications des jeunes et des salariés. C'est en tirant les grilles vers le haut qu'on permettra à tous de trouver un niveau d'emploi correspondant à sa qualification, son expérience, son savoir faire. La CGT propose de reconstruire les grilles à partir des différents niveaux de diplômes et de garantir à chacune et à chacun un réel déroulement de carrière, tout au long de sa vie professionnelle. Le salaire en euros constant devrait être au moins doublé entre le début et la fin de la vie professionnelle, la progression d'au moins un niveau de qualification garantie, en faisant intervenir soit la formation professionnelle continue soit la validation des acquis de l'expérience.