



Augmenter les salaires : stratégies syndicales pour obtenir un salaire minimum vital

Remerciements :

Le présent rapport de recherche a été préparé par Carolina Dantas Madureira en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et a été financé par la Fondation Friedrich Ebert Stiftung (FES).

Sommaire

AVANT-PROPOS	4
RÉSUMÉ ANALYTIQUE	5
INTRODUCTION	7
QU'EST-CE QU'UN SALAIRE MINIMUM?	9
CONTEXTE	9
DÉBAT THÉORIQUE ET DONNÉES EMPIRIQUES SUR L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM	10
ÉLÉMENTS CLÉS POUR FIXER LE SALAIRE MINIMUM	12
RÉSUMÉ DES STRATÉGIES QUI ONT PERMIS AUX SYNDICATS D'AUGMENTER LE SALAIRE MINIMUM	13
ÉTUDES DE CAS	16
BULGARIE	16
MACÉDOINE DU NORD	21
ARGENTINE	25
COSTA RICA	28
AFRIQUE DU SUD	32
NIGÉRIA	38
SÉNÉGAL	41
MALAISIE	44
ANNEXE I : ACRONYMES	49
ANNEXE II : PRINCIPALES RÉFÉRENCES	52

Avant-propos

Malgré la croissance économique de ces dernières décennies et un taux de croissance sans précédent du produit intérieur brut (PIB) mondial ces dernières années¹, les salaires continuent de stagner partout dans le monde et ne suivent pas l'évolution positive du PIB et de la productivité. Les multiples défis auxquels la Terre est aujourd'hui confrontée, qu'ils soient liés à l'urgence climatique, aux conséquences socio-économiques de la pandémie ou aux répercussions internationales de l'invasion russe de l'Ukraine, contribuent tous à l'envolée de l'inflation et du coût de la vie. Dans bien des pays, les salaires minimums sont trop faibles pour garantir des conditions de vie appropriées aux travailleurs et à leur famille.

L'une des stratégies mal avisées des gouvernements pour accroître la compétitivité et attirer des investissements étrangers pour stimuler la croissance économique a été de garantir de faibles coûts de main-d'œuvre en supprimant des salaires ou en les maintenant au plus bas. Toutefois, cette théorie est bien éloignée de la réalité : de faibles salaires limitent inévitablement la consommation et diminuent la demande globale, en particulier en cas d'inflation galopante. Des exemples empiriques d'introduction ou de forte augmentation du salaire minimum ne révèlent aucune réduction de l'emploi ni diminution de la croissance, mais bien une contribution positive au bon fonctionnement des marchés du travail et une amélioration des performances économiques. Les syndicats du monde entier jouent un rôle de premier plan dans les négociations en faveur de salaires minimums suffisants pour vivre. Comme le souligne la dernière édition du rapport mondial sur les salaires de l'Organisation internationale du travail (OIT), aujourd'hui plus que jamais, il est

nécessaire d'ajuster correctement les salaires minimums pour combattre l'inflation et éviter que tout autre choc ne frappe à nouveau plus durement les ménages les plus pauvres.

Le présent rapport contient des exemples de réussite dans les huit pays suivants : Afrique du Sud, Argentine, Bulgarie, Costa Rica, Malaisie, Nigéria, Macédoine du Nord et Sénégal. Il constitue une ressource essentielle pour le mouvement syndical international en fournissant des exemples des principales approches et stratégies que les syndicats ont mises en œuvre dans ces pays pour négocier de meilleures conditions de travail et de vie. Il souligne surtout l'importance d'ancrer les politiques salariales dans des démarches fondées sur les droits qui garantissent une couverture universelle. Il décrit également de quelle façon certains syndicats se sont efforcés d'étendre le salaire minimum à des catégories exclues de travailleurs et de travailleuses vulnérables, comme les personnels agricoles et domestiques. En outre, le présent rapport reprend les éléments sur lesquels les organisations syndicales ont appuyé leurs revendications, de même que les méthodologies que certaines d'entre elles ont mises au point pour estimer le coût de la vie afin d'utiliser ces informations lors des discussions sur la fixation des salaires. Il revoit aussi la pertinence des cadres internationaux sur le salaire minimum, notamment la convention (no 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970, pour établir des processus réguliers et tripartites en vue de fixer et revoir le salaire minimum. Enfin, le rapport examine les stratégies des syndicats pour mobiliser leurs membres et la société en général, et exiger les augmentations salariales dont les travailleurs ont besoin et qu'ils méritent.

¹ Banque mondiale : Croissance du PIB – Pourcentage annuel

Résumé analytique

De nombreux éléments indiquent que la mise en place et l'augmentation des salaires minimums peuvent générer de multiples avantages sociaux et économiques. Malgré la croissance économique inédite que le monde a connue ces dernières décennies, les salaires ont stagné et partout, les inégalités n'ont cessé de croître. Ces derniers mois, dans presque tous les pays du monde, les prix de l'énergie, des denrées alimentaires et d'autres biens et services essentiels ont grimpé. Ces hausses, associées aux revenus insuffisants et souvent irréguliers des travailleurs, sont à l'origine de la situation de pauvreté et de désespoir économique dans laquelle se retrouvent de plus en plus de personnes, y compris celles qui ont parfois plusieurs emplois.

La présente étude examine les stratégies et les actions que des syndicats ont déployées dans différentes régions du monde pour obtenir la mise en place d'un salaire minimum ou son augmentation. Le rapport rend compte par le menu d'activités syndicales menées en Afrique du Sud, en Argentine, en Bulgarie, au Costa Rica, en Malaisie, au Nigéria, en Macédoine du Nord et au Sénégal, et en tire plusieurs enseignements essentiels :

Le rapport montre que les salaires minimums ne nuisent ni à l'emploi ni à la croissance, mais agissent plutôt comme de puissants stimulants économiques. Au cours de leurs campagnes et lors des négociations, les syndicats sont parvenus à mettre en évidence les avantages économiques des salaires minimums pour obtenir des augmentations salariales. Par exemple, le Congrès du travail du Nigéria (NLC) s'est efforcé de démontrer les bénéfices macroéconomiques d'une hausse des salaires minimums et est arrivé à la conclusion que des augmentations salariales

stimulent la propension à consommer, induisant ainsi une plus forte demande globale, voire une productivité du travail plus élevée. Une étude qu'il a conduite montre également de quelle manière une augmentation du salaire minimum génère une hausse encore plus importante du PIB national et influence positivement la création d'emplois. De même, en Malaisie, des organisations syndicales ont démontré que l'augmentation des salaires minimums est une composante nécessaire de la stratégie gouvernementale pour passer d'un pays à revenu intermédiaire à un pays à revenu élevé.

Le salaire minimum doit tenir compte du coût de la vie et être régulièrement mis à jour pour assurer que le salaire réel des personnes à faible revenu ne se détériore pas au fil du temps. Certains syndicats, par exemple en Bulgarie et en Macédoine du Nord, parviennent à compiler leurs propres données sur le coût de la vie et s'en servent lors des discussions menées à l'échelle nationale pour fixer les salaires. Ces informations permettent de démontrer qu'il est urgent d'augmenter le salaire minimum pour assurer une protection suffisante à la main-d'œuvre et aux familles. Au Sénégal, les syndicats ont prouvé qu'il fallait augmenter le salaire minimum pour faire face à la forte baisse des salaires réels des travailleurs après deux décennies d'inaction gouvernementale.

Les normes internationales du travail et les cadres régionaux sur les salaires peuvent grandement influencer les dispositifs nationaux de fixation des salaires. La convention no 131 de l'OIT énonce notamment la nécessité de disposer de processus tripartites réguliers pour fixer les salaires minimums et exige de tenir compte des « besoins des travailleurs et de leur famille », ainsi que de

« facteurs d'ordre économique » et d'autres critères lors des discussions sur la fixation des salaires. Des syndicats sénégalais ont fait valoir les dispositions de cette convention lorsqu'ils ont réclamé une révision du salaire minimum national après des années de stagnation. Du reste, les cadres régionaux peuvent jouer un rôle important et influencer les salaires minimums. La récente directive de l'Union européenne (UE) sur le salaire minimum et la négociation collective obligera le gouvernement bulgare à s'interroger sur le caractère adéquat du salaire minimum national.

L'établissement d'un salaire minimum légal ne remet pas en cause la négociation collective et un système de salaire minimum peut compléter, voire renforcer la négociation collective sur les salaires. Si le salaire minimum peut constituer une garantie légale, en tant que seuil en deçà duquel les travailleurs ne peuvent être rémunérés, il est aussi un solide point de référence pour négocier collectivement des salaires supérieurs au salaire minimum. Comme en témoigne ce rapport, le salaire minimum peut fortement influencer l'augmentation des salaires négociés collectivement. En Bulgarie, les salaires convenus collectivement dans certains secteurs, comme la construction, augmentent automatiquement à chaque revalorisation du salaire minimum. Au Nigéria, toute hausse du salaire minimum déclenche un examen automatique des salaires dans de nombreux secteurs, de même qu'une révision du niveau de certaines prestations de protection sociale.

Les salaires minimums influencent positivement l'égalité des genres en augmentant les revenus des personnes qui occupent des emplois faiblement rémunérés et précaires, et dans des secteurs où les femmes sont souvent surreprésentées. En Macédoine du Nord, selon les syndicats, lorsque le salaire minimum augmente, les revenus des femmes enregistrent une plus forte hausse. Au Sénégal, les syndicats ont également

montré qu'augmenter le salaire minimum peut effectivement réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Les syndicats disposent de différentes ressources pour faire augmenter le salaire minimum. Il s'agit notamment de leur pouvoir institutionnel grâce à leur participation aux institutions nationales chargées de fixer les salaires, ainsi que du pouvoir qu'ils ont au sein de la société grâce à leur capacité à mobiliser leurs membres et le public en général en vue de faire pression sur le gouvernement pour qu'il agisse. Dans tous les pays dont il est question dans le présent rapport, les organisations syndicales participent activement aux conseils tripartites officiels pour les salaires ou aux conseils du travail tripartites chargés de revoir les salaires minimums, ce qui confère aux travailleurs une forme de pouvoir institutionnel dans le processus de fixation des salaires. Au Nigéria par exemple, le NLC a appelé à la grève générale lorsque le gouvernement a refusé de mettre en œuvre l'augmentation du salaire minimum convenue entre partenaires sociaux, mobilisant ainsi leurs pouvoirs sociétal et structurel pour faire respecter l'accord conclu. En Malaisie, les syndicats ont fait du salaire minimum l'un des thèmes principaux des campagnes électorales, tandis qu'au Costa Rica, les organisations syndicales ont mobilisé les partis politiques et le public pour que la question du salaire minimum vital gagne en visibilité, mobilisant ainsi leur force de coalition.

Le rapport révèle que les politiques relatives au salaire minimum doivent adopter une approche fondée sur les droits. Il décrit la manière dont les syndicats ont œuvré pour combler les principaux écarts entre le salaire minimum de différentes régions ou de différents secteurs, et pour combattre des exclusions qui rendent certaines catégories de travailleurs particulièrement vulnérables. Par exemple, en Afrique du Sud, le mouvement syndical a réussi à harmoniser le salaire minimum des travailleurs

domestiques avec le salaire minimum national. Au Sénégal, les syndicats continuent de se battre en faveur d'une hausse du salaire minimum agricole qui reste inférieur à celui en vigueur dans tous les autres secteurs. Partant du principe que tous les travailleurs ont droit

au même niveau de protection, le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) a fait campagne pour que les travailleurs migrants bénéficient du salaire minimum national et pour que les salaires minimums des différentes régions du pays soient identiques.

Introduction

Le salaire minimum est une institution essentielle des politiques sociales et du travail, et un instrument de cohésion sociale pour les pays développés et en développement. Il a la capacité d'améliorer la vie de millions de travailleurs et de travailleuses.

Le salaire minimum a été introduit pour la première fois au 19^e siècle avec pour objectif de protéger les travailleurs contre des salaires indûment bas en garantissant un seuil suffisant pour leurs revenus. Au cours des dernières décennies, le salaire minimum a progressivement gagné en importance et a été établi dans de nombreux pays où il n'existait pas auparavant. Aujourd'hui, plus que 90 % des États disposent d'un salaire minimum.

Dans tous les pays, les salaires sont un facteur fondamental du bien-être humain et sont utilisés pour déterminer le niveau de vie de la grande majorité des personnes exerçant un emploi rémunéré dans le monde. L'un des principaux objectifs du salaire minimum est de fournir à la main-d'œuvre un seuil de sécurité de revenu.

L'un des droits humains fondamentaux est le droit à une rémunération équitable qui veille à assurer une existence conforme à la dignité humaine. Le paragraphe 3 de l'article 23 de la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#) (1948) reconnaît ce qui suit :

« *Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.* »

Le [Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#) (1966) va dans le même sens :

« *i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;*

ii) ;Une vie décente pour les travailleurs et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte; [...] ».

Le préambule de la Constitution de l'OIT de 1919 cite la garantie d'un « salaire assurant des conditions d'existence convenables » en tant que condition de la justice sociale. Ensuite, la Déclaration de Philadelphie de l'OIT de 1944 fait référence à l'importance d'un « salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection »; une affirmation

que l'Organisation réitère en 2008 dans sa Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Estimant qu'il ne peut y avoir de travail décent sans salaire décent, l'OIT a adopté plusieurs normes internationales du travail relatives au salaire minimum. La première convention qu'elle a adoptée est la convention (no 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928. Avec 108 ratifications, elle figure toujours parmi les instruments de l'OIT les plus largement ratifiés et a joué un rôle important dans la mise en place de salaires minimums au 20e siècle. Plus tard, l'Organisation a successivement adopté la convention (no 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, qui complète la convention no 26 et couvre les travailleurs agricoles, et la convention no 131 susmentionnée, qui prône davantage de protection et une couverture nationale. En outre, la convention (no 95) sur la protection du salaire, 1949, s'assure que les travailleurs reçoivent les salaires qu'ils ont gagnés, tandis que la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, cherche à promouvoir la non-discrimination dans le paiement des salaires.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) souligne l'importance de renforcer les institutions du marché du travail et d'assurer « un salaire minimum adéquat, légal ou négocié » pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi (OIT 2019, 5).

Les systèmes de salaire minimum doivent être l'une des pièces maîtresses de tout plan politique s'employant véritablement à améliorer le niveau de vie des travailleurs et à éradiquer la pauvreté dans tous les pays. Cependant, même si la plupart des pays ont instauré un salaire minimum, son niveau reste souvent lamentablement bas et ne fournit pas un salaire vital permettant aux travailleurs et à leur famille de vivre dignement. Selon le sondage d'opinion

mondial de la CSI, 83 % des citoyens de 13 des pays membres du G20 estiment que le salaire minimum n'est pas suffisant pour vivre. La couverture du salaire minimum est également un problème majeur. En effet, au niveau mondial, plus de 260 millions de travailleurs et de travailleuses gagneraient moins que le salaire minimum légal, soit parce que la loi n'est pas respectée, soit parce que la couverture de la législation sur le salaire minimum national n'est pas suffisante. L'une des principales revendications du mouvement syndical international est d'obtenir un « **salaire minimum vital** » garantissant à tous les travailleurs et à leur famille des moyens de subsistance dignes.

Depuis 2017, sous le mot d'ordre « **Le monde a besoin d'une augmentation salariale** », la CSI et ses organisations affiliées appellent à la promotion de salaires minimums vitaux. En Afrique, en Amérique latine, en Asie-Pacifique, en Europe et en Europe de l'Est, des campagnes régionales sont déployées pour exiger des salaires équitables et décents :

- 100 % Afrique : Dignité, valeur et salaires
- *Cerrar la brecha : Salario digno* (Comblent les écarts par des salaires dignes)
- *ASEAN Fights for +50* (L'ANASE lutte pour +50)
- *Fair Pay in Eastern Europe: to eat, to live, to stay* (Salaires équitables en Europe de l'Est : pour manger, vivre et rester dans le pays)

Le principe fondamental qui sous-tend ces campagnes est que le salaire minimum doit être suffisant et universel, et doit concerner tous les travailleurs. Son niveau doit tenir compte du coût de la vie réel et être fixé avec la pleine participation des partenaires sociaux (syndicats et employeurs). La négociation collective sur les salaires doit être encouragée, les conventions collectives doivent avoir

une vaste couverture et être appliquées conformément à la loi, et tout obstacle à la liberté syndicale doit être efficacement combattu.

Le présent rapport de recherche fait le point sur certaines activités menées par des syndicats participant à ces campagnes et identifie les éléments fructueux de leurs stratégies.

Contexte

QU'EST-CE QU'UN SALAIRE MINIMUM ?

Le salaire minimum est défini comme le taux salarial minimum que l'employeur est légalement tenu de payer aux salariés et qui ne peut être abaissé par une convention collective ou un contrat individuel. L'objectif premier du salaire minimum est de protéger les travailleurs contre une rémunération indûment basse. Il peut être « légal », c'est-à-dire prévu dans une législation relative au salaire minimum, ou négocié collectivement entre partenaires sociaux.

Le salaire minimum légal peut être fixé de différentes manières et avoir des rôles fondamentalement différents selon les pays. Le salaire minimum peut s'établir sur une base horaire, hebdomadaire ou mensuelle ; il peut également présenter des différences de couverture, se calculer à partir d'un taux national universel unique ou de taux différents en fonction de l'industrie, de la profession, de l'âge, de la région, etc. Environ la moitié des pays prévoyant un salaire minimum légal ont un taux de salaire minimum national unique ; les autres disposent de systèmes plus compliqués, où les salaires minimums sont déterminés par secteur, emploi ou catégorie de travailleurs (niveau de compétences)². Il a été démontré que plus

un système de salaire minimum est complexe, plus son application est ardue³.

Le rôle des partenaires sociaux dans les processus de fixation du salaire minimum légal peut également varier. En général, les syndicats participent étroitement au processus de fixation du salaire minimum grâce à leur présence dans les comités ou conseils tripartites sur les salaires. La convention no 131 de l'OIT prévoit la consultation des organisations syndicales et leur participation directe aux mécanismes de fixation des salaires minimums.

L'établissement d'un salaire minimum légal peut contribuer à lui assurer une couverture large, mais sa portée peut varier considérablement d'un pays à l'autre. Certaines catégories de travailleurs sont souvent exclues de la réglementation sur le salaire minimum. Les exclusions les plus courantes concernent le secteur domestique ou le travail à domicile et l'agriculture⁴. Selon des estimations, en 2020, 18 % des pays disposant d'un salaire minimum légal excluaient les travailleurs agricoles ou domestiques, ou les deux de la réglementation relative au salaire minimum. Dans bien des cas, ces catégories de travailleurs et de travailleuses disposent de salaires minimums distincts qui concernent spécifiquement des secteurs et sont inférieurs au taux national du salaire minimum⁵.

² OIT (2016), *Minimum Wage Policy Guide*, chapitre 2.2

³ *Ibid*

⁴ OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*

⁵ *Ibid*

Souvent, les travailleurs de l'économie informelle, qui représentent environ 60 % de la main-d'œuvre mondiale, ne sont pas couverts par le salaire minimum⁶. Si dans la plupart des pays, des salaires minimums s'appliquent en principe aux petites entreprises non enregistrées, dans la pratique, la situation est considérablement plus compliquée pour les travailleurs qui ne sont pas déclarés ou qui travaillent dans des entreprises non enregistrées⁷. Il a été démontré que les salaires minimums influencent également indirectement les salaires des travailleurs informels grâce au phénomène dit de l'« effet phare », c'est-à-dire que les salaires de l'économie informelle s'ajustent en fonction des taux établis par la législation relative aux salaires minimums⁸.

Des taux de salaire minimum différents s'appliquent souvent aux secteurs stratégiques axés sur l'exportation et aux zones de libre-échange. S'appuyant sur une incompatibilité présumée entre des salaires suffisants et les stratégies de développement, nombre de pays en développement ont appliqué une politique de faibles coûts de main-d'œuvre pour attirer des investissements étrangers et créer des emplois en cherchant à séduire les investisseurs par leur compétitivité commerciale. C'est une erreur et les politiques de bas salaires ont eu des conséquences économiques catastrophiques pour les travailleurs et l'économie en général. Les bas salaires limitent en effet la consommation

des ménages, réduisant ainsi la demande globale. Cette situation compromet la création d'emplois et freine la productivité, endiguant la croissance économique. Il a été démontré que des salaires décentés peuvent contribuer à une plus grande équité, à davantage de bien-être et à une plus grande inclusivité des modèles de développement et de croissance économique.

Il importe de tenir compte de la complémentarité entre le salaire minimum légal et la négociation collective. Le salaire minimum peut fournir la garantie légale d'un seuil salarial sous lequel les travailleurs ne peuvent pas être rémunérés, tandis que la négociation collective peut s'appuyer sur des seuils propres à certains secteurs ou à certaines professions, et tenir compte des particularités d'une activité en termes de productivité, de gains ou autres. Les niveaux de salaire minimum peuvent servir de référence importante pour la négociation collective et envoyer un signal fort pour les autres salaires du marché du travail, y compris pour les travailleurs informels ou non enregistrés. Il est en effet fréquent qu'une amélioration du salaire minimum déclenche des augmentations tout au long de l'échelle salariale. Comme en témoignent certains exemples nationaux contenus dans le présent rapport, une hausse du salaire minimum donne souvent lieu à des révisions et à des augmentations des salaires négociés collectivement; cela a par exemple été le cas en Bulgarie et au Nigéria.

DÉBAT THÉORIQUE ET DONNÉES EMPIRIQUES SUR L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM

Après trois décennies dominées par des politiques néolibérales, les institutions du marché du travail et les mécanismes de négociation des salaires de nombreux pays se sont érodés et les niveaux salariaux ont diminué; les salaires ont stagné par rapport à

la croissance économique et à la productivité, et la valeur réelle des salaires, y compris celle du salaire minimum, a diminué dans nombre d'États⁹.

⁶ OIT (2021), *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle – Théorie du changement*

⁷ Voir OIT, *Minimum Wage Policy Guide*, chapitre 7.5, pour plus d'informations sur les salaires minimums et les travailleurs informels

⁸ OIT (2016), *Minimum Wage Policy Guide*

⁹ OIT (2020), *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*

Depuis les années 1980, des économistes néoclassiques affirment que toute augmentation des salaires minimums a des effets préjudiciables sur l'emploi, à tout le moins pour certains groupes de travailleurs (Bazen/Martin, 1991; Neumark/Wascher, 1992). Au niveau politique, cette théorie implique que les gouvernements adoptent une stratégie de « répression salariale » en maintenant les salaires minimums bas pour éviter ces écueils.

Cette théorie a été réfutée par plusieurs études qui ont montré que d'une manière générale, il n'y a pas de relation claire et systématique entre le salaire minimum et l'emploi, y compris l'emploi informel, les effets de toute variation étant souvent négligeables¹⁰. Dans leur publication, Card et Krueger (1994) ont même mis en évidence un lien positif entre les hausses du salaire minimum et l'emploi. Au fil du temps, de grandes institutions internationales – notamment l'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Banque mondiale et la Commission européenne – ont de plus en plus souvent reconnu que la mise en place et/ou l'augmentation du salaire minimum n'affectent pas directement l'emploi, et dans certains cas, les effets sur l'emploi et l'économie en général peuvent même être positifs¹¹.

Un grand nombre d'éléments ont permis de démontrer que des salaires minimums plus élevés modifient la répartition des revenus au bénéfice des travailleurs peu rémunérés et peu qualifiés, et en particulier des femmes¹². En ce qui concerne la répartition des revenus, les augmentations du salaire minimum peuvent réduire la pauvreté et les inégalités. Elles contribuent également à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, car les femmes sont en général majoritaires

dans la catégorie des travailleurs faiblement rémunérés¹³. Le salaire minimum peut donc être un outil stratégique puissant pour réduire ou limiter les inégalités du bas de l'échelle salariale et ainsi contribuer à la justice sociale.

Des données empiriques apportent aussi la preuve de retombées positives pour les entreprises et le marché du travail en général, puisqu'il a été démontré que des salaires plus élevés contribuent à réduire les taux de rotation du personnel et à augmenter la motivation, la productivité et l'efficacité¹⁴.

D'un point de vue macroéconomique, l'augmentation des salaires grâce au salaire minimum légal et/ou à la négociation collective peut être un stimulant économique, en ce qu'elle induit une hausse de la demande et de la croissance économique en général. Les effets sur la demande globale sont particulièrement perceptibles lorsque les hausses de revenu bénéficient aux salariés faiblement rémunérés, car leur propension à consommer est plus forte que celle des individus aux revenus plus élevés.

Certaines organisations d'employeurs prétendent que les augmentations des salaires sont un facteur déterminant de l'inflation. Toutefois, cette affirmation n'est étayée par aucune recherche récente. Des données empiriques recueillies aux États-Unis et en Allemagne montrent que l'effet des augmentations du salaire minimum sur l'inflation est négligeable et/ou temporaire, car les hausses de prix n'ont lieu que durant les mois qui suivent l'augmentation du salaire minimum et diminuent progressivement au fil du temps. En outre, elles ne se produisent que si les entreprises décident de refléter ces augmentations sur les prix¹⁵.

¹⁰ Voir par exemple, Maurizio (2016), *The impacts of minimum wages on employment : evidence from Latin America* ; Perez (2020), *The minimum wage in formal and informal sectors: Evidence from an inflation shock*

¹¹ Banque mondiale (2015), *Balancing Regulations to Promote Jobs* ; UE (2022), directive sur le salaire minimum et l'évaluation de 2020 qui l'accompagne ; OCDE (2022), *Minimum Wages in times of rising inflation*

¹² Voir, par exemple, les éléments rassemblés par le L20 (2018), *Pour une croissance induite par les salaires*

¹³ OIT (2020), *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*, page 66

¹⁴ Voir, par exemple, les éléments rassemblés par le L20 (2018), *Pour une croissance induite par les salaires*

¹⁵ Voir par exemple, Card et Kreuger (1993), *Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania* ; CEPR (2021), *Reallocation effects of the minimum wage* ; OIT (2020), *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*

ÉLÉMENTS CLÉS POUR FIXER LE SALAIRE MINIMUM

Les dispositifs pour fixer les salaires minimums légaux varient grandement en fonction de facteurs propres à chaque pays. Toutefois, il a été démontré que plusieurs éléments institutionnels clés concernant le processus d'établissement des salaires jouent un rôle essentiel en ce qui concerne le caractère approprié et la couverture des salaires minimums¹⁶.

Couverture : Le salaire minimum doit concerner suffisamment de travailleurs et de travailleuses, l'idéal étant que la couverture soit universelle afin de garantir un plancher de sécurité de base pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Une couverture étendue réduit également la complexité du système, ce qui permet aux employeurs de comprendre leurs obligations et aux travailleurs de connaître leurs droits, et ainsi d'assurer des niveaux plus élevés de respect. L'existence d'exceptions pour certains secteurs (par exemple, l'agriculture et le travail domestique) ou catégories de travailleurs (par exemple, les jeunes, les travailleurs des zones franches d'exportation) compromet la protection de la main-d'œuvre et complique tout effort d'application. Il convient de les revoir en priorité.

- **Niveau :** pour assurer une protection efficace de la main-d'œuvre contre une rémunération indûment basse, le salaire minimum devrait tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille, et donc se fonder sur le coût réel de la vie. De plus, au moment de fixer les salaires minimums, il peut être tenu compte d'autres facteurs économiques, comme les hausses de productivité ou le PIB, pour garantir que les bénéfices et les avantages de la croissance économique profitent à l'ensemble des travailleurs, en particulier aux personnes les moins rémunérées.
- **Type et fréquence des ajustements :** les salaires minimums devraient être régulièrement revus pour tenir compte de l'inflation ou de la hausse du coût de la vie, de sorte qu'ils conservent leur valeur réelle au fil du temps. L'institutionnalisation des révisions garantit qu'en cas d'inflation galopante, le salaire minimum réel n'est pas trop dévalué. Celle-ci passe par la prévision d'ajustements réguliers ou l'établissement d'un mécanisme qui déclenche automatiquement une révision lorsqu'un indicateur économique (par exemple, le taux d'inflation) atteint un seuil prédéterminé.
- **Cadre institutionnel et rôle des partenaires sociaux :** le dialogue social joue un rôle central dans la fixation des salaires minimums. Les syndicats, en tant que représentants directs des travailleurs et des travailleuses, peuvent effectivement s'assurer que le système de salaire minimum reflète comme il se doit leurs besoins. Le salaire minimum légal devrait être fixé par le gouvernement avec la participation des organisations syndicales et des organisations d'employeurs, conformément à la convention no 131 de l'OIT.
- **Contrôle de l'application :** il est essentiel d'envisager des mécanismes de contrôle de l'application du salaire minimum, car aucune réglementation sur le salaire minimum n'a de valeur sans structures adéquates pour en contrôler le respect ni sanctions dissuasives pour les employeurs contrevenants. La présence d'une autorité ou d'une inspection du travail disposant des ressources nécessaires pour surveiller l'application

¹⁶ Voir par exemple, OIT (2016), *Minimum Wage Policy Guide*

de la législation sur le salaire minimum peut aider à en assurer le respect, à mettre en place des conditions équitables pour les entreprises et l'économie, et à garantir l'existence des sanctions dissuasives en cas de non-conformité.

De plus, il convient de tenir compte du lien entre le **salaire minimum légal** et la **négociation collective**. Un salaire minimum légal ne peut se substituer à des négociations salariales. La négociation collective peut

utilement compléter le salaire minimum légal en fixant des seuils salariaux plus élevés pour certains emplois ou secteurs compte tenu de leurs particularités en ce qui concerne la productivité et les niveaux de compétences du personnel. Le salaire minimum peut être un point de référence important dans les processus de négociation collective et aider à garantir des niveaux salariaux plus élevés lors des négociations des conventions collectives.

Résumé des stratégies qui ont permis aux syndicats d'augmenter le salaire minimum

Les syndicats ont toujours ardemment revendiqué des niveaux salariaux appropriés pour les travailleurs et les travailleuses. La présente étude offre un tour d'horizon des stratégies déployées par des organisations syndicales pour établir un salaire minimum ou l'augmenter dans huit pays (Afrique du Sud, Argentine, Bulgarie, Costa Rica, Malaisie, Nigéria, Macédoine du Nord et Sénégal).

Ces stratégies sont à replacer dans le contexte de l'approche des ressources de pouvoir, un outil d'analyse qui classe et décrit les forces des syndicats. Cette approche part du principe selon lequel une main-d'œuvre organisée peut réussir à défendre ses intérêts en mobilisant collectivement des ressources de pouvoir.

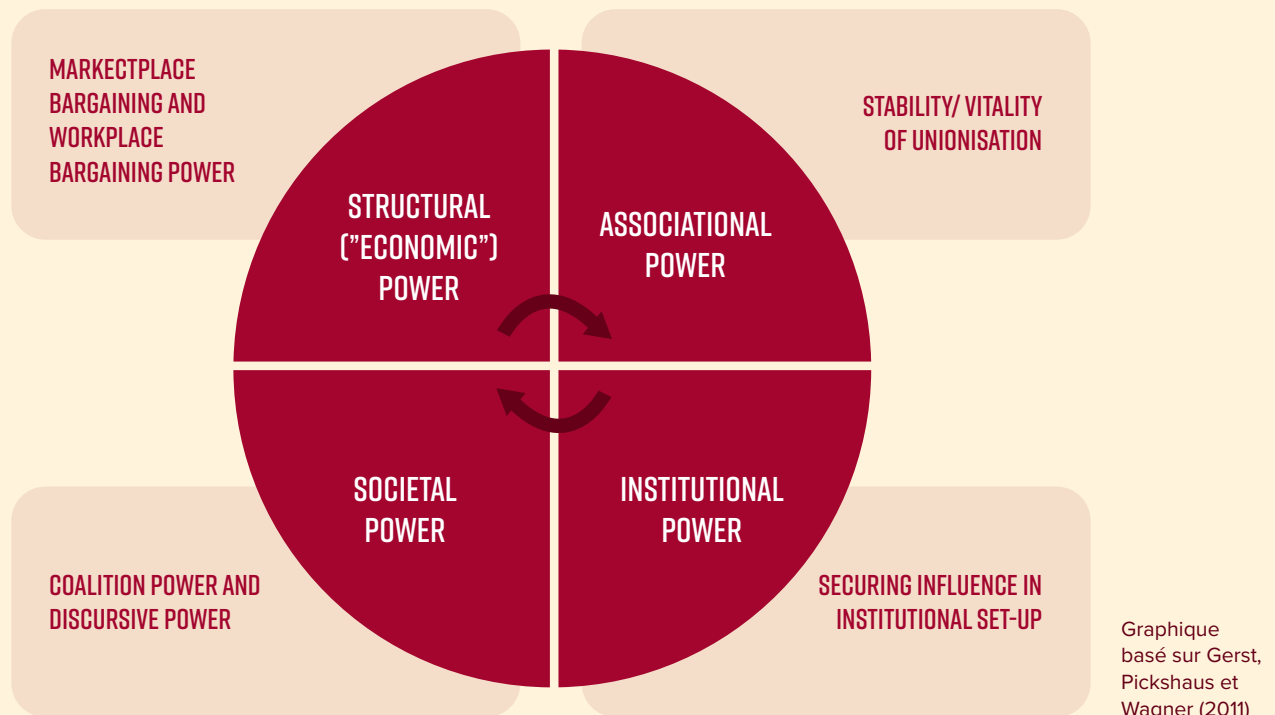
Au fil des ans, de plus en plus de publications ont porté sur les ressources de pouvoir et la terminologie fluctue. Le présent rapport aborde les pouvoirs d'association, institutionnel, structurel et sociétal. En voici les définitions, basées sur la publication de Schmalz *et al.* (2018)¹⁷ :

- **Pouvoir d'association** : il concerne la vitalité syndicale, le nombre de membres, les ressources d'infrastructure, l'efficacité organisationnelle, la participation des membres et la cohésion interne.
- **Pouvoir institutionnel** : il concerne les droits légalement établis, le droit constitutionnel et la législation. Il est souvent le résultat de luttes et de processus de négociation s'appuyant sur la force structurelle et le pouvoir d'association des syndicats, par exemple, lorsque de nouvelles institutions voient le jour après des conflits du travail.
- **Pouvoir sociétal** : il s'agit du pouvoir de coalition et du pouvoir discursif.
- **Pouvoir structurel** : il s'agit du pouvoir de négociation au sein des entreprises et sur le marché du travail ; du pouvoir de perturber (par exemple, en organisant des grèves, sitins, sabotages, grèves perlées et blocages de rues).

¹⁷ Schmalz *et al.* (2018), *The Power Resources Approach: Developments and Challenges*

Les syndicats prennent activement position sur des questions politiques, mènent des campagnes et font pression sur les responsables politiques en faveur du salaire

minimum vital, et ce faisant, choisissent stratégiquement les ressources à mobiliser pour réagir au contexte et aux enjeux auxquels ils sont confrontés.



D'une façon générale, voici les principales stratégies identifiées dans le rapport :

- **Dans le cadre des négociations tripartites sur les salaires, des syndicats ont recueilli des informations relatives au coût de la vie pour appuyer leurs revendications salariales.** Par exemple, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) suit l'évolution du coût de la vie depuis les années 1980. L'organisation a créé son propre institut de recherche qui mène régulièrement des enquêtes pour analyser les fluctuations des dépenses

liées au panier de biens et de services, et fournit des estimations complètes du coût de la vie. Avec le temps, la méthodologie de la CITUB a gagné en légitimité dans tout le pays et aujourd'hui, les responsables qui travaillent sur les politiques salariales et en matière de sécurité sociale s'appuient largement sur ces informations. Le fait que les membres du syndicat participent activement à la collecte des données est essentiel pour garantir la couverture de tout le territoire et obtenir un échantillon pertinent. De la même façon, la Fédération des syndicats de Macédoine (SSM) calcule et publie

depuis plus de dix ans des données concernant un « panier de consommation minimum des syndicats » qui représente une estimation plus complète du coût de la vie que le « panier de consommation de base » de l'Office national des statistiques. Lors des discussions sur le salaire minimum, la SSM dispose ainsi d'éléments précieux pour évaluer le caractère adéquat du salaire minimum.

- **Il est essentiel pour les syndicats de mener des campagnes publiques et d'y faire participer le plus grand nombre pour obtenir un soutien dans la société et se faire entendre au niveau national.**

Outre la participation institutionnelle des organisations syndicales aux négociations pour établir les salaires, la présente étude souligne l'importance de plusieurs stratégies déployées par des syndicats pour veiller à ce que leurs revendications intègrent le discours public et fassent l'objet de débats dans la presse nationale et locale, et ainsi s'assurer que la question des salaires devient un thème prioritaire dans tout le pays. Par exemple, au Costa Rica, en Bulgarie et au Nigéria, les campagnes médiatiques ont joué un rôle déterminant pour combattre de fausses informations concernant l'augmentation du salaire minimum, et pour défendre et mettre en évidence les avantages et les effets positifs de l'instauration et de l'augmentation du salaire minimum.

- **Il est essentiel de s'opposer au discours des employeurs et d'autres, affirmant que les salaires minimums sont préjudiciables à l'emploi et à la croissance.** Dans leurs campagnes et lors des négociations, les syndicats sont parvenus à démontrer les avantages économiques du salaire minimum pour obtenir des augmentations salariales. Par

exemple, au Nigéria, le NLC s'est efforcé d'apporter des preuves des avantages macroéconomiques d'une amélioration du salaire minimum et a souligné que la hausse des salaires des travailleurs faiblement rémunérés augmente leur propension à consommer, induisant ainsi une hausse de la demande économique globale et de la productivité. Une étude du NLC démontre de quelle manière une augmentation du salaire minimum entraîne une hausse encore plus importante du PIB national et a des retombées positives sur la création d'emplois dans le pays. De la même façon, en Malaisie, des organisations syndicales ont mis en évidence que l'augmentation du salaire minimum était une composante nécessaire de la stratégie du gouvernement pour passer d'un pays à revenu des « besoins des travailleurs et de leur famille », ainsi que de « facteurs d'ordre économique » et d'autres critères lors des discussions sur la fixation des salaires. Au Sénégal, les syndicats ont donc invoqué les dispositions de cette convention pour justifier le besoin de revoir le salaire minimum après des années d'inaction de la part des autorités. Du reste, les cadres régionaux peuvent jouer un rôle important et influencer les salaires minimums. La récente directive de l'Union européenne (UE) sur le salaire minimum et la négociation collective obligera le gouvernement bulgare à s'interroger sur le caractère adéquat du salaire minimum national.

- **Renforcer le pouvoir institutionnel des syndicats reste essentiel pour garantir un dialogue social constructif et des négociations qui permettent des ajustements réguliers du salaire minimum.** Dans tous les pays dont il est question dans le présent rapport,

les organisations syndicales participent activement aux instances tripartites officielles chargées de revoir le salaire minimum.

Études de cas

Voici quelques exemples majeurs d'introduction d'un salaire minimum ou d'augmentation du salaire minimum survenue à la suite de pressions syndicales. Ces études de cas se fondent avant tout sur des informations de première main obtenues lors d'entretiens avec des représentants syndicaux, mais aussi sur des données recueillies dans des documents officiels et des articles de presse (voir les références à l'Annexe II).

BULGARIE

STATISTIQUES SYNDICALES SUR LE SALAIRE VITAL

En Bulgarie, le salaire minimum n'a cessé d'augmenter ces dix dernières années et les syndicats bulgares ont joué un rôle important dans cette évolution. Depuis 2011, le salaire minimum a connu une croissance nominale de 270 % ou une croissance de 150 % en termes réels compte tenu de l'inflation. Dans le pays, le salaire minimum est une institution que le gouvernement a établie à la suite de consultations avec les partenaires sociaux. Celles-ci ont eu lieu dans le cadre du Conseil national pour la coopération tripartite auquel participent le gouvernement, des organisations représentatives d'employeurs et des organisations syndicales.

Pour fournir des informations utiles au Conseil, les syndicats ont effectué des estimations du coût de la vie qui leur ont

permis d'étayer leurs revendications avec des données factuelles et de combattre les discours mensongers sur les répercussions négatives de toute hausse du salaire minimum. La démarche de la CITUB est un exemple remarquable de la manière dont les syndicats peuvent utiliser avec succès différentes stratégies pour obtenir des augmentations salariales significatives.

CONTEXTE : LE CALCUL DU COÛT DE LA VIE

Depuis 1979, la CITUB collecte et publie des données sur le coût de la vie, aussi connu sous le nom de « salaire vital », pour alimenter les discussions sur la fixation des salaires et le discours public sur le caractère adéquat des salaires. Depuis le début des années 1990, elle procède à des observations périodiques du coût de la vie. Chaque trimestre, l'Institut de recherche sociale et syndicale de Bulgarie (ISTUR) organise une conférence de presse sur le coût de la vie calculé selon sa propre

méthodologie qui s'appuie sur un panier de biens et de services regroupant les dépenses nécessaires pour un ménage type de quatre personnes. Ses estimations sont devenues une référence largement acceptée du coût de la vie dont il est tenu compte lors de la formulation des politiques en Bulgarie. Le salaire vital est censé refléter un niveau de rémunération permettant à un type particulier de ménage de vivre dignement. Ce chiffre représente ce qu'une personne travaillant à temps plein devrait gagner tous les mois pour couvrir ses dépenses d'alimentation, de logement, d'éducation, de santé, d'habillement, de transport et communication. Le salaire vital est ensuite comparé au salaire minimum pour en évaluer l'adéquation. Le coût de la vie ainsi calculé sert également de référence pour la négociation collective générale.

La CITUB a réussi à mobiliser ses ressources d'infrastructure, tant matérielles qu'humaines, pour calculer des salaires vitaux puisque son personnel technique met son expertise en économie et en statistiques à contribution dans le cadre d'un institut de recherche scientifique.

L'organisation syndicale fait aussi preuve d'efficacité organisationnelle et démontre l'engagement de ses membres qui participent à la collecte des données pour l'enquête sur le coût de la vie. Les militants de chaque district reçoivent un formulaire d'enquête pour qu'ils puissent y noter les prix de biens dans les magasins qu'ils fréquentent (par exemple, le prix d'un pain) et des services de leurs fournisseurs; ces biens et services constituent le panier de consommation. En consignait ces prix, les militants rassemblent les données qui composent l'échantillon qui servira ensuite à calculer le coût de la vie. La présence du syndicat dans tout le pays est donc essentielle pour garantir une couverture territoriale représentative (28 villes, couvrant de grandes zones urbaines et de petits villages ruraux) et pour refléter les différences entre régions. La

collecte de données comporte également des échantillons de contrôle : il s'agit d'une série de sites commerciaux, de services, de restaurants et de cafés du territoire qui reviennent systématiquement dans l'enquête.

Le calcul des estimations du coût de la vie se base sur la méthodologie développée en 2017 par Richard Anker et Martha Anker¹⁸ et tient compte d'une série d'aliments et de produits non alimentaires.

Le panier alimentaire contient 162 produits conformes aux recommandations alimentaires de l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Les dépenses alimentaires représentent 36,3 % du salaire vital. Quant aux produits et services non alimentaires, il est tenu compte des éléments suivants :

- frais d'entretien, de réparation et de rénovation du logement : chauffage et éclairage, matériaux et services pour les réparations courantes, services d'approvisionnement en eau, loyer
- mobilier, et appareils et accessoires ménagers : meubles, vaisselle, appareils électroménagers et mobilier durable pour la maison
- vêtements, chaussures et accessoires personnels
- hygiène personnelle et soins de santé
- frais d'éducation
- transports et communications
- hôtellerie, loisirs et divertissement
- frais administratifs et légaux liés à des services personnels/citoyens.

Au moment de calculer le montant du panier, il est tenu compte de la durée de vie de certains articles (par exemple, des meubles et des appareils), ainsi que du schéma de

¹⁸ Pour plus d'informations sur la méthodologie, consultez Anker Richard et Anker Martha (2017), *Living Wages Around the World : Manual for Measurement*

consommation de la population. En outre, le salaire doit être suffisant pour couvrir les besoins d'un ménage standard en ce qui concerne sa taille (selon le recensement de 2011 : 2,7 personnes) et sa composition (rapport entre les personnes gagnant un revenu et les personnes à charge).

Selon les données de juin 2022, le montant nécessaire pour un ménage moyen s'élève à 2.282 leva bulgares (BGN), soit environ 1.164 dollars des États-Unis (USD), une somme fort éloignée du salaire minimum actuel. Le salaire minimum représente 32 % de cette estimation.

La CITUB s'est appuyée sur ces estimations pour démontrer l'insuffisance du salaire minimum national. En présentant ces chiffres aux médias nationaux, l'organisation syndicale est parvenue à déclencher un véritable scandale et à sensibiliser le public et les responsables gouvernementaux. Elle a exigé qu'un dialogue social et des consultations soient entamés pour aborder la question.

La comparaison du salaire national avec les autres salaires européens a aussi été utile au plaidoyer syndical. En effet, les syndicats se servent du fait que le salaire minimum bulgare est le plus bas d'Europe pour faire pression sur le gouvernement afin de réduire cet écart, mais aussi pour progresser vers une convergence des salaires minimums dans toute l'Europe.

Outre la valeur absolue, l'organisation syndicale a également illustré cette différence en des termes plus accessibles. Elle a notamment tenu compte du pouvoir d'achat en indiquant la quantité de biens qui peuvent être acquis avec un salaire minimum net (par exemple, la quantité de pain que vous pouvez acheter en Roumanie et en Bulgarie avec un salaire minimum).

Principalement grâce aux efforts considérables et constants du mouvement syndical, le salaire

minimum n'a eu de cesse d'augmenter ces dernières années et, par rapport à 2010, le salaire minimum a presque triplé, passant de 107 euros (EUR) à 363 EUR en 2022. Son rythme de croissance est nettement supérieur à la moyenne de l'UE.

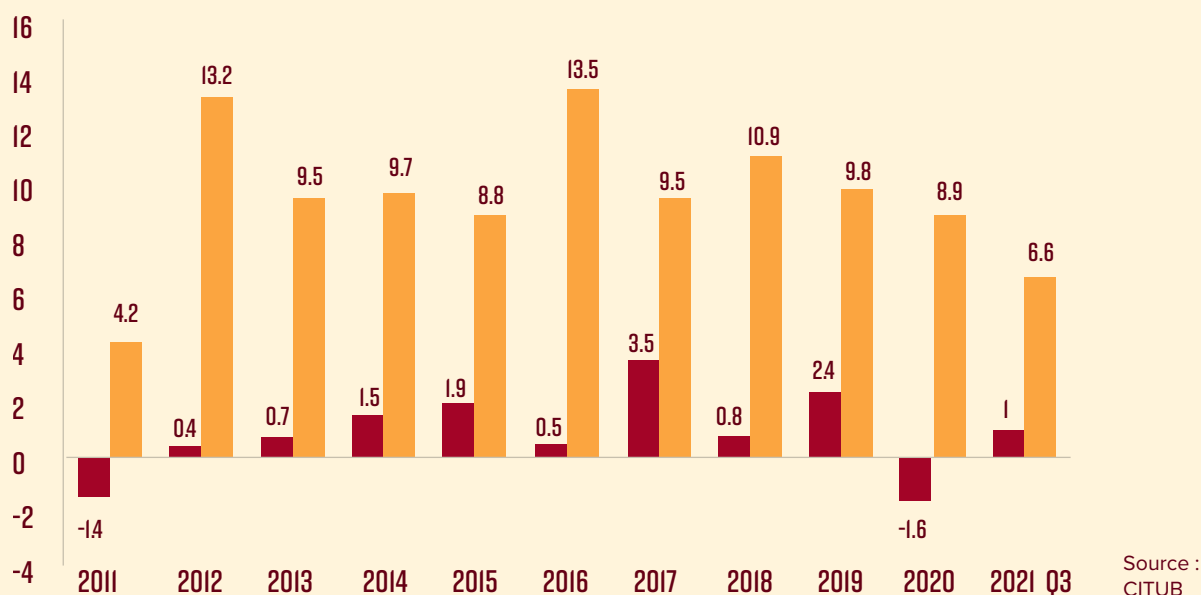
L'augmentation régulière de la valeur du salaire minimum en Bulgarie ces dernières années est le résultat de l'utilisation efficace du pouvoir sociétal par la CITUB, grâce à sa capacité à intervenir dans les débats publics en faisant preuve d'un niveau élevé de pouvoir discursif et de pression publique. Cela dit, le niveau du salaire minimum reste trop bas pour garantir un niveau de vie suffisant à la population.

DISCOURS ANTAGONISTES

Alors qu'ils s'efforcent d'obtenir des hausses du salaire minimum, les organisations syndicales ont dû faire face à des discours contraires sur le salaire minimum, principalement de la part des organisations d'employeurs.

Si certains employeurs estiment qu'il est de leur responsabilité de payer un salaire minimum, en Bulgarie, la plupart d'entre eux se sont opposés à toute augmentation du salaire minimum, convaincus qu'elle engendrerait une hausse du chômage et la faillite de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME). Selon eux, une politique de bas salaires attire les investissements directs étrangers et fait de la Bulgarie un pays attractif où les coûts de main-d'œuvre sont faibles et compétitifs. Toutefois, la CITUB est parvenue à réfuter les arguments des employeurs en démontrant que les hausses successives du salaire minimum au cours de la dernière décennie n'ont pas entraîné une hausse du chômage, induisant au contraire une augmentation de l'emploi.

GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI (EN POINTS DE POURCENTAGE – EN BLEU) ET HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM (EN % – EN ORANGE) EN BULGARIE



EFFETS NÉGATIFS DES SALAIRES BAS EN BULGARIE

Les années de politique de bas salaires ont eu des effets négatifs sur le marché du travail bulgare, l'économie et la société. Les faibles salaires et l'ouverture du marché européen pour les citoyens bulgares en 2007 ont poussé de nombreux travailleurs à quitter la Bulgarie à la recherche de meilleurs salaires et conditions de travail dans les pays d'Europe occidentale.

Selon l'Institut national de statistique, en 2017, 23 % de la population âgée de 18 à 64 ans avait l'intention de chercher du travail à l'étranger, soit environ 1.006.464 personnes. Une enquête sur les effets de la migration de main-d'œuvre sur l'économie bulgare a montré que la principale raison qui pousse les citoyens à envisager de chercher du travail à l'étranger est la recherche d'un salaire plus élevé (95 %). La même étude souligne également que 74 % des personnes qui prévoient de travailler à l'étranger déclarent qu'un salaire entre 1.001 et 3.000 BGN (soit 508 à 1.524 USD) les inciterait à rester travailler en Bulgarie¹⁹.

Cette émigration entraîne une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, accentue le déclin démographique et menace la viabilité des finances publiques. Aujourd'hui, ce phénomène est l'un des freins les plus graves à la croissance économique en Bulgarie²⁰. Lors des négociations nationales, le problème de l'émigration et du déclin démographique a été l'un des arguments majeurs de la CITUB en faveur d'une augmentation des salaires dans le pays.

Les écarts importants entre les salaires en Bulgarie et dans les États d'Europe occidentale ont également poussé les organisations syndicales bulgares à faire activement campagne, en collaboration avec la Confédération européenne des syndicats (CES), pour l'établissement d'une législation à l'échelle de l'UE sur les salaires minimums et la négociation collective. Adoptée en 2022, la directive a mis en place un cadre de procédure pour la mise à jour régulière des salaires minimums selon un ensemble de critères clairs, y compris le caractère adéquat des

¹⁹ Kalfin (2018), *The impact of labour migration on the Bulgarian economy*

²⁰ *Ibid*

salaires. Parallèlement, elle entend promouvoir l'extension de la négociation collective dans l'ensemble des pays de l'UE. La directive devrait encourager d'autres augmentations du salaire minimum en Bulgarie et dans le reste de l'UE, et aider à remédier aux nombreuses disparités sociales et divergences sur le marché du travail entre les États membres, à l'origine de l'émigration massive des travailleurs bulgares.

PROMOUVOIR DES AUGMENTATIONS SALARIALES SUPÉRIEURES AU SALAIRE MINIMUM

Outre son plaidoyer en faveur de l'augmentation du salaire minimum, la CITUB fait activement campagne et négocie pour obtenir une hausse des salaires supérieure au seuil minimum. À la fin du mois de juin 2022, elle a organisé une campagne de protestation devant l'Assemblée nationale bulgare. À la suite de celle-ci, des augmentations salariales ont été accordées à de nombreux employés du secteur public, notamment dans l'éducation, dans des services du ministère de l'Intérieur, des universités et des bibliothèques, dans des administrations municipales et de district, à l'Institut national de sécurité sociale, etc. Les syndicats se servent de la négociation collective au niveau des secteurs et des entreprises pour garantir des augmentations salariales dans le secteur privé. Par exemple, la convention collective dans le secteur de la métallurgie prévoit un salaire minimum de 388 EUR, plus élevé que le salaire minimum national de 363 EUR, tandis que celle dans le secteur des brasseries fixe le salaire minimum dans les grandes entreprises à 455 EUR. La convention dans la construction stipule que le salaire minimum sectoriel équivaut au salaire minimum national multiplié par un coefficient de 1,25.

La CITUB est consciente du lien très fort entre le salaire minimum national et les salaires négociés au niveau des secteurs. Même si

elle tente de négocier un salaire minimum pour chaque activité économique, les partenaires sociaux n'étant pas suffisamment représentés dans plusieurs secteurs, les syndicats défendent ardemment le principe d'un salaire minimum national en tant que seuil de protection minimum pour l'ensemble de la main-d'œuvre, indépendamment de l'emploi et du secteur. Du reste, toute hausse du salaire minimum national peut aider les syndicats lors de leurs négociations collectives, car toute augmentation du salaire minimum national crée une dynamique importante, favorable à une revalorisation des salaires minimums des secteurs.

CONCLUSION

La CITUB a fait valoir ses propres arguments et a réussi à créer un consensus à partir de revendications contradictoires pour défendre l'intérêt collectif, au-delà du bénéfice de ses membres. En mobilisant ses ressources de pouvoir d'association et sociétal, elle a étendu son influence sur la politique quotidienne et contribué à l'augmentation des salaires minimums. En 2022, plus de 870.000 personnes qui gagnent un salaire inférieur ou égal au salaire minimum ont bénéficié directement des efforts de la CITUB.

De plus, même si la croissance en Bulgarie est plus rapide que la moyenne de l'UE, la CITUB a choisi de ne pas s'appuyer uniquement sur le PIB pour défendre l'augmentation du salaire minimum. L'organisation syndicale collecte ses propres données sur le coût de la vie grâce à un personnel technique et à la participation des militants. La différence entre le coût de la vie et le salaire minimum actuel est un argument solide pour plaider en faveur d'une hausse. Le chemin est encore long, car le salaire minimum bulgare reste le plus bas d'Europe, mais si la tendance se confirme, l'avenir est prometteur.

MACÉDOINE DU NORD

MOBILISER LE PUBLIC POUR INSTAURER UN SALAIRE MINIMUM

En 2005, la Confédération des syndicats libres de Macédoine (KSS) a commencé à recueillir les signatures de citoyens en faveur de l'adoption d'une loi sur le salaire minimum en Macédoine du Nord. Cette campagne s'est déroulée dans des lieux publics de plusieurs villes du pays et plus de 45.000 signatures ont ainsi été recueillies. Le 1^{er} mai 2006, la KSS a soumis au gouvernement une première proposition visant à instaurer un salaire minimum. La SSM et la Confédération des organisations syndicales libres de Macédoine (KSOM) ont également participé activement à la campagne et à la mobilisation du public en faveur d'un salaire minimum.

À la suite de cette initiative, en 2010, le Conseil économique et social de Macédoine du Nord (CES) a décidé de s'emparer de la question du salaire minimum. Le CES a été créé par le gouvernement de la Macédoine du Nord en 1996, en application de l'article 246 de la loi sur les relations de travail. Organe tripartite présidé par le ministre du Travail et de la Politique sociale, il entend rassembler des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs pour assurer la stabilité économique et sociale du pays. Son rôle est consultatif et il formule des recommandations sur des projets de loi, des stratégies nationales et des programmes qui sont d'abord étudiés par les acteurs professionnels avant d'être examinés par le gouvernement.

Le CES a permis la participation directe des représentants des travailleurs à l'établissement du système de salaire minimum et à ses

modifications ultérieures. Comme cela était prévisible, les points de vue des organisations d'employeurs et des organisations syndicales différaient sur le salaire minimum.

PANIER DE CONSOMMATION MINIMUM DES SYNDICATS

Pour soutenir la proposition d'introduction d'un salaire minimum, en décembre 2010, la SSM a calculé et publié pour la première fois un « panier de consommation minimum des syndicats ». Selon la SSM, le panier syndical est une estimation plus complète du coût de la vie que le « panier de consommation de base » élaboré par l'Office national des statistiques qui n'inclut que des aliments et des boissons. Outre ces produits, le panier de consommation minimum des syndicats inclut également le logement, des produits d'hygiène, le transport, des vêtements et des chaussures, des dépenses liées à la culture et d'autres frais liés à l'entretien et à la santé d'une famille de quatre personnes.

Volontairement, la SSM n'y a inclus aucune dépense de loisirs ou d'éducation, aucun frais d'hôtels ou de restaurants, ni aucune dépense pour des fêtes familiales. Même s'il s'agit de frais nécessaires, le panier ne tient compte que de dépenses élémentaires. Vous trouverez ci-dessous les éléments qui composent le panier de consommation minimum des syndicats :

PANIER DE CONSOMMATION MINIMUM DES SYNDICATS – MACÉDOINE DU NORD, JUILLET 2022

CATÉGORIE	ÉLÉMENTS	MKD	USD	%AGE DU PANIER
1	ALIMENTATION ET BOISSONS	17.842,91	301,60	44
2	LOGEMENT	12.374,41	209,17	30,51
3	PRODUITS D'HYGIÈNE	2.760,17	46,66	6,81
4	TRANSPORT	3.508,74	59,31	8,65
5	HABILLEMENT	2.215,30	37,45	5,46
6	CULTURE	1.067,86	18,05	2,63
7	SANTÉ	784,69	13,26	1,93
	TOTAL :	40.554,08	685,50	100

Source :
SSM

Selon la SSM, le panier de consommation minimum des syndicats a servi de point de référence aux organisations syndicales, l'objectif de ces données étant de fournir des arguments pour appuyer les revendications en faveur de la loi sur le salaire minimum. Il constitue aujourd'hui une référence importante lors de la négociation des conventions collectives sur les salaires. Des informations relatives au panier sont publiées sur le site de la SSM et dans des revues économiques, et sont communiquées à des sociétés de conseil et lors de conférences de presse.

CAMPAGNE EN FAVEUR D'UN SALAIRE MINIMUM EN MACÉDOINE DU NORD ET NÉGOCIATIONS

Le 1^{er} mai 2011, la SSM a lancé une campagne pour demander l'ouverture de négociations avec les partenaires sociaux sur l'établissement d'un salaire minimum. L'argument de l'organisation syndicale était que la mise en place d'un salaire minimum offrirait une sécurité matérielle à la main-d'œuvre et rendrait le travail plus productif, ce qui aurait ainsi un impact positif sur l'économie tout entière.

Les négociations sur la loi sur le salaire minimum ont eu lieu entre 2010 et 2012. Le CES a cherché à déterminer un montant qui, sans être un fardeau pour les entreprises, protégerait

les travailleurs des salaires trop bas versés dans le pays.

Les objectifs également visés par l'instauration d'un salaire minimum étaient d'éradiquer la pauvreté et de réduire les inégalités. En 2012, selon l'Office national des statistiques de Macédoine du Nord, 50,3 % de la population était exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, tandis que le pourcentage de travailleurs pauvres vivant sous le seuil de pauvreté n'avait cessé de croître les années précédentes pour atteindre 11,1 % en 2012.

Le salaire minimum net a finalement été établi à 167 USD²¹, soit 8.050 denars macédoniens (MKD), représentant 38,5 % du salaire national net moyen de l'époque. La loi sur le salaire minimum a alors été publiée au Journal officiel de novembre 2012, officialisant l'introduction du premier salaire minimum de l'histoire de la Macédoine du Nord. Ce salaire s'appliquait aux travailleurs de tous les secteurs, à l'exception de certaines activités à forte intensité de main-d'œuvre. Jusqu'en 2017, le salaire minimum de l'industrie textile, de l'habillement et du cuir était inférieur au salaire minimum national. Pendant trois ans, il a été progressivement relevé, passant de 78 % du salaire minimum en 2012 à 93 % en 2014, pour ensuite atteindre le niveau du salaire minimum légal. Cette période de transition a permis aux employeurs de ces secteurs de s'adapter à la nouvelle législation.

²¹ Taux de change moyen en 2012 : 47,9416 MKD/USD

L'industrie textile de la Macédoine du Nord est l'un des plus importants secteurs manufacturiers du pays et regroupait 27 % de tous les salariés des activités manufacturières en 2019. En outre, 83,7 % de la main-d'œuvre de l'industrie est composée de femmes (Zezova *et al.* 2020). Avant 2012, les salaires fixés par les conventions collectives sectorielles étaient de 114 USD (5.500 MKD) dans le textile et de 100 USD (4.800 MKD) dans l'industrie du cuir et de la chaussure. Par conséquent, la mise en œuvre progressive du salaire minimum a représenté une forte hausse salariale pour ces travailleurs faiblement rémunérés.

Même si l'introduction d'un salaire minimum en Macédoine du Nord est une victoire, son niveau ne permet toujours pas de fournir des moyens de subsistance suffisants aux travailleurs. Dans les années qui ont suivi son adoption, les organisations syndicales ont continué de négocier d'autres augmentations du salaire minimum dans le pays.

MODIFICATIONS DE LA LOI SUR LE SALAIRE MINIMUM

Depuis son introduction, le salaire minimum a été modifié presque tous les ans. Les premières modifications concernaient son niveau, alors que les trois suivantes étaient liées aux mécanismes de conformité et à l'établissement de sanctions financières en cas d'infractions. Les changements adoptés en 2017 et 2018 ont considérablement modifié le système de salaire minimum.

Le salaire minimum est soumis à un mécanisme d'ajustement automatique annuel basé sur des données publiées par l'Office national des statistiques. Il s'agit de trois indicateurs : l'indice du coût de la vie, l'indice des prix à la consommation et le PIB, ainsi que du rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen de l'année précédente. Ce dispositif tient

également compte de l'augmentation du salaire minimum par rapport à l'augmentation du salaire moyen de l'année précédente pour éviter que les inégalités salariales n'augmentent.

En 2017, le gouvernement nouvellement élu de la Macédoine du Nord a proposé une modification audacieuse de la loi sur le salaire minimum (Journal officiel no 132/2017). Le salaire minimum a augmenté de 19 % (pour passer à 219 USD, soit 12.000 MKD net), représentant 52,4 % du salaire national net moyen. Il est ainsi devenu l'un des salaires minimums les plus élevés de la région des Balkans compte tenu de la parité de pouvoir d'achat. La réforme de 2017 a également supprimé les exceptions dans la couverture du salaire minimum pour les industries qui dépendent fortement de travailleurs peu qualifiés. Un seuil salarial unique a donc été établi pour tous les secteurs.

Une évaluation de l'OIT des modifications apportées à la loi sur le salaire minimum en 2017 et en 2018 a démontré que l'ajustement du salaire minimum a eu pour résultat de réduire les inégalités salariales. Avant la réforme, 14,7 % de tous les salariés gagnaient moins de deux tiers du salaire médian, mais après la hausse du salaire minimum, ce n'était plus le cas que pour 4,3 % des travailleurs rémunérés. Les résultats de l'évaluation ont montré une forte augmentation des salaires du bas de l'échelle salariale, tandis que ceux se situant au milieu et dans la partie supérieure de l'échelle n'ont pas évolué. Dans l'enveloppe générale des salaires, la part des 10 % des salariés les plus pauvres a augmenté de 40 %. Aucune preuve n'a pu être établie indiquant que le nouveau salaire minimum avait eu des effets négatifs sur l'emploi ou avait augmenté les niveaux d'informalité. La part du salaire des 10 % de travailleuses les plus pauvres a doublé par rapport à l'ensemble des salaires versés, passant de 2,9 % à 5,9 % (OIT, 2019).

SALAIRE MINIMUM MENSUEL NET EN MACÉDOINE DU NORD

ANNÉE	(MKD)	USD
2012	8.050,00	167,91
2014	8.800,00	189,60
2015	9.590,00	173,00
2016	10.080,00	181,11
2017	12.000,00	219,73
2018	12.165,00	233,15
2019	12.507,00	233,48
2020	14.500,00	268,23
2021	14.934,00	286,62
2022	18.000,00	314,79

Note : Taux de change moyen USD/MKD pour l'année en question.
Source : Tableau élaboré sur la base du Journal officiel de la République de Macédoine du Nord, ministère du Travail.

En février 2022, le salaire minimum a de nouveau été augmenté et a atteint 314 USD (18.000 MKD), bénéficiant directement à 94.000 travailleurs et travailleuses (17 % de la main-d'œuvre) (OIT, 2022). Le nouveau salaire minimum représente 62 % du salaire net moyen, soit le ratio le plus élevé entre le salaire minimum et le salaire moyen en Europe. Dans la plupart des pays de l'UE, le salaire minimum oscille entre 45 et 60 % du salaire moyen.

En résumé, entre 2012 et 2022, le salaire minimum nord-macédonien a augmenté de 123 % en termes nominaux, alors que l'inflation a augmenté de 29 %. La valeur réelle du salaire minimum a donc presque doublé au cours des dix dernières années.

ALLIANCES ET MOBILISATION

La SSM, la KSS et la KSOM ont agi ensemble pour défendre l'instauration d'un salaire minimum en Macédoine du Nord et son amélioration ultérieure. Les organisations syndicales ont fondé leurs propositions sur

des analyses économiques spécialisées, ont mobilisé leur pouvoir d'association et ont compté sur des alliances avec des universités, des fondations et des partis politiques afin d'obtenir le soutien nécessaire pour appuyer leurs revendications. Dans ce contexte, la fondation Friedrich-Ebert Stiftung à Skopje, le Centre international Olof Palme, l'Institut de solidarité et de progrès pour la démocratie sociale et les partis politiques de gauche – le Renouveau démocratique de Macédoine (DOM), l'Union démocratique et le Parti socialiste de Macédoine du Nord – ont été de précieux alliés.

Selon la KSS, depuis 2019, la direction du parti politique l'Union sociale-démocrate de Macédoine (SDSM) reconnaît les arguments et l'analyse des syndicats en faveur de l'augmentation du salaire minimum, et soutient la campagne des travailleurs pour défendre leurs besoins.

Outre les alliances, la mobilisation des travailleurs a été essentielle pour garantir le succès de la stratégie syndicale. En février 2022, par exemple, lors des négociations qui

ont abouti à l'adoption du salaire minimum de 18.000 MKD, les syndicats avaient organisé une manifestation devant le siège de l'organisation des employeurs.

DÉFIS À VENIR

En Macédoine du Nord, les syndicats continuent de faire campagne pour que le salaire minimum s'approche du niveau d'un « salaire minimum vital » couvrant le coût de la vie. Selon la campagne menée par la SSM, « on ne peut pas vivre avec un salaire minimum, on peut juste essayer de survivre... ». En 2016, en Macédoine du Nord, la pauvreté au travail concernait 8,9 % des travailleurs âgés de 18 à 64 ans (Gerovska, 2019). La valeur du panier de consommation minimum des syndicats calculée par la SSM en novembre 2020 montre que deux salaires minimums ne suffisent pas pour atteindre le niveau d'un salaire vital de 647,84 USD (33.742 MKD) pour une famille de quatre personnes.

Le deuxième défi concerne l'application de l'article 8 de la loi sur le salaire minimum (Journal officiel no 11/12) qui dispose que les conventions collectives doivent tenir compte des modifications et être adaptées dans un délai de six mois. Cela signifie que toute hausse du salaire minimum devrait entraîner une augmentation des salaires dans tous les secteurs.

La fixation des salaires en Macédoine du Nord est régie par une convention collective spécifique au niveau national, à savoir la convention collective générale. Son article 17 précise que le salaire de base d'un travailleur ne peut être inférieur au salaire minimum tel que défini par la loi. Il existe plusieurs règles pour l'établissement progressif des salaires, qui tiennent compte, par exemple, du degré de complexité du travail exécuté. Les syndicats défendent la négociation collective qu'ils estiment complémentaire des systèmes de salaires minimums légaux.

ARGENTINE

LE SALAIRE MINIMUM : UN PILIER DE LONGUE DATE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ARGENTIN

La longue tradition de salaire minimum en Argentine remonte à 1964. La loi no 16459/64 établit en effet un salaire minimum « vital et évolutif ». Le salaire minimum est le seuil salarial fixé pour les personnes qui travaillent dans les secteurs public et privé, ainsi que pour les travailleurs agricoles. Seuls les travailleurs indépendants sont exclus de la réglementation sur le salaire minimum, mais même pour ces derniers, il constitue un point de référence essentiel pour leurs revenus.

Le terme « vital » fait référence au fait que le salaire minimum doit être suffisant pour

couvrir un panier de biens et de services comprenant des dépenses essentielles. Le terme « évolutif » entend intégrer l'idée que le salaire minimum ne peut être « statique », c'est à -dire que sa valeur doit être réajustée pour s'adapter à la fluctuation de l'inflation et à l'instabilité des taux de change. Il doit être tenu compte de ces deux facteurs lors de l'ajustement du salaire minimum.

Ces dernières années, les niveaux élevés de volatilité de l'économie argentine ont mis le salaire minimum sous pression. Récemment, l'hyperinflation, la dévaluation de la monnaie nationale et la volatilité des taux de change, associées à la hausse du coût de la vie, ont appelé à des ajustements importants du salaire

minimum. Même si les récentes augmentations ont été fortes, elles n'ont pas entièrement compensé les pertes de pouvoir d'achat. Selon le Centre d'enquêtes et de formations de la République argentine (CIFRA), le pouvoir d'achat du salaire minimum a diminué depuis 2011 et sa baisse a été plus marquée que pour les salaires moyens²². Rien qu'en 2022, la diminution moyenne, en valeur réelle, du salaire minimum était de 1,6 %. Néanmoins, le salaire minimum reste un stabilisateur essentiel en période d'instabilité, protégeant ceux qui en ont le plus besoin.

DIALOGUE SOCIAL DANS LA PRATIQUE : DES AJUSTEMENTS RÉGULIERS

En Argentine, les syndicats disposent d'un pouvoir institutionnel solide en ce qui concerne la fixation du salaire minimum, car ils participent au Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif (CNEPySMVM), une instance tripartite sur les salaires chargée de déterminer périodiquement le salaire minimum. Il a été créé en 1991, mais est resté inactif pendant près d'une décennie jusqu'en 2003. Depuis lors, le salaire minimum a été mis à jour au moins une fois par an. À cette fin, deux réunions par an sont prévues, mais le conseil peut aussi être convoqué de manière extraordinaire. La fréquence rapprochée des négociations sur le salaire minimum vise à empêcher l'érosion rapide du pouvoir d'achat des travailleurs dans un contexte d'inflation élevée.

Conformément à la loi no 24.013, le CNEPySMVM se compose de 16 représentants des employeurs et autant de représentants des travailleurs nommés par la Direction générale, ainsi que d'un président nommé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MTEySS). Dans la pratique, le ministre de tutelle du MTEySS est nommé à la présidence du CNEPySMVM.

La Confédération générale du travail de la République argentine (CGT) et la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA) participent au conseil.

POUVOIR DE NÉGOCIATION

Lors des négociations, les syndicats argentins peuvent compter sur un pouvoir structurel solide grâce au fort taux de syndicalisation, ainsi que sur leur pouvoir de perturbation, grâce à leur capacité de mobiliser. Selon la base de données de l'OCDE sur les caractéristiques institutionnelles des syndicats, les mécanismes de fixation des salaires, les interventions de l'État et les pactes sociaux (ICTWSS), le taux de syndicalisation en Argentine était de 27,7 % en 2014 et la couverture des négociations collectives était de 49,4 %, l'une des plus élevées en Amérique latine²³. En plus d'être syndiquée, la main-d'œuvre est prête à agir et à participer aux mobilisations des syndicats. Pour 2021, le Journal de statistiques du travail du MTEySS a classé les conflits du travail comme suit :

- Nombre de conflits de travail ayant entraîné des arrêts de travail : 740
- Nombre de travailleurs ayant participé à des arrêts de travail : 976.991
- Nombre de jours de travail individuels non travaillés : 3.710.332

(MTEySS et Institut national de statistique et du recensement [INDEC])

Si les syndicats n'organisent pas nécessairement une grève générale ou une manifestation à chaque négociation du CNEPySMVM, ils ont le pouvoir d'interrompre l'activité économique, ce qui leur confère un atout majeur lors des négociations avec les employeurs et le gouvernement.

²² CIFRA (2022) *Informe sobre la evolución del salario mínimo, vital y móvil*

²³ OCDE et AIAS, Base de données ICTWSS

DES PROPOSITIONS SYNDICALES ÉTAYÉES PAR DES PREUVES ÉCONOMIQUES

La procédure pour négocier le réajustement du salaire minimum débute généralement par une présentation de déclarations, accompagnée d'estimations de la détérioration du pouvoir d'achat et de propositions pour y remédier. Avant tout, les syndicats comptent sur le dialogue tripartite et, en cas d'impasse, ils peuvent recourir à des actions collectives. Les syndicats argentins – la CGT, la CTA et la Centrale autonome des travailleurs de l'Argentine (CTA-A) – disposent d'un personnel technique qui travaille à temps plein pour préparer leurs arguments pour le CNEPySMVM et conseiller les représentants des travailleurs. Par exemple, la CTA-A dispose d'un institut de recherche, l'Observatoire des droits sociaux, qui recueille et analyse les informations sur l'état des relations professionnelles en Argentine.

Le point de départ des discussions est le taux d'inflation qui, en Argentine, est déterminé par l'indice des prix à la consommation. Toutefois, la CGT n'a eu de cesse de souligner les faiblesses d'une telle méthode. En effet, l'indice des prix à la consommation ne reflète pas la différence entre les variations des prix d'un panier composé de produits de base et des prix de produits et services de luxe. L'inflation n'est pas la même pour tout le monde, elle fluctue selon le profil de consommation. Les produits consommés par ceux qui gagnent un salaire minimum augmentent généralement plus que la moyenne et l'inflation tend donc à peser plus lourdement sur les personnes les plus pauvres.

L'inflation est en général plus forte pour les produits alimentaires et les boissons non alcoolisées. Compte tenu de la prédisposition des personnes rémunérées au salaire minimum à consacrer une grande partie de leurs gains à des dépenses de base comme la nourriture et le loyer, la forte augmentation des dépenses alimentaires entraîne une importante détérioration du pouvoir d'achat des travailleurs à faible revenu.

ARGUMENTS DES EMPLOYEURS ET RÉPONSES DES SYNDICATS

Pendant les réunions du CNEPySMVM, les organisations d'employeurs sont réticentes à augmenter les salaires minimums, prétendant que cela induirait une hausse de l'inflation et du chômage. Pour contrer cet argument, les syndicats font ressortir les faiblesses théoriques de ces affirmations orthodoxes qui ne reposent sur aucune preuve empirique.

En ce qui concerne l'inflation, la CTA-A rappelle que les organisations d'employeurs qui siègent à la table des négociations fixent les prix. Elles ont l'avantage de décider en dernière instance : après une hausse des salaires, elles peuvent décider de modifier la répartition, soit en réduisant la marge bénéficiaire, soit en augmentant unilatéralement le prix des produits.

Au cours des négociations, la CGT, la CTA et la CTA-A ont démontré qu'une augmentation du salaire minimum garantit un plus grand pouvoir d'achat aux travailleurs sans capacité d'épargne. En consommant tous leurs revenus, ils agissent sur la demande globale, augmentant les recettes fiscales et mettant en place un cercle vertueux pour l'ensemble de l'économie, ce qui encourage donc la croissance économique. Cette affirmation hétérodoxe est étayée par des preuves empiriques et a démontré son efficacité en temps de crise grâce à sa capacité anticyclique.

Les syndicats proposent également une approche fondée sur les droits pour calculer le salaire minimum sans pour autant négliger l'économie. Pour eux, le salaire minimum devrait au moins être au-dessus des seuils de pauvreté extrême et de pauvreté, ce qui n'a pas été le cas ces dernières années. Depuis juin 2018, la somme de deux salaires minimums ne suffit pas à couvrir le panier de pauvreté d'un ménage composé de deux adultes et de deux enfants. De même, depuis mars 2020, un salaire minimum ne suffit pas à couvrir un panier d'indigence pour le même ménage.

Cette dévaluation a eu lieu sous le gouvernement néolibéral du Président Mauricio Macri, de décembre 2015 à décembre 2019, une période marquée par des ajustements du salaire minimum inférieurs à l'inflation. Depuis l'arrivée de l'actuel Président Alberto Fernandez, en décembre 2019, les ajustements salariaux sont plus conformes aux revendications des travailleurs et ont jusqu'à présent garanti des ajustements supérieurs aux niveaux de l'inflation, bien que de façon marginale.

CONCLUSION

La CGT, la CTA et la CTA-A sont des acteurs clés de la négociation et protègent le salaire

minimum vital et évolutif en Argentine. Ils veillent aux intérêts des travailleurs et des retraités. Le salaire minimum sert de point de référence pour la négociation collective des salaires et la réglementation des prestations de protection sociale, comme l'allocation familiale universelle et la pension minimale de vieillesse.

Le cadre social argentin protège les droits au fil du temps dans un contexte économique marqué par l'instabilité des cycles économiques. Un équilibre a été atteint entre stabilité institutionnelle et capacité d'adaptation grâce aux réunions semestrielles du CNEPySMVM. Le cas de l'Argentine est un exemple remarquable de la force institutionnelle des organisations syndicales disposant de droits établis par la loi.

COSTA RICA

Le système de salaire minimum au Costa Rica est complexe et comprend des taux différents pour les secteurs public et privé, pour différentes professions et régions géographiques, et selon les niveaux de compétences. Il inclut également un salaire minimum pour tous les travailleurs non qualifiés du secteur privé qui constitue un seuil salarial sous lequel aucun salaire ne peut être versé. La complexité du système de salaire minimum costaricien a obligé les syndicats à agir sur différents fronts dans leur combat en faveur d'un salaire minimum vital.

Pour la période allant de 2010 à 2020, le salaire minimum des travailleurs non qualifiés dans le secteur privé a augmenté de 53,8 % tandis que l'inflation était de 29,7 %; le salaire minimum réel a donc connu une hausse de 24,1 %. Entre-temps, les salaires des travailleurs du secteur public sont restés au même niveau

qu'en 2017 à cause du gel imposé par les politiques gouvernementales dans le cadre d'un programme d'austérité. Les syndicats ont résisté à ces mesures lors d'une grève de trois mois qui a obtenu un soutien public et politique considérable.

Les organisations syndicales ont également élaboré un projet de loi en vue de l'adoption d'un salaire minimum vital au Costa Rica. Même si le projet a d'abord été rejeté, cette initiative a permis de prévoir les futures étapes.

CADRE JURIDIQUE

Au Costa Rica, il existe des salaires minimums différenciés selon les variations de productivité (branches et professions) ou du coût de la vie (zones géographiques).

Le salaire minimum s'applique directement à tous les salariés du secteur privé. Le gouvernement augmente chaque année le

salaires, il a été essentiel d'établir une coalition syndicale pour agir à l'unisson.

Le salaire minimum en fonction de l'inflation et tient partiellement compte de la croissance économique passée.

Pour le secteur privé, en 2019, il existait quatre salaires minimums quotidiens et neuf salaires minimums mensuels à temps plein. Les différences se fondaient sur le niveau de qualification, selon une échelle allant de « non qualifié » à « hautement qualifié » (niveau supérieur ou au-delà). En outre, il existe des exceptions, des secteurs où les salaires sont inférieurs, comme les cueilleurs de café, les travailleurs domestiques, les journalistes, les travailleurs portuaires, les concierges et les treuillistes. Les agents du secteur public disposent de leur propre structure salariale. En plus de tout cela, il existe un salaire national légal pour les travailleurs non qualifiés du secteur privé appelé *minimorum*, inférieur à tous les autres salaires minimums.

MÉCANISMES DE NÉGOCIATION

Il existe également deux mécanismes de négociation pour ajuster le salaire minimum :

1. le Conseil national des salaires (pour le secteur privé) et
2. la Commission de négociation des salaires du secteur public (pour les agents publics).

Des organisations syndicales participent aux deux instances tripartites et il n'existe aucune clause restreignant la participation syndicale en fonction de la représentativité.

AUGMENTATIONS DU SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum des travailleurs non qualifiés a augmenté de 53,8 % entre 2010 et 2020²⁴ (15,9 % en termes réels). Pour que la stratégie porte ses fruits au sein du Conseil national des

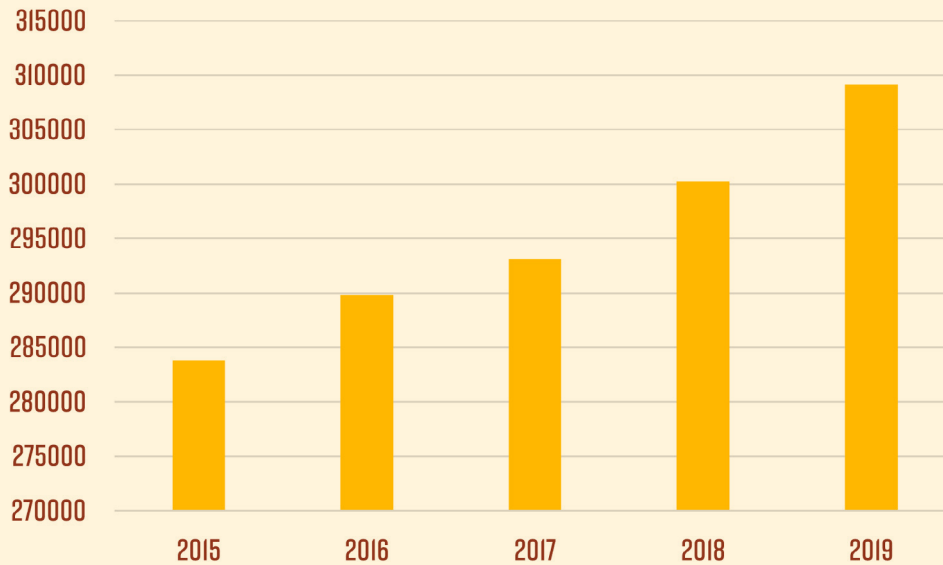
La participation des travailleurs au conseil commence par des réunions préparatoires pour discuter des critères et définir une proposition, laquelle est consolidée dans une déclaration commune des syndicats qui s'efforcent de parvenir à un accord commun et d'agir dans l'unité. En 2019, les organisations syndicales étaient la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN), la Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (CMCT), la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) et la Centrale générale des travailleurs (CGT).

En 2019, la proposition du taux d'ajustement du salaire minimum de la coalition syndicale a pris en considération les données publiées par l'Institut national de statistique et du recensement (INEC) et la Banque centrale du Costa Rica relatives à la croissance du PIB et à l'inflation pour l'année de référence précédente. Les syndicats ont demandé une augmentation de 2,98 % de tous les salaires minimums : une hausse de 2,53 % pour compenser l'érosion du coût de la vie à cause de l'inflation et une augmentation supplémentaire de 0,45 % pour tenir compte de la croissance du PIB par habitant. En plus de la hausse générale, ils ont aussi demandé des augmentations spécifiques pour certains secteurs, à savoir le secteur du café (2,5 %) et le travail domestique (2,33 %), afin de réduire l'écart salarial avec le reste de l'économie.

Après des négociations avec les organisations d'employeurs et le gouvernement, un consensus a été atteint en faveur d'une augmentation générale de 2,53 % pour tous les salaires minimums (correction de l'inflation) et la proposition des syndicats d'augmenter de 2,33 % le salaire des travailleurs et des travailleuses domestiques a été acceptée à l'unanimité.

²⁴ Base de données du salaire minimum de l'OIT

ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM NOMINAL DES TRAVAILLEURS NON QUALIFIÉS DE 2015 À 2019 AU COSTA RICA, EN CRC



Source : Banque centrale du Costa Rica

CROISSANCE DES SALAIRES RÉELS AU COSTA RICA DE 2015 À 2019, EN CRC

2015	2016	2017	2018	2019
1.10%	6.00%	1.50%	-0.30%	1.60%

Source : Banque centrale du Costa Rica

NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Contrairement aux augmentations élevées survenues dans le secteur privé, les salaires des agents du secteur public stagnent depuis 2017 à cause du gel imposé par les politiques gouvernementales dans le cadre d'un programme d'austérité. En décembre 2018, l'Assemblée législative a approuvé la loi no 9635 de renforcement des finances publiques qui a établi une règle budgétaire prévoyant le gel des dépenses publiques en cas de déficit budgétaire supérieur à 3 % du PIB ou de dette publique supérieure à 60 % du PIB. L'application de cette règle a conduit à une forte contraction des dépenses publiques.

Les syndicats se sont opposés à toute réduction des dépenses publiques, défendant les droits

des fonctionnaires et la qualité des services publics pour l'ensemble de la société. Ils ont présenté un projet de loi au parlement, proposant d'instaurer un système fiscal progressif plutôt l'imposition de l'austérité et ont appelé à une grève indéfinie qui s'est malheureusement terminée par un échec pour les travailleurs. Toutefois, les agents du secteur public ont obtenu un soutien public fort et démontré leur pouvoir d'organisation au cours d'une mobilisation de trois mois.

Recourant à leurs ressources de pouvoir structurel et d'association, en septembre 2018, les travailleurs du secteur public ont entamé une grève générale contre l'adoption de cette règle budgétaire, connue sous le nom de *Combo Fiscal*. Ils ont demandé au parlement de rejeter le projet de loi et d'entamer un dialogue social pour discuter d'autres moyens

de remédier au problème budgétaire. Les organisations syndicales CMCTC et CTRN et la Centrale syndicale Juanito Mora Porras & l'Association nationale des salariés du secteur public (CSJMP-ANEP)²⁵ ont présenté un projet de réforme fiscale juste et solidaire au Costa Rica en tant qu'alternative au *Combo Fiscal*. La grève générale a duré trois mois, mais la règle a quand même été adoptée.

En vertu de la loi no 9635, qui fait partie intégrante du *Combo Fiscal*, un gel des salaires a été décrété dans le secteur public. La règle budgétaire prévoit une suspension applicable pendant quatre ans ou si le ratio dette/PIB dépasse 60 %.

En représailles à la longue grève générale, le gouvernement a approuvé la loi no 9808 visant à assurer une sécurité juridique en cas d'actions et de procédures de grève. Cette loi limite et sanctionne le droit de protestation sociale, en particulier dans le secteur public. Celui-ci a le taux de syndicalisation le plus élevé et dispose d'une très grande capacité organisationnelle. Limiter le droit de grève, la liberté d'expression et de protestation peut affaiblir le pouvoir structurel des organisations syndicales.

Toujours à cause de leur grève, les travailleurs du secteur public ont été victimes d'une campagne de haine cherchant à les dépeindre comme des salariés privilégiés jouissant de salaires exorbitants, ce qui est loin de la réalité. D'après le Fonds de sécurité sociale du Costa Rica, dans le secteur public, 14.042 personnes gagnent moins de 250.000 colons costariciens (CRC) par mois (soit environ 374,55 USD).

SALAIRE MINIMUM VITAL

Ces dernières années, conjointement aux efforts déployés pour obtenir des hausses salariales dans le secteur public, les syndicats de tout le pays ont fait campagne pour que le salaire minimum le plus faible soit augmenté et atteigne le niveau d'un « salaire vital ». En

2016, l'ANEP, en collaboration avec le parti de gauche *Frente Amplio* a présenté le projet de loi no 19312 sur un salaire minimum vital à l'Assemblée législative. L'ANEP et *Frente Amplio* ont également demandé au tribunal suprême électoral d'entamer un processus de consultation du peuple costaricien, par référendum, sur le salaire minimum vital.

L'adoption d'un salaire minimum vital serait conforme à l'article 57 de la Constitution du Costa Rica qui dispose que « *tout travailleur a droit à un salaire minimum, fixé périodiquement pour chaque jour de travail, qui assure son bien-être et une existence digne. Le salaire doit toujours être égal pour un travail égal dans des conditions d'exécution identiques* ». Les organisations syndicales ont également invoqué la convention no 131 de l'OIT que le Costa Rica a ratifiée en 1979, qui précise que le salaire minimum doit tenir compte, entre autres facteurs, des besoins des travailleurs et de leur famille.

Le projet de loi établissait le droit de chaque salarié à un salaire minimum vital garantissant bien-être et existence digne. Il proposait que l'estimation du salaire minimum vital s'appuie sur le « revenu minimum de subsistance » qui correspond à la somme d'argent indispensable pour garantir aux familles la satisfaction de leurs besoins matériels les plus élémentaires et est calculé sur la base d'indicateurs spécifiques tels que le coût d'un loyer, les dépenses alimentaires, le paiement de services publics et les frais de transport, de chaussures, de loisirs et de santé, le tout constituant un salaire minimum vital.

D'après le projet de loi, en 2013, date à laquelle le dernier calcul a été effectué, le salaire minimum vital de tout travailleur aurait dû être de 915 USD (soit 457.723 CRC) par mois ; or, pour la même année, le salaire minimum était de 373 USD ou 186.595 CRC.

²⁵ Centrale syndicale Juanito Mora Porras (CSJMP) & Association nationale des salariés du secteur public (ANEP)

Le projet de loi a été examiné par la Commission des questions économiques de l'Assemblée législative lors d'un débat animé avec des membres du parlement et des représentants des employeurs. La Chambre de l'industrie du Costa Rica (CICR) et l'Union costaricienne des chambres et associations d'entreprises privées (UCCAEP) se sont opposées à cette initiative en affirmant que l'instauration d'un salaire minimum vital augmenterait les inégalités et le taux de pauvreté. Selon ces organisations, les frais d'une hausse salariale empêcheraient les entreprises d'engager davantage de personnes, voire les obligerait à licencier du personnel pour garantir le paiement du salaire minimum vital.

Les organisations d'employeurs se sont également servies du déficit budgétaire pour justifier leur opposition, déclarant qu'un salaire minimum vital n'était pas financièrement viable. Enfin, elles ont aussi refusé le principe de détacher le salaire minimum de la croissance du PIB pour protéger les travailleurs. De leur point de vue, rompre ce lien impliquerait de supprimer la capacité de prise de décision du Conseil national des salaires, puisqu'il serait obligé d'accorder des augmentations salariales, y compris en période de ralentissement économique.

Les partisans du projet ont soutenu que le pays avait urgemment besoin d'une loi sur le salaire minimum vital et ont fait valoir deux arguments :

1. une hausse du bien-être social et une meilleure répartition des revenus, et
2. une réactivation de l'économie réelle et de la production nationale.

Les organisations syndicales ont affirmé que des salaires plus élevés stimuleraient la consommation, ce qui aurait des retombées positives sur la croissance de l'économie nationale et, dans le même temps, permettrait de lutter contre les inégalités et la pauvreté.

En outre, elles ont soutenu que le modèle de développement du Costa Rica a principalement consisté à attirer des investissements étrangers en proposant de bas salaires et des normes du travail faibles, un modèle de croissance qui n'est pas durable.

Le projet de loi a été abandonné, mais le succès réside dans la mise à l'ordre du jour de la question du salaire minimum qui a gagné en visibilité auprès du public. Désormais, un soutien chaque jour plus important se dégage en faveur d'augmentations du salaire minimum. Dans un contexte d'austérité, de restrictions du droit de grève et de la liberté d'expression, et de campagnes médiatiques négatives, les syndicats du Costa Rica ont mobilisé leurs ressources de pouvoir pour résister et proposer des solutions de substitution.

AFRIQUE DU SUD

En 2018, après quatre années de négociations ardues et pour la première fois dans l'histoire de l'Afrique du Sud, un salaire minimum interprofessionnel national a été instauré et est entré en vigueur en janvier 2019.

Depuis les années 1930, le mouvement syndical réclamait une loi sur le salaire

minimum national (NMWA) et ce n'est pourtant qu'en 2014 que les représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs ont entamé des négociations.

La NMWA fixe un salaire minimum national obligatoire à 1,44 USD (soit 20 rands sud-africains [ZAR]) pour chaque heure ordinaire de travail. Mensuellement, il représente environ

252 USD (3.500 ZAR) pour une semaine de quarante heures.

Selon le mémorandum qui accompagne le projet de loi, « son principal objectif est d’instaurer un salaire minimum national pour faire progresser le développement économique et la justice sociale en améliorant les salaires des personnels les plus faiblement rémunérés, protégeant les travailleurs contre des salaires déraisonnablement bas, encourageant la négociation collective et soutenant la politique économique » (Projet de loi sur le salaire minimum national, B 31B-2017, Mémorandum sur les objectifs du projet de loi sur le salaire minimum national, 2017, 11).

Le salaire minimum national s’applique à tous les travailleurs, à l’exception des membres des Forces armées sud-africaines et du personnel de l’Agence nationale de renseignement. Toutefois, l’application du salaire minimum national n’est pas universelle. La NMWA fixe un salaire minimum national obligatoire à 1,44 USD (soit 20 rands sud-africains [ZAR]) pour chaque heure ordinaire de travail. Les travailleurs agricoles ont droit à un salaire minimum de 18 ZAR par heure, le salaire minimum des travailleurs domestiques est de 15 ZAR par heure et les personnes employées dans le cadre d’un programme de travaux publics élargi peuvent prétendre à un salaire minimum 11 ZAR par heure.

SALAIRE MINIMUM SUD-AFRICAIN EN FONCTION DU SECTEUR (2018)

CATÉGORIE DE PERSONNEL	TAUX HORAIRE		TAUX MENSUEL		POURCENTAGE
	ZAR	USD	ZAR	USD	
CATÉGORIE GÉNÉRALE	20,00	1,44	3500,00	252,00	100%
TRAVAILLEURS AGRICOLES	18,00	1,30	3150,00	226,80	90%
TRAVAILLEURS DOMESTIQUES	15,00	1,08	2625,00	189,00	75%
TRAVAILLEURS ENGAGÉS DANS DES TRAVAUX PUBLICS	11,00	0,79	1925,00	138,00	55%
TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT D’APPRENTISSAGE	INDEMNITÉ BASÉE SUR LE NIVEAU ET LES CRÉDITS DE L’APPRENTISSAGE SELON LE CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION				NA

Source :
Tableau
élaboré sur
la base de la
NMWA, 2018

Ce n’est qu’en 2022 que les salaires du personnel domestique sont passés de 75 à 100 % du salaire minimum. Cette victoire a été obtenue à la suite d’une campagne de l’Union des travailleurs domestiques de l’Afrique du Sud (UDWOSA) et d’autres organisations syndicales, d’une enquête sur les salaires et les conditions

de travail des travailleurs domestiques, et d’une série d’ateliers et de séances publiques.

Le salaire minimum national a augmenté de 16 % depuis sa création en janvier 2019. En 2022, le salaire minimum national était de 1,50 USD par heure (23,19 ZAR) ou de 263,47 USD par mois

(4.058,25 ZAR). Ce changement est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022 et représente une augmentation de 6,9 % par rapport au salaire minimum de 2021.

CADRE JURIDIQUE

Conformément à la NMWA, le salaire est le montant payable en argent pour les heures ordinaires de travail, à l'exclusion de tout paiement en nature, primes, pourboires ou allocations.

Une exemption peut être accordée si l'employeur apporte la preuve à l'autorité compétente qu'il ne peut pas se permettre de payer le salaire minimum et que tous les syndicats représentant une ou plusieurs personnes concernées ont été dûment consultés. S'il n'existe pas de syndicats représentatifs, les travailleurs concernés doivent avoir été consultés comme il se doit. La période d'exemption peut être accordée pour une durée maximale d'un an, période au cours de laquelle l'employeur doit préciser le salaire ou le pourcentage du salaire minimum national qu'il est tenu de payer aux travailleurs.

CONTEXTE

Depuis les années 1930, le mouvement syndical réclame la mise en place d'un système de salaire minimum national intersectoriel. En 1935, le ministère du Travail avait présenté un projet de loi visant à établir un salaire minimum national qui n'a pas abouti à cause de la résistance des organisations d'employeurs qui ont fait pression pour réformer la loi de 1925 sur les salaires alors en vigueur. Cette question a fait l'objet de nouvelles discussions dans les années 1940, en 1961 et en 1974.

Dans un contexte d'opposition au régime de l'apartheid, la Charte de la liberté de 1955, adoptée par le Congrès du peuple organisé

par le parti politique ANC (*African National Congress*), réclame l'adoption d'un « salaire minimum national » et prône l'instauration de « salaires vitaux, ainsi que d'une durée du travail plus courte ». En 1957, la campagne nationale *A-Pound-a-Day* sur le salaire minimum est lancée dans le cadre du boycott des autobus pour protester contre l'augmentation des tarifs.

En 1977, après les grèves de Durban de 1973 et les émeutes de Soweto de 1976, le Congrès des syndicats sud-africain (SACTU) a réclamé un salaire minimum national de 50 ZAR. La même année, le gouvernement a dû mettre en place une commission, présidée par le Professeur Wiehahn, pour enquêter sur la question du salaire minimum national. Selon cette commission, « *en dépit d'une divergence d'opinions sur la question au sein même de la commission, elle en est venue à la conclusion claire qu'un certain nombre de considérations majeures empêchent de recommander l'adoption d'une telle législation en Afrique du Sud* ».

Il s'agissait des éléments suivants :

- a) une telle politique va à l'encontre de la politique du gouvernement d'encouragement et de promotion de la libre négociation collective au niveau sectoriel et des entreprises;
- b) l'introduction d'un salaire minimum national aurait un effet préjudiciable sur le taux élevé de chômage et sur la création d'emplois dans le pays; et
- c) l'OIT préconise une approche prudente tenant compte de certains facteurs économiques pour déterminer les salaires minimums. Ces facteurs sont essentiels à la détermination des futures politiques de l'Afrique du Sud (Cottle, 2015).

En 1983, négligeant la mobilisation syndicale

de plus en plus importante dans les années 1980, le rapport de la Commission nationale de la main-d'œuvre sur le principe et l'application d'un salaire minimum national est arrivé aux mêmes conclusions que la Commission Wiehahn en affirmant que «*dans une communauté en développement comme l'Afrique du Sud, il est certainement possible de mettre en place un système partiel de fixation du salaire minimum légal, mais l'instauration d'un salaire minimum national général ou d'un système de salaire minimum régional ne se justifie pas*» (ibid).

Ce raisonnement laisse apparaître la crainte de la commission qu'un salaire minimum national ait des effets négatifs sur l'emploi et la croissance, en particulier dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre orientés vers l'exportation, comme l'agriculture. À l'époque, la commission estimait que l'introduction d'un salaire minimum n'était pas conforme au programme de développement de l'Afrique du Sud.

Malgré les conclusions de la commission en 1977, le Congrès des syndicats sud-africains (CO-SATU), lors de son congrès inaugural de 1985, a réclamé à un «salaire minimum vital national prévu par la loi». En 1991, le Service de recherches sur le travail (LRS) a publié son premier document de politique économique présentant le point de vue des syndicats qui souhaitaient l'instauration d'un salaire minimum national pour combattre les faibles salaires en Afrique du Sud. Cette étude a révélé d'énormes disparités de revenus sur le marché du travail et les syndicats s'en sont servi pour soutenir leurs propositions.

Au début des années 1990, dans le contexte de l'après-apartheid, les décideurs n'ont pas envisagé l'établissement d'un salaire minimum national et cette question n'a pas été incluse dans la Constitution de 1996. Ce n'est qu'en 2014 que l'ANC, alors au pouvoir depuis 1994,

a décidé, sous la pression du COSATU, de commanditer une enquête sur l'introduction d'un salaire minimum national.

En 2014, dans une communication officielle, le Président Jacob Zuma a déclaré qu'il était nécessaire d'envisager la mise en place d'un salaire minimum pour relever les défis auxquels le pays était confronté, pour en finir avec le chômage, la pauvreté et les inégalités :

“ Étant donné l'incidence des relations de travail insoutenables sur l'économie, il est essentiel que les partenaires sociaux se réunissent et réfléchissent à la violence et à la durée des grèves. Ils doivent également examiner les inégalités salariales. De notre côté, au cours de notre mandat, nous étudierons la possibilité d'instaurer [un salaire minimum national] en tant que l'un des principaux mécanismes de réduction des inégalités de revenus. Le vice-président Cyril Ramaphosa entamera le dialogue avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC).

(Président Jacob Zuma, Discours sur l'état de la nation de 2014).

Le 4 novembre 2014, une indaba sur les relations de travail²⁶ a eu lieu dans la ville d'Ekurhuleni et s'est conclue par la déclaration d'Ekurhuleni visant à promouvoir l'emploi et à renforcer le dialogue social (Promoting Employment and Strengthening Social Dialogue: Towards Transformation of the South African Labour Relations Environment). Un comité tripartite a été créé au sein du NEDLAC pour élaborer un accord en vue de

²⁶ Une *indaba* est une importante réunion organisée par les *izinDuna* (chefs) des peuples zoulou et xhosa en Afrique du Sud. Les *indabas* soit n'incluent que les *izinDunas* d'une communauté donnée, soit peuvent être organisées en présence de représentants d'autres communautés. Le terme *indaba* vient des langues zoulou et xhosa

guider l'introduction d'un salaire minimum national en Afrique du Sud. La déclaration a été signée par le gouvernement, les organisations d'employeurs, la communauté et les organisations syndicales. Le COSATU, le Conseil national des syndicats (NACTU) et la Fédération syndicale de l'Afrique du Sud (FEDUSA) ont souscrit à la déclaration au nom des travailleurs.

NÉGOCIATIONS

La loi de 1994 sur le Conseil national du développement économique et du travail prévoit la création dudit conseil en tant qu'instance représentative chargée de rechercher des consensus. Le NEDLAC vise à encourager une croissance économique durable et une plus grande équité sociale sur le lieu de travail et au sein des communautés, ainsi qu'à accroître la participation de tous les acteurs principaux dans la prise de décisions économiques au niveau national et des entreprises.

De 2014 à 2018, c'est par l'intermédiaire du NEDLAC que s'est tenu le dialogue social tripartite visant à examiner la façon de protéger les travailleurs faiblement rémunérés tout en préservant une concurrence juste et efficace sur le marché du travail. Outre les représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, le NEDLAC s'appuie sur un conseil consultatif, présidé par le professeur Imraan Valoria de l'Université de Witwatersrand, et sur le soutien de l'OIT.

Au départ, les entreprises souhaitaient instaurer un salaire minimum de 11 ZAR par heure. En fin de compte, le NEDLAC est convenu d'un salaire minimum de 20 ZAR par heure. C'était une victoire pour le COSATU, car même si son niveau était encore loin de celui d'un salaire vital, il devait aussi faire l'objet de futurs ajustements. Pour le COSATU, ce montant était

un point de départ, pas une fin en soi.

La législation met en place une plateforme pour réduire les inégalités et les écarts de revenus. Selon la Banque mondiale, plus de 55 % de la population sud-africaine vit dans la pauvreté et, avec un coefficient de Gini de 63, l'Afrique du Sud a l'un des plus hauts niveaux d'inégalité au monde (Banque mondiale, 2018). Selon le *National minimum Wage Panel*, en 2016, 6,7 millions de personnes, soit 47 % de la main-d'œuvre sud-africaine, gagnaient moins que le salaire minimum et vivaient sous le seuil de pauvreté des travailleurs, estimé à l'époque à 309 USD (4.317 ZAR). Sur ces 6,7 millions de personnes, 2,4 millions de travailleurs n'étaient couverts par aucune forme de réglementation salariale et le reste était protégé par des accords sectoriels préexistants. Toutefois, le salaire minimum médian, tout accord sectoriel confondu, était de 235,94 USD (3.277 ZAR) par mois. Bon nombre de ces accords prévoient donc un salaire minimum sectoriel inférieur au salaire minimum national (DPRU, 2016; Elsley et al., 2018). De ce point de vue, l'établissement d'un salaire minimum national avait toute son importance en instaurant un seuil minimum là où il n'y en avait pas et, dans les cas où des accords sectoriels existaient, il a souvent augmenté le seuil minimum existant.

Parallèlement au projet de loi sur le salaire minimum, le NEDLAC a également négocié la loi portant modification des conditions de base de l'emploi et la loi portant modification des relations professionnelles; toutes deux prévoient les modalités techniques nécessaires pour la mise en œuvre du salaire minimum national.

APPLICATION

La NMWA confère au ministre de l'Emploi et du Travail le pouvoir de décider des modifications apportées aux salaires, mais dispose aussi que

la Commission nationale du salaire minimum revoit tous les ans les taux du salaire minimum et recommande les ajustements qu'elle juge nécessaires.

Après consultation du NEDLAC, le ministre de l'Emploi et du Travail a nommé le président de la commission, de même que trois experts indépendants et les membres désignés par les travailleurs et les employeurs.

Actuellement, elle se compose d'un professeur de droit à la présidence, de trois experts indépendants ayant une connaissance du marché du travail et des conditions d'emploi nommés par le ministre, de trois représentants des organisations d'employeurs, de trois membres de la communauté organisée et, pour représenter les intérêts des travailleurs, du Secrétaire général adjoint du NACTU (M. Edward Thobejane), du Secrétaire général adjoint du COSATU (M. Solly Phetoe) et du Directeur exécutif du LRS (M. Trenton Elsley).

En formulant des recommandations sur le salaire minimum, la commission doit tenir compte de l'inflation, du coût de la vie, du niveau des salaires et de l'issue de la négociation collective, du PIB, de la productivité, de la capacité des employeurs de mener correctement leurs activités, du fonctionnement des petites, moyennes ou microentreprises et des nouvelles entreprises, de la probable incidence de l'ajustement recommandé sur l'emploi ou la création d'emplois, et de tout autre facteur pertinent (paragraphe 7 de la NMWA).

L'enquête sur la main-d'œuvre la plus représentative à l'échelle nationale est l'enquête trimestrielle sur la population active menée par l'Institut de statistique de

l'Afrique du Sud. La commission a regretté les difficultés liées à l'utilisation de cette source d'informations, les données les plus importantes sur les salaires n'étant publiées qu'une fois par an. Il est donc prévu d'augmenter la fréquence de leur publication en établissant un calendrier trimestriel.

Des efforts ont été consentis pour calculer la valeur d'un salaire vital. Le LRS, en collaboration avec l'Institut de recherche d'Afrique australe sur la politique sociale (SASPRI) et l'Institut d'étude sur la pauvreté et les inégalités (SPII) s'efforcent de combler ce manque en calculant l'indice de niveau de vie décent²⁷. Sa valeur pour avril 2018 était de 581,75 USD (7.043 ZAR) par personne et par mois.

ALLER DE L'AVANT

L'introduction d'un salaire minimum en Afrique du Sud a été déterminante pour combattre la pauvreté et le modèle économique à bas salaires hérité de l'apartheid. La récente harmonisation des salaires du personnel domestique avec le salaire minimum national a été une victoire puisque dorénavant, ces personnes jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs.

Toutefois, pour ces travailleurs et travailleuses, la route est encore longue. Des difficultés continuent d'émerger au moment de faire respecter le salaire minimum et de veiller à ce qu'il soit suffisant. Les organisations syndicales exigent toujours une augmentation du salaire minimum national pour atteindre le niveau d'un salaire minimum vital. Ce n'est qu'à ce moment que tous les travailleurs sud-africains seront assurés de bénéficier de moyens de subsistance dignes.

²⁷ Pour plus d'informations, consultez le site www.dslnow.net

NIGÉRIA

De 2015 à 2019, le NLC et le Congrès des syndicats (TUC) ont mené des négociations conflictuelles avec le gouvernement nigérian pour fixer un salaire minimum. Ces négociations ont été particulièrement longues et jalonnées d'actions syndicales, comme des manifestations et des grèves d'avertissement, visant à obliger le gouvernement à s'engager à augmenter les salaires.

En 2019, à la suite d'une lutte de quatre ans du mouvement syndical, la loi sur un nouveau salaire minimum a été adoptée, prévoyant une hausse du salaire minimum de deux tiers, de 18.000 à 30.000 nairas (NGN)²⁸. Une campagne intensive a ensuite été déployée pour assurer son application.

CONTEXTE

En 2015, il était prévu de revoir la loi sur le salaire minimum de 2011 à la suite d'un accord visant à réviser le salaire minimum tous les cinq ans. Le NLC et le TUC ont demandé l'ouverture de négociations, mais le gouvernement fédéral a prétendu que l'état de l'économie ne supporterait aucune augmentation salariale. La valeur de la monnaie locale, le naira, diminuait par rapport au dollar, principalement en raison de la grande vulnérabilité de l'économie nigériane face à la fluctuation des prix du pétrole.

Confrontés au refus du gouvernement d'entamer le dialogue, en mai 2016, les syndicats ont menacé de faire grève contre l'augmentation des prix du carburant et exigé la mise en place d'un comité pour discuter de la révision du salaire minimum. Le gouvernement fédéral a alors créé un Comité technique mixte pour examiner les deux revendications.

Après deux années d'action timide de la part du gouvernement, les travailleurs ont organisé un piquet de grève visant le ministre du Travail, M. Chris Ngige, à l'occasion de la fête du Premier mai 2017. Par la suite, s'appuyant sur les recommandations du Comité technique et face à la pression publique, le gouvernement a été contraint de constituer un Comité tripartite national sur le salaire minimum le 27 novembre 2017 et de le charger de revoir le salaire minimum de 2011.

Toutefois, le comité tripartite n'a entamé les négociations qu'en mars 2018. Celui-ci était composé de 30 membres : des représentants du NLC et du TUC pour les travailleurs ; des représentants de l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA), de l'Association des entrepreneurs du Nigéria (MAN), de l'Association des chambres de commerce, d'industrie, des mines et d'agriculture du Nigéria (NACCIMA) et l'Association des petites et moyennes entreprises du Nigéria (NASME), pour les employeurs ; et de membres des gouvernements fédéral et des États. L'État étant le plus grand employeur du Nigéria, il a défendu ses intérêts en tant que tel plutôt que d'agir en tant que modérateur pour les autres partenaires sociaux.

Le NLC a préparé un rapport de 50 pages pour le comité. Contenant une série de données et d'arguments, il démontrait que le salaire minimum de 2011 de 18.000 NGN était largement insuffisant pour couvrir les coûts de subsistance élémentaires. Le NLC a mis en évidence que les niveaux d'inflation élevés de 2011 à 2016 ont considérablement affaibli le pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses en augmentant le coût de la vie. Une situation à laquelle s'ajoute la dévaluation de la monnaie locale par rapport au dollar

²⁸ Compte tenu de sa conversion en USD, sa valeur a diminué, passant de 117 à 67 USD

américain. Le syndicat a profité de chaque occasion dans les médias pour défendre le bien-fondé d'un nouveau salaire minimum national.

Le NLC a également commandité des recherches indépendantes sur l'indice du coût de la vie pour appuyer ses négociations. Il a donc estimé la valeur d'un panier de besoins élémentaires, incluant le coût de services publics, de produits alimentaires, d'un loyer et de frais de transport, et a tenu compte de l'inflation. Sur la base de ces calculs, le NLC et le TUC ont proposé d'augmenter le salaire minimum de 18.000 NGN (90 USD) à 56.000 NGN (280 USD)²⁹. Les organisations syndicales ont participé à six réunions publiques dans tout le pays pour discuter de ces propositions avec les travailleurs et ont sollicité leur soutien.

Le NLC a utilisé des estimations s'appuyant sur le modèle d'équilibre général calculable pour évaluer qu'une hausse de 211 % du salaire minimum (de 18.000 à 56.000 NGN) entraînerait une hausse des revenus des ménages de 6,76 %, ce qui, compte tenu de la plus forte propension à consommer des personnes à faible revenu, générerait une augmentation de la consommation totale des ménages de 5 %, ainsi que d'un accroissement de l'épargne des ménages de 3,6 %. Cette hausse du salaire minimum devrait aussi induire une augmentation de la productivité de 3,65 %. Le NLC a également prévu un effet de substitution, avec une hausse de la consommation de biens produits localement de 5,41 % au détriment des biens importés, dont la consommation diminuerait de 0,41 %.

Cette simulation a démontré qu'une hausse du salaire minimum s'accompagnerait d'une augmentation globale du PIB national et aurait des conséquences positives sur la création de postes de travail et l'emploi en général au Nigéria.

Face à la résistance des employeurs pour lesquels une augmentation du salaire minimum entraînerait une réduction des emplois, car les entreprises peineraient à absorber les coûts, les syndicats ont démontré, données empiriques à l'appui, que la productivité dans le secteur privé augmentait. Du point de vue syndical, cette situation devait se refléter par une hausse des salaires qui stimulerait la consommation et offrirait des possibilités de créer de nouveaux postes de travail. En réponse aux allégations des gouverneurs selon lesquelles ils manquaient de moyens, les syndicats ont exigé la transparence des bilans financiers des États pour que le public puisse les consulter.

Le comité tripartite a également prié la Banque centrale du Nigéria et le Centre de productivité nationale d'effectuer des travaux de recherche qu'il n'a pas manqué d'examiner. Au cours de la session du comité, les représentants du gouvernement fédéral ont délibérément refusé d'avancer le moindre chiffre pour fixer le salaire minimum et les gouverneurs des États ont présenté différents montants sans aucune forme de consensus. Les syndicats ont alors entamé des négociations bilatérales avec les organisations d'employeurs et se sont accordés sur un salaire de 30.000 NGN. L'accord conjoint a été présenté au gouvernement, mais, l'administration l'a rejeté et a suspendu les négociations.

Vu le manque de respect du gouvernement pour le dialogue social, les syndicats ont organisé des manifestations dans les rues et ont appelé à une grève de 14 jours, obligeant les autorités publiques à réagir rapidement et précipitant la conclusion du rapport du Comité tripartite national sur le salaire minimum. Après une reprise des discussions, le gouvernement fédéral a proposé d'augmenter le salaire minimum de 18.000 à 22.500 NGN, mais les travailleurs ont rejeté cette proposition insuffisante; les négociations étaient à nouveau dans l'impasse.

²⁹ Taux de change au 27 avril 2016, jour de la proposition

Les organisations syndicales ont brandi la menace d'une nouvelle grève pour une durée indéterminée à partir du 6 novembre 2018 pour obliger le gouvernement à examiner l'accord bipartite. Conscient que la main-d'œuvre ne rendrait pas les armes, le gouvernement fédéral a convoqué le comité et promis de présenter le chiffre convenu au Président le jour même à la condition que les syndicats annulaient la grève, ce qui a été le cas. Le Président Muhammadu Buhari a reçu la proposition et a promis de la transmettre immédiatement au Parlement, conformément à la procédure.

De nouveaux retards ont obligé le NLC à organiser de nouvelles manifestations pour forcer le gouvernement à communiquer le salaire convenu au Parlement. Le jour où le projet de loi devait être examiné, le NLC a organisé une grande manifestation devant le Parlement et les sénateurs ont laissé les syndicats s'exprimer lors d'une séance publique. Le 22 janvier 2019, le Conseil d'État a finalement adopté la loi fixant le salaire minimum à 30.000 NGN, laquelle a été publiée dans le Journal officiel national. À la suite d'une nouvelle série de protestations exigeant sa mise en œuvre, le Président a signé la loi portant promulgation du nouveau salaire minimum le 19 avril 2019.

Outre la hausse du salaire minimum, la loi de 2019 a officiellement établi un cycle de révision du salaire minimum de cinq ans : les négociations doivent être entamées six mois avant l'expiration de la loi précédente et aboutir à une conclusion au cours de cette période. Le rapport doit également être rédigé dans ce même délai pour éviter des négociations aussi longues que celles qui ont eu lieu de 2016 à 2019. Le gouvernement fédéral doit mettre en place un mécanisme de négociation sur le salaire minimum, auquel des experts doivent participer, pour examiner son ajustement et prévoir des dispositions en cas de non-conformité, dont le paiement d'intérêts de retard.

MISE EN ŒUVRE ET ATTAQUES

De nombreux gouverneurs régionaux ont refusé de mettre en œuvre le salaire minimum national, affirmant qu'ils n'en avaient pas les moyens. Cette position a déclenché de nouvelles actions et les organisations syndicales ont lancé un ultimatum aux gouverneurs pour qu'ils respectent la loi. Les gouverneurs ont également tenté de retirer le salaire minimum national de la liste législative exclusive et de le déplacer vers une autre liste, permettant ainsi aux États fédéraux de déterminer leurs propres salaires, indépendamment des dispositions nationales. Le NLC a fermement fait campagne pour combattre ces initiatives et protéger les droits des travailleurs.

La résistance du gouvernement à approuver et appliquer l'augmentation du salaire minimum au Nigéria s'explique en partie par le fait que la loi sur le salaire minimum prévoit l'adoption d'ajustements en conséquence, c'est-à-dire qu'une fois une nouvelle valeur du salaire minimum fixée, un effet domino a lieu dans les 17 grilles salariales, impliquant une révision de tous les salaires. Toute hausse du salaire minimum a donc des retombées positives pour tous les travailleurs, tout le long de l'échelle salariale. De plus, les niveaux des pensions sont revus à la suite des augmentations du salaire minimum. Le gouvernement tente très souvent de bloquer les négociations des ajustements à apporter en conséquence, mais les syndicats ont toujours résisté.

En mai 2019, le comité chargé d'apporter les ajustements en conséquence a entamé des discussions et le Comité national conjoint de négociation dans la fonction publique du Nigéria (JNPSNC) représentait les fonctionnaires. En octobre 2019, à la suite d'une négociation conflictuelle, la question de l'ajustement salarial a été résolue et des augmentations progressives ont été convenues pour les fonctionnaires et les retraités.

DÉFIS À RELEVER

Le mouvement syndical a réussi à faire entendre ses revendications, mais l'expérience montre que le gouvernement du Nigéria n'a pas respecté les accords conclus avec les travailleurs, ce qui a généré des relations professionnelles.

Le nouveau salaire minimum national de 30.000 NGN (67 USD) représente une augmentation importante par rapport à son niveau précédent de 18.000 NGN, mais il reste bien en deçà des estimations du salaire vital. Le NLC continue de se mobiliser en faveur d'augmentations salariales, à la fois par une hausse du salaire minimum et par des négociations collectives.

La couverture du salaire minimum est un autre défi à relever. À la suite de la modification de

la loi sur le salaire minimum national en 2019, le nombre minimum de salariés dans une entreprise pour que le salaire minimum national s'y applique a été réduit de 50 à 25. Tourné vers l'avenir, le NLC prône une modification de la loi pour garantir son extension à tous les travailleurs, sans aucune restriction.

Pour les organisations syndicales, il est important de s'allier avec des PME en tenant compte comme il se doit de l'équilibre entre leurs intérêts et la garantie d'un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille. Pour les négociations à venir, il sera important de prouver que les PME ont la capacité de payer des salaires plus élevés et de rester compétitives sans supprimer des emplois.

SÉNÉGAL

AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM APRÈS UN GEL DE 22 ANS

Au Sénégal, de 1996 à 2018, le salaire minimum des travailleurs et des travailleuses agricoles et non agricoles a été gelé, perdant ainsi considérablement en termes de pouvoir d'achat compte tenu de l'inflation (38 %). Grâce aux efforts de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), de l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), de la Confédération des syndicats autonomes du Sénégal (CSA) et de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal – Forces de changement (CNTS/FC), il a été possible de promouvoir une revalorisation du salaire minimum après 22 ans de stagnation.

CADRE JURIDIQUE

Au Sénégal, les taux nationaux de base du salaire minimum pour les travailleurs non agricoles (SMIG) et agricoles (SMAG) sont fixés par décret du ministre du Travail (décret no 96-154 du 19 février 1996). Avant d'établir le salaire minimum, le ministre doit consulter le Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale.

Ce conseil se compose du ministre du Travail et de la Sécurité sociale (ou du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale); de quatre membres de l'Assemblée nationale; de huit représentants syndicaux de l'industrie, de quatre représentants syndicaux du commerce et des banques, et d'un représentant syndical pour l'agriculture et les coopératives; ainsi

que de huit représentants des employeurs pour l'industrie, de quatre représentants des employeurs pour le commerce et les banques, et d'un représentant des employeurs pour l'agriculture et les coopératives.

CAHIER DE DOLÉANCES

Le cas sénégalais est un excellent exemple de mobilisation syndicale des pouvoirs en place et d'établissement de nouvelles forces. Du côté des acquis, le pouvoir institutionnel se fonde sur les droits légalement établis³⁰, l'article L. 109 du Code du travail qui fixe le salaire minimum et prévoit le droit à la consultation tripartite.

L'utilisation fructueuse du pouvoir institutionnel se traduit par la capacité d'utiliser les institutions en faisant pression et en utilisant toutes les voies légales disponibles. Chaque année au Sénégal, les organisations syndicales les plus représentatives présentent au Chef de l'État une liste de revendications, le cahier de doléances. Cette procédure vise à encourager le dialogue et les consultations entre les partenaires sociaux, et à faciliter l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Ce protocole a été instauré en République du Sénégal à la suite d'une initiative tripartite faisant participer l'État et les partenaires sociaux.

En 2013, les syndicats ont profité de cette occasion pour exiger une augmentation du salaire minimum afin de corriger la perte de pouvoir d'achat des travailleurs depuis 1996. Les organisations syndicales ont réitéré cette revendication tous les ans jusqu'en avril 2015, date à laquelle le gouvernement a signé un accord entre l'État et les organisations d'employeurs et de travailleurs prévoyant la création d'une commission tripartite pour discuter de la réévaluation du salaire minimum. Cette initiative a marqué le début d'un dialogue qui ne se terminera qu'en 2018, par la conclusion d'un accord.

La commission, créée le 12 janvier 2016, était composée de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives : le Conseil national du Patronat du Sénégal (CNP), d'une part, et les organisations syndicales CNTS, UNSAS, CSA et CNTS/FC, d'autre part. Les autorités gouvernementales y jouaient le rôle de modérateur. Les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises sur cette question de janvier 2016 à avril 2018 pour trouver un compromis entre les contraintes des employeurs et les attentes du mouvement syndical.

ÉTABLIR DES ALLIANCES STRATÉGIQUES

Une coalition de centrales syndicales s'est mise en place pour rassembler des arguments et des preuves en faveur de l'augmentation du SMIG et du SMAG. Elle s'est appuyée sur des informations officielles, dont celles de l'Agence nationale de statistique et de démographie (ANSD) et du Consortium pour la recherche économique et sociale (CRES). Une analyse comparative des salaires minimums dans les pays africains francophones a été menée et a montré que le Sénégal était le seul pays à avoir attendu si longtemps pour réévaluer le salaire minimum.

Les arguments présentés par les syndicats faisaient également référence aux cadres juridiques nationaux et internationaux. Au niveau national, la législation prévoyant le SMIG dispose aussi qu'il doit être supérieur au seuil de pauvreté. En ce qui concerne les cadres juridiques internationaux, les syndicats sénégalais ont fait valoir les dispositions de la convention no 131 de l'OIT qui précisent que le salaire minimum doit notamment tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille et qu'un dispositif doit être en place pour revoir régulièrement le salaire minimum avec les partenaires sociaux.

³⁰ Loi no 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail de la République du Sénégal, Journal officiel du 13 décembre 1997, no 5776, pages 504 à 537, telle que modifiée jusqu'à la loi no 2003-23 de 2003

Il est à noter que la forte croissance du PIB, estimée à 7,2 % en 2017, et le début de l'exploitation du pétrole et du gaz en 2021 sont également des signes de prospérité économique qui mettent en place un contexte structurel favorable à la revalorisation du salaire minimum.

L'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) que l'ANSD a menée au deuxième trimestre de 2016 a montré que le salaire mensuel moyen d'un salarié était estimé à 131.033 francs de la Communauté financière africaine (XOF) (233 USD), bien loin du SMIG de 47.700 XOF jusqu'en 2018. La même enquête a mis en évidence l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi que des inégalités entre régions. Un salaire minimum plus élevé pourrait contribuer à réduire ces disparités.

En utilisant habilement les données à leur disposition, les syndicats ont fait preuve d'un haut niveau de pouvoir discursif. Ce discours a été diffusé dans la presse, garantissant ainsi un soutien public. Même si les organisations syndicales ont réussi à faire valoir leur pouvoir sociétal et obtenu le soutien du public, le fonctionnement de la commission a été controversé.

SURMONTER L'OPPOSITION DES EMPLOYEURS

Le CNP a bloqué les discussions, opposé à toute hausse arguant que les entreprises n'avaient pas les moyens d'appliquer une augmentation salariale et les y obliger provoquerait des licenciements et une hausse du niveau du chômage. Ils se sont concentrés sur des secteurs qui seraient plus gravement touchés par l'augmentation du salaire minimum, comme la sécurité et l'hôtellerie.

Après trois années de négociations houleuses, un compromis avec le CNP a été obtenu grâce

à un assouplissement du réajustement du SMIG en trois étapes. Il s'agissait d'atténuer les effets d'une augmentation du salaire minimum sur les PME en ne l'augmentant que progressivement pour que les entreprises aient le temps de s'adapter plutôt que d'avoir à faire face à un changement soudain.

DÉBLOCAGE DU GEL DU SALAIRE MINIMUM

Le 30 avril 2018, un protocole d'accord a été conclu entre l'organisation d'employeurs la plus représentative et les centrales syndicales. Il fixe le taux horaire du SMIG pour les travailleurs exerçant des professions dont la durée légale du travail est fixée à quarante heures par semaine comme suit :

- 302,890 XOF à partir du 1er juin 2018 ;
- 317,313 XOF à partir du 1er janvier 2019 ;
et
- 333,808 XOF à partir du 1er décembre 2019.

La Commission mixte chargée des travaux sur la réévaluation du salaire minimum a également décidé une augmentation unique pour les travailleurs agricoles fixée à 213,392 XOF, prenant effet le 1^{er} juin 2018.

Après la conclusion de l'accord tripartite à Dakar, le Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale s'est réuni le 11 mai 2018 et le décret no 2019-103 a été signé par l'autorité compétente le 16 janvier 2019.

Cette victoire est le résultat de l'exercice combiné des pouvoirs institutionnel et sociétal par les syndicats sénégalais. Le dégel des salaires minimums après 22 ans de stagnation profite aux travailleurs rémunérés au salaire minimum des secteurs agricole et non agricole. Cette réussite est encore plus importante si l'on considère que dans le cadre de la protection sociale, le salaire minimum sert de base au

calcul des prestations non contributives, comme la prestation d'invalidité permanente versée aux bénéficiaires et à leurs ayants droit.

En ce qui concerne les salaires plus élevés que le SMIG et le SMAG, ils sont également fixés par des comités mixtes pour les secteurs couverts par des conventions collectives. Ces conventions peuvent être étendues pour couvrir tous les personnels des secteurs concernés, qu'ils soient membres ou non du syndicat signataire de la convention collective. Ces taux ont été ajustés beaucoup plus régulièrement que le SMIG et le SMAG, et établissent en

général les taux minimums réels appliqués dans la pratique. Le pouvoir global de négociation de ces comités a augmenté, comme le démontrent les conventions collectives signées à la suite de l'augmentation du salaire minimum.

À l'avenir, les syndicats devront encore lutter pour garantir que le salaire minimum est régulièrement revu et ainsi éviter une nouvelle longue période de stagnation. En outre, la valeur inférieure du salaire minimum des travailleurs agricoles (SMAG) est une autre question importante dont les syndicats devront se saisir à l'avenir.

MALAISIE

En 2012, la Malaisie a approuvé le décret sur le salaire minimum établissant le tout premier salaire minimum dans le pays. Le décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et concerne tous les travailleurs – nationaux et migrants – à l'exception des travailleurs domestiques. Depuis son introduction, le salaire minimum a augmenté tous les deux ans et joue un rôle essentiel dans la réduction de la pauvreté au travail et la fourniture d'une protection sociale à de nombreux travailleurs vulnérables.

Des organisations syndicales comme le MTUC ont joué un rôle central. Elles ont en effet donné l'impulsion nécessaire à l'établissement du salaire minimum et ont commencé à faire pression en ce sens cinq ans auparavant, dès 2007. Les syndicats ont atteint leur objectif en s'alignant sur le programme de développement du gouvernement et en soulignant que la transition d'un pays à revenu intermédiaire vers un pays à revenu élevé devait passer par une hausse des salaires et une amélioration des compétences de la main-d'œuvre.

CONTEXTE

Pendant des années, le modèle économique de la Malaisie a principalement reposé sur un modèle de production à faible coût comptant sur une main-d'œuvre peu qualifiée et mal rémunérée.

Après son indépendance en 1957, il s'agissait d'un pays rural et son modèle économique était basé sur l'exportation de produits primaires, comme le caoutchouc et l'huile de palme. Au cours des années 1970 et 1980, le pays a connu une industrialisation rapide qui a transformé le marché du travail, passant d'un chômage élevé au milieu des années 1980 au plein emploi au début des années 1990. La population nationale ne suffisait plus pour satisfaire la demande de main-d'œuvre et la croissance économique rapide n'a été rendue possible que grâce à une politique favorable à l'immigration qui a permis de pallier la pénurie de main-d'œuvre dans les années 1990.

Suivant la logique d'un nivellement par le bas, la Malaisie a cherché à attirer les investissements

étrangers grâce à sa réputation de pays à la main-d'œuvre abondante, disponible et bon marché pour une production à forte intensité de main-d'œuvre à bas coûts. Le pays est allé jusqu'à interdire les syndicats dans la plus importante industrie tournée vers l'exportation. L'application de ce modèle économique pendant des décennies a rendu la Malaisie dépendante des capitaux étrangers et tourné son industrie vers des produits à faible valeur ajoutée ; ses faiblesses décourageaient d'éventuelles mises à niveau industrielles et la majorité de sa population vivait de manière inadéquate.

En 2010, le Premier ministre Najib Razak a proposé un nouveau modèle économique dans le cadre du 10^e Plan malaisien qui vise à transformer l'économie malaisienne et à passer d'un pays à revenu intermédiaire à un pays à revenu élevé d'ici 2020 en ne laissant personne pour compte. Cela impliquait d'augmenter les revenus des travailleurs du bas de l'échelle salariale grâce à l'outil politique qu'est le salaire minimum.

Les objectifs du décret sur le salaire minimum de 2012 étaient donc les suivants :

- 1) veiller à ce que les besoins fondamentaux des travailleurs et de leur famille puissent être satisfaits ;
- 2) assurer une sécurité sociale adéquate à la main-d'œuvre ;
- 3) encourager les employeurs à évoluer dans la chaîne de valeur en augmentant la productivité de leur personnel grâce à la technologie et à d'autres innovations ; et
- 4) réduire la dépendance de la Malaisie à l'égard de la main-d'œuvre étrangère non qualifiée.

Supportant la hausse des coûts salariaux, les employeurs devaient être encouragés à se

tourner vers une production innovante, à investir dans les nouvelles technologies, à accroître les gains de productivité et à mieux se positionner dans la chaîne de valeur, augmentant ainsi leur compétitivité. L'hypothèse sous-jacente était que les entreprises conserveraient leur personnel et embaucheraient une main-d'œuvre plus qualifiée et plus productive pour faire face à la hausse des coûts de main-d'œuvre. En outre, un salaire plus équitable devait motiver le personnel à travailler et à s'investir dans des méthodes innovantes et plus productives. Dans l'ensemble, cet élan devait induire une transition d'une production à forte intensité de main-d'œuvre vers une production à forte intensité de capital.

Conformément à ces principes, le décret sur le salaire minimum visait à la fois à améliorer la vie des travailleurs, à répondre à leurs besoins fondamentaux, à améliorer leur niveau de vie et, ce faisant, à faciliter l'évolution de l'économie malaisienne vers un pays à revenu élevé. Les politiques devaient bénéficier aux 40 % des travailleurs se trouvant au bas de l'échelle salariale (B40) et avaient pour devise « Nous allons aider les B40 ».

D'un point de vue macroéconomique, le salaire minimum contribue également à la croissance économique en augmentant la consommation et soutenant la demande intérieure, car les groupes à faible revenu ont en général une plus grande propension à consommer.

Dans la foulée de son adoption, la Malaisie a ratifié la convention no 131, faisant d'elle le premier et le seul pays d'Asie du Sud-est à ratifier cette convention.

Jusqu'en 2019, il existait deux taux de salaire minimum distincts dans le pays : un pour la Malaisie péninsulaire et un autre pour les régions Sabah, Sarawak et le territoire fédéral de Labuan. Pour les gouvernements successifs, ce double taux se justifiait par l'existence

de différences sur le marché du travail dans ces régions. Les organisations syndicales se sont opposées à ces écarts régionaux et en 2019, elles ont joué un rôle essentiel dans l'instauration d'un salaire minimum national unique.

Selon le Conseil consultatif national sur les salaires, le salaire minimum a bénéficié à 3,2 millions de travailleurs et de travailleuses du secteur privé au moment de son adoption, soit près d'un tiers (27 %) de la main-d'œuvre du pays. En ce qui concerne les secteurs économiques, l'agriculture a été la plus fortement touchée, car avant la mise en œuvre de la politique, 43 % de la main-d'œuvre du secteur était rémunérée à un taux inférieur au salaire minimum.

Le décret sur le salaire minimum s'applique à tous les employeurs de Malaisie et couvre tous les secteurs, à l'exception du travail domestique, mais les organisations syndicales continuent de prôner son extension.

MÉTHODES DE FIXATION DU SALAIRE MINIMUM

Conformément au décret sur le salaire minimum, la fixation du salaire minimum revient exclusivement au gouvernement. Toutefois, les autorités publiques doivent tenir compte des recommandations formulées par le Conseil consultatif national sur les salaires qui est tripartite.

La loi de 2011 sur la consultation nationale en matière de salaires met en place le conseil et prévoit qu'il se compose d'un président indépendant, d'un vice-président, d'un fonctionnaire agissant en qualité de secrétaire, de cinq représentants des travailleurs, de cinq représentants des employeurs, de cinq fonctionnaires et de cinq autres membres.

Le décret prévoit aussi une révision tous les deux ans de la valeur du salaire minimum. Le conseil a proposé une formule pour calculer les ajustements du salaire minimum dont les principaux facteurs sont la variation du coût de la vie, la compétitivité, les niveaux d'emploi et le seuil de pauvreté. Le conseil se réunit au moins quatre fois par an et organise des consultations sur les taux et la couverture, et peut demander à des experts techniques de recueillir et d'analyser des données, de mener et de publier des recherches sur les salaires et d'autres éléments socio-économiques.

Les inspecteurs du travail veillent au respect de la loi et tout manquement est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 2.544 USD (10.000 ringgits [MYR]), voire une peine de prison. Les amendes augmentent en cas de récidive.

Une période de transition a été instaurée pour atténuer les effets du salaire minimum sur les PME comptant moins de cinq employés qui peuvent différer l'application de la politique jusqu'en janvier 2023. Une mesure similaire a été accordée pendant la pandémie de COVID-19 aux PME qui pouvaient prouver leur incapacité à respecter le décret sur le salaire minimum. Toutefois, même pendant la pandémie, la priorité était de revaloriser le salaire minimum pour stabiliser les salaires de la partie inférieure de l'échelle salariale, ce qui bénéficie aussi aux entreprises en préservant la base de consommation.

ACTIONS SYNDICALES

Le MTUC a lancé sa campagne pour l'introduction d'un salaire minimum en adoptant la position de chercheurs pour faire pression sur les ministres et les membres du Parlement. La défense du salaire minimum s'appuyait sur des statistiques relatives aux niveaux de pauvreté

et du salaire vital, lesquelles provenaient de données produites par des institutions publiques, comme la Banque centrale et l'Institut malaisien de recherche économique. La position du syndicat était cruciale sur ce terrain contesté pour attirer davantage l'attention sur les revenus des familles et les difficultés qu'elles rencontraient pour finir le mois à cause des politiques de bas salaires, une situation aggravée au fil du temps par l'écart entre l'inflation croissante et les salaires.

Les syndicats ont participé aux discussions préparatoires du 10e plan malaisien visant à déterminer les indicateurs à prendre en considération dans le programme de développement. Ils ont également pris part aux discussions avec la Banque mondiale, s'appuyant sur une équipe d'experts internationaux pour obtenir des conseils sur la façon d'opérer une transition d'un pays à revenu intermédiaire vers un pays à revenu élevé.

Depuis 2009, la question du salaire minimum s'invite à chaque débat électoral et les candidats cherchent à attirer les électeurs de la classe ouvrière, les dirigeants des PME et leur famille. L'influence des syndicats se note dans les positions des candidats et des partis politiques, conformes à celles du mouvement syndical.

Le MTUC a entamé des discussions pour dépasser l'opposition des organisations d'employeurs à l'instauration et à l'augmentation subséquente du salaire minimum. Face à la crainte que des investisseurs quittent le pays, l'organisation syndicale a rappelé que la décision d'investir ne se base pas uniquement sur le niveau des salaires, mais aussi sur d'autres facteurs importants, comme les infrastructures, la stabilité politique, le faible niveau de corruption, une main-d'œuvre qui parle anglais et la disponibilité de travailleurs mieux formés.

Après l'adoption du décret sur le salaire minimum, les syndicats se sont engagés dans le dialogue social tripartite en participant au conseil sur le salaire minimum qui formule des recommandations sur les ajustements à adopter et décide des composantes de l'indicateur du seuil de pauvreté. Ils participent également à d'autres comités responsables du programme de développement des compétences en coopération avec le Fonds de développement des ressources humaines.

Au fil des négociations, il est arrivé que les instances de dialogue échouent et que le mouvement syndical manifeste dans les rues pour exiger une hausse du salaire minimum. Ça a été le cas en 2018, lorsque le MTUC a organisé une manifestation devant le Parlement pour exiger un salaire minimum de 1.500 MYR et des indemnités du coût de la vie de 300 MYR. Le ministre n'a finalement accepté que des augmentations progressives tous les ans, à partir de 1.100 MYR en 2019.

EN FINIR AVEC L'EXCLUSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE MIGRANTE

Le décret sur le salaire minimum entendait également réduire la dépendance du pays à l'égard des travailleurs étrangers. La main-d'œuvre étrangère est exposée à l'exploitation. Sa position pour négocier les salaires et les conditions de travail est affaiblie par le fait que ces travailleurs sont en général juridiquement liés à un seul employeur, s'endettent pour migrer et rencontrent des difficultés pour accéder à la justice lorsque leurs droits sont violés. Et cela est d'autant plus vrai pour les travailleurs migrants sans papiers. Leur situation de vulnérabilité les oblige souvent à accepter de mauvaises conditions de travail, entraînant les autres salaires vers le bas. Les travailleurs talentueux locaux migrent alors vers des pays où les salaires sont plus élevés, provoquant une fuite des cerveaux.

Compte tenu des déséquilibres économiques liés à cette dépendance à l'égard de la main-d'œuvre étrangère, certaines politiques publiques se sont empreintes de xénophobie. Au cours des négociations pour adopter le salaire minimum, il était d'abord prévu qu'il ne s'applique qu'aux travailleurs locaux et que la main-d'œuvre migrante en soit exclue. Les organisations syndicales ont dû réclamer le respect de la convention de l'OIT sur la non-discrimination pour garantir la couverture de tous les travailleurs, indépendamment de leur statut migratoire.

Les employeurs de travailleurs migrants sont tenus de payer une taxe annuelle par travailleur dont le taux dépend du secteur. Après l'adoption du décret sur le salaire minimum, le gouvernement a autorisé les employeurs à déduire des salaires des travailleurs étrangers le coût de la taxe et des autres dépenses qu'ils engagent pour recruter et faire voyager des travailleurs migrants, comme le logement. Ces décisions ont été prises sans consultation ni accord des travailleurs ou des syndicats.

En février 2013, dans une déclaration commune, un groupe de 75 organisations de la société civile et syndicats, dont le MTUC, a appelé le gouvernement à annuler cette décision discriminatoire autorisant des déductions sur les salaires des migrants, ce qui les accable

et les empêche de bénéficier de la politique de salaire minimum. Depuis janvier 2014, le salaire minimum est pleinement en vigueur et s'applique de la même façon aux nationaux et aux migrants.

L'harmonisation des salaires minimums dans toutes les régions du pays et l'extension de la couverture du salaire minimum aux travailleurs migrants représentent des mesures qui ont aidé à la mise en œuvre d'un seuil salarial pour tous les travailleurs en Malaisie. Un défi encore à relever consiste à éliminer l'exclusion du salaire minimum des travailleurs domestiques.

Annexe I : Acronymes

ACRONYMES

ANC	Congrès national africain (<i>African National Congress</i>)
ANSD	Agence nationale de la statistique et de la démographie du Sénégal
ARS	Code ISO pour le peso argentin
CES	Conseil économique et social de Macédoine du Nord
CGT	Confédération générale du travail de la République argentine (<i>Confederación General del Trabajo de la República Argentina</i>)
CGT	Centrale générale des travailleurs du Costa Rica (<i>Central General de Trabajadores</i>)
CICR	Chambre de l'industrie du Costa Rica (<i>Cámara de Industrias de Costa Rica</i>)
CITUB	Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie
CMTC	Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (<i>Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses</i>)
CNEPySMVM	Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif (<i>Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil</i>)
CNP	Conseil National du Patronat du Sénégal
CNTS	Confédération nationale des travailleurs du Sénégal
CNTS/FC	Confédération nationale des travailleurs du Sénégal – Forces du changement
COSATU	Congrès des syndicats sud-africains (<i>Congress of South African Trade Unions</i>)
CRC	Code ISO pour le colón costaricien
CRES	Consortium pour la recherche économique et sociale – Sénégal
CSA	Confédération des syndicats autonomes du Sénégal
CSJMP/ANEP	Centrale syndicale Juanito Mora Porras (<i>Central Sindical Juanito Mora Porras</i>) & Association nationale des salariés du secteur public et privé (<i>Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados</i>)
CTA	Centrale des travailleurs de l'Argentine (<i>Central de Trabajadores de la Argentina</i>)
CTA-A	Centrale autonome des travailleurs de l'Argentine (<i>Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma</i>)

CTRN	Confédération des travailleurs Rerum Novarum (<i>Confederación de Trabajadores Rerum Novarum</i>)
CUT	Centrale unitaire des travailleurs – Costa Rica (<i>Confederación Unitaria de Trabajadores</i>)
ENES	Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal
FAO	Organisation pour l'alimentation et l'agriculture
FEDUSA	Fédération syndicale de l'Afrique du Sud (<i>Federation of Union of South Africa</i>)
ICTWSS	Caractéristiques institutionnelles des syndicats, des mécanismes de fixation des salaires, des interventions de l'État et des pactes sociaux
INDEC	Institut national de statistique et du recensement – Argentine (<i>Instituto Nacional de Estadística y Censos</i>)
INEC	Institut national de statistique et du recensement – Costa Rica (<i>Instituto Nacional de Estadística y Censos</i>)
INS	Institut national de statistique
ISTUR	Institut de recherche sociale et syndicale de Bulgarie
JNPSNC	Comité national conjoint de négociation dans la fonction publique du Nigéria (<i>Joint National Public Service Negotiating Council</i>)
KSOM	Confédération des organisations syndicales libres de Macédoine
KSS	Confédération des syndicats libres de Macédoine
LRS	Services de recherches sur le travail – Afrique du Sud (<i>Labour Research Services</i>)
MAN	Association des entrepreneurs du Nigéria (<i>Manufacturers Association of Nigeria</i>)
MKD	Code ISO pour le denar nord-macédonien
MTEySS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale – Argentine (<i>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social</i>)
MTUC	Congrès des syndicats de Malaisie (<i>Malaysian Trade Union Congress</i>)
MYR	Code ISO pour le ringgit (monnaie de la Malaisie)
NACCIMA	Association des chambres de commerce, d'industrie, des mines et d'agriculture du Nigéria (<i>Nigeria Association of Chambers of Commerce, Industry, Mines and Agriculture</i>)
NASME	Association des petites et moyennes entreprises du Nigéria (<i>Nigeria Association of Small and Medium-Sized Companies</i>)
NECA	Association consultative des employeurs du Nigéria (<i>Nigerian Employers Consultative Association</i>)

NEDLAC	Conseil national du développement économique et du travail – Afrique du Sud (<i>National Economic Development and Labour Council</i>)
NGN	Code ISO du naira nigérian
NLC	Congrès du travail du Nigéria (<i>Nigerian Labour Congress</i>)
NMWA	Loi sur le salaire minimum national – Afrique du Sud (<i>National Minimum Wage Act</i>)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
SACTU	Congrès des syndicats sud-africain (<i>South African Congress of Trade Unions</i>)
SASPRI	Institut de recherche d’Afrique australe sur la politique sociale (<i>Southern African Social Policy Research Institute</i>)
SDSM	Union sociale-démocrate de Macédoine
SMAG	Salaire minimum agricole garanti (seuil salarial sous lequel aucun salaire dans l’agriculture et autres secteurs similaires ne peut descendre ; le SMAG est fixé par voie réglementaire) – Sénégal
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti (seuil salarial sous lequel aucun salaire d’un secteur non agricole ne peut descendre ; il revient aux autorités publiques de le fixer) – Sénégal
SPII	Institut d’étude sur la pauvreté et les inégalités – Afrique du Sud (<i>Studies in Poverty and Inequality Institute</i>)
SSM	Fédération des syndicats de Macédoine
TUC	Congrès des syndicats – Nigéria (<i>Trade Union Congress</i>)
UCCAEP	Union costaricienne des chambres et associations d’entreprises privées (<i>Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado</i>)
UDWOSA	Union des travailleurs domestiques de l’Afrique du Sud (<i>United Domestic Workers of South Africa</i>)
UE	Union européenne
UNASAS	Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal
USD	Code ISO pour le dollar des États-Unis
XOF	Code ISO pour le franc de la Communauté financière africaine
ZAR	Code ISO pour le rand sud-africain

Annexe II : Principales références

INTRODUCTION ET CONTEXTE

OIT (2016) [Minimum Wage Policy Guide](#)

Eyraud et Saget (2005) [The Fundamentals of Minimum Wage Fixing](#)

Andrés Marinakis, Juan Jacobo Velasco, *et al* (2006) [¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur.](#)

OIT (2020), [Rapport mondial sur les salaires 2020-2021](#)

OIT (2022), [Rapport mondial sur les salaires 2022-2023](#)

L20 (2018), [Pour une croissance induite par les salaires](#)

Banque mondiale (2015), [Balancing Regulations to Promote Jobs](#)

OCDE (2022), [Minimum Wages in Times of Rising Inflation](#)

BULGARIE

Anker, Richard (2011), [Estimating a living wage: A methodological review.](#) ILO.

Anker, Martha et Anker, Richard (2017) [Living wages around the world: Manual for measurement](#), Chapitre 1 : Introduction, 1.2 Recent Upsurge of Interest in and Acceptance of Living Wage

John Hurley, Carlos Vacas-Soriano, Marcel Muraille, Eero Lantto (2018) [Concept and practice of a living wage](#), Eurofound.

D. Dimitrova, P. Balakova, R. D. Manakhova, I. Tosheva, A. Andreeva et C.S. Andreev (2019), [Бюджети на домакинствата в Република България, НСИ](#)

Conor D'Arcy, David Finch (2016), [Calculating a Living Wage for London and the rest of the UK](#)

Martin Guzi (2014) [Estimating a Living Wage Globally](#), Masaryk University

INS (2011), [Преброяване на населението и жилищния фонд в Република България](#)

Kalvin Ivailo (2019) [The impact of labour migration on the Bulgarian economy](#), Fondation Friedrich-Ebert-Stiftung et Institut d'économie et des relations internationales de Sofia

Conor D'Arcy, David Finch (2016), [Calculating a Living Wage for London and the rest of the UK](#)

Martin Guzi (2014), [Estimating a Living Wage Globally](#), Masaryk University

НСИ (2011), [Преброяване на населението и жилищния фонд в Република България](#)

Kalvin Ivailo (2019), [The impact of labour migration on the Bulgarian economy](#), Friedrich-Ebert-Stiftung and Economics and International Relations Institute - Sofia

MACÉDOINE DU NORD

Maja Gerovska Mitev (2019). *Thematic Report on In-work poverty – North Macedonia*, Réseau européen de politique sociale

Marjan Petreski, Nikica Mojsoska Blazevski et Mariko Ouchi (2019) *Assessment of the economic impacts of the 2017 increase in the minimum wage in North Macedonia*. Équipe d'appui technique au travail décent et Bureau de pays de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale de l'OIT

Silvana Zezova, Sonja Jordeva, Sashka Golomeova-Longurova et Aco Janevski (2020) *Textile industry in North Macedonia*, Tekstilna industrija

SSM (2018) *You cannot live with a minimum wage, you can try to survive*

ARGENTINE

CIFRA (2022) *Informe sobre la evolución del salario mínimo, vital y móvil*

Cecilia Senen Gonzalez et Julieta Haidar (2014) *Mobilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001*

Vivien Lewis et Céline Poilly (2012) *Firm entry, markups and the monetary transmission mechanism*

<https://elsalario.com.ar/Salario/salario-minimo/>

<http://www.trabajo.gov.ar>

<https://gestion.pe/economia/cuanto-es-el-salario-minimo-en-los-paises-de-america-peru-solesvenezuela-bolivares-estados-unidos-dolares-argentina-colombia-mexico-pesos-fotos-nndc-noticia/>

<https://www.diariodecuyo.com.ar/argentina/Homologaron-el-aumento-del-salario-minimo-vital-y-movil-20190903-0011.html>

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-16459-196325>

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_04_22AD79164254.pdf

<http://www.relats.org/documentos/ORGOrsattiDensidadesALC.pdf>

<https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-Argentina.pdf>

<https://www.trabajo.gov.ar/estadisticas/Bel/index.asp>

COSTA RICA

UCCAEP *Ley de salario mínimo vital traerá desempleo y pobreza*

CNN (2012) *Desde México hasta Argentina: la guía 2021 del salario mínimo en América Latina*

Assemblée législative de la République du Costa Rica (2010), *Proyecto de Ley para el cumplimiento del salario mínimo*

Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, direction générale de la planification du travail, Observatoire du marché du travail (2011), *Situación Actual de los Salarios Mínimos en Costa Rica*

IICE (2010) *Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica*

AR (2015) *Sindicatos pedirán al Gobierno convocar en extraordinarias proyecto del ley sobre salarios mínimos*

ANEP (2022) *Salarios y costo de vida: Tema fundamental de la conmemoración histórica del Primero de Mayo*

Juan Pablo Arias (2016) *Industriales advierten oposición a reforma de salario mínimo*

El País Costa Rica (2015) *Sindicatos y diputados enfrentan opiniones sobre ley de salario mínimo vital*

AFRIQUE DU SUD

Debbie Budlender (2016) *The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa*, ILO

ILO (2015) *Towards a National Minimum Wage*, OIT et LRS

DSL (2018) *Final Report – Decent standard of living index*

Gemma Wright, Faith Masekesa, Jabulani Jele et Helen Barnes (2019) *A decent standard of living for some but not yet for all: subgroup analysis of the possession of a set of socially perceived necessities in South Africa*. Idans « Colloquium 2019 – Disrupting Poverty: applying a Decent Standard of Living measure towards coherent policy design »

Banque mondiale (2022) *Poverty & Equity Brief*

Arden Finn (2015) *A National Minimum Wage in the Context of the South African Labour Market*. Document de travail no 153 de l'Unité de recherche sur le travail et le développement en Afrique australe, Cape Town, SALDRU, Université de Cape Town

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_460949/lang--en/index.htm

<https://www.gov.za/speeches/president-proclaim-national-minimum-wage-date-6-dec-2018-0000>

<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2018-11-30/south-africa-national-minimum-wage-bill-enacted/>

<https://pmg.org.za/bill/740/>

<http://docplayer.net/100275980-National-minimum-wage-bill.html>

<https://www.lrs.org.za/2018/02/20/national-minimum-wage-campaign/>

<https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/A-report-of-proceedings-of-the-national-minimum-wage-commission-in-South-Africa.pdf>

<https://www.cnn.com/2018/04/27/south-africa-workers-protest-minimum-wage-ramaphosa-reassures.html>

<https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/ZAF-NEDLAC.pdf>

<https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/Bargaining-Indicators-2017.pdf>

<https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/The-national-minimum-wage-legislation-post-enactment-Key-insights-challenges-and-the-journey-ahead-.pdf>

NIGÉRIA

AllAfrica (2018), *Nigeria : NLC Rejects N 22,500 Minimum Wage By Govs, Mobilises for Strike*, 31 octobre 2018, consulté le 14 août 2022

Opone, P.O., Kelikwuma et K.O. *Analysing the Politics of Nigeria's 2019 National Minimum Wage: Towards a Public Policy*, dans « *The Indian Journal of Labour Economics* » o 64, 1135–1149

Taiwo Aderemi et Fidelis Ogwumike, "*Welfare implications of minimum wage increase in Nigeria*", dans « *The Indian Journal of Labour Economics* » no 44 (12):00-00

SÉNÉGAL

OIT, *Profil pays du travail décent – Sénégal*

<https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/Rapports/RAPPORT%20HCDS%202017%20-%202018%20-%202019.pdf>

<https://www.elibrary.imf.org/view/books/084/00149-9781557755667-en/C4.xml>

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/263801468303665229/pdf/CPD8541.pdf>

Code du travail du Sénégal 199, Loi no 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail

Mays Mouissi (2015), *Salaire minimum en Afrique, dans quels pays paie-t-on le mieux?*

CSI
Confédération Syndicale Internationale

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Téléphone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruxelles - Belgique

Éditeur légalement responsable:
Owen Tudor, Secrétaire général adjoint

