

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

29 NOVEMBRE 2013

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

(Article 24 de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail)

SOMMAIRE

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS.....	5
INTRODUCTION	6
I. LA SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL.....	7
A. LA CONJONCTURE DE L'EMPLOI	7
1. <i>Le repli de l'emploi s'est atténué début 2013 à la faveur de l'amélioration de l'activité.....</i>	7
2. <i>Le recul de l'emploi s'est traduit par une hausse du taux de chômage, en particulier des jeunes et des moins qualifiés.....</i>	9
B. LA DYNAMIQUE DES SALAIRES ET DE LA PRODUCTIVITE	10
1. <i>Les salaires réels se sont déconnectés de l'évolution de la productivité au moment de la crise malgré un ralentissement des salaires nominaux.....</i>	10
2. <i>En France, comme en Italie, et à la différence des pays de la zone euro à fort déficit courant avant crise, les coûts salariaux unitaires restent dynamiques.....</i>	12
II. LE MODE DE REVALORISATION DU SMIC	15
A. UN CHANGEMENT RECENT DES INDICES UTILISES DANS LE CADRE DE LA REVALORISATION ANNUELLE DU SMIC.....	15
1. <i>L'indexation sur l'IPC des ménages du premier quintile de niveau de vie vise à mieux prendre en compte l'évolution des dépenses contraintes des salariés à faible revenu</i>	15
2. <i>La référence au SHBOE a pour objectif de mieux refléter la composition socioprofessionnelle de la population des salariés rémunérés au SMIC.....</i>	17
B. LES MODES DE REVALORISATION ET LE NIVEAU RELATIF DES SALAIRES MINIMA DANS LES PRINCIPAUX PAYS DE L'OCDE.....	19
III. DYNAMIQUES DU SMIC ET DES SALAIRES DEPUIS 2006.....	22
A. UNE DECELERATION DU SMIC DEPUIS 2006 APRES UNE PERIODE DE FORTE CROISSANCE	22
B. L'ARTICULATION DU SMIC AVEC LA NEGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE.....	23
1. <i>Une activité conventionnelle qui reste soutenue</i>	23
2. <i>Un rétablissement de la conformité des minima conventionnels au SMIC</i>	24
3. <i>... qui demeure fragile.....</i>	25
4. <i>Une stabilisation des éventails de salaires conventionnels.....</i>	26
5. <i>Peu de changements pour les décisions salariales en entreprise.....</i>	28
C. UNE HAUSSE DE LA PART DES SALARIES CONCERNES PAR LA REVALORISATION DU SMIC AU 1 ^{ER} JANVIER 2013	28
D. UN MAINTIEN DU TASSEMENT DANS LE BAS DE LA DISTRIBUTION DES SALAIRES	31
IV. COUT DU TRAVAIL ET NIVEAU DE VIE DES SALARIES AU SMIC	33
A. COUT DU TRAVAIL ET DISPOSITIFS DE PRELEVEMENTS DEROGATOIRES PORTANT SUR LES SALAIRES PROCHES DU SMIC	33
1. <i>Une progressivité du taux de prélèvement patronal dans le bas de la distribution des rémunérations...</i>	33
2. <i>...Mais qui ne dépend pas uniquement du niveau de rémunération.....</i>	35

B.	NIVEAU DE VIE DES SALARIES REMUNERES AU SMIC ET INCIDENCE DU SYSTEME SOCIO-FISCAL SUR LEUR REVENU	36
1.	<i>En 2012, les salariés rémunérés au SMIC sont situés dans le bas de l'échelle des niveaux de vie</i>	36
2.	<i>La PPE et le RSA sont des éléments prépondérants de soutien au revenu des travailleurs au niveau du SMIC.</i>	38
3.	<i>Le système socio-fiscal modère nettement les effets sur le revenu disponible des ménages d'une hausse du SMIC.</i>	40
V.	LES EFFETS SUR L'EMPLOI DU SALAIRE MINIMUM.....	42
A.	L'EFFET EMPLOI D'UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM EN EQUILIBRE PARTIEL.....	42
B.	HETEROGENEITE DU MARCHE DU TRAVAIL ET MODELISATION MACRO-ECONOMIQUE DES EFFETS D'UNE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM	45
1.	<i>Les allègements généraux de cotisations sociales</i>	45
2.	<i>La diffusion de la hausse du SMIC à des niveaux supérieurs de salaire</i>	46
3.	<i>L'impact macroéconomique de la hausse du SMIC : effet revenu et effet prix</i>	48
	CONCLUSION.....	51
	CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT	56

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

Président :

François BOURGUIGNON, Professeur, Ecole d'économie de Paris

Membres :

Pierre CAHUC, Professeur, Ecole Polytechnique et Centre de recherche de l'INSEE (CREST)

Eve CAROLI, Professeure à l'Université Paris-Dauphine et chercheuse au LEDa-LEGOS et à l'Ecole d'économie de Paris

Dominique GOUX, Chercheuse au laboratoire de sociologie quantitative du CREST

Stefano SCARPETTA, Directeur du département de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE

Rapporteur général :

Julien DEROYON, INSEE.

Rapporteurs :

Sévane ANANIAN, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Pierre LISSOT, Direction générale du Trésor.

Les avis et conclusions exprimées dans ce rapport n'engagent que les membres du groupe et ne reflètent pas la position des institutions auxquelles ils peuvent appartenir.

Une version provisoire de ce rapport a été transmise, mi-novembre, aux partenaires sociaux. Les avis reçus sont annexés à ce rapport, conformément au décret du 7 février 2013.

INTRODUCTION

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le nouveau groupe d'experts indépendants nommé en mai 2013 livre ici son analyse du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et son avis sur son évolution. Le présent rapport est destiné à éclairer la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui se réunira le 16 décembre 2013.

Une demi-année d'exercice est un délai court pour prendre toute la mesure des questions concernant le SMIC. A sa constitution en mai 2013, le groupe s'était donné comme objectifs :

- a) De rencontrer les partenaires sociaux et de recueillir non seulement leur préconisation quant à l'évolution du SMIC mais aussi leur opinion sur les questions plus structurelles liées à cette évolution et ses conséquences pour notre société et notre économie ;
- b) D'approcher les administrations publiques en charge des études concernant le SMIC et ses effets, ainsi que d'autres organismes d'étude susceptibles d'apporter un éclairage complémentaire sur ces questions ;
- c) De conduire une réflexion en profondeur sur l'état de nos connaissances en général et sur le cas de la France en particulier, notamment sur la question des effets emploi du salaire minimum ;
- d) De réfléchir au lancement de nouvelles études susceptibles d'éclairer un certain nombre de points encore relativement mal connus.

Ces axes ont guidé les premiers travaux du groupe. Ceux-ci se sont cependant trouvés contraints par le calendrier et sont partant perfectibles. Les mêmes axes guideront les approfondissements à venir, destinés à progresser dans la connaissance de l'ensemble des implications économiques et sociales du SMIC et dans la compréhension des principes qui doivent présider à sa fixation.

I. LA SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL

La France traverse depuis cinq années une crise sévère, qui a frappé d'abord l'ensemble de l'économie mondiale puis s'est ravivée depuis deux ans en zone euro. L'année 2013 semble marquer un point de retournement avec la fin de la récession en zone euro au 2^e trimestre et de nombreux signes de reprise dans plusieurs pays de la zone. La France, qui a mieux résisté que certains de ses partenaires européens, a ainsi connu un rebond de son activité au 2^e trimestre (+0,5%).

A. La conjoncture de l'emploi

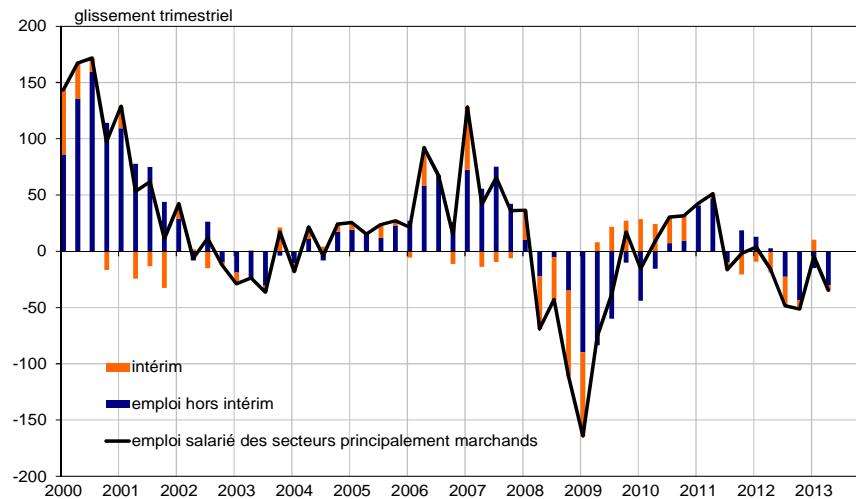
1. Le repli de l'emploi s'est atténué début 2013 à la faveur de l'amélioration de l'activité.

Depuis le coup d'arrêt à la reprise de l'activité mi-2011, l'emploi marchand est orienté à la baisse (graphique n° 1). Durant le 1^{er} semestre 2013, le repli de l'emploi marchand s'est toutefois atténué grâce à l'amélioration progressive de l'activité et la réduction de l'incertitude (40 000 destructions d'emploi salarié marchand¹ durant la première moitié de 2013 contre 100 000 pour la seconde moitié de 2012). L'emploi intérimaire, en hausse en début d'année, a participé à cette moindre dégradation.

L'emploi devrait à nouveau être orienté à la hausse à partir de 2014. Ainsi, la Commission Européenne s'attend à une progression modérée de l'emploi total (+0,3% en moyenne annuelle en 2014) favorisée par les dispositifs publics d'insertion dans l'emploi (emplois d'avenir et enveloppe supplémentaire de 100 000 contrats uniques d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi) mais pénalisée par le rétablissement de la productivité des entreprises.

¹ Emploi salarié dans les branches principalement marchandes non agricoles.

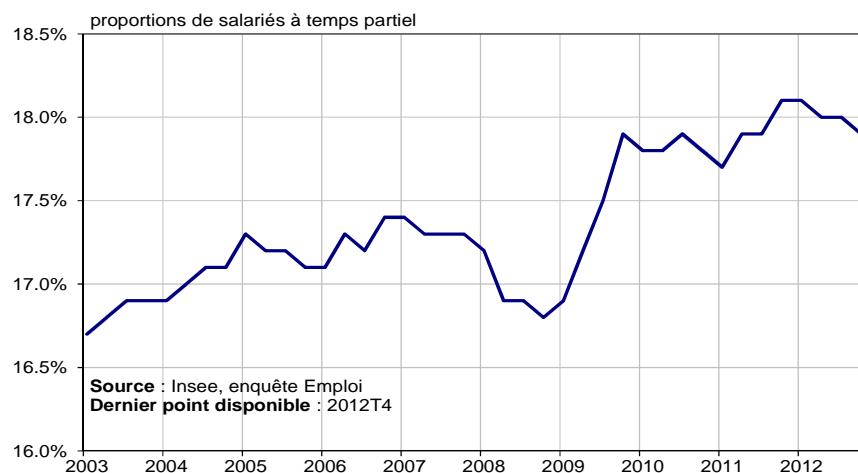
Graphique n° 1 : Évolution trimestrielle de l'emploi salarié marchand et contribution de l'intérim (en milliers)



Source : INSEE, DARES.

Outre ses effets sur l'emploi, la faiblesse de l'activité a réduit le nombre d'heures travaillées par salarié. Ainsi, les entreprises ont ajusté la quantité de travail effective à l'activité peu allante (graphique 2) également *via* les heures supplémentaires, le temps partiel et, au plus fort de la crise, par le chômage partiel. La proportion de temps partiel demeure ainsi à un niveau élevé tandis que le nombre d'heures supplémentaires est en repli depuis la fin 2011. Au total, le nombre d'heures par salarié est actuellement légèrement inférieur à son niveau de fin 2011.

Graphique n° 2 : Temps de travail



Enfin, concernant les flux de main d'œuvre, la part des embauches en contrats à durée déterminée a fortement augmenté en 2009, s'est ensuite stabilisée pour repartir à la hausse à partir de la mi-2011. Cette proportion s'établit à 82% de l'ensemble des embauches au 1^{er} trimestre 2013 dans les établissements de 10 salariés ou plus selon l'enquête sur les Mouvements de main-d'œuvre et les déclarations mensuelle des mouvements de main-d'œuvre de la DARES, soit environ 10 points au-dessus du niveau moyen observé durant la période 2000-2007. Le taux de rotation² de la main d'œuvre a augmenté entre fin 2009 et mi-2012, du fait des hausses concomitantes des taux d'entrée et de sortie, en lien notamment avec la progression de la part des CDD dans les embauches. Il s'est toutefois stabilisé depuis la mi-2012.

2. Le recul de l'emploi s'est traduit par une hausse du taux de chômage, en particulier des jeunes et des moins qualifiés.

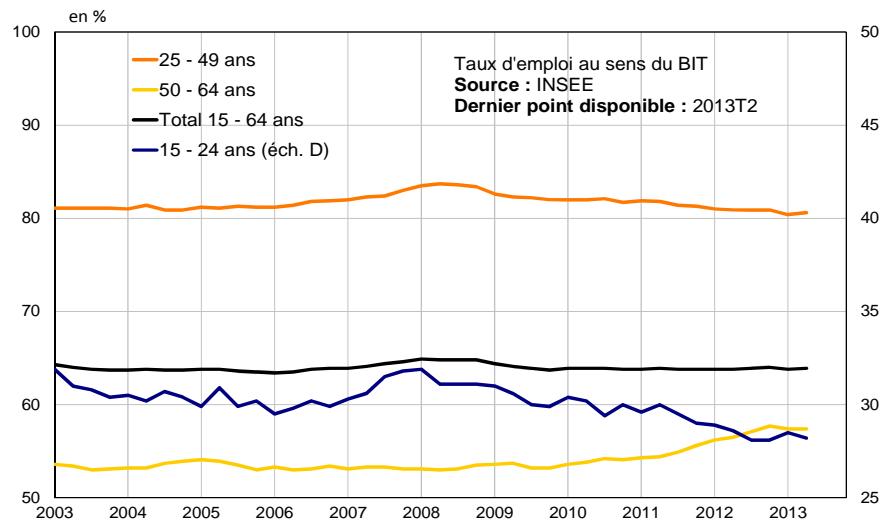
Du fait du repli de l'emploi depuis la mi-2011, et dans le contexte d'une population active assez dynamique, le taux de chômage est à nouveau orienté à la hausse, et s'établit à 10,5% au 2^e trimestre 2013 en France métropolitaine (10,9% en France y compris DOM).

Les évolutions du taux d'emploi sont assez différentes suivant l'âge. En particulier, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est traditionnellement très exposé aux fluctuations conjoncturelles. Il a baissé à partir de 2008, s'est stabilisé en 2010 puis est reparti à la baisse à partir de la mi-2011 (graphique n° 3). Sur la période récente, pour cette catégorie de population, le taux d'emploi s'est stabilisé et le taux de chômage est orienté à la baisse depuis le début de l'année. Pour les 25-49 ans et les plus de 50 ans, la hausse du taux de chômage a été de l'ordre de 2 points entre début 2008 et fin 2009. Le reflux qui a suivi a été limité et le taux de chômage est également reparti à la hausse mi-2011, conséquence de la dégradation généralisée du marché du travail. Le taux d'emploi des 25-49 ans est en diminution depuis la crise, tandis que celui des 50-64 ans est orienté à la hausse, en particulier celui des 55-64 ans.

² Le taux de rotation correspond à la moyenne des taux d'entrée et de sortie, avec :

- taux d'entrée = nombre total d'entrées d'une période / nombre de salariés moyen sur la période
- taux de sortie = nombre total de sorties d'une période / nombre de salariés moyen sur la période.

Les entrées comprennent les embauches en CDD et CDI. Les sorties comprennent les fins de CDD, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles.

Graphique n° 3 : Taux d'emploi par classe d'âge

Parmi les différentes catégories socio-professionnelles, ce sont les ouvriers et les employés qui ont connu la plus forte hausse de leur taux de chômage depuis le début de la crise. Leur taux de chômage a augmenté respectivement d'environ 4 et 3 points depuis 2008. Le taux de chômage des ouvriers est reparti nettement à la hausse depuis mi-2011. Celui des employés et des professions intermédiaires augmente également au cours des derniers trimestres mais dans des proportions moindres. Le taux de chômage des cadres, après avoir augmenté pendant la récession, est quant à lui stable.

B. La dynamique des salaires et de la productivité

1. Les salaires réels se sont déconnectés de l'évolution de la productivité au moment de la crise malgré un ralentissement des salaires nominaux.

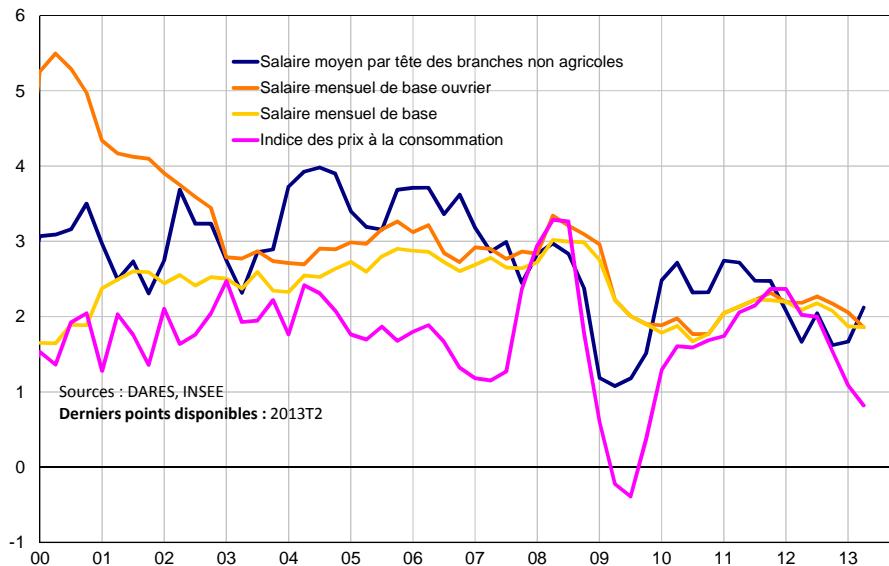
Le salaire moyen par tête (SMPT³) dans les branches marchandes non agricoles a ralenti depuis 2008, passant d'une croissance annuelle moyenne de 3,2% entre 2000 et 2007 à 2,2% sur la période 2008-2012. Ce ralentissement s'explique notamment par l'augmentation du chômage, qui réduit les revendications salariales, le ralentissement des prix de la valeur ajoutée et le tassement de la productivité du travail, ces deux derniers éléments pesant sur les marges des entreprises. Le ralentissement du SMPT est nettement plus marqué que celui du salaire mensuel de base (SMB⁴) ou du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) (graphique 4)

³ Le SMPT, calculé comme le rapport de la masse salariale totale et du nombre de salariés mesurés par la comptabilité nationale, comprend tous les éléments de rémunération. Son évolution traduit des effets structurels (évolution des qualifications, de la quotité de temps de travail) et conjoncturels (ajustement des heures aux aléas conjoncturels, primes).

⁴ Le SMB et le SHBO mesurent des salaires de base (hors primes et heures supplémentaires) à structure de qualification constante et hors variations conjoncturelles du temps de travail.

car le SMPT, contrairement au SMB et au SHBO, intègre les éléments variables de rémunération.

Graphique n° 4 : SMB, SHBO, SMPT et IPC dans les branches marchandes non agricoles (*glissements annuels en %*)



Le ralentissement des salaires a en revanche été plus faible que celui de la productivité et du prix de valeur ajoutée⁵.

Le dynamisme des salaires s'est confirmé durant la première moitié de 2013. Ainsi, au 2^e trimestre 2013, le SMB nominal augmente de 1,9% sur un an comme le SHBO. Le SMPT des branches marchandes non agricoles est en augmentation de 2,1% sur un an.

Malgré son ralentissement depuis le début de la crise, le SMPT réel (déflaté par le prix de consommation, et dans de plus grandes proportions déflaté par le prix de valeur ajoutée) a été plus dynamique que la productivité apparente du travail dans les branches marchandes non agricoles. Celle-ci a stagné, en moyenne annuelle, entre 2008 et 2012 (graphique 5) tandis que le SMPT progressait de 0,5%, une fois déflaté par les prix à la consommation et de 1%, déflaté par le prix de la valeur ajoutée. Ainsi, le taux de marge des entreprises françaises a baissé de près de 3 points depuis 2008. En 2009, au moment de la crise, il a diminué fortement, la productivité reculant nettement plus que le SMPT réel. En 2010, le taux de marge s'est un peu rétabli (en partie à la faveur de la suppression de la taxe professionnelle). Il est à nouveau orienté à la baisse en 2011 et 2012, l'écart entre productivité et SMPT déflaté par le prix de la valeur ajoutée s'accroissant légèrement. Cette hausse des salaires supérieure aux gains de productivité accroît les coûts de production des entreprises, qui doivent réduire

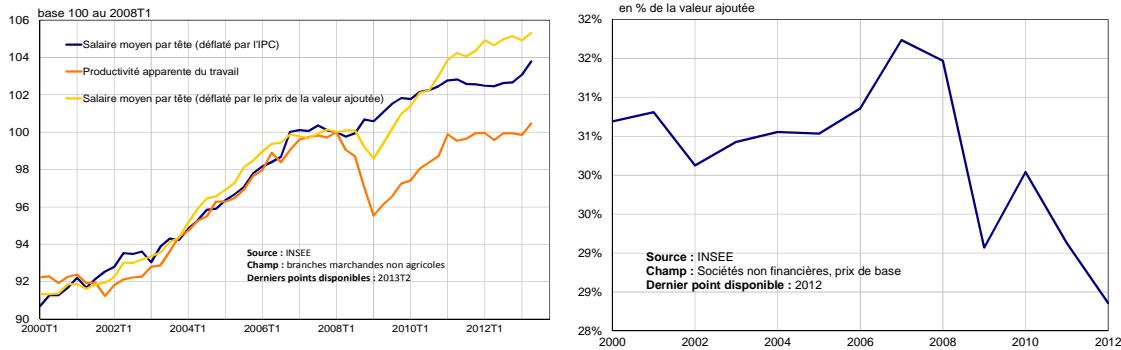
⁵ Le prix de valeur ajoutée des branches marchandes non agricoles constitue un prix de référence pertinent pour les entreprises dans le cadre de négociations salariales, car il reflète l'évolution de leur prix de vente, corrigé du coût de leurs consommations intermédiaires. Alors qu'il croissait de 1,9% par an entre 2000 et 2007, sa croissance moyenne n'a été que de 1,2% par an entre 2008 et 2012.

l'emploi, ou augmenter leurs prix de vente et partant perdre en compétitivité-prix, ou encore réduire leurs marges, ce qui pénalise leur capacité à investir et à innover.

Le dynamisme des salaires dans les secteurs abrités peut également avoir un impact sur la compétitivité des entreprises exposées à la concurrence internationale en augmentant le prix de leurs consommations intermédiaires. Ainsi, les intrants en services de l'industrie représentent un montant équivalent à celui des coûts salariaux.

Graphique n° 5 : Situation des entreprises

Productivité et salaire réel dans le secteur marchand Taux de marge des sociétés non financières



Par ailleurs, le pouvoir d'achat des ménages est atone, ce qui s'explique en large partie par la dégradation de l'emploi. Il a reculé de 0,9% en 2012 après une hausse de 0,7% en 2011, sa croissance sur l'ensemble de l'année 2013 devrait être modérée.

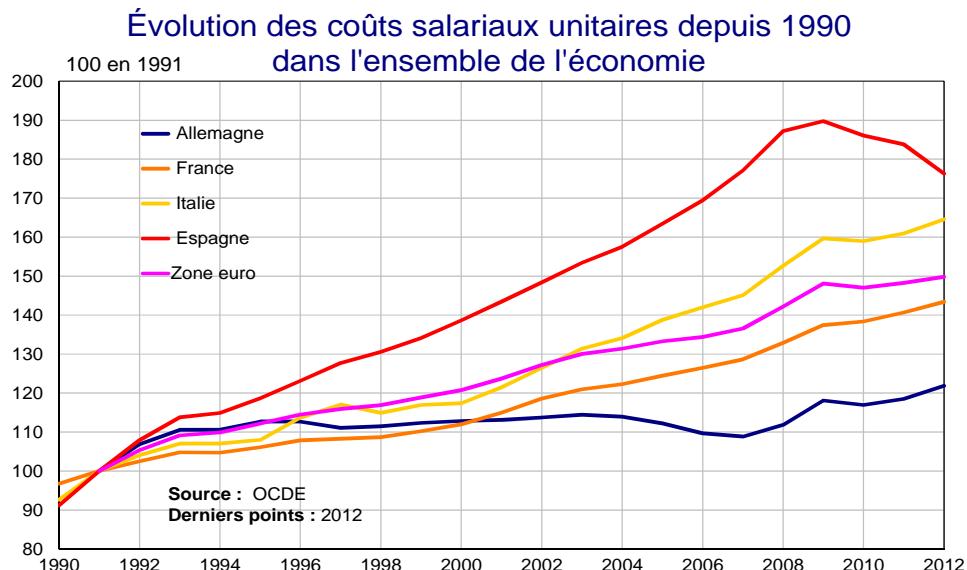
2. En France, comme en Italie, et à la différence des pays de la zone euro à fort déficit courant avant crise, les coûts salariaux unitaires restent dynamiques.

Les dynamiques salariales présentent des disparités importantes en zone euro, venant corriger les divergences observées avant crise, à l'exception notamment de la France et de l'Italie où la dynamique salariale s'est peu infléchie (cf. *supra*).

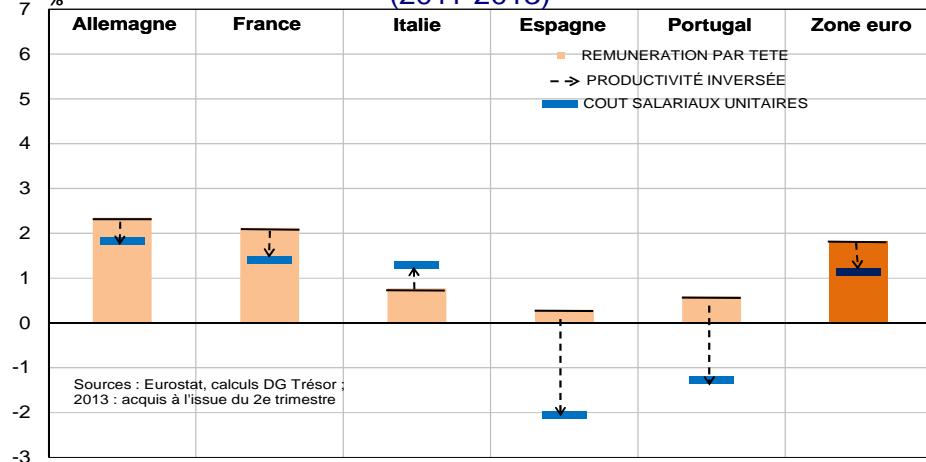
Durant les années 2000-2008, en Allemagne, les coûts salariaux unitaires (CSU) de l'ensemble de l'économie ont légèrement reculé alors qu'ils ont progressé de près de 2% par an en zone euro. Ce recul en Allemagne s'explique par une modération salariale, sous l'effet, entre autres, de la mise en œuvre des lois Hartz. À l'inverse, la France et les pays « périphériques » de la zone (Italie, Espagne, Irlande, Portugal, Grèce) ont enregistré une croissance de leurs CSU supérieure à la moyenne de la zone euro. En Espagne et en Italie, les CSU ont nettement progressé, en raison de très faibles gains de productivité, conjugués en Espagne à une progression soutenue des salaires du fait notamment de leur indexation sur l'inflation. La progression a été encore supérieure en Irlande, dans un contexte de bulle immobilière favorisant une hausse généralisée des coûts, y compris des salaires.

Depuis 2011, en Allemagne, la croissance relativement soutenue du salaire conjuguée à des gains de productivité contenus – contrepartie de la bonne tenue de l'emploi - conduit à une hausse des coûts salariaux unitaires (graphique 6). En France et en Italie, les salaires progressent toujours plus vite que la productivité, si bien que les CSU restent relativement dynamiques. Vis-à-vis de l'Allemagne, l'écart accumulé par la France sur les douze dernières années s'établit à un peu plus de 20% (alors qu'il avait été nul sur la décennie précédente) et n'a pas décru depuis la crise. Au contraire, au sein des économies de la zone euro en fort déficit courant avant crise, les CSU diminuent. En Espagne et au Portugal la baisse provient pour l'essentiel des gains de productivité, liés à d'importantes destructions d'emploi pendant la crise, notamment dans des secteurs à faible productivité. En Irlande et en Grèce, elle découle d'une progression modérée voire d'un recul du salaire.

Graphique n° 6 : Coûts salariaux unitaires en zone euro



CSU : taux de croissance annuel moyen et contributions (2011-2013)



Au total, alors que l'écart de compétitivité coût vis-à-vis de l'Allemagne ne se résorbe pas, les pays en fort déficit courant avant crise, au premier rang desquels l'Espagne, effectuent d'importants gains de compétitivité sur la période récente vis-à-vis du reste de la zone euro et de la France.

II. LE MODE DE REVALORISATION DU SMIC

A. Un changement récent des indices utilisés dans le cadre de la revalorisation annuelle du SMIC

Depuis la création du SMIC en 1970, le relèvement annuel du salaire minimum offre une double garantie :

- Une garantie de pouvoir d'achat, par indexation sur l'indice des prix à la consommation publié par l'INSEE. Cette indexation peut également s'effectuer en cours d'année : « lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. » (article L.3231-5 du code du travail).
- Une garantie de participation au développement économique de la nation, en étant lié à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen. L'article L.3231-8 précise qu'en « aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail. Le salaire de référence peut être modifié par voie réglementaire ».

En outre, le gouvernement est libre de porter le SMIC à un taux supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités.

Deux changements dans l'application de ces règles ont été mis en œuvre ces dernières années. D'une part, le SMIC était revalorisé jusqu'en 2009 le 1^{er} juillet de l'année par décret après avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC). En application de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, cette revalorisation s'opère, depuis 2010, au 1er janvier de l'année. D'autre part, l'indice des prix à la consommation (IPC) et l'indice de salaire horaire moyen pris en compte pour déterminer le niveau annuel du SMIC ont été modifiés par le décret du 7 février 2013. Selon ce texte, la garantie de pouvoir d'achat est désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée avec l'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie hors tabac, alors que l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé était auparavant pris en compte. De plus, en ce qui concerne la participation au développement économique de la nation, le SMIC est désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE), et non plus des seuls ouvriers (SHBO).

1. L'indexation sur l'IPC des ménages du premier quintile de niveau de vie vise à mieux prendre en compte l'évolution des dépenses contraintes des salariés à faible revenu

Relativement à l'IPC des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, l'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie

cible davantage les salariés à faible revenu et permet de mieux prendre en compte le poids des dépenses contraintes (loyer, énergie) qui pèsent sur leur ménage⁶.

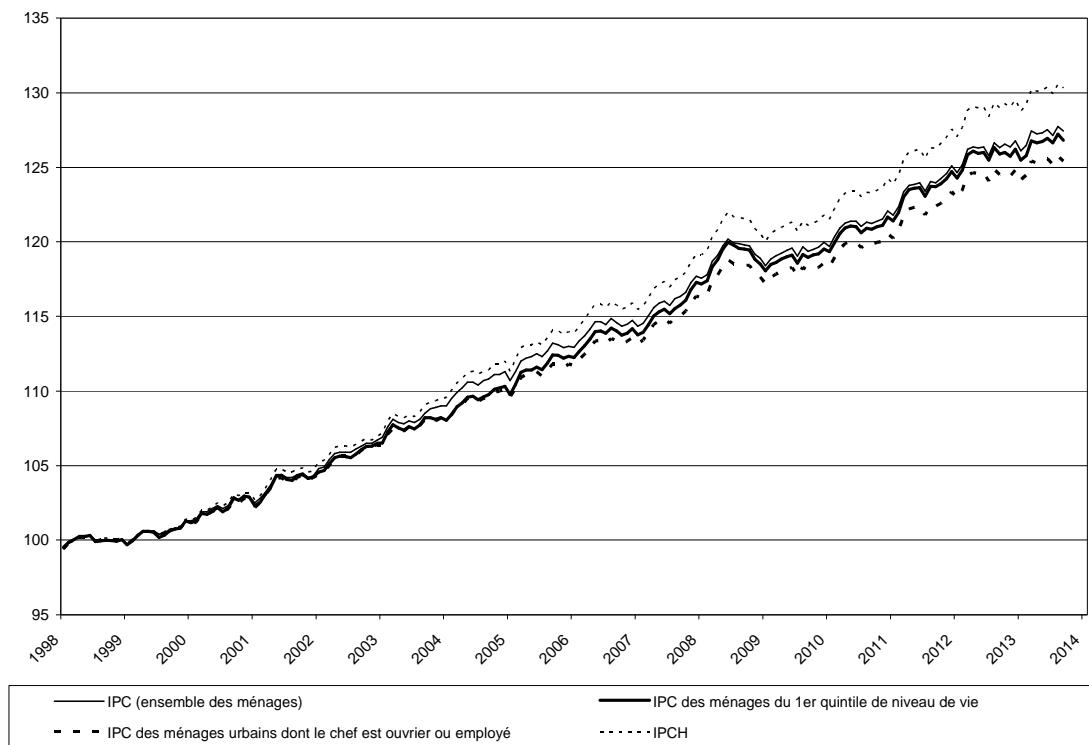
Au cours des dernières années, le taux de croissance annuel moyen de cet indice s'est avéré légèrement supérieur à celui du taux de croissance annuel moyen de l'indice hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé : alors que cet indice progressait de 1,6% par an en moyenne entre les mois de décembre 2006 et 2012, le taux de croissance annuel moyen de l'IPC des ménages du premier quintile a été de 1,7% (graphique 7).

D'autres indices de prix à la consommation ont également été envisagés pour l'indexation du salaire minimum, à l'instar de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH). Conçu à des fins de comparaison internationale, l'IPCH est défini dans le cadre des règlements européens. La différence essentielle tient dans le traitement des dépenses de protection sociale et d'enseignement. Ainsi, dans l'IPCH, les prix nets des éventuelles subventions sont pris en compte : par exemple, le prix des médicaments net de la part remboursée par la sécurité sociale ou le loyer net de l'aide au logement. La croissance de l'IPCH s'avère sensiblement plus dynamique que celle de l'IPC : 1,9% par an en moyenne entre décembre 2006 et décembre 2012.

L'IPCH n'a finalement pas été retenu pour l'indexation du SMIC, en particulier parce que sa construction repose sur d'avantage d'hypothèses que l'IPC. Celles-ci sont notamment posées afin d'estimer les transferts en nature des administrations publiques qui ne sont pas pris en compte dans le prix payé (par exemple pour estimer le loyer net de l'aide au logement). Si toutefois à l'avenir, l'effet des déremboursements sur le pouvoir d'achat venait à s'accentuer significativement, la question de la pertinence d'une revalorisation du SMIC en fonction d'un indice prenant en compte cet effet sur le pouvoir d'achat pourrait à nouveau être posée⁷. Cette réflexion sur l'indexation se doit d'être menée dans une cohérence d'ensemble avec les autres dispositifs publics de soutien du pouvoir d'achat.

⁶ Ces dépenses dites pré-engagées, car réalisées dans le cadre d'un contrat difficilement renégociable à court terme, représentaient en 2003 un tiers du revenu des ménages les plus modestes (1^{er} quintile des revenus) contre un cinquième du revenu des ménages les plus aisés (dernier quintile) cf. M. Fesseau, V. Bellamy et E. Raynaud, « Les inégalités entre ménages dans les comptes nationaux », INSEE première n°1265, novembre 2009.

⁷ Alors qu'elle était de 78,1% en 2005, la part de la consommation de soins et de biens médicaux financée par la Sécurité Sociale s'est progressivement réduite pour atteindre 76,7% en 2011. Elle est en revanche restée stable en 2012. (Cf. Annexe 1 du Projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2014).

Graphique n° 7 : évolution d'indices de prix à la consommation

Source : INSEE.

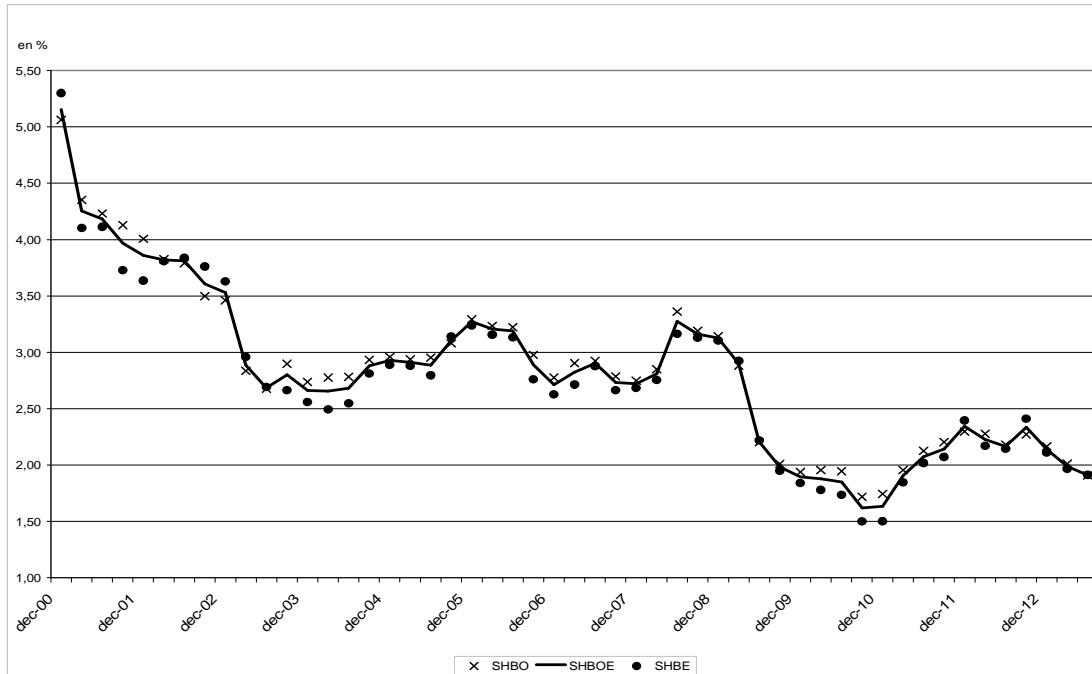
2. La référence au SHBOE a pour objectif de mieux refléter la composition socioprofessionnelle de la population des salariés rémunérés au SMIC

Le recours au SHBOE plutôt qu'au SHBO comme indicateur de salaire moyen utilisé pour garantir « la participation au développement économique de la nation » permet de tenir compte de la part importante que représente la catégorie professionnelle des employés dans la population rémunérée au salaire minimum : d'après les données de la DARES portant sur l'année 2010, cette catégorie regroupe 53,8% des salariés rémunérés sur la base du SMIC du secteur privé non agricole⁸.

En pratique, les évolutions du SHBO et celles du SHBOE ont toutefois été très proches sur la période récente : le glissement annuel moyen du SHBOE a été de 2,33% entre les troisièmes trimestres 2006 et 2012, contre 2,38% pour le SHBO (graphique 8).

⁸ A. Chamkhi, et D. Demailly, « Les emplois rémunérés sur la base du SMIC en 2010 : souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée », DARES Analyses n°95, décembre 2012.

Graphique n° 8 : évolution comparée du salaire horaire de base des ouvriers et des employés depuis 2000 (glissements annuels)



Source : DARES

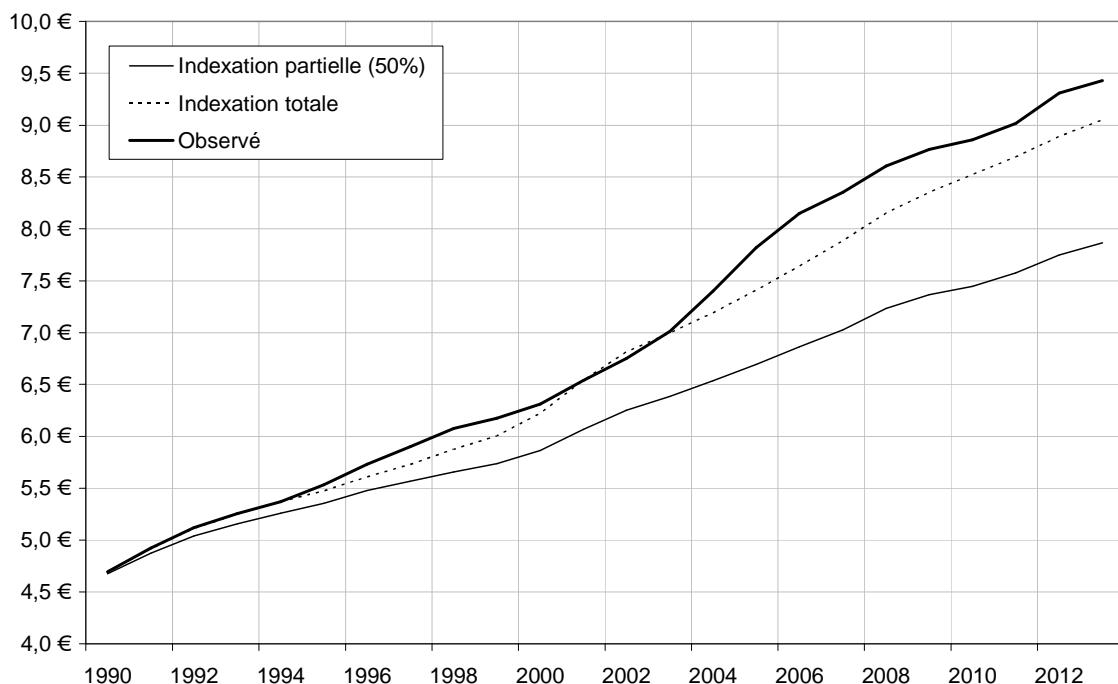
L'indexation du pouvoir d'achat du SMIC sur la moitié des gains du salaire moyen de référence (article L-3231-8 du code du travail) demeure inchangée. Une revalorisation du SMIC par application stricte des dispositions légales, c'est-à-dire en dehors de tout « coup de pouce » discrétionnaire de la part du gouvernement, entraîne donc sur le long terme une moindre progression du SMIC par rapport à celle du salaire moyen de référence.

Une simulation des règles de revalorisation du SMIC depuis 1990 montre que le montant du SMIC horaire en 2013, en l'absence de coup de pouce, aurait été inférieur d'un euro et demi environ, soit 20%, à son montant actuel. L'évolution du SMIC depuis 1990 a été proche jusqu'en 2003 d'une trajectoire obtenue par indexation totale aux gains du pouvoir d'achat du salaire moyen de référence. De 2003 à 2006 avec la convergence des garanties mensuelles de rémunération (GMR)⁹, le SMIC fut nettement plus dynamique. L'écart entre le SMIC et le résultat d'une simulation avec indexation totale est ensuite quasi stable (de près d'un demi

⁹ Les GMR ont été instaurées lors du passage aux 35 heures. Elles permettent aux salariés au SMIC dont l'horaire de travail a été réduit de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. Entre 2003 et 2006, le mécanisme de convergence par le haut du salaire minimum et des GMR a entraîné des augmentations substantielles du SMIC.

euro en faveur du SMIC)¹⁰ (graphique 9). Depuis 1990, la règle d'indexation basée sur une hausse minimale égale à 50% de l'augmentation du SHBO n'a pratiquement jamais été contraignante.

Graphique n° 9 : Evolution du SMIC horaire en l'absence de « coup de pouce », selon différents niveaux d'indexation du pouvoir d'achat du SMIC sur celui du SHBO



Source : DARES.

B. Les modes de revalorisation et le niveau relatif des salaires minima dans les principaux pays de l'OCDE

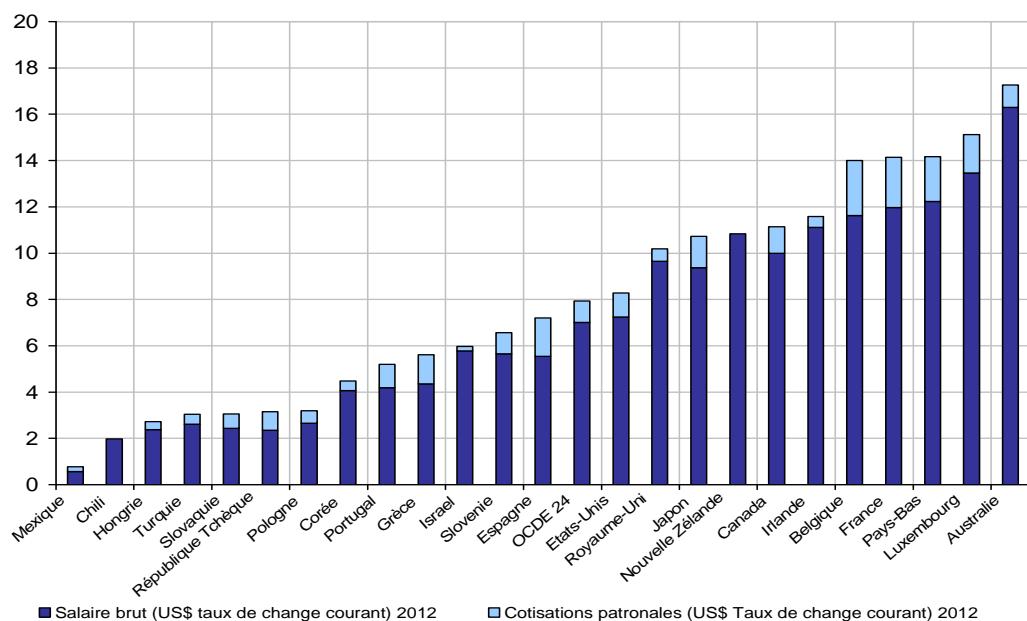
Lors des précédents travaux du groupe d'experts, la règle française de revalorisation du SMIC a déjà pu être comparée aux dispositifs de revalorisation en vigueur dans les pays de l'OCDE qui ont adopté un salaire minimum. Le panorama international des modes de revalorisation du salaire minimum dressé dans le rapport de décembre 2009 montrait en particulier que le caractère automatique du mécanisme français, du fait de la revalorisation du SMIC selon l'application d'une règle, tranche avec la situation qui prévaut dans la plupart des pays de l'OCDE. Le rapport de juin 2009 avait quant à lui mis en relief la plus forte emprise

¹⁰ Cette simulation est effectuée sans tenir compte des effets de circularité entre le SMIC et le salaire moyen : le relèvement du SMIC entretiendrait la croissance du SHBO, qui a en retour un effet à la hausse sur le SMIC par le biais de la règle de revalorisation. Voir à ce sujet le rapport du groupe d'experts de décembre 2011.

du salaire minimum sur la distribution des salaires français en 2008, relativement à la situation observée dans les autres pays membres de l'OCDE.

En 2012, le SMIC apparaît encore comme l'un des salaires minima les plus élevés au sein des pays de l'OCDE qui en sont dotés (graphique 10). La prise en compte des cotisations sociales patronales qui correspondent à ce niveau de salaire modifie peu la position de la France dans cette hiérarchie.

Graphique n° 10 : Salaires minima (brut et super-brut) en comparaison internationale (2012)



Source : OCDE.

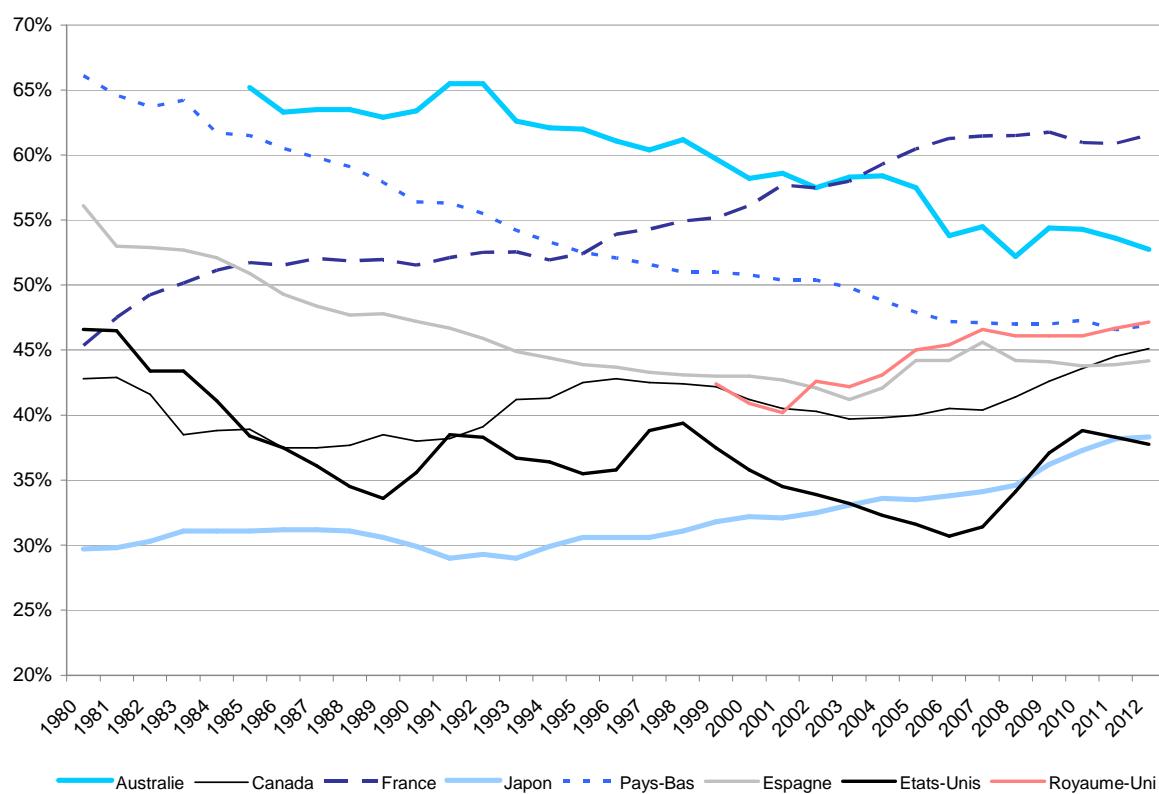
Note : le salaire super-brut est la somme du salaire brut et des cotisations sociales patronales.

En 2012, le niveau relatif du SMIC par rapport au reste de la distribution des salaires français apparaissait encore élevé : le ratio du salaire minimum brut au salaire médian des salariés à temps complet était de 62% en France (graphique 11), alors que ce rapport est inférieur d'environ 15 points dans les autres grands pays européens dotés d'un salaire minimum (47% aux Pays-Bas et au Royaume-Uni et 44% en Espagne). À noter cependant qu'en France, les allègements généraux de cotisations sociales ciblés sur les bas salaires permettent de limiter le coût total du travail – absolu et relatif – au niveau du SMIC. Les différences observées entre pays sont donc plus faibles en termes de coût du travail au niveau du salaire minimum. A l'extérieur de l'Europe, les Etats-Unis et le Japon se distinguent par un niveau du salaire minimum très inférieur à celui du salaire médian (38 %).

Le SMIC a fortement progressé entre 1995 et 2005, sous l'impulsion notamment de la politique de réduction du temps de travail puis de la convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération (GMR). En France, le niveau relatif du salaire minimum français

est stable depuis le milieu des années 2000. En comparaison, le ratio du salaire minimum au salaire médian en Australie, aux Pays-Bas et en Espagne, initialement plus élevé qu'en France, tendait à diminuer au cours de ces dix années. Les Etats-Unis, le Japon et le Canada se démarquent par une augmentation plus forte du salaire minimum par rapport au niveau du salaire médian depuis l'année 2006 (respectivement +7 points pour les USA et +5 points pour le Japon et le Canada entre 2006 et 2011). Le niveau relatif initial du salaire minimum était cependant assez faible dans ces trois pays (31% aux Etats-Unis, 34% au Japon, et 41% au Canada en 2006).

Graphique n° 11 : Ratio du SMIC mensuel brut au salaire médian des salariés à temps complet



Source : OCDE, à partir des enquêtes sur les Forces de travail (LFS).

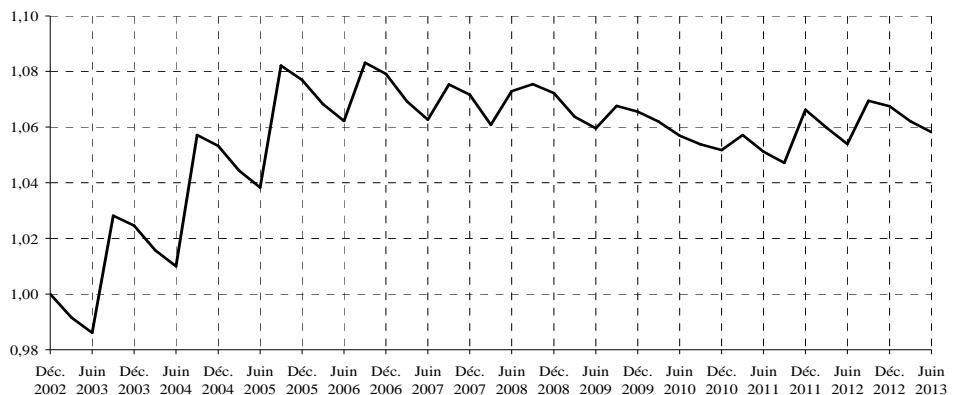
III. DYNAMIQUES DU SMIC ET DES SALAIRES DEPUIS 2006

En 2005, à l'issue de la convergence des garanties mensuelles de rémunération, prévalait le constat d'un tassemement dans le bas de la distribution salariale avec une emprise accrue du SMIC sur le mode de fixation des salaires dans le bas de la distribution :

- le niveau du SMIC venait se substituer à un ou parfois plusieurs niveaux de salaires négociés dans les branches. Fin 2005, 40% des branches de plus de 5000 salariés étaient concernées avec un premier coefficient inférieur au SMIC. Ce décalage rendait inopérant une partie des coefficients salariaux et induisait un tassemement, de fait, du reste de la hiérarchie salariale. Dans certaines branches, l'ampleur du décalage et donc du rattrapage à opérer pouvait, par ailleurs, se révéler en soi un facteur de difficulté pour mener et conclure des négociations¹¹ ;
- La part de salariés des entreprises des secteurs marchands non agricoles concernés par la revalorisation du SMIC avait atteint un maximum avec 16,3% de salariés en 2005 ;
- le SMIC mensuel net s'établissait à 66% du salaire net médian en 2005.

A. Une décélération du SMIC depuis 2006 après une période de forte croissance

Graphique n° 12 : SMIC rapporté au SHBO (base fin 2002)



Source : DARES pour le SHBO.

¹¹ La Direction générale du Travail relève dans son bilan de la négociation collective, que « le tassemement des grilles est de plus en plus souvent un point de blocage des négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés ».

Après avoir connu une croissance excédant celle du salaire horaire de base ouvrier lors de la convergence des garanties mensuelles de rémunération de 2002 à 2005, le SMIC a progressé à un rythme proche du salaire horaire de base ouvrier à partir de 2006.

B. L'articulation du SMIC avec la négociation salariale de branche

Second niveau de détermination des salaires après le SMIC, les branches sont notamment l'espace de négociation de niveaux de salaires associés à une classification des emplois. Ces salaires conventionnels sont certes nettement inférieurs aux salaires effectivement versés dans les entreprises. En 2009, les salaires effectifs étaient en moyenne supérieurs de 47% aux salaires conventionnels, avec des écarts encore plus marqués pour les cadres et les salariés des grandes entreprises¹². Néanmoins, ces salaires conventionnels négociés au niveau des branches structurent fortement les hiérarchies salariales dans les entreprises : 1% de salaire horaire conventionnel supplémentaire « équivaut », toutes choses égales par ailleurs, à 0,43% de salaire horaire brut effectif supplémentaire. Ce lien est plus fort pour les ouvriers et les employés (respectivement 0,8% et 0,7% de salaire horaire brut effectif supplémentaire).

1. Une activité conventionnelle qui reste soutenue

La négociation salariale de branche s'était intensifiée, en 2005-2006, à la suite de la convergence des GMR, pour opérer un rattrapage des grilles conventionnelles vis-à-vis du salaire minimum. Sept ans après et quoique la crise ait pu peser, l'activité conventionnelle de branche sur la question salariale demeure soutenue.

Tableau n° 1 : Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre d'avenants salariaux	421	435	549	558	526	563	439	458	517	579*
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial	241	246	294	290	291	303	280	279	300	322

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

* Chiffres provisoires en 2012, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

Champ : ensemble des conventions collectives et accords professionnels (hors branches agricoles).

Dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale, un examen plus approfondi est réalisé pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés¹³. En 2012, 90% de ces branches avaient conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale

¹² C.André, « Salaires conventionnels et salaires effectifs », DARES Analyses n°93, décembre 2012.

¹³ Depuis 2008, 300 branches couvrant plus de 5000 salariés sont suivies (dont 175 branches du secteur général, 68 branches de la métallurgie et 57 du BTP). On estimait en 2010 qu'au total 713 conventions collectives (hors branches agricoles) couvraient 15,3 millions de salariés. Les 300 branches suivies couvraient 14,4 millions de salariés (soit 94% des salariés couverts par une convention collective) dont 11,3 millions de salariés pour les 175 branches du secteur général, près de 1,8 million pour les 68 branches de la métallurgie et 1,3 million pour les 57 branches du BTP.

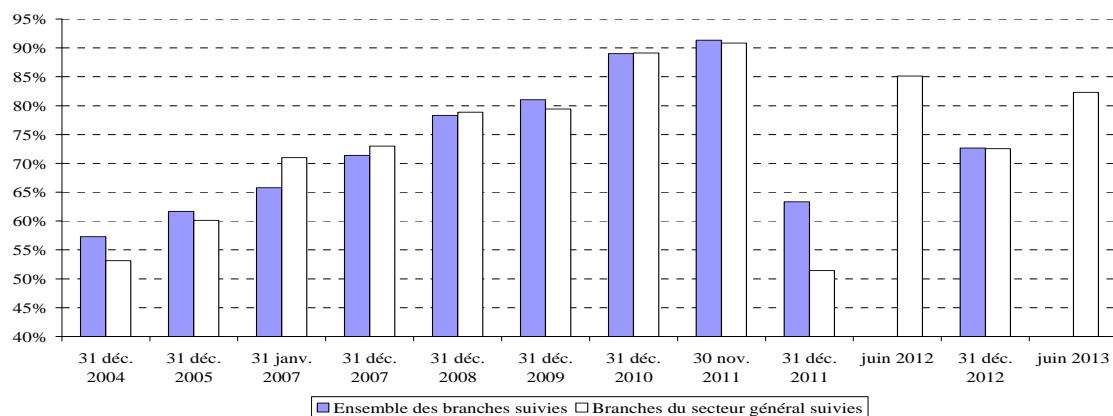
lorsque la négociation n'a pas abouti (4% des branches suivies). De plus, la majorité des branches qui n'avaient signé aucun avenant salarial en 2012 en avaient conclu un en 2011.

Ce suivi permet d'étudier le positionnement des salaires négociés par rapport au SMIC avec deux questionnements : la conformité des minima au SMIC et l'évolution des écarts hiérarchiques.

2. Un rétablissement de la conformité des minima conventionnels au SMIC ...

La relance et le suivi de la négociation collective de branche dans un contexte d'évolution plus modérée du SMIC ont favorisé une mise en conformité¹⁴ progressive des premiers niveaux conventionnels avec le SMIC. Fin 2010, 89% des branches suivies prévoient un premier niveau conforme au SMIC, contre 62% fin 2005.

Graphique n° 13 : Conformité au SMIC des premiers niveaux des grilles salariales de branche depuis 2005



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

Champ : 300 branches couvrant plus de 5 000 salariés suivies dont 175 branches du secteur général.

Note de lecture : au 31 décembre 2012, 73% des branches suivies disposaient par accord ou recommandation patronale d'un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. On en comptait 89% fin 2010 et 62% fin 2005. Ces résultats ne sont pas pondérés par les effectifs salariés des branches.

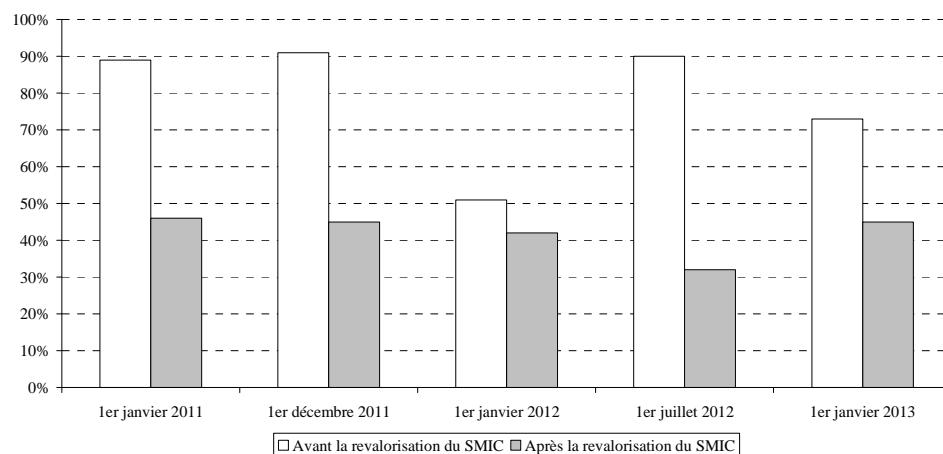
¹⁴ Par ailleurs, la loi du 3 décembre 2008 a avancé la revalorisation du SMIC du 1er juillet au 1er janvier à compter de l'année 2010. Alors qu'elles négociaient au second semestre après la revalorisation de juillet, la plupart des branches négocient désormais en début d'année (64% des textes ont été signés au cours du premier semestre en 2011, 52% en 2012), une fois connue la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier. Ce changement qui donne plus de visibilité, dès le début d'année, aux branches et aux entreprises pour négocier améliore la mesure de la conformité en fin d'année.

3. ... qui demeure fragile

Les années 2011 et 2012 sont particulières dans la mesure où le salaire minimum a connu une revalorisation en cours d'année : une indexation automatique sur l'inflation le 1^{er} décembre 2011 (+2,1%) et une revalorisation discrétionnaire le 1^{er} juillet 2012 (à valoir sur l'inflation de 1,4%, et « coup de pouce » de 0,6%). De ce fait, les chiffres sont plus délicats à interpréter. Appréciée en fin d'année, la situation paraît en progression (73% de branches conformes fin 2012 contre 63% fin 2011) ; toutefois les branches disposaient en 2012 de plus de temps résiduel qu'en 2011 pour négocier après la revalorisation du SMIC. Comparé à la situation fin 2010 ou avant la revalorisation automatique de décembre 2011 (91%, 89% de branches conformes), la situation fin 2012 est en net retrait.

D'une manière générale, après chaque revalorisation, un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC (graphique 14).

Graphique n° 14 : Maintien des bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation dans les branches du secteur général



Source : Bilan 2012 de la négociation collective, DGT – base des conventions collectives.

Champ : 175 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés.

Note de lecture : les résultats ne sont pas pondérés par les effectifs salariés des branches. Ainsi, au 31 décembre 2012, 73% des branches du secteur général suivies (127 sur 175) avaient un premier coefficient salarial minimum conforme au SMIC. Après la revalorisation du SMIC de 0,3% au 1^{er} janvier 2013, 45% des branches suivies (79 sur 175) avaient un premier coefficient salarial conforme au SMIC.

Ces chiffres sont révélateurs de la proximité des premiers niveaux au SMIC¹⁵ et des difficultés rencontrées par un certain nombre de branches pour réactualiser leurs grilles en dépit de l'engagement de négociations. Si l'analyse des deux dernières années est fragilisée

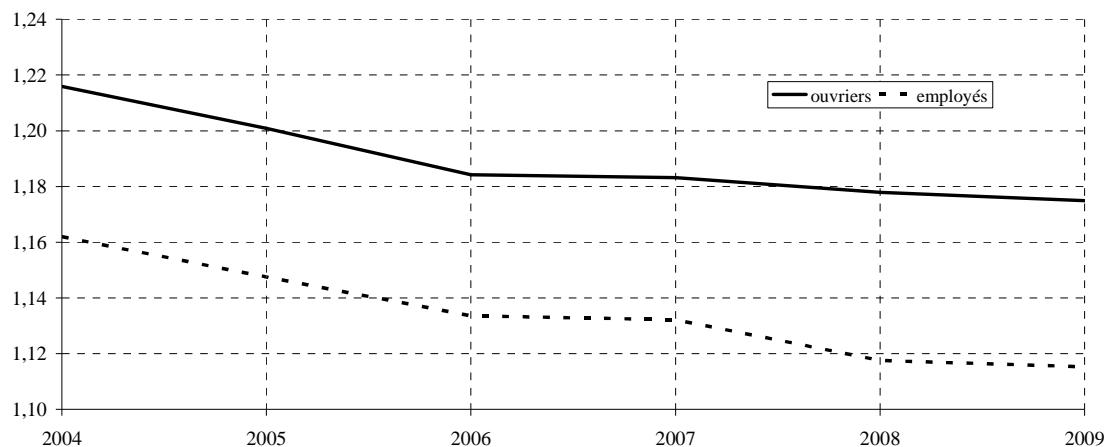
¹⁵ Outre une proximité des niveaux, les revalorisations accordées sont concentrées autour de la revalorisation du SMIC : pour une revalorisation du SMIC sur l'année 2012 de 2,3% (0,3% au 1^{er} janvier 2013 et 2% au 1^{er} juillet 2012, pour un taux d'inflation de 1,2%), la revalorisation moyenne est de 2,6%, la médiane de 2,3% avec une plage interquartile comprise entre 2 et 2,8%.

par des revalorisations en cours d'année, il semble subsister dans un certain nombre de branches des situations récurrentes de décalage de plusieurs mois entre le rattrapage par le SMIC des minima conventionnels et leur mise en conformité.

4. Une stabilisation des éventails de salaires conventionnels

A la fin de la convergence des GMR, les augmentations de salaire accordées dans les branches se sont concentrées sur la mise en conformité des premiers niveaux au SMIC sans être répercutées intégralement sur l'ensemble de la grille. Cet effet apparaît avec l'examen des éventails de salaires négociés dans les branches, « éventails théoriques » dans la mesure où ils rapportent le coefficient maximal au coefficient minimal, que celui-ci soit ou non supérieur au SMIC (graphique 15). Ces éventails poursuivent leur décrue après 2005 pour les ouvriers et surtout pour les employés.

Graphique n° 15 : Evolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés



Source : DGT – BDCC, calculs DARES¹⁶.

Champ : 300 branches de plus de 5000 salariés suivies (175 pour le secteur général, 68 pour la métallurgie, 57 pour le BTP).

Note de lecture : ces éventails rapportent le coefficient maximal au coefficient minimal que celui-ci soit ou non supérieur au SMIC. La moyenne est obtenue sans pondérer par les effectifs couverts par les branches. Pour les ouvriers, l'éventail a baissé de 1,22 en 2004 à 1,20 en 2005 puis à 1,17 en 2009 (respectivement pour les employés 1,16 en 2004, 1,15 en 2005 et 1,12 en 2009).

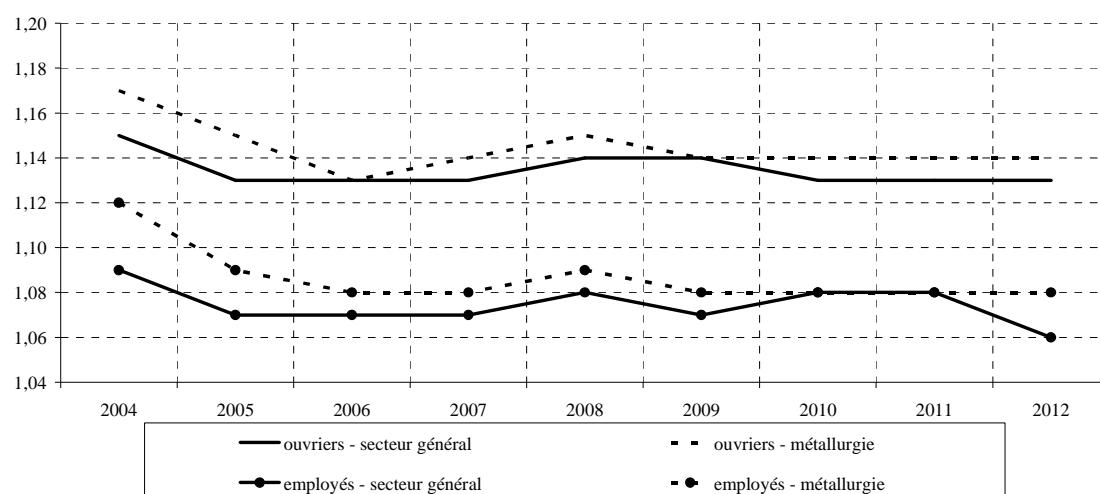
¹⁶ Dares Analyses Décembre 2011, n°092, « Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009 », Claire André, Thomas Bréda.

Cette réduction des éventails de salaires conventionnels semble décélérer, signe que les augmentations accordées par les branches seraient progressivement plus uniformes sur l'ensemble de la grille.

Du point de vue des salariés, la situation est restée quasi inchangée. Les « éventails réels » qui rapportent le coefficient maximum au coefficient minimum ou au SMIC lorsque ce dernier lui est supérieur, pondérés par les effectifs des branches, ont peu évolué depuis la fin de la convergence des GMR (graphique 16). Au tassemement de fait des hiérarchies salariales, induit par l'obsolescence des premiers niveaux des grilles, s'est substitué un tassemement effectif des hiérarchies salariales négociées dans les branches.

Si la situation semble se stabiliser dans les branches, le problème de resserrement des éventails de salaires, hérité de la convergence des GMR, demeure¹⁷.

Graphique n° 16 : Evolution des « éventails réels » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Source : DGT – BDCC, bilans de la négociation collective de 2004 à 2012.

Champ : panel de 278 branches, de plus de 5 000 salariés, relevant de la compétence DGT et couvrant 13,8 millions de salariés en 2008.

Note de lecture : ces éventails rapportent le coefficient maximum au coefficient minimum ou au SMIC, lorsque ce dernier lui est supérieur, en pondérant par les effectifs des branches. En 2004, dans les branches du secteur général, l'éventail était de 1,15 pour les ouvriers. Il est à 1,13 en 2005 comme en 2012. Pour les employés, il a baissé de 1,09 en 2004 à 1,07 en 2005 et se situe à 1,06 en 2012.

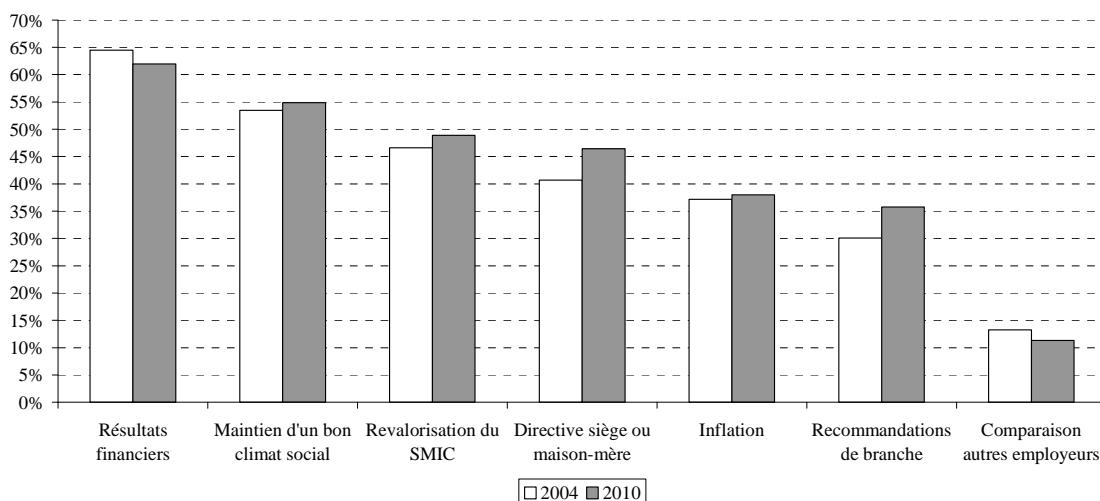
¹⁷ Le bilan du comité de suivi de la négociation salarial en juin 2013 établissait ainsi que pour plus de la moitié des branches du secteur général l'écart entre le salaire maximal et le pied de grille pour les ouvriers et les employés était de moins de 10%.

5. Peu de changements pour les décisions salariales en entreprise

Ces paramètres (niveau du SMIC et des salaires conventionnels) sont pris en compte par les entreprises dans leurs négociations et décisions salariales. En particulier, les entreprises ayant un délégué syndical sont tenues d'engager chaque année des négociations annuelles obligatoires.

Interrogés en 2004 et en 2010 sur les critères primordiaux pris en compte dans leurs décisions salariales, les représentants de la direction semblent avoir des références, dans l'ensemble, assez peu modifiées (graphique 17).

Graphique n° 17 : Références primordiales dans les décisions salariales en 2004 et en 2010



Source : DARES, enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011, volet « représentants de la direction »
 Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non-agricole

Près de la moitié des représentants de direction citent le SMIC comme critère primordial en 2004 comme en 2010 (47% en 2004, 49% en 2010). Parmi les évolutions les plus notables, la place accordée aux recommandations de branches progresse de 6 points, de 30% en 2004 à 36% en 2010. La relance de la négociation de branche et un SMIC moins prégnant ont pu aboutir à cette référence accrue aux paramètres de la branche.

C. Une hausse de la part des salariés concernés par la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2013

D'après les données de l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) qui portent sur la revalorisation du 1^{er} janvier 2013, près de 1,9 million de salariés,

hors apprentis et hors intérimaires des entreprises du secteur concurrentiel ont été concernés par la hausse du SMIC, soit 12,3% des salariés de ces entreprises¹⁸ (graphique 18). Cette proportion est supérieure de 1,2 point à celle observée lors de la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre 2011.

La population des salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2013 présente des caractéristiques proches de celle observée les années précédentes. Les salariés à temps partiel, des secteurs du commerce et des services et ceux des très petites entreprises y sont notamment surreprésentés. Ainsi, 28,6% des salariés à temps partiel ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2013, contre 8,5% des salariés à temps complet. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, la part des salariés concernés était de 39,5% des salariés, contre 0,9% dans le secteur de la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur conditionné et 1,6% dans les industries extractives.

La progression de la part des bénéficiaires en 2013 a contribué à accentuer ces particularités. Ainsi, la progression de la part des bénéficiaires du salaire minimum au 1^{er} janvier 2013 est plus forte dans les branches professionnelles dont l'activité est liée au commerce. Cette progression est particulièrement remarquable dans la branche « entreprises de propriété et services associés », qui contribue à hauteur de 0,4 point à l'augmentation de la proportion des bénéficiaires. Les conventions « transports routiers » et « commerce détail et gros à prédominance alimentaire » sont les deux autres principales conventions de branches dont l'évolution explique plus de 0,1 point de la variation globale du taux de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC.

La hausse de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC est d'autant plus marquée que la taille de l'entreprise est petite : +4 points dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre +0,6 point dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Plus du quart des salariés des très petites entreprises ont bénéficié de la hausse du salaire minimum (27,6%), contre 8,7% dans les autres.

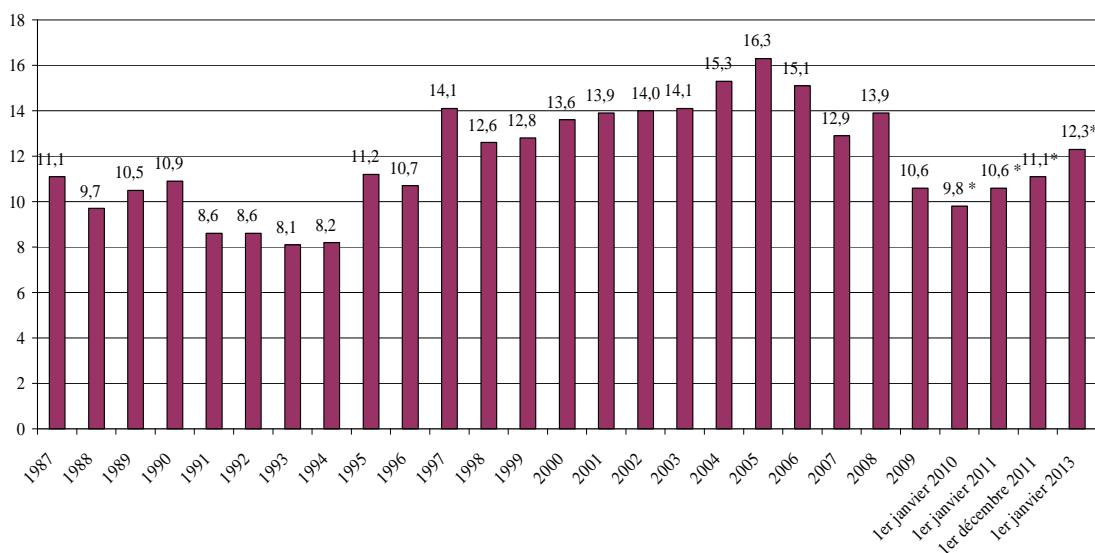
Ces résultats doivent être interprétés avec prudence. Les années 2011 et 2012 ont été marquées par une double revalorisation, au 1^{er} janvier puis en cours d'année¹⁹, ce qui peut

¹⁸ L. Vincent et L. Martinel, « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2012 », DARES Analyses, à paraître. Le secteur concurrentiel couvre l'ensemble des salariés à l'exception des intérimaires, des apprentis et des stagiaires et des secteurs suivants : agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Ce champ couvre 15 millions de l'ensemble des 23 millions de salariés de France métropolitaine. Sont directement concernés par une hausse du salaire minimum les salariés dont la rémunération horaire, passée en dessous de la nouvelle valeur du SMIC du fait de ce relèvement, est alignée mécaniquement sur cette dernière.

¹⁹ Au 1^{er} juillet 2012, une revalorisation du SMIC, décidée par le gouvernement, a conduit à porter le SMIC horaire brut à 9,40 euros, soit +2% par rapport au montant du SMIC du 1^{er} janvier 2012 (9,22 euros). Ce relèvement visait pour partie à répercuter sur le salaire minimum l'inflation mesurée par l'évolution de l'IPC (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé entre novembre 2011 et mai 2012 (+1,4%). Dans ce contexte, la revalorisation annuelle du SMIC intervenue au 1^{er} janvier 2013 à hauteur de +0,3% se décomposait entre, d'une part, le reliquat de l'évolution de l'IPC mesuré entre mai 2012 et novembre 2012 (0,0%), et d'autre part, la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du SHBO mesurée entre septembre 2011 et septembre 2012 (+0,3%).

fragiliser les comparaisons d'une année sur l'autre. Il n'en reste pas moins qu'après avoir décrû, depuis un maximum historique à 16,3% au 1^{er} juillet 2005, jusqu'à 9,8% des salariés des secteurs concurrentiels au 1^{er} janvier 2010, la part des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC est repartie continûment à la hausse, avec potentiellement 500 000 personnes supplémentaires concernées entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2013. A titre indicatif, la moyenne de la proportion de salariés concernés par la revalorisation, depuis 1987 et en dehors de la période 2002-2005, est de 11,3%.

Graphique n° 18 : Proportion des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC ou des garanties mensuelles de rémunération



Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Note : La Garantie mensuelle de rémunération (GMR) a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permettait aux salariés payés au SMIC, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition progressive de ce dispositif et la convergence du SMIC et de la GMR au 1er juillet 2005.

** Depuis 2010, la revalorisation du SMIC s'effectue le 1er janvier, au lieu du 1er juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du SMIC intervenue le 1er décembre 2011, l'information a été collectée sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1er janvier 2012.*

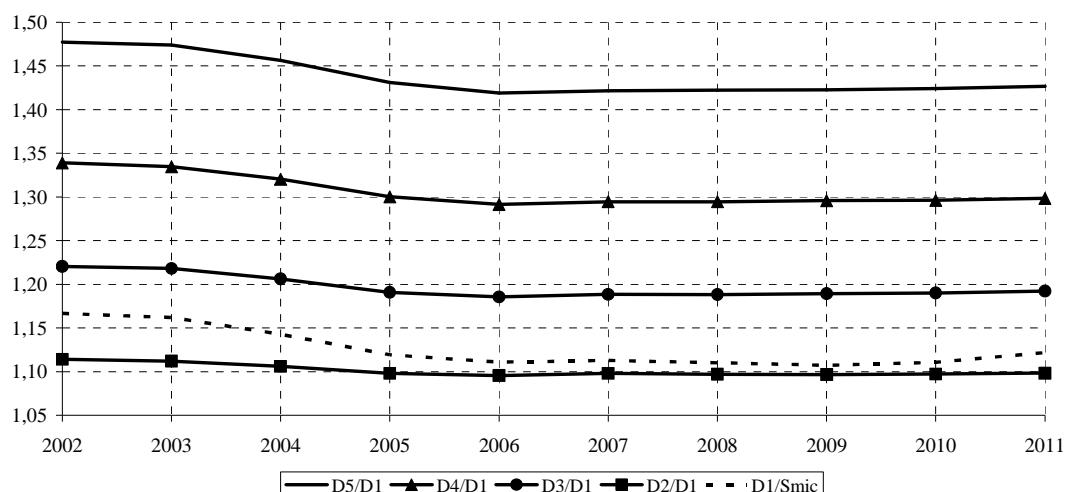
Source : DARES, enquêtes Acemo.

D. Un maintien du tassemement dans le bas de la distribution des salaires

Les rapports précédents²⁰ du groupe d'experts avaient étudié l'évolution de la distribution des salaires, faisant état d'un resserrement de l'éventail des salaires horaires bruts dans le bas de la distribution entre les années 2002 et 2006. Le rapport entre la médiane (D5) et le premier décile²¹ (D1) baissait de 1,48 en 2002 à 1,42 en 2006, tandis que le rapport entre le dernier décile (D9)²² et la médiane restait stable à 2,05. De ce fait, les employés et les ouvriers ont été les plus concernés par ce resserrement de l'éventail salarial entre 2002 et 2006. Le rapport inter-décile (D9/D1) baisse de 1,92 à 1,78 pour les employés et de 1,91 à 1,84 pour les ouvriers (contre une baisse de 2,89 à 2,86 pour les cadres, de 2,24 à 2,2 pour les professions intermédiaires)²³.

Depuis 2006, le bas de la distribution salariale a peu évolué (graphique 19).

Graphique n° 19 : Dispersion des salaires horaires bruts (2002 – 2011)



Source : Insee, DADS, calculs DARES.

Champ : salariés des secteurs marchands hors agriculture, fonction publique, salariés des particuliers employeurs, apprentis et stagiaires.

Note de lecture : le rapport entre la médiane et le premier décile (D5/D1) a baissé de 1,48 en 2002 à 1,42 en 2006. Il était de 1,43 en 2011. Le rapport entre le premier décile et le SMIC a baissé de 1,17 en 2002 à 1,11 en 2006. Il était de 1,12 en 2011.

²⁰ Cf. notamment chapitre I.B sur l'éventail des salaires dans le rapport de novembre 2012.

²¹ Salaire en-dessous duquel se trouvent les 10% de salariés les moins bien payés.

²² Salaire au-dessus duquel se trouvent les 10% de salariés les mieux payés.

²³ Un changement de codage de la catégorie socioprofessionnelle induit une rupture dans les séries en 2008 et empêche un examen des dispersions salariales par CS sur l'ensemble de la période 2002-2011.

Au final, la situation ressort fondamentalement peu modifiée par rapport à la fin de la période de convergence des GMR. La mise en conformité des minima conventionnels au SMIC a eu pour contrepartie un tassemement de fait des hiérarchies salariales. Depuis 2007-2008, ces dernières ont peu évolué en dépit d'une activité conventionnelle soutenue. La part des salariés concernés par la revalorisation du SMIC est repartie à la hausse. Analysé plus finement, le tassemement dans le bas de la distribution des salaires a peu évolué.

Pour les rapports à venir, le groupe d'experts souhaiterait poursuivre ces analyses de l'incidence du SMIC sur la formation des salaires dans le bas de la distribution (constitution de séries historiques plus conséquentes, approfondissements sur la formation des salaires dans les entreprises les plus concernées par le SMIC et les recommandations de branches, les PME...).

IV. COUT DU TRAVAIL ET NIVEAU DE VIE DES SALARIES AU SMIC

Le système fiscale-social vient significativement modifier le positionnement relatif des salariés au SMIC par rapport à l'ensemble des salariés, à la fois en termes de coût du travail et de revenu et de niveau de vie.

Du point de vue du coût du travail, des dispositifs dérogatoires, au premier rang desquels les allègements généraux sur les bas salaires, induisent une progressivité marquée des taux de prélèvements sociaux patronaux jusqu'à 2 SMIC. Alors que le SMIC représente plus de 60% du salaire brut médian, le coût d'un salarié au SMIC est réduit à un peu plus de la moitié de celui d'un salarié rémunéré au salaire médian.

Du point de vue des niveaux de vie, la Prime pour l'emploi (PPE) et le Revenu de solidarité active (RSA) ont été des éléments prépondérants de soutien à la progression du revenu des travailleurs rémunérés au SMIC. Pour les configurations familiales les plus exposées au risque de pauvreté, ces dispositifs constituent la principale composante du revenu disponible des ménages.

Comme cela sera étudié par la suite (cf. Partie V), ces dispositifs ont leur incidence et leur prise en compte est nécessaire dans les effets macroéconomiques d'une revalorisation du SMIC.

A. Coût du travail et dispositifs de prélèvements dérogatoires portant sur les salaires proches du SMIC

1. Une progressivité du taux de prélèvement patronal dans le bas de la distribution des rémunérations...

Le salaire est une composante du coût de la main d'œuvre, paramètre essentiel pour la politique de rémunération de l'entreprise, et ses décisions d'embauche. Le coût de la main d'œuvre est défini par l'ensemble des dépenses directement liées à l'emploi de salariés : outre la rémunération brute au titre des heures effectuées ou des congés payés (y compris la rémunération des heures supplémentaires, les primes et avantages en nature), il intègre usuellement l'épargne salariale, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement, ainsi que les cotisations de protection sociale à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance) et autres prélèvements assis sur les salaires (participation à la formation professionnelle continue, à l'effort de construction²⁴, fond national d'aide au logement, versement transport) nettes des éventuelles subventions ou allègements.

La part des prélèvements assis sur les salaires acquittée par l'employeur dépend en partie du niveau de rémunération. D'après l'enquête sur le Coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmiss) menée par l'INSEE auprès des entreprises de dix salariés ou plus²⁵, le

²⁴ Taxe acquittée par les entreprises de 20 salariés ou plus pour le financement de la construction de logements ou d'opérations assimilées.

²⁵ « Allègements et autres dispositifs dérogatoires portant sur les cotisations patronales : du taux de cotisations théorique aux taux effectifs », Ananian S., Demailly D. et Pons Y., Document d'études DARES, à paraître.

montant des prélèvements patronaux obligatoires rapporté à la rémunération brute totale perçue par le salarié apparaît très progressif dans le bas de la distribution des rémunérations²⁶. Il est ensuite stable autour de 42% entre 2,3 et 3,5 SMIC, et légèrement dégressif au-delà de ce seuil (graphique 20).

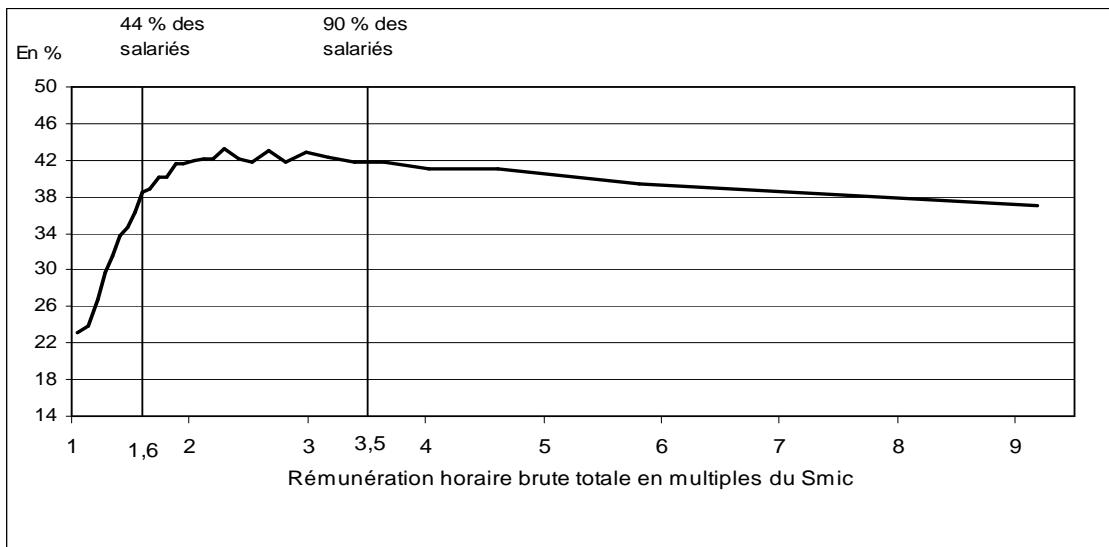
Ce profil selon le niveau de rémunération s'explique en partie par l'existence de dispositifs dérogatoires aux prélèvements sociaux. Principale mesure d'exonération portant sur les cotisations sociales patronales, les allègements généraux sur les bas salaires diminuent fortement le taux de prélèvements pour les salariés dont la rémunération totale est inférieure à environ 2 SMIC²⁷ : ce dispositif induit une diminution du taux de prélèvement de 23 points en moyenne pour les rémunérations proches du salaire minimum, effet qui s'annule progressivement lorsque le niveau de rémunération augmente. L'exemption de l'épargne salariale de l'assiette des cotisations sociales a un effet régressif sur le coût du travail²⁸ : ce dispositif diminue le taux de prélèvements patronaux obligatoires de 0,3 point pour un salaire proche du SMIC, contre 1,7 à 2 points pour les rémunérations proches ou supérieures à 2 SMIC.

²⁶ La rémunération brute totale perçue par le salarié comprend ici la rémunération brute, ainsi que d'autres éléments perçus par le salarié qui ne sont pas soumis, ou seulement partiellement, aux cotisations sociales : indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite, de compte épargne temps, d'intempéries, ainsi que les sommes attribuées au titre de l'épargne salariale.

²⁷ Du fait des conventions retenues (prises en compte de la rémunération totale y compris épargne salariale), le profil obtenu pour les prélèvements patronaux selon le niveau de rémunération se démarque du barème des allègements généraux.

²⁸ Cette mesure a été en partie compensée par la mise en place du « forfait social » à la charge de l'employeur, qui concerne, sauf exceptions, les éléments de rémunération ou gains qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale. Initialement de 2 %, cette contribution a évolué à la hausse depuis : après 4 % en 2010, 6 % en 2011 et 8 % en 2012, elle est fixée au taux de 20 % à compter du 1er août 2012

Graphique n° 20 : Taux de cotisations sociales patronales obligatoires en fonction de la rémunération horaire brute totale



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : INSEE-DARES, Ecmiss 2010.

Lecture : les moyennes des taux de cotisations obligatoires déclarées par les employeurs sont calculées pour 30 tranches de salaire horaire brut d'effectif salarié identique (rémunération horaire brute totale médiane de la tranche). Par exemple, pour un salarié dont le salaire horaire est égal à 1,6 SMIC (8,86 € au 1er janvier 2010), le taux de cotisations obligatoires moyen est de 38,4 %.

2. ...Mais qui ne dépend pas uniquement du niveau de rémunération

A rémunération brute totale donnée, les taux de prélèvements sociaux patronaux varient également entre salariés pour plusieurs raisons. D'abord, les taux de cotisation sont différents selon la catégorie professionnelle du salarié (cadre/non cadre) ou la taille de l'entreprise. Ensuite, en plus des allégements généraux sur les bas salaires ou des exemptions de cotisations liées à l'épargne salariale, les employeurs peuvent bénéficier d'exonérations ciblant des populations particulières (salariés en formation ou en alternance ou titulaires de contrats aidés, avantages en nature dans les hôtels cafés et restaurants...) ou certaines zones géographiques (zone franche urbaine, zone de revitalisation rurale ou urbaine...). Enfin, certains éléments de rémunération ne sont pas inclus dans l'assiette des cotisations sociales, à l'instar de l'épargne salariale.

Au final, les taux de prélèvements patronaux qui s'appliquent à certaines populations se distinguent de ceux des autres salariés. En particulier, le taux de prélèvement pour les salaires bruts inférieurs à 1,6 SMIC apparaît supérieur à la moyenne dans l'industrie : d'environ 4 points pour les rémunérations brutes inférieures à 1,1 SMIC, à 1 point autour de 1,5 SMIC. Le taux de prélèvement des salariés à temps partiel est légèrement plus faible que celui des salariés à temps complet, surtout pour les niveaux de rémunération horaire bas²⁹.

B. Niveau de vie des salariés rémunérés au SMIC et incidence du système socio-fiscal sur leur revenu

Le niveau de vie d'un individu correspond à l'ensemble des revenus du ménage auquel il appartient rapportés au nombre d'unités de consommation de ce ménage. Les unités de consommation (uc) sont calculées selon l'échelle d'équivalence de l'OCDE (qui attribue 1 uc au premier adulte du ménage, 0,5 uc aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 uc aux enfants de moins de 14 ans). Ainsi, à revenu du ménage donné, plus le nombre d'unités de consommation du ménage augmente, plus le niveau de vie de chaque membre du ménage diminue.

Les salariés rémunérés au SMIC sont situés dans le bas de l'échelle des niveaux de vie même si le système socio-fiscal, les revenus de remplacement et l'apport de revenus par les autres membres du ménage, contribuent à réduire les écarts de revenu avec les autres ménages. Depuis le début de la décennie 2000, la prime pour l'emploi (PPE) et le revenu de solidarité active (RSA) ont été les principaux soutiens au pouvoir d'achat des ménages rémunérés au SMIC, la hausse des revenus salariaux n'ayant contribué que modérément à la progression de leur pouvoir d'achat sur la période. En miroir, ce système socio-fiscal modère les effets sur le revenu disponible des ménages d'une hausse du SMIC. Ces sujets ont été traités plus en détail dans le rapport précédent. La disponibilité pour ce rapport d'une année supplémentaire de données et la législation de l'année 2013 modifient peu les principaux diagnostics.

1. En 2012, les salariés rémunérés au SMIC sont situés dans le bas de l'échelle des niveaux de vie

Les salariés rémunérés au SMIC sont ici définis comme ceux dont la rémunération horaire en moyenne annuelle est inférieure à 1,1 SMIC horaire. Ils sont le plus souvent situés dans le bas de l'échelle des niveaux de vie : 70% d'entre eux ont un niveau de vie inférieur au niveau de vie médian en 2012, contre 31% pour les salariés rémunérés au-delà de 1,1 SMIC. Ils sont aussi plus touchés par la pauvreté³⁰ : 20% d'entre eux sont en dessous du seuil de pauvreté, contre 4% pour les salariés mieux rémunérés. Le niveau de vie moyen des salariés au SMIC s'élève à 17 700 €, contre 26 500 € en moyenne pour les autres salariés. Le faible revenu

²⁹ Environ 6 points d'écart pour les niveaux de rémunération brute inférieurs à 1,1 SMIC. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que les salariés à temps partiel représentent près d'un tiers des effectifs de l'Hébergement et de la restauration, secteur qui bénéficie d'une réduction forfaitaire de cotisation sur les avantages en nature. Les professions médicales exerçant à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs font également l'objet d'une réduction du taux de cotisation.

³⁰ Le seuil de pauvreté est égal à 60 % du niveau de vie médian après prestations et prélèvements directs.

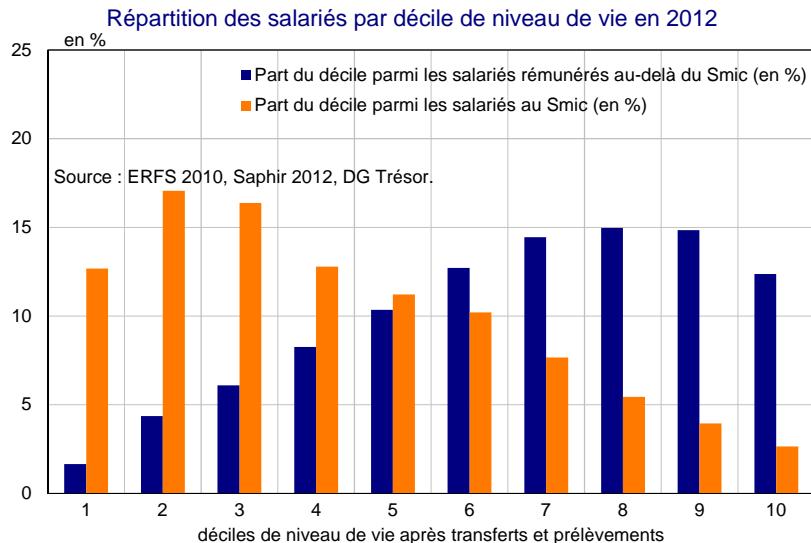
d'activité des ménages rémunérés au SMIC est partiellement compensé par des transferts positifs nets du système socio-fiscal.

La faiblesse relative de leur niveau de vie s'explique avant tout par leur faible rémunération horaire, mais aussi par un temps de travail annuel moindre, du fait d'un travail à temps partiel ou du fait de chômage ou inactivité une partie de l'année. À peine la moitié des salariés au SMIC travaille à temps plein sur les douze mois de l'année, contre les trois quarts de ceux rémunérés au-delà. Le revenu salarial annuel des personnes au SMIC représente à peine un tiers de celui des autres salariés (8 000 € contre 25 500 € en moyenne).

Les effets du système socio-fiscal (prestations non contributives et impôts), les revenus de remplacement (allocations chômage notamment) et surtout l'apport de revenus par les autres membres du ménage, contribuent toutefois à réduire fortement les écarts de revenu avec les autres salariés. Le revenu moyen des personnes au SMIC s'élève ainsi à plus de deux tiers du revenu moyen des autres salariés. Le système socio-fiscal réduit les écarts de niveau de vie, en abaissant de 5% le niveau de vie des salariés qui ne sont pas rémunérés au SMIC et en relevant de 6% le niveau de vie des personnes qui le sont. Cette hausse de 6% en moyenne masque des disparités importantes selon le décile de niveau de vie auquel appartient la personne. Ainsi, le niveau de vie des salariés rémunérés au Smic appartenant aux deux premiers déciles de niveau de vie (représentant respectivement 13% et 17% des salariés au SMIC, graphique 21) augmente respectivement de 65% et 27% après prestations et prélèvements tandis que celui des salariés au Smic du dernier décile baisse de 12%. Le non recours au RSA activité limite cependant l'effet du système de prélèvements et de transferts sur la progression du niveau de vie des salariés au SMIC. L'effet est marqué surtout pour les ménages les plus modestes : le niveau de vie moyen des salariés au SMIC appartenant au premier décile de niveau de vie augmenterait de 77% en cas de plein recours au RSA activité ; en réalité, la hausse n'atteint que 65%.

Le niveau de vie des salariés au SMIC varie notamment selon la configuration familiale. Les salariés au SMIC vivant dans des familles monoparentales ont un niveau de vie particulièrement faible (12 000 €/an en moyenne), et constitué en large part (38 %) des prestations du système socio-fiscal ; à l'opposé, les salariés au SMIC en couple sans enfant ont le niveau de vie moyen le plus élevé (21 530 €/an en moyenne), quasi exclusivement composé des revenus primaires du ménage.

Graphique n° 21 : Les salariés rémunérés au SMIC dans la distribution des niveaux de vie en 2012



Champ : Individus salariés de ménages ordinaires de France métropolitaine.

Note : Les déciles de niveau de vie sont calculés sur l'ensemble des ménages, après système socio-fiscal.

Lecture : 13% des salariés au SMIC appartiennent au premier décile de vie et 3% appartiennent au dernier décile de niveau de vie.

2. La PPE et le RSA sont des éléments prépondérants de soutien au revenu des travailleurs au niveau du SMIC.

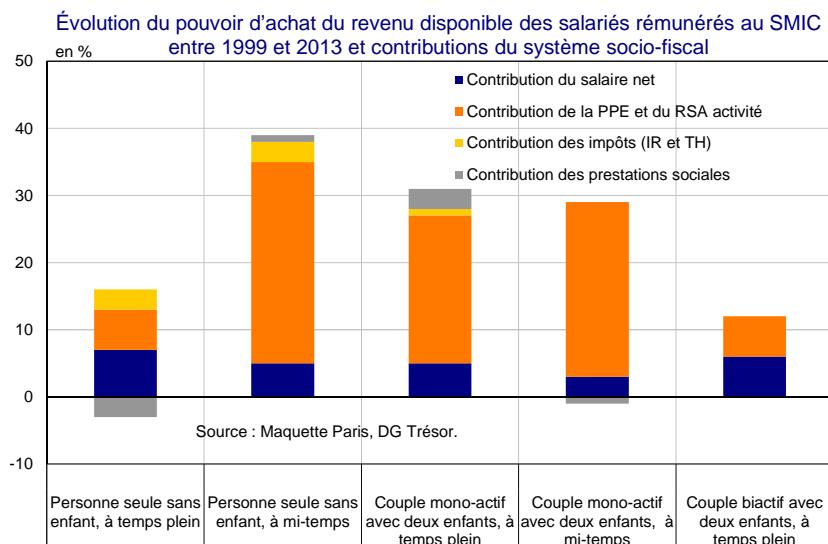
Entre 1999 et 2013, le revenu disponible des ménages rémunérés au SMIC horaire a augmenté en termes réels de façon plus dynamique que le SMIC, en raison notamment de la mise en place de la PPE (2001) puis du RSA (2009). Cette augmentation masque des différences notables selon les configurations familiales et quotités de travail (graphique 22). Entre 1999 et 2013, le SMIC a augmenté de 7% en termes réels. Sur la même période, pour une activité exercée à temps plein et rémunérée au SMIC horaire, le revenu disponible d'un couple mono-actif avec deux enfants à charge a augmenté de 30% quand celui d'un couple biactif avec également deux enfants à charge augmentait de 12%. Le revenu disponible d'une personne seule sans enfant a crû en termes réels de 39% lorsqu'elle travaillait à mi-temps et de 13% lorsqu'elle travaillait à temps plein. Les aides à l'activité que sont la PPE et le RSA activité contribuent fortement à l'augmentation du revenu disponible des ménages au SMIC. Certaines configurations familiales et/ou quotités travaillées sont particulièrement ciblées par ces aides : c'est le cas des couples mono-actifs et des personnes seules à mi-temps pour lesquels au moins les trois quarts de l'augmentation du revenu disponible entre 1999 et 2013 sont expliqués par la PPE et le RSA.

L'augmentation du revenu disponible n'a pas été régulière depuis 1999. Entre 1999 et 2003, il a augmenté, pour la plupart des configurations familiales et/ou de quotité travaillée, plus vite que le SMIC, en particulier sous l'effet de l'introduction et de la montée en charge de la PPE, et de la mise en place des exonérations de taxe d'habitation. Entre 2003 et 2008, le revenu disponible a connu une évolution proche de celle du SMIC. Entre 2008 et 2009, la mise en

place du RSA et son cumul exceptionnel avec la PPE en 2009 ont entraîné une forte augmentation du revenu disponible de certaines configurations familiales (personnes seules travaillant à mi-temps et couples mono-actifs), tandis que les autres configurations familiales voyaient leur revenu disponible suivre l'évolution du SMIC. Depuis 2009, le revenu disponible en termes réels a ralenti, voire diminué pour certaines configurations familiales, en raison notamment du contrecoup du cumul exceptionnel en 2009 du RSA et de la PPE, et du gel du barème de la PPE.

Le salaire reste le déterminant principal du revenu disponible des personnes seules sans enfant travaillant à temps plein et des couples biactifs avec deux enfants. Sa contribution au revenu disponible a reculé sur la période pour de nombreuses configurations familiales et particulièrement pour les couples mono-actifs et les travailleurs à temps partiel. En 2013, le salaire net représente 94% du revenu disponible pour une personne seule à temps plein et 89% pour un couple biactif à temps plein avec deux enfants, contre 56% pour une personne seule à mi-temps ou 33% pour un couple mono-actif à mi-temps avec deux enfants.

Graphique n° 22 : Evolution du pouvoir d'achat du revenu disponible des salariés rémunérés au SMIC entre 1999 et 2013



Lecture : Entre 1999 et 2013, le pouvoir d'achat du revenu disponible d'une personne seule travaillant à temps plein a crû de 13 %. La PPE et le RSA expliquent 6 points de cette croissance, le salaire net 7 points, les impôts 3 points et les prestations sociales ont contribué à faire diminuer de 3 points ce revenu disponible.

Au final, depuis le début de la décennie 2000, la prime pour l'emploi et le revenu de solidarité active ont été les principaux soutiens au pouvoir d'achat des ménages rémunérés au SMIC, la hausse des revenus salariaux n'ayant contribué que plus modérément à la progression de leur pouvoir d'achat sur la période, notamment pour les configurations familiales les plus exposées au risque de pauvreté.

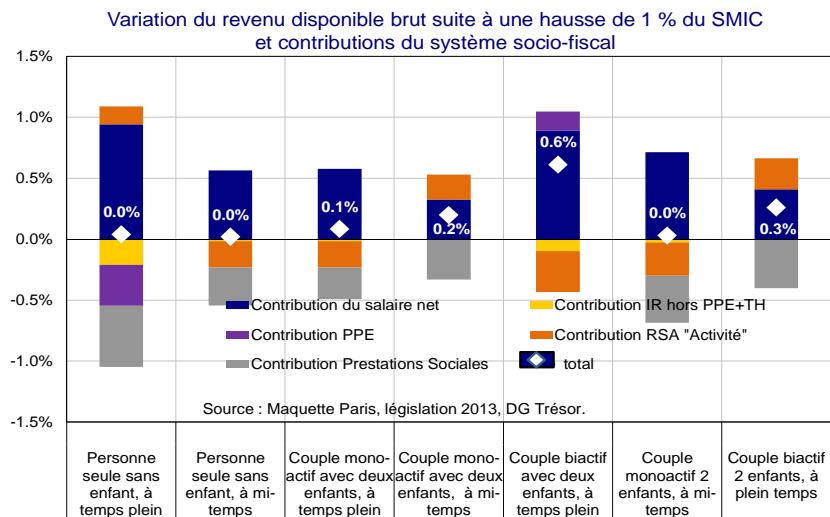
3. Le système socio-fiscal modère nettement les effets sur le revenu disponible des ménages d'une hausse du SMIC.

Du fait du système socio-fiscal, sans même les effets potentiellement négatifs sur le risque de chômage, une hausse de 1% du SMIC a un effet très faible à terme, voire parfois nul, sur le revenu disponible des ménages en l'absence de modification des barèmes des prestations sociales (graphique 23). La hausse des revenus nets est en effet partiellement ou totalement compensée par une hausse de l'impôt sur le revenu et de la taxe d'habitation, et/ou par une éventuelle baisse de la PPE, du RSA et des prestations logement (pour les ménages qui y sont éligibles).

En effet, une hausse du SMIC a, toutes choses égales par ailleurs, des effets négatifs sur le revenu disponible des ménages qui s'étalent sur une période de trois ans : (i) la première année, baisse du RSA, pour les ménages éligibles (ii) la deuxième année, augmentation de l'impôt sur le revenu et de la taxe d'habitation, diminution de la PPE avant imputation du RSA activité, partiellement ou totalement compensée par l'imputation d'un moindre montant de RSA activité (iii) la troisième année, baisse des aides au logement et des prestations familiales.

Parmi sept cas-types envisagés, seul le couple biactif avec deux enfants, dont chacun des membres travaille au SMIC à temps plein voit une augmentation significative de son revenu. Pour les autres cas-types, aux revenus plus modestes, l'impact est nul ou quasi nul.

Graphique n° 23 : Effet d'une hausse du SMIC sur le revenu disponible brut



Note : Cette simulation compare le revenu disponible 2013 entre la situation actuelle et une situation fictive où le SMIC serait, de façon pérenne, augmenté de 1%. L'analyse tient compte de l'ensemble des composantes du revenu disponible (les revenus primaires, en l'occurrence les salaires), les prestations sociales (dont le RSA socle, RSA activité et aides au logement), l'impôt sur le revenu (dont prime pour l'emploi) et la taxe d'habitation. On fait l'hypothèse de régime permanent (les ménages sont supposés ne pas changer d'état d'une année sur l'autre et conserver le même salaire horaire exprimé en part de SMIC, les niveaux et barèmes du RSA et des autres aides sont supposés ne pas changer non plus).

Au final, augmenter le SMIC (de 1% par exemple) apparaît peu efficace pour soutenir le revenu des salariés modestes ou réduire la pauvreté. Cette analyse sur cas-type doit cependant être complétée par une analyse plus approfondie que le groupe d'experts souhaite mener pour la suite de ses travaux.

V. LES EFFETS SUR L'EMPLOI DU SALAIRE MINIMUM

Pour ce premier rapport, le nouveau groupe d'experts, motivé à la fois par le contexte conjoncturel encore incertain et un besoin exprimé lors des auditions des partenaires sociaux d'actualisation des connaissances, a souhaité plus particulièrement dresser un état des lieux approfondi et renouvelé de l'état des connaissances des effets sur l'emploi du salaire minimum.

Si un raisonnement économique élémentaire suggère qu'une hausse discrétionnaire du niveau de salaire au-delà du niveau qui équilibre offre et demande de travail doit, toutes choses égales d'ailleurs diminuer le niveau d'emploi et créer du chômage, l'analyse économique du salaire minimum est en fait bien plus nuancée. D'une part le raisonnement précédent se réfère à un marché du travail fonctionnant de façon parfaitement concurrentielle, une hypothèse forte, pour ne pas dire irréaliste. D'autre part, la clause "toutes choses égales d'ailleurs" s'applique rarement en économie. Dans le cas présent, par exemple, on ne saurait ignorer les effets du salaire minimum qui passent par une augmentation de la demande finale dans l'économie et sont susceptibles de contrecarrer ou affaiblir l'effet initial de contraction de l'emploi. De même, on ne peut pas ne pas prendre en compte l'hétérogénéité du travail et le fait qu'une hausse du salaire minimum ne concerne qu'un segment de l'emploi et se diffuse imparfaitement aux salaires qui se situent au-dessus du minimum.

Cette section du rapport rappelle les estimations empiriques disponibles dans la littérature économique sur les effets du salaire minimum sur l'emploi. Elle se scinde en deux parties, la première traitant du cas où le marché du travail au niveau du salaire minimum est considéré indépendamment du reste de l'économie (équilibre partiel), et la seconde du cas où l'hétérogénéité du marché du travail et les bouclages macro-économiques d'une variation du salaire minimum sont pris en compte.

A. L'effet emploi d'une hausse du salaire minimum en équilibre partiel

La théorie économique contemporaine du marché du travail enseigne que les effets potentiels d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi dépendent essentiellement de son niveau initial. L'effet est faiblement négatif, voire nul ou possiblement positif, si le niveau initial est faible. L'effet est négatif et plus fort si le salaire minimum est initialement élevé.

La théorie traditionnelle voit le marché du travail comme parfaitement concurrentiel ce qui implique un effet négatif du salaire minimum sur l'emploi. En effet, dans la mesure où ce salaire plancher n'a de raison d'être que s'il est supérieur au niveau qui équilibre le marché, il aura pour conséquence de réduire la demande de travail et, par là même, le niveau d'emploi. En revanche les théories plus récentes abandonnent l'hypothèse de concurrence parfaite et prennent en compte l'existence de frictions dans le fonctionnement de ce marché. Elles montrent que, dans certaines circonstances, une hausse du salaire minimum peut s'avérer favorable à l'emploi. Le message reste toutefois très similaire à celui de la théorie traditionnelle dans la mesure où les effets favorables à l'emploi disparaissent – et deviennent même négatifs – dès que le salaire minimum dépasse un certain seuil.

Dans la théorie du "monopsone" un employeur unique dans un bassin d'emploi fait face à une offre de travail croissante en fonction du salaire. Pour l'employeur, engager un salarié supplémentaire requiert d'augmenter son niveau de salaire par rapport à ce qu'il payait précédemment. Mais le coût effectif de cette opération comprend alors non seulement le coût du salarié additionnel mais aussi la hausse du salaire de tous ceux qui étaient déjà employés. Le dernier salarié embauché est donc rémunéré à un taux inférieur à sa productivité et, par là même, à ce que serait le salaire concurrentiel. La raison en est que son coût est supérieur à son seul salaire. Il en résulte un niveau d'emploi plus faible que ce que l'on observerait sur un marché du travail concurrentiel. Dans ces conditions, l'instauration d'un salaire minimum supérieur au salaire offert par l'employeur monopsoneur a pour effet, dans un certain intervalle, d'accroître le niveau de l'emploi.

Les modèles d'"appariement" où l'employeur et l'employé recherchent chacun la meilleure contrepartie suggèrent eux aussi que, pour des niveaux de salaire minimum relativement faibles, une hausse de ce salaire peut inciter les chômeurs à accroître leur effort de recherche d'emploi. Cela engendre un effet positif en termes de qualité des appariements qui peut, dans certains cas, faire plus que compenser l'effet négatif sur l'emploi de l'accroissement du coût du travail et déboucher sur une augmentation de l'emploi³¹.

Au total, la théorie économique suggère donc que la relation entre salaire minimum et emploi n'est pas monotone : pour des niveaux relativement faibles, un accroissement du salaire minimum est susceptible d'augmenter l'emploi alors que pour des niveaux plus élevés, il diminue l'emploi au niveau du salaire minimum.

Dans ces conditions, la question de l'élasticité de l'emploi au salaire minimum constitue une question essentiellement empirique. Jusque dans les années 1990, la majeure partie des études ont cherché à estimer la corrélation entre les variations d'emploi et les variations du salaire minimum sur la base de comparaisons internationales. Les résultats suggéraient une élasticité moyenne négative mais de faible, voire très faible, ampleur³². Des travaux plus récents, sur données microéconomiques américaines, - pays avec un faible salaire minimum -, donnent des résultats contrastés, mais suggèrent également que l'élasticité de l'emploi au salaire minimum est relativement faible. Dans leur travail fondateur sur le New-Jersey, Card et Krueger (1994) trouvaient même un impact positif du salaire minimum sur l'emploi dans le secteur de la restauration rapide. Leur méthodologie reposait sur une comparaison de l'évolution de l'emploi des fast-foods dans le New-Jersey, où le salaire minimum venait d'être augmenté, et en Pennsylvanie, où le salaire minimum n'avait pas varié. Depuis, ce résultat et la méthode ont été critiqués et repris par plusieurs auteurs³³. Au bout du compte, l'élasticité de l'emploi au salaire minimum apparaît aux Etats-Unis parfois nulle, parfois négative selon la méthodologie employée, les résultats restant relativement peu robustes aux changements de spécifications.

³¹ Sur ces deux points, monopsone et appariement, voir respectivement Manning (2003) et Cahuc, Carcillo et Zylberberg (2013). Voir l'annexe pour le détail des références mentionnées dans cette partie.

³² Voir Dolado et al, 1996 ; Bassanini et Duval, 2006

³³ Voir la revue critique de cette littérature par Neumark et al, 2013

Il n'est pas possible de transposer directement ce résultat d'une élasticité nulle, ou en tout cas faible, à la France dans la mesure où le niveau relatif du salaire minimum y est nettement plus élevé qu'aux Etats-Unis : le SMIC représentait en 2011 48% du salaire moyen et 60% du salaire médian en France, contre respectivement 28 et 38% aux Etats-Unis. De fait, la France figurait, et figure toujours, parmi les pays de l'OCDE comme celui où, en termes relatifs et à quelques exceptions près en termes absolus, le salaire minimum était le plus élevé. Il apparaît donc essentiel de disposer d'études portant sur les effets emploi du salaire minimum dans le cas particulier de la France.

Malheureusement, il n'existe pas d'étude comparable à celles qui ont été effectuées aux Etats-Unis. La raison en est que le SMIC étant national, ses variations affectent potentiellement de la même façon tous les secteurs d'activité et toutes les zones géographiques. Dans ces conditions, il est peu aisé d'évaluer les effets d'une revalorisation du SMIC en comparant des populations concernées par des évolutions différencierées du salaire minimum. La possibilité d'évaluer les effets d'une augmentation du SMIC sur l'emploi s'en trouve diminuée. Dans un travail désormais assez ancien, Abowd et al. (1999) montrent que les individus dont le salaire est passé sous le salaire minimum suite à un accroissement de ce dernier ont une probabilité plus élevée de perdre leur emploi que ceux dont le salaire n'a pas été rattrapé par le SMIC. Plus précisément, une augmentation de 1% du salaire minimum réduirait la probabilité de rester en emploi de 1,3% pour les hommes et de 1% pour les femmes rémunérés au salaire minimum, soit respectivement des élasticités de 1,3 et de 1. Dans une étude ultérieure avec une méthodologie comparable, Kramarz et Philippon (2001) trouvent une élasticité de 1,5, un peu supérieure aux précédentes estimations.

Les travaux plus récents portant sur la France ne concernent pas directement les effets de variations du salaire minimum mais plutôt celles du coût du travail, et plus particulièrement, les conséquences sur l'emploi d'un allègement des cotisations sociales portant sur les bas salaires. Ces effets sont, là encore, difficiles à évaluer du fait des problèmes de définition d'un groupe de contrôle pertinent. Une méthodologie intéressante a été proposée par Crépon et Desplatz (2001). Elle consiste à déterminer *ex-ante* (avant tout allègement des cotisations sociales employeur) le bénéfice que chaque entreprise serait en mesure d'en retirer, étant donnée la structure de sa main-d'œuvre, selon l'importance des allègements proposés. Il suffit ensuite de comparer l'évolution de l'emploi au cours de la période d'allègement des cotisations dans des entreprises susceptibles de profiter de ces allègements à un degré différent pour en déduire une élasticité de l'emploi vis-à-vis de la réduction du coût du travail. Crépon et Desplatz (2001) évaluent ainsi que le nombre d'emplois créés ou sauvagardés par les allègements de cotisations sur les bas salaires intervenus entre 1994 et 1997 s'élèverait à un chiffre compris entre 260 000 et 640 000. Des études plus récentes, prenant en compte le bouclage macroéconomique des mesures d'allègement, ou portant sur le cas particulier des allègements dits "Fillon" et les complications liées aux statuts différents des entreprises vis-à-vis des 35 heures ont conduit à des estimations plus faibles que pour les allègements initiaux, davantage ciblés sur le salaire minimum³⁴. Au total, les allègements de cotisations sociales semblent donc bien avoir un effet positif sur l'emploi, quoique de rendement plus limité que dans les estimations des effets des premiers dispositifs d'allègements.

³⁴ Sur ce point, voir Gafsi et al (2004), Bunel et al (2009), Barlet et al (2010).

Dans un travail récent, Cahuc et al (2013) montrent toutefois que ce même effet peut être bien plus élevé en période de crise et pour les très petites entreprises. Ils évaluent les effets emploi du dispositif dit "Zéro charges" introduit en 2009 et exonérant de cotisations sociales employeurs les salariés nouvellement embauchés au SMIC dans les entreprises de moins de dix salariés pendant un an. Cette réduction de cotisations s'appliquait également aux salaires supérieurs au SMIC mais de façon décroissante en fonction de leur niveau et s'annulant à 1,6 SMIC. Les auteurs comparent la croissance de l'emploi dans les entreprises de 6 à 9 salariés – et donc éligibles au dispositif – avec les entreprises de 10 à 14 salariés – non éligibles – avant et après l'introduction du dispositif en faisant l'hypothèse que, en moyenne, les unes et les autres sont confrontées à un contexte économique similaire. Les résultats suggèrent une élasticité de l'emploi au coût du travail élevée : elle est de l'ordre de 1,25 au bout d'un an. Les très petites entreprises apparaissent donc très sensibles au coût du travail au moins en période de crise.

Au total, l'élasticité de l'emploi au coût du travail pour les bas salaires apparaît donc potentiellement forte en France, ce qui n'est guère surprenant étant donné le niveau relativement élevé de ce coût (cf. supra, graphique 10).

B. Hétérogénéité du marché du travail et modélisation macro-économique des effets d'une hausse du salaire minimum

Les estimations précédentes sont le plus souvent basées sur une vision partielle du marché du travail qui se concentre sur le seul emploi des salariés au niveau ou juste au-dessus du SMIC et ignore les effets macroéconomiques d'une hausse du salaire minimum. Aller plus loin exige d'intégrer l'estimation des effets d'une hausse du SMIC au sein d'un modèle plus général du marché du travail et dans un cadre macroéconomique permettant de représenter divers bouclages macro-économiques. Des modèles voisins mais distincts conduisent à des estimations différentes de l'effet global sur l'emploi. Il n'est pas question ici d'entrer dans le détail de ces modèles et de leurs résultats qui dépendent d'hypothèses particulières sur quelques paramètres clés. En revanche, ils éclairent certains effets indirects importants d'une augmentation du SMIC qui permettent de se faire une certaine idée de son impact global.

1. Les allègements généraux de cotisations sociales

Le premier effet induit qui affecte directement la demande de travail passe par les allègements généraux des cotisations sociales sur les bas salaires, qui constituent depuis plusieurs années le principal dispositif dérogatoire en vigueur sur les cotisations employeurs portant sur les bas salaires. Cet allègement est une fonction décroissante du salaire exprimé en proportion du SMIC et s'annule à 1,6 SMIC. Comme une augmentation du SMIC diminue les salaires exprimés en proportion de ce dernier, elle augmente mécaniquement les allègements de charge et diminue le coût du travail des salariés rémunérés à un niveau supérieur au SMIC (mais inférieur à 1,6 SMIC). Ceci a deux conséquences: a) la demande de travail pour ces salariés augmente; b) le coût budgétaire des allègements de charge augmente également.

S'agissant de l'emploi, on est donc face à un effet de ciseau. Le coût du travail augmente au niveau du SMIC et au niveau immédiatement supérieur et diminue ensuite. Les employeurs auront donc tendance à substituer des salariés dont les compétences les placent au niveau du SMIC par des salariés plus qualifiés. L'effet emploi de la hausse du SMIC sera donc négatif au niveau du SMIC, en accord avec les élasticités estimées en équilibre partiel. Mais il sera positif à des niveaux supérieurs au SMIC (mais inférieurs à 1,6 SMIC), ce dernier effet étant financé sur le budget de l'Etat.

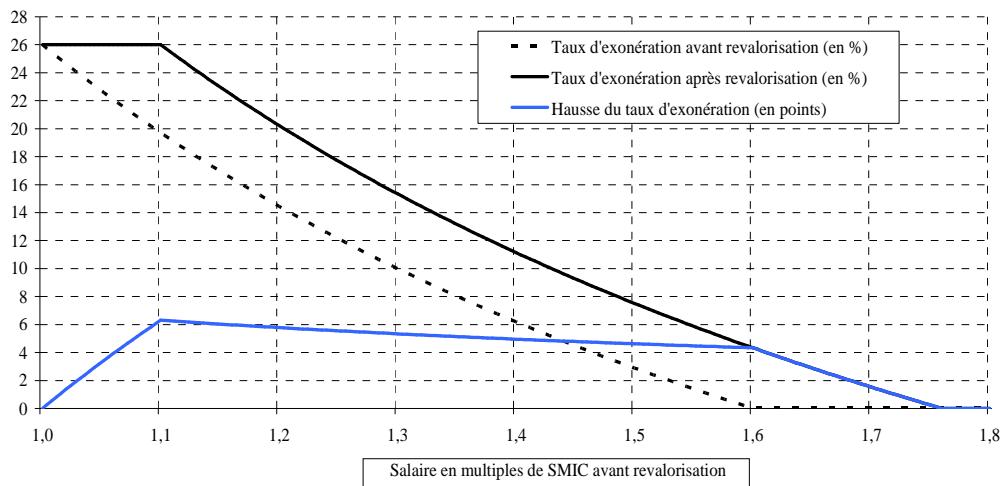
2. La diffusion de la hausse du SMIC à des niveaux supérieurs de salaire

L'effet précédent suppose que la hausse du SMIC soit cantonnée aux seuls salariés payés au SMIC ou juste au-dessus. Pratiquement, cependant, une hausse du salaire minimum se propage plus ou moins automatiquement aux échelons supérieurs des grilles salariales, de façon à éviter un tassemement trop radical des hiérarchies de salaire. Cette diffusion diminue l'importance de l'effet précédent. En effet, si, à la limite, tous les salaires entre 1 et 1,6 SMIC augmentaient dans la même proportion que le SMIC, ils resteraient tous dans le même rapport vis-à-vis du SMIC et on n'observerait ni allègement supplémentaire de cotisations sociales, ni effet positif sur l'emploi, mais seulement celui potentiellement négatif autour du salaire minimum. Cette hypothèse est toutefois extrême. Les estimations disponibles concernant ce processus de diffusion de la hausse du SMIC suggèrent une hausse dégressive des salaires s'annulant vers le 7^{ème} décile de la distribution totale des salaires et engendrant une hausse relative du salaire moyen comprise entre 0,1 et 0,2 fois celle du SMIC selon les estimations disponibles. Il s'ensuit que les effets sur les allègements de cotisations et sur l'emploi au-dessus du SMIC ne peuvent être estimés qu'avec une certaine imprécision.

Encadré : revalorisation du SMIC, diffusion aux salaires supérieurs et ajustement des allègements de cotisation

Une revalorisation du SMIC et le caractère partiel de sa diffusion aux salaires supérieurs peuvent induire une compression des salaires dans la plage des allègements (entre 1 et 1,6 SMIC) et une hausse du taux d'exonération (graphique 24).

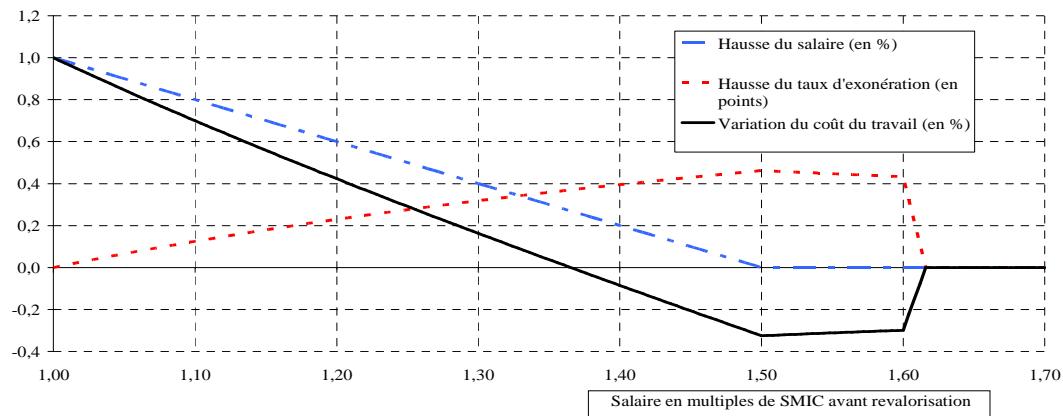
Graphique n° 24 : Evolution du taux d'allègements après revalorisation du SMIC pour un coup de pouce de 10% sans effet de diffusion



Note de lecture : cet effet est illustré avec une revalorisation de 10% du SMIC et une absence d'effets de diffusion. Les salaires anciennement compris entre 1 et 1,1 SMIC bénéficient après revalorisation d'un taux maximal d'exonération de cotisations patronales de 26%. Le nouveau point de sortie des allègements est à 1,76 SMIC (avant revalorisation).

L'effet résultant sur le coût du travail est contrasté, fonction de l'ampleur respective des éventuelles revalorisations salariales et hausses du taux d'exonération. A titre illustratif, le graphique ci-dessous présente ces effets pour un coup de pouce de 1% du SMIC, se diffusant jusqu'à des salaires de 1,5 SMIC (dans une entreprise de 20 salariés et plus bénéficiant d'un taux d'exonération maximal de 26%) :

Graphique n° 25 : Simulation d'un coup de pouce de 1% sur le SMIC avec effet de diffusion



Note de lecture : les salaires à 1,5 SMIC, avant coup de pouce, ne bénéficient pas de la hausse salariale, la hausse du SMIC ramène ce salaire à 1,485 SMIC. Il bénéficie d'un taux d'exonération de 3,4% au lieu de 1,9%. Le coût du travail diminue de 0,3%.

Au niveau du SMIC, le taux d'exonération reste inchangé et la hausse du coût du travail est maximale. Elle décroît ensuite avec d'une part la revalorisation salariale décroissante et la hausse du taux d'exonération. A la limite des effets de diffusion, la hausse du taux d'exonération est maximale et le coût du travail diminue dans une proportion relativement importante.

Dans cet exemple, la revalorisation du SMIC se traduit ainsi par une hausse du coût du travail jusqu'à des niveaux de salaires proches de 1,4 SMIC, puis par une baisse du coût du travail jusqu'à 1,6 SMIC.

3. L'impact macroéconomique de la hausse du SMIC : effet revenu et effet prix

En augmentant le revenu des salariés rémunérés au SMIC, et, au-dessus, à travers les effets de diffusion, une hausse du SMIC opère une redistribution en faveur d'agents économiques dont la propension à épargner est plus faible que celle des agents dont le revenu peut être affecté négativement par cette hausse (entreprises ou ménages percevant des profits ou des dividendes). La hausse correspondante de la demande de biens de consommation peut produire un effet d'expansion de l'économie qui peut contrecarrer, et peut-être neutraliser l'effet négatif sur l'emploi au niveau du SMIC et améliorer les recettes fiscales. Parallèlement à cet effet revenu, la hausse du SMIC entraîne cependant une augmentation du salaire moyen dans l'économie, qui, dans des modèles agrégés, conduit à une perte de compétitivité et à des effets sur l'emploi opposés aux précédents. Lequel l'emporte de l'effet revenu et de cet effet prix ?

Un modèle macroéconomique agrégé ne distinguant pas quelle partie de la population des ménages est à l'origine de l'effet revenu ni le type d'emploi derrière l'effet prix conclura probablement que l'effet revenu domine. Une analyse plus fine suggère cependant qu'un modèle désagrégé pourrait conclure autrement.

L'effet revenu d'une hausse du SMIC sur la demande finale dépend très directement du taux marginal *effectif* d'imposition des bénéficiaires plutôt que de celui du ménage moyen. Par "effectif" il faut entendre non seulement l'impôt sur le revenu, dont le taux est faible en France, et bien souvent nul, dans des ménages au voisinage du SMIC, mais aussi la diminution de plusieurs transferts en faveur des bas revenus (prime pour l'emploi, RSA, allocation logement) dont les taux marginaux implicites d'imposition sont beaucoup plus élevés. De ce point de vue, la section précédente a montré que la plupart des ménages où les apporteurs de revenus étaient au SMIC avaient, potentiellement, des taux marginaux effectifs d'imposition élevés, éventuellement proches de 100%. Dans ces conditions, l'effet revenu créé par une hausse du SMIC pour les ménages payés au niveau du SMIC peut être plus limité que ne le suppose un modèle agrégé. Il l'est cependant moins pour les ménages dont les apporteurs de revenu sont rémunérés au-dessus du SMIC (et en-dessous de 1,6 SMIC).

L'une des causes de ce résultat paradoxal d'un effet considérablement atténué d'une hausse du SMIC sur les salariés rémunérés au SMIC et un peu au-dessus est qu'il suppose inchangés les barèmes déterminant les transferts en faveur des bas-revenus. L'effet revenu serait plus substantiel si ces barèmes évoluaient proportionnellement au SMIC. En même temps, le coût budgétaire d'une hausse de celui-ci en serait alourdi d'autant.

De la même façon que l'effet revenu d'une hausse du SMIC peut être inférieur à l'effet revenu d'une hausse du salaire moyen dans un modèle agrégé, l'effet prix peut lui aussi être surestimé. Il suffirait en effet que les secteurs exposés à la concurrence étrangère n'emploient que relativement peu de salariés au SMIC ou peu d'intrants en secteurs des services exposés au SMIC pour qu'une hausse de celui-ci n'affecte que marginalement la compétitivité internationale de l'économie, à la différence de ce que postule implicitement tout modèle agrégé.

Au total, il n'est donc pas certain qu'un modèle macroéconomique agrégé permette de saisir de façon adéquate l'impact d'une hausse du SMIC dans la mesure où elle met en jeu des données et des mécanismes structurels absents de la modélisation. Une analyse plus fine semble nécessaire qui doit elle-même reposer sur la désagrégation de l'économie et de la population en secteurs ou groupes plus ou moins directement sensibles aux variations du SMIC.

L'analyse met cependant en évidence quelques mécanismes fondamentaux dont les effets sur l'emploi sont de sens opposés. L'impact global d'une hausse du SMIC résulte de trois grands effets: a) un effet direct négatif sur l'emploi au niveau du SMIC; b) un effet potentiellement positif via les allègements de charge et une diffusion imparfaite de la hausse du SMIC aux niveaux de salaire plus ou moins immédiatement supérieurs; c) un effet d'ampleur incertaine à travers les effets revenus et prix. Il faudrait en outre mentionner une autre conséquence, négative, causée par le financement de la dépense publique supplémentaire correspondant à l'allègement des cotisations. Les imprécisions dans l'estimation de ces divers effets se cumulant, on peut comprendre qu'il soit difficile d'établir un bilan global. Dans la note publiée il y a un an par l'OFCE³⁵ sur l'impact global d'une hausse du SMIC sur l'emploi, le solde de tous les effets précédents était faiblement négatif, se montant à quelques milliers d'emplois. L'estimation était basée sur un effet de diffusion assez faible et un effet revenu net assez fort. Il ne faudrait cependant pas changer grand-chose dans la spécification retenue pour cette simulation pour obtenir un effet négatif plus substantiel.

Malgré ces imprécisions, il reste malgré tout un effet certain. En accord avec les estimations en équilibre partiel et malgré les effets de bouclage macroéconomique, l'emploi au niveau du SMIC et juste au-dessus doit nécessairement diminuer. Seul un effet revenu suffisamment fort (et un effet prix suffisamment faible) pourrait en effet le neutraliser. Mais ceci est peu probable dans la mesure où l'effet revenu affecte positivement l'emploi de l'ensemble de la force de travail et non pas le seul segment dont le salaire potentiel se situe aux alentours du SMIC.

³⁵ Heyer E. et M. Plane, 2012, "Quelles conséquences économiques d'un coup de pouce au SMIC ?", OFCE, *Les notes*, n°22, juillet.

L'un dans l'autre, il est donc peu probable que la prise en compte du bouclage macroéconomique et de l'hétérogénéité de la main d'œuvre remette en cause l'analyse en équilibre partiel. Au niveau relatif du SMIC par rapport au salaire médian observé en France, il est peu douteux que l'impact d'une hausse du SMIC sur l'emploi au niveau du SMIC soit négatif. L'ampleur de cet impact, la façon dont il dépend du niveau initial du SMIC, et les effets indirects de la hausse du SMIC sur l'ensemble de l'économie restent néanmoins des questions ouvertes qui devront faire l'objet d'études approfondies.

Pour être complet, un mot doit être dit des études simulant l'effet de l'introduction d'un salaire minimum dans des pays où aucune institution de ce type n'est en place. L'Allemagne est évidemment un cas intéressant. Les quelques études disponibles reposent sur une méthodologie assez simple. Les auteurs calculent l'augmentation du salaire moyen des divers secteurs et des divers types de travail que l'on obtiendrait en amenant les salaires les plus faibles au niveau présupposé du salaire minimum. Ils appliquent ensuite des élasticités emploi pour en déduire la perte d'emploi ainsi que l'effet global sur les finances publiques (indemnités chômage, transferts aux bas-revenus, impôt sur le revenu). Une estimation est aussi faite de l'impact total sur le revenu des ménages mais les effets de bouclage par la demande, ou par la compétitivité, sont ignorés. Au total, les estimations de pertes d'emploi correspondant à l'introduction d'un salaire minimum à 7,5 € en 2007-2008 vont de 300 000 (hypothèse très basse) à 1 million lorsqu'aucune mesure compensatoire n'est introduite du côté de la demande de travail (Bauer et al., 2009). La perte d'emploi peut être beaucoup plus faible lorsque l'emploi est en même temps subventionné (l'équivalent des allègements de cotisations), mais, bien sûr, le coût budgétaire augmente d'autant. Knabe et Schöb (2008) montrent ainsi que neutraliser l'effet emploi d'un salaire minimum à 7,5 € coûterait environ 15 milliards d'euros, moins de 1% de PIB. Mais, étant donnée l'absence de bouclage macroéconomique et l'utilisation d'estimations agrégées de l'élasticité emploi, l'imprécision de ces chiffres est très grande.

CONCLUSION

Au terme de ses premiers travaux, échanges et réflexions, le diagnostic que forme le groupe d'experts peut se résumer de la façon suivante.

L'objectif du SMIC est avant tout la protection des salariés dans la mesure où sa première fonction est d'empêcher la fixation de salaires individuels à un niveau jugé socialement insuffisant. Ce faisant, le SMIC participe de la lutte contre l'inégalité et la pauvreté, sans en être, bien entendu, le seul instrument. Il affecte par ailleurs la négociation collective sur les salaires en fixant implicitement l'échelon minimum des grilles de salaire. Finalement, en se répercutant plus ou moins fortement sur les niveaux de salaire plus élevés, il contribue aussi à l'évolution générale des salaires et, au niveau macroéconomique, il influence l'équilibre du marché du travail à travers le côté demande (consommation) et le côté offre de l'économie. En particulier, le risque existe qu'une hausse du SMIC ne se traduise in fine par une baisse de l'emploi et de la compétitivité des entreprises.

Sur ces divers points, ce rapport apporte des éléments d'actualisation et/ou des approfondissements.

S'agissant du rôle de protection du SMIC et de l'atténuation des inégalités, on peut noter que, suite aux divers coups de pouce enregistrés depuis 1990 mais surtout à la revalorisation importante liée à l'harmonisation entreprise entre 2002 et 2005 pour gommer les différences de salaire minimum horaire résultant de l'asymétrie de la réduction des temps de travail, le SMIC horaire est aujourd'hui 30 à 40 centimes d'euro (soit à peu près 4%) au-dessus de ce qu'il aurait été avec une indexation complète sur le Salaire Horaire de Base Ouvrier au cours des 23 dernières années. Il se situe donc très nettement au-dessus de ce qu'aurait induit une revalorisation du pouvoir d'achat du SMIC selon une stricte application des dispositions légales (50% de la progression du SHBO réel). Il s'ensuit que, dans les dernières statistiques disponibles (2011), l'inégalité observée en bas de la distribution des salaires et mesurée par l'écart à la médiane du premier décile reste inférieure aux chiffres de 2002. On observe par ailleurs que, au vu des évolutions passées, le changement de la règle d'indexation sur les prix décidée par le décret du 7 février 2013 (indice de prix des ménages du 1^{er} quintile de niveaux de vie plutôt que l'indice des prix des ménages urbains dont le chef est employé et ouvrier) devrait avoir un léger impact dans la même direction. Finalement, il convient aussi de souligner qu'en termes de comparaison internationale et exprimé en proportion du salaire médian, le SMIC est aujourd'hui très nettement au-dessus des niveaux constatés dans les autres pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum.

Un effet secondaire d'une hausse du SMIC plus rapide que celle du salaire de base ouvrier (ou encore du salaire de base ouvrier et employé) est le tassement des grilles salariales et la contrainte qu'introduit donc le SMIC dans la négociation collective sur ces grilles, comme en ont témoigné devant le groupe plusieurs partenaires sociaux. En 2012, les éventails de salaires

conventionnels pour les ouvriers et employés étaient encore très comprimés par rapport aux années 2000 et l'on comptait encore près de 20% des branches du secteur général qui n'avaient pas mis en conformité leur pied de grille avec le SMIC en juin 2013.

S'agissant de la pauvreté, on sait que les derniers chiffres publiés par l'INSEE montrent que la pauvreté monétaire a continué d'augmenter en 2011 par rapport au point bas de 2008. Le niveau du SMIC a, à l'évidence, une certaine influence sur la pauvreté puisque l'on observe proportionnellement plus de salariés payés au SMIC (ou entre 1 et 1,1 SMIC) dans les deux premiers déciles de la distribution des niveaux de vie. Cela étant, la prise en compte des dispositifs de lutte contre la pauvreté que sont le RSA, la PPE ou les aides au logement conduit à relativiser considérablement cette observation. En effet, des simulations sur cas-types suggèrent que, à barèmes constants de ces dispositifs d'assistance, une hausse du SMIC est progressivement gommée au cours du temps par une baisse de ces divers transferts – tout au moins pour les ménages qui y ont recours. L'effet est tel qu'une hausse de 1% du SMIC se traduit par une augmentation d'un ou deux euros seulement du niveau de vie de certains ménages, l'augmentation n'étant sensible que pour des ménages bénéficiant peu de ces transferts (couples biactifs avec deux enfants).

Pour ce qui est de l'emploi, l'effet d'une hausse du salaire minimum dépend avant tout de son importance relative par rapport au salaire médian ou moyen. Le ratio salaire minimum/salaire médian étant relativement élevé en France, les estimations disponibles, aussi imparfaites soient-elles, suggèrent effectivement que son impact direct sur l'emploi est substantiel. Cependant, il faut tenir compte des effets indirects d'une telle hausse. Le groupe d'experts a interrogé des spécialistes de la modélisation macroéconomique sur ces effets indirects. Ceux-ci passent par deux canaux : d'un côté la hausse du coût du travail, elle-même renforcée par une certaine diffusion de la hausse du SMIC aux niveaux immédiatement supérieurs de salaire, et de l'autre une hausse du revenu et donc de la consommation des ménages. La résultante de ces effets est complexe dans la mesure où elle dépend elle-même de certaines interventions publiques automatiques comme l'allègement des charges sociales d'une part et la baisse des transferts aux ménages de l'autre. Si une étude plus approfondie de ces divers effets s'avère nécessaire, les études et informations disponibles à l'heure actuelle suggèrent que, au mieux, une hausse du SMIC n'aurait qu'un faible effet négatif sur le volume agrégé d'emploi. Même dans ce cas, cependant, il y a peu de doutes que, toutes choses égales d'ailleurs, l'emploi au niveau du SMIC, soit les 15 % de salariés entre 1 et 1,1 SMIC, diminuerait très sensiblement.

La conjoncture actuelle ne plaide certainement pas en faveur d'une quelconque prise du risque en matière d'emploi. La reprise de l'économie française reste très fragile et la situation du marché du travail ne semble pas devoir s'améliorer avant un certain temps. Avec une hausse attendue de 0,9% du PIB en 2014, il n'est pas sûr qu'une véritable inversion de tendance sur le front du chômage puisse être envisagée de façon réaliste pour l'année qui vient, hors contrats publics aidés. Dans ces conditions, il serait peu raisonnable de prendre le risque d'aggraver encore une situation difficile notamment pour les demandeurs d'emploi au niveau du SMIC.

Au vu de cette conjoncture et des divers points mentionnés plus haut, il ne semble pas justifié, aujourd'hui, de revaloriser le SMIC au-delà de la règle officielle d'indexation basée

sur l'inflation et l'évolution du salaire réel de base ouvrier et employé. C'est la recommandation de ce groupe d'experts.

En même temps, le groupe veut insister sur le besoin de progresser dans la connaissance des implications économiques et sociales du SMIC, qui reste encore trop approximative sur plusieurs points comme par exemple les implications du SMIC en matière de pauvreté monétaire, les conditions de travail au niveau du SMIC, l'exposition directe (et indirecte à travers leurs intrants) des entreprises au SMIC ou encore les compétences relatives des salariés au niveau du SMIC (à partir de l'enquête sur les compétences des adultes PIAAC). En collaboration avec les services d'étude des administrations concernées, ce groupe a l'ambition de contribuer à un tel progrès à la faveur de ses rapports à venir.

ANNEXE : COURTE BIBLIOGRAPHIE SUR LES EFFETS EMPLOI DU SALAIRE MINIMUM

Abowd J., F. Karmarz, T. Lemieux et D. Margolis, 1999, "Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States", in D. Blanchflower and R. Freeman (eds), *Youth Employment and the Labor Market*, University of Chicago Press.

Barlet M., Blanchet D., Le Barbanchon T. (2010), « Microsimulation et modèles d'agents : une approche alternative pour l'évaluation des politiques de l'emploi », *Économie et Statistique* n°429-430.

Bassanini A. et R. Duval, 2006, "The Determinants of Unemployment across OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", *OECD Economic Studies*, 42(1), pp. 7-86.

Bauer T., J. Kluge, S. Schaffner et C. Schmidt, 2009, Fiscal Effects of Minimum Wages: An Analysis for Germany, *German Economic Review*, Vol. 10, Nr. 2, S. 224–242

Bunel M., F. Gilles et Y. L'Horty, 2009, "Les effets des allégements de cotisations sociales sur l'emploi et les salaires : une évaluation de la réforme de 2003", *Économie et Statistique*, n°429-430, pp. 77-105.

Cahuc P. S.Carcillo et A. Zylberberg, 2013, *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge (Mass), nouvelle version à paraître.

Cahuc P., S. Carcillo et T. Le Barbanchon, 2013, "The Effect of Temporary Hiring Subsidies on Turnover and Employment: Evidence from France", mimeo.

Card, D. and A. Krueger, 1994, "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", *American Economic Review*, vol 84, pp. 772-793.

Crépon B. et R. Desplatz, 2001, "Une nouvelle évaluation des effets des allégements de charges sur les bas salaires", *Économie et Statistique*, n°348, pp. 3-24.

Dolado J., F. Kramarz, S. Machin, A. Manning et D. Margolis, 1996, "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe", *Economic Policy*, Octobre, pp. 319-372.

Gafsi I., Y. L'Horty et F. Mihoubi, 2004, "Allégement du coût du travail et emploi peu qualifié : une réévaluation", Document de Recherche EPEE n° 04-03R.

Heyer E. et M. Plane, 2012, "Quelles conséquences économiques d'un coup de pouce au SMIC ?", OFCE, *Les notes*, n°22, juillet.

Knabe, A. , R. Schöb, , 2008, "Minimum Wage Incidence: The Case for Germany", CESifo Working Paper, Nr. 2432, München

Kramarz F. et T. Philippon, 2001, "The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment", *Journal of Public Economics*, 82, pp. 115-146.

Manning A., 2003, *Monopsony in motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, Oxford, United-Kingdom.

Neumark D., I. Salas et W. Wascher, 2013, "Revisiting the Minimum Wage Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?", NBER Working Paper 18681, forthcoming on *Industrial and Labor Relations Review*.

CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT

En accord avec les termes du décret du 7 février 2013, le groupe d'experts s'est mis en rapport avec les partenaires sociaux. Des échanges de vue ont eu lieu avec chacun d'entre eux entre les 4 et 30 septembre 2013. En outre, une version préliminaire du présent rapport leur a été communiquée en date du 18 novembre. Les quatre réactions suivantes avaient été reçues au moment de communiquer officiellement ce rapport à la Commission Nationale de la Négociation Collective. Elles n'ont pas paru justifier une reprise de la substance du rapport. La version finale du rapport est donc identique à la version préliminaire communiquée aux partenaires sociaux à quelques changements de style près.



Les experts se suivent et les rapports se ressemblent ! Telle est la conclusion à laquelle nous arrivons suite à la lecture de ce document et de ses recommandations. Néanmoins, force est de constater une évolution quant à la relation que le nouveau groupe semble vouloir entretenir avec les partenaires sociaux. Début septembre, une délégation de la CFTC a ainsi été consultée. Nous tenons donc à saluer cette initiative et la qualité d'écoute dont ont fait preuve nos interlocuteurs. Nous avions revendiqué la possibilité de donner notre avis par écrit sur le projet de rapport avant sa publication définitive. Sur ce point, nous avons été entendus. Nous tenons, également, à souligner la qualité du travail effectué qui reflètent la rédaction et la structuration du rapport qui affiche, en accordant la primauté à la situation du marché du travail, clairement d'emblée la priorité accordée à l'emploi. Enfin, nous notons avec satisfaction la volonté du groupe d'experts « de réfléchir au lancement de nouvelles études susceptibles d'éclairer un certain nombre de points encore relativement mal connus ». Nous sommes curieux de connaître le véritable coût pour les finances publiques et la protection sociale des « emplois non qualifiés créés ou sauvegardés » par les exonérations de cotisations sociales : les études citées en annexe (notamment celle de Bruno Crépon et Rozenn Desplatz) sont, en effet, loin de faire l'unanimité dans la profession des économistes. Nous aimerions aussi que le groupe d'experts se penche sur la question des écarts de rémunération, lesquelles ne cessent d'augmenter, et sur ses conséquences économiques, sociales et écologiques. Cela nous permettrait de sortir des sempiternelles considérations sur le coût du travail des salariés faiblement qualifiés.

Dans ce premier rapport du groupe d'experts nouvelle formule, nous souhaitons rappeler la position traditionnelle de la CFTC concernant cette instance. Lors de la conférence sociale de juillet 2012, dans le cadre de la table ronde intitulée « Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces », nous avions exprimé notre souhait de voir supprimer le groupe d'experts sur le Smic estimant que les services du gouvernement avaient les moyens de réaliser leur propre rapport annuel sans avoir besoin de faire appel à des « experts ». Nous avions, également, fait remarquer que la décision de donner – ou non – un « coup de pouce » au Smic constitue un acte politique qui engage la responsabilité du gouvernement, lequel n'a nul besoin de se retrancher derrière les considérations uniquement statistiques et techniques d'un groupe d'experts, fussent-ils « indépendants », une notion par ailleurs critiquable ; d'abord parce qu'ils sont nommés par le gouvernement, mais surtout parce qu'ils défendent le positionnement d'organisations dont l'indépendance restent à démontrer : peut-on, par exemple, véritablement dire d'un expert de l'OCDE, qui, au nom d'une approche ultralibérale de l'économie, impose aux gouvernements de mener des politiques d'austérité, qu'il est indépendant ?

Cependant, lors des travaux du groupe de travail réuni par la CNNC sur la réforme du mode de fixation du Smic, nous avions fait remarquer que si le gouvernement maintenait l'existence de ce groupe d'experts, il ne devait pas être constitué que de représentants d'une seule et même école de

pensée économique comme c'était le cas jusqu'à présent. Nous ne pouvons donc que regretter la composition du nouveau groupe d'experts qui demeure monocolore et surtout de la même obédience que la précédente, un sentiment renforcé par la « courte bibliographie » située en annexe qui cite les mêmes auteurs. Il n'est pas étonnant, dès lors, que le rapport 2013 en arrive aux mêmes conclusions que les précédents : pas de coup de pouce et un strict respect de la législation en la matière. Gageons que le prochain rapport aboutira aux mêmes recommandations. Nous notons au passage que la décision des Allemands de créer un salaire minimum a été prise, non sur les conseils d'experts, mais par des dirigeants politiques fraîchement légitimés par les urnes. Nous rappelons au gouvernement que le moment venu, ce n'est pas aux experts qu'il aura des comptes à rendre, mais au peuple souverain.

La CFTC proposait enfin que, dans la composition du groupe d'experts, on s'inspire du modèle britannique « *low pay commission* » composés des partenaires sociaux et d'experts véritablement indépendants qui ont la possibilité de faire des enquêtes de terrain et notamment par secteur d'activité. Nous regrettons de n'avoir pas été suivis, car, fort de notre expertise sociale, que nous confère notre statut d'organisation syndicale représentative, et des remontées dont disposons, nous aurions pu apporter une contribution constructive. Aujourd'hui, nous demandons au gouvernement de donner un « coup de pouce » au Smic, car si le rapport prend désormais en compte les dépenses contraintes, notamment celles liées au logement et à l'énergie, nous aurions aimé que la recommandation tienne compte, non seulement des hausses intervenues en 2013, mais aussi de celles à venir courant 2014 du fait de l'augmentation de la TVA, des tarifs de l'énergie et des polices d'assurance. Comme le souligne le présent rapport, « le Smic participe à la lutte contre l'inégalité et la pauvreté » qui ne cesse d'augmenter ; nous demandons donc au gouvernement qu'il aille « au-delà de la règle officielle d'indexation basée sur l'inflation et l'évolution du salaire de base ouvrier et employé ». Et ce d'autant plus que les conséquences économiques d'un coup de pouce ne semble avoir que peu d'effets sur l'emploi comme le montre l'étude d'Eric Heyer et Mathieu Plane citée en annexe.

La CFTC rappelle que le SMIC n'est qu'un élément de la réflexion générale que nous devons entamer sur la politique salariale en France. La problématique du pouvoir d'achat ne pourra être réglée que par une hausse générale des salaires et non de ses accessoires. Nous partageons donc à ce titre l'inquiétude de l'OIT qui dans un récent rapport mettait en évidence que les salaires ont augmenté à un rythme inférieur à celui de la productivité.

La CFTC tient à rappeler que le Smic doit tendre vers le salaire de dignité qui permet au travailleur et à sa famille de vivre décemment. Il est donc un instrument de justice sociale et son montant doit être fixé par l'Etat garant du bien commun. Nous pensons qu'aujourd'hui, le Smic bien que nécessaire ne permet pas à un travailleur de vivre dignement de son travail.

Pour la CFTC, il est donc clair que la progression salariale doit passer par un relèvement du seuil du SMIC conséquent et non par une exonération de la part patronale des cotisations sociales jusqu'à 1,6 Smic. Cela ne contribue qu'à tirer les salaires vers le bas, à privilégier les emplois peu qualifiés et de faible valeur ajoutée. Ce dispositif, qui représente un coût non négligeable pour l'Etat et à la Sécurité sociale, a pour nous atteint ses limites.



Avis de la Confédération Générale du Travail sur le rapport du groupe d'experts sur le SMIC

(Version préliminaire remise le 18 novembre 2013)

Le groupe d'experts nouvellement nommés a fait montre de plus de diplomatie que ses prédécesseurs pour envoyer sur le fond les mêmes messages. Il a conservé la ligne : ne pas toucher au coût du capital et tenter de démontrer, à l'aide de théories dont la pertinence demeure problématique voire non-validée, qu'il faudrait poursuivre dans la politique de rigueur et d'austérité. Politique qui fait tant de ravages en France comme dans toute l'Europe.

Pourtant c'est sur le constat de plus en plus partagé de l'inefficacité totale de l'austérité, inefficacité économique, sociale et environnementale, que la CES a appelé à un changement de cap. Constat partagé d'ailleurs par la Commission de Bruxelles, le FMI et l'OCDE.

Dans son discours du 24 octobre, Bernadette Ségol, secrétaire générale de la CES, concluait par ses mots : « *Notre impression dominante est que la politique actuelle est d'assurer le minimum : juste assez pour faire en sorte que la société ne s'effondre pas complètement au sein de la zone euro mais, en même temps, de laisser le marché intérieur se développer comme une zone franche.* »

Il semble que M. Cameron et quelques autres chefs de gouvernement soient maintenant en charge de l'agenda du Secrétariat général. C'est une mauvaise pente.

Nous disons au contraire qu'il est essentiel de disposer d'un filet de sécurité fait de normes sociales minimum. La politique économique des boutiquiers n'a rien donné. Elle nous entraîne plutôt vers l'abîme.

L'Europe doit montrer qu'elle se sent concernée et doit agir en conséquence. L'alternative est à l'horizon électoral. Il n'est guère réjouissant.»

Le groupe d'experts s'est exprimé. Mais rien n'oblige le gouvernement à ne tenir compte que de cet avis consultatif.

Sur le rapport :

Le SMIC nuirait à l'emploi. Le rapport admet implicitement cette idée. Et pourtant cet argument infondé est mis en avant pour faire pression à la fois sur l'emploi et les salaires, pour faire accepter l'emploi précaire et sous-rémunéré. Le SMIC ne nourrit pas le chômage.

Nous aurions en comparaison avec d'autres pays **le meilleur des SMIC** : cette assertion reste à discuter. Sur quels critères ?

L'augmentation du SMIC serait un facteur d'appauvrissement des salariés payés au SMIC. Les experts minimisent les effets positifs d'une augmentation du SMIC sur la demande des ménages puisqu'on leur reprendrait d'une main ce qu'ils auraient gagné de l'autre. Ce résultat est en lui-même discutable et semble largement surestimé. Si on l'admet, alors l'augmentation du Smic permettrait

de réduire les dépenses publiques et de contribuer à la résorption du déficit ! Mais sur le fond, ce mécanisme met en lumière les aspects pervers de prestations qui se traduiraient par de simples transferts entre l'État et les entreprises.

Ce que les experts ne manquent pas de faire, lorsqu'il s'agit de minimiser l'impact du salaire minimum sur la pauvreté salariale, aurait pu être élargi dans leur étude à l'ensemble des dispositifs « socio-fiscaux ».

Le SMIC serait responsable du tassemement des salaires : or le tassemement des grilles est le résultat de trente années de modération salariale, du refus de prendre en compte et de reconnaître les nouvelles qualifications et l'élévation générale de la qualification du salariat, mais aussi des dispositifs d'exonérations qui créent une trappe à bas salaires et tirent vers le bas le salaire médian. Les employeurs du privé et du public ont abandonné toute démarche d'amplitude de la grille, quand il y a une augmentation du SMIC. Cela génère un malaise sur les qualifications les plus élevées (écart réduit entre le coefficient ingénieur et le SMIC par exemple). Un autre malaise fortement perçu est le chevauchement ou quasi chevauchement des coefficients proches du SMIC.

La réponse réside dans beaucoup de secteurs dans la reconstruction des grilles pour reconnaître les qualifications et rémunérer la force de travail.

L'augmentation des salaires mettrait en péril la marge et la compétitivité des entreprises et au final l'emploi : la démonstration est faite notamment dans la campagne que vient de lancer la CGT qu'au contraire les marges sont englouties dans le coût du capital.

Le MEDEF fait une campagne sur le coût du travail, et l'on sait qu'à chaque fois, ce que le patronat économise sur les salaires, il le redistribue au capital, dans les intérêts aux banques et aux actionnaires.

Pour la CGT, « la prise de risque » rejetée par le rapport doit s'articuler autour du crédit sélectif, la création d'emplois, l'augmentation du SMIC, la reconstruction des grilles et la revalorisation des salaires.

Cela permettrait d'aller par exemple à une croissance qui, selon d'autres experts, se doit d'être au minimum de 1,5 % pour créer de l'emploi.

L'impression générale est que les experts adoptent le point de vue selon lequel le SMIC est une « charge » dont les effets économiques sont a priori négatifs. Ils ne sont pas du tout porteurs d'une réflexion sur ce que devrait être un salaire décent.

Le groupe d'experts s'est exprimé. Leur conclusion est la même que celle de leurs prédécesseurs : « il ne semble pas justifié, aujourd'hui, de revaloriser le SMIC au-delà de la règle officielle d'indexation basée sur l'inflation et l'évolution du salaire réel de base ouvrier et employé ».

Le cadre adopté nous amène ici à nous exprimer par rapport à cette expertise, mais nous aimerais surtout pouvoir confronter nos revendications au choix politique du gouvernement. Cela relève de ses prérogatives.

La CGT attend que le gouvernement tienne compte de la demande sociale croissante et qu'il s'engage sur une augmentation significative du SMIC en recourant au coup de pouce, pour aller dans un terme rapide à 1700 € bruts par mois.

Elle s'engage à construire avec toutes les organisations syndicales disponibles les propositions revendicatives sur ce dossier comme sur d'autres pour répondre aux attentes et besoins des salariés.

Montreuil, le 28 novembre 2013

Aux membres du groupe d'experts

Paris, le 25 novembre 2013

Réf. : MAMA.VP/139-13

Objet : Rapport provisoire du groupe d'experts sur le SMIC

Madame, Monsieur,

FORCE OUVRIERE se félicite tout d'abord que le projet de rapport du groupe d'experts ne présente pas d'hostilité au SMIC et rappelle son rôle de protection des salariés et d'atténuation des inégalités.

Le présent rapport met bien en évidence la difficile situation que rencontrent les salariés :

- Baisse de l'emploi marchand et augmentation de la proportion de l'emploi à temps partiel ;
- Embauche en CDD (82 % au 1^{er} trimestre 2013) ;
- Ralentissement de la croissance du SMPT (salaire moyen par tête) plus élevé que le SMB (salaire mensuel de base) et le SHBO (salaire horaire de base ouvrier) ;
- Pouvoir d'achat en berne (- 0.9 % en 2012).

Malgré ce constat, les membres du groupe d'experts ont estimé qu'il n'est pas justifié, aujourd'hui, de revaloriser le SMIC au-delà de la règle officielle d'indexation basée sur l'inflation et l'évolution du salaire réel de base ouvrier et employé.

Cela revient, pour le groupe d'experts, à proposer de ne pas accorder de coup de pouce au SMIC.

Pour justifier ce choix, le rapport met en avant la fragilité de la conjoncture économique et la volonté de ne pas prendre de risque en matière d'emploi, à l'heure où des doutes subsistent sur une possible inversion de la courbe du chômage.

Pour FORCE OUVRIERE l'idée avancée dans le rapport, selon laquelle une augmentation du SMIC serait à terme compensée par la baisse des transferts sociaux, et, par là même, n'apporterait pas d'augmentation du niveau de vie, n'est pas démontrée. Nous rappelons par ailleurs qu'en terme nominal, le SMIC français n'est pas le plus élevé en Europe.

.../...

Le rapport prétend que l'emploi rémunéré au niveau du SMIC diminuerait très sensiblement en cas de hausse du SMIC.

FORCE OUVRIERE ne partage pas ce point de vue et estime qu'il s'agit là d'une aberration au regard de la situation actuelle d'austérité et des allègements importants de cotisations patronales.

Le rapport du groupe d'experts sur le SMIC insiste également sur les différentes revalorisations du SMIC intervenues en France et sur son niveau qui le situerait très nettement au-dessus des niveaux constatés dans les autres pays de l'OCDE.

Sur le premier point, nous tenons à rappeler que les dernières revalorisations du SMIC ont été très faibles (+ 0.6 % en juillet 2012 ; + 0.3 % au 1^{er} janvier 2013).

Par ailleurs, FORCE OUVRIERE relève qu'avec un SMIC mensuel net de 1120, 43 Euros, l'écart entre le seuil de pauvreté (977 Euros) et le SMIC n'est que de 143 Euros.

Sur le second point, force est de constater que le niveau du SMIC en France est loin d'être très nettement au-dessus des autres pays.

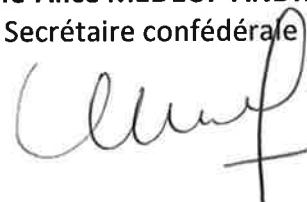
La France est certes en cinquième position concernant le montant du SMIC (derrière le Luxembourg, la Belgique, les Pays Bas, et l'Irlande), mais son montant est très inférieur au montant du SMIC le plus élevé, en vigueur au Luxembourg (1874.19 Euros en 2013).

Pour ces différentes raisons, FORCE OUVRIERE n'acte pas ce projet de rapport.

A l'heure où les trois moteurs de l'activité économique (consommation, investissement, commerce intérieur) sont en panne. Un coup de pouce au SMIC aurait pour FO un rôle d'entraînement.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en mes sincères salutations.

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU
Secrétaire confédérale



L'UNAPL a répondu qu'elle n'avait pas de propositions de modifications ou d'ajouts au rapport, et remercie le groupe d'experts pour un travail qu'elle juge excellent.