

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

2 DECEMBRE 2014

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..... | 4 |
| INTRODUCTION | 5 |
| I. LA SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL..... | 6 |
| A. CONJONCTURE DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE..... | 6 |
| 1. <i>L'emploi depuis la crise : un redémarrage difficile, pénalisé par un contexte économique peu porteur.</i> | <i>6</i> |
| 2. <i>La hausse du chômage a été particulièrement sensible pour les jeunes et les moins qualifiés.....</i> | <i>10</i> |
| B. DYNAMIQUE DES SALAIRES ET DE LA PRODUCTIVITE..... | 13 |
| 1. <i>Les salaires ont ralenti mais cela n'a pas empêché la baisse du taux de marge des entreprises .</i> | <i>13</i> |
| II. SALAIRES MINIMA EN COMPARAISON INTERNATIONALE | 21 |
| A. COMPARER DES SALAIRES MINIMA : QUELQUES ELEMENTS DE CADRAGE..... | 21 |
| 1. <i>Une très grande hétérogénéité des niveaux de salaire minimum.....</i> | <i>21</i> |
| 2. <i>Le salaire minimum à l'aune de la distribution des salaires.....</i> | <i>22</i> |
| 3. <i>Du coût du travail au salaire net</i> | <i>23</i> |
| 4. <i>Les cadres institutionnels des salaires minima</i> | <i>26</i> |
| B. TROIS DEBATS AUTOUR DU SALAIRE MINIMUM : L'ALLEMAGNE, LE ROYAUME-UNI, LES ÉTATS-UNIS | 27 |
| 1. <i>L'instauration d'un salaire minimum en Allemagne.....</i> | <i>27</i> |
| 2. <i>Un pilotage prudent et approfondi de salaires minima différenciés au Royaume-Uni</i> | <i>29</i> |
| 3. <i>Le débat autour de la revalorisation du salaire minimum fédéral aux États-Unis.....</i> | <i>34</i> |
| III. SUIVI DE LA DYNAMIQUE DU SMIC ET DES SALAIRES | 37 |
| A. DEPUIS LE DEBUT DE LA CRISE, L'ÉVOLUTION DU SALAIRE OUVRIER A ÉTÉ LÉGEREMENT SUPÉRIEURE À CELLE DU SALAIRE MINIMUM..... | 37 |
| B. L'ARTICULATION DU SMIC ET DES PARAMÈTRES NÉGOCIÉS DANS LES BRANCHES | 39 |
| 1. <i>Après une situation dégradée par le coup de pouce à mi-année 2012, le nombre de branches conformes s'est rétabli, neuf branches sur dix présentant un premier niveau conforme au SMIC</i> | <i>40</i> |
| 2. <i>Les décalages demeurent néanmoins récurrents.....</i> | <i>41</i> |
| 3. <i>Les branches maintiennent les hiérarchies salariales mais ne parviennent pas à les faire progresser.....</i> | <i>44</i> |
| C. APRES AVOIR AUGMENTÉ ENTRE 2010 ET 2013, LA PART DES SALAIRES CONCERNÉS PAR LA REVALORISATION DU SMIC DIMINUE AU 1 ^{ER} JANVIER 2014..... | 44 |
| D. ENTRE 2009 ET 2012, UNE STABILITÉ GLOBALE DE L'ÉVENTAIL DES SALAIRES MAIS UNE ÉVOLUTION HÉTÉROGÈNE SELON LES CATÉGORIES DE SALAIRES ET LES ENTREPRISES AUXQUELLES ILS APPARTIENNENT | 46 |
| IV. DEUX APPROFONDISSEMENTS SUR LA FORMATION DES SALAIRES AU VOISINAGE DU SMIC..... | 49 |
| A. NÉGOCIATION, NIVEAU ET STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS DES SALAIRES AU VOISINAGE DU SMIC..... | 49 |
| 1. <i>La branche est le niveau de négociation généralement prépondérant pour les entreprises les plus concernées par le SMIC.....</i> | <i>50</i> |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 2. | <i>Un niveau et une structure des rémunérations effectives très variables pour les salariés au "voisinage du SMIC"</i> | <i>51</i> |
| 3. | <i>Un effet des accords décentralisés plus favorable à distance du SMIC.....</i> | <i>53</i> |
| B. | L'AJUSTEMENT DES SALAIRES DURANT LA CRISE | 56 |
| 1. | <i>Des baisses des salaires individuels fréquentes et en nette progression durant la récession</i> | <i>56</i> |
| 2. | <i>Une flexibilité moindre mais non négligeable au voisinage du SMIC</i> | <i>57</i> |
| 3. | <i>Dans l'ajustement de l'emploi, l'évolution de la composition de la main d'œuvre s'est faite au détriment des bas salaires et a contribué à limiter le recul du salaire moyen entre 2008 et 2011</i> | <i>59</i> |
| V. | DU SALAIRE AU NIVEAU DE VIE : UNE SIMULATION DE L'IMPACT D'UNE REVALORISATION DU SMIC | 61 |
| A. | ANALYSE DES EFFETS AGREGES D'UNE REVALORISATION DU SMIC SUR LE REVENU DISPONIBLE.. | 62 |
| 1. | <i>Tous les déciles de niveau de vie sont plus ou moins concernés par une revalorisation du SMIC</i> | <i>63</i> |
| 2. | <i>Une revalorisation de 1 % du SMIC augmenterait le revenu disponible des ménages de 720 M€</i> | <i>64</i> |
| 3. | <i>L'effet agrégé dépend en grande partie des hypothèses retenues sur l'effet de diffusion</i> | <i>65</i> |
| 4. | <i>Les gains d'une revalorisation du SMIC sont répartis dans l'ensemble des déciles de niveau de vie</i> | <i>66</i> |
| B. | DES TAUX DE PRELEVEMENT MARGINAUX HETEROGENES | 68 |
| C. | LES MENAGES ALLOCATAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES ET REMUNERES AU SMIC BENEFICIERAIENT PEU D'UNE REVALORISATION DE CELUI-CI | 70 |
| | CONCLUSION..... | 74 |
| VI. | ANNEXES TECHNIQUES | 76 |
| A. | L'ASSIETTE DE VERIFICATION DU SMIC..... | 76 |
| B. | IDENTIFIER LES SALAIRES REMUNERES AU SMIC : METHODES ET MESURES (ELEMENTS ISSUS DU RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS DE DECEMBRE 2010)..... | 76 |
| 1. | <i>Les salariés « payés au SMIC »</i> | <i>77</i> |
| 2. | <i>Les salariés rémunérés « au voisinage du SMIC »</i> | <i>77</i> |
| C. | COMPLEMENTS SUR LA FORMATION DES SALAIRES AU VOISINAGE DU SMIC | 80 |
| 1. | <i>Niveau de négociation, niveau et structure des rémunérations.....</i> | <i>80</i> |
| 2. | <i>L'ajustement des salaires durant la crise</i> | <i>81</i> |
| | CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT | 84 |

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

Président :

François BOURGUIGNON, Professeur, École d'économie de Paris

Membres :

Pierre CAHUC, Professeur, École 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'École 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).

Sophie OZIL, 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.

INTRODUCTION

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le groupe d'experts indépendants nommé en mai 2013 livre ici les résultats de la réflexion qu'il a entreprise au cours de l'année 2014 sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et son avis sur son évolution en 2015. Le présent rapport est destiné à éclairer la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui se réunira mi-décembre 2014.

Au cours de l'année 2014, le groupe d'experts a de nouveau rencontré les partenaires sociaux et recueilli leur opinion sur la fonction, les conséquences et l'évolution qu'ils souhaitent du SMIC. Il a par ailleurs obtenu de la part des administrations publiques des études permettant de mieux appréhender certains effets économiques et sociaux du SMIC et de prolonger la réflexion entreprise lors du rapport précédent. C'est en particulier le cas des conséquences distributives d'une hausse du SMIC et de son articulation avec la dynamique des salaires et leur flexibilité en période de crise. Le groupe a par ailleurs bénéficié des analyses des administrations publiques sur la conjoncture de l'économie française et en particulier du marché du travail. Il a également réuni des éléments plus précis de comparaison internationale en matière de politiques de salaire minimum.

Le présent rapport synthétise la réflexion du groupe à partir de ces diverses informations.

I. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans son précédent rapport, le groupe d'experts avait retenu le diagnostic conjoncturel d'une reprise certes fragile mais en cours. Depuis la situation s'est assez nettement dégradée. Après avoir connu un rebond en 2010 et 2011 (respectivement + 1,9 % et + 2,1 %), le PIB a connu une croissance faible (+ 0,4 % en 2012 et 2013), très insuffisante pour permettre une amélioration des conditions sur le marché du travail. A la stabilisation du chômage à un niveau élevé, s'ajoute le constat d'une dégradation qualitative persistante du marché du travail : chômage de longue durée, part des contrats courts dans les embauches, recours au temps partiel. Si des progrès ont été enregistrés en termes de compétitivité, l'amélioration relative des coûts salariaux reste insuffisante au regard des trajectoires passées.

A. Conjoncture de l'emploi et du chômage

1. L'emploi depuis la crise : un redémarrage difficile, pénalisé par un contexte économique peu porteur.

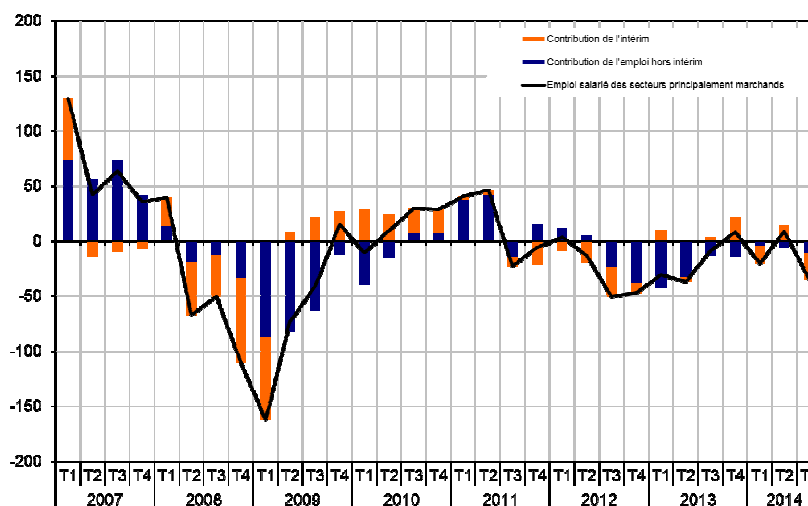
La crise économique de 2008-2009 a eu un impact durable sur l'emploi et les conséquences en sont encore visibles cinq ans après.

Après avoir subi près de 350 000 destructions sur l'année 2009¹, **l'emploi salarié des secteurs marchands non agricoles (ci-après, emploi marchand) peine à redémarrer, en raison d'un contexte économique insuffisamment porteur.** Ainsi, sur la période 2010-2013, l'emploi marchand a encore reculé de 55 000 postes.

En 2013, le niveau de l'emploi marchand était encore inférieur d'environ 450 000 postes à son niveau de 2008 en moyenne annuelle, alors que la valeur ajoutée du secteur marchand a retrouvé son niveau d'avant-crise. L'emploi marchand a reculé de 130 000 postes en moyenne annuelle en 2013, du fait d'une conjoncture peu allante (croissance du PIB de 0,4 % en 2013).

¹ INSEE, estimation Estel en moyenne annuelle.

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



Source : INSEE, DARES

La baisse a été moins marquée pour l'emploi total, grâce notamment à la contribution du secteur non marchand, moins sensible aux fluctuations de l'activité et soutenu par le déploiement contra-cyclique des contrats aidés. Ainsi en moyenne depuis 2008, le nombre d'embauches en contrats aidés du secteur non marchand (emplois d'avenir et CUI-CAE principalement) est d'environ 360 000 par an. Ce chiffre est de 80 000 pour les emplois aidés du secteur marchand. En 2013, le niveau de l'emploi total reste inférieur de 180 000 postes à son niveau de 2008.

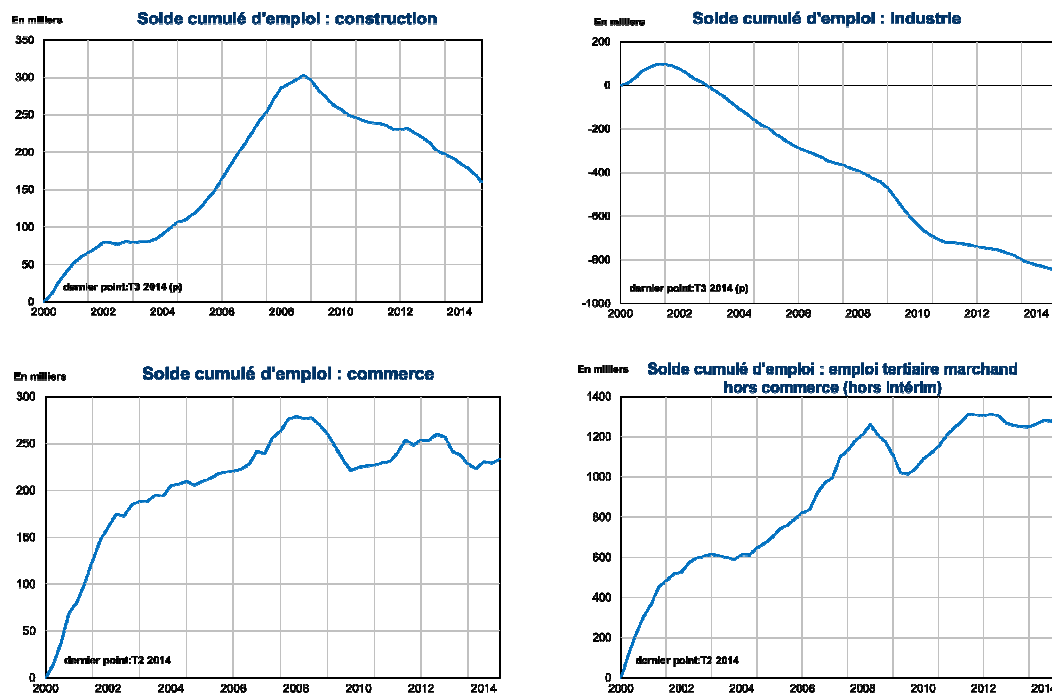
Évolutions sectorielles

L'industrie perd des emplois depuis le début des années 2000. Après une accélération au cœur de la crise, les destructions d'emplois dans ce secteur ont retrouvé leur rythme d'avant crise. Elles se portent à 370 000 entre 2008 et 2013 en moyenne annuelle, soit une baisse de 10,4 % des effectifs, équivalente aux destructions d'emploi qui ont eu lieu sur la période 2003-2008 (-375 000 postes).

L'emploi dans le secteur de la construction a baissé de façon constante depuis le début de la crise. Alors qu'il progressait de 40 000 postes par an en moyenne annuelle entre 2003 et 2008, il s'est réduit en moyenne de 20 000 postes par an sur la période allant de 2008 à 2013.

A l'inverse, le secteur tertiaire marchand a retrouvé son niveau d'emploi de 2008 mais reste loin de sa tendance avant crise. Il en va de même de l'emploi dans le secteur du commerce.

Graphique n° 2 : soldes cumulés d'emploi salarié depuis 2000 dans les secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services marchands hors commerce



(p) : estimation provisoire

Lecture : Au 3^{ème} trimestre 2014, le niveau de l'emploi salarié dans l'industrie était inférieur de 850 000 postes à son niveau du 4^{ème} trimestre 1999.

Source : INSEE, estimations Estel, glissements trimestriels.

Tableau n°1 : Glissements trimestriels de l'emploi (en milliers)

| | 2013 | | | | 2014 | | | Gliss. annuel |
|--------------------------------|------------|------------|-----------|----------|------------|----------|------------|---------------|
| | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 (p) | |
| Emploi salarié marchand | -31 | -37 | -9 | 8 | -20 | 8 | -34 | -38 |
| dont : | | | | | | | | |
| Industrie | -13 | -20 | -14 | -11 | -7 | -8 | -13 | -39 |
| Construction | -11 | -4 | -5 | -6 | -7 | -9 | -11 | -33 |
| Services marchands | -18 | -9 | 6 | 3 | 9 | 11 | 13 | 36 |
| Intérim | 11 | -4 | 4 | 22 | -15 | 14 | -23 | -2 |

(p) : estimation provisoire

Source : INSEE, estimations ESTEL

Dualisme du marché du travail

La segmentation du marché du travail s'est accrue avec la crise. La proportion de salariés à temps partiel a progressé de façon quasi-continue depuis les débuts de la crise, gagnant plus de 2 points.

Graphique n° 3 : proportion de salariés à temps partiel



Source : INSEE, enquête emploi

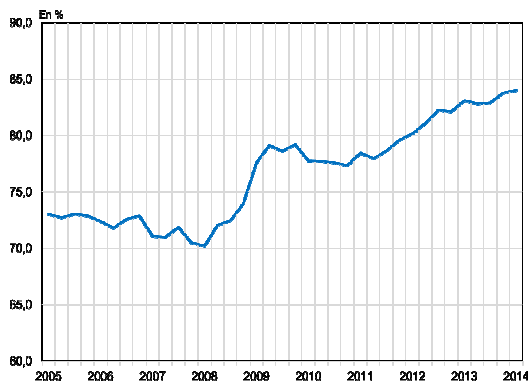
La part des embauches en contrats à durée déterminée (CDD), calculée à partir de l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre de la DARES a augmenté de près de 10 points entre fin 2008 et fin 2009. Après une très légère baisse, elle augmente de nouveau depuis fin 2011. Au 1^{er} janvier 2014, elle s'établit à 84 % du total des embauches dans les établissements de plus de 10 salariés.

Toutefois, la part des contrats à durée indéterminée (CDI) dans l'emploi est restée stable à 87 % des salariés du secteur marchand en 2012. Cette forte hausse des embauches en contrats temporaires s'explique plutôt par la baisse de la durée moyenne des CDD et une forte croissance du recours aux CDD de moins d'un mois (cf. graphique 5).

Les jeunes salariés et les peu qualifiés sont les plus concernés par les contrats temporaires. En 2012, la moitié des 15-24 ans salariés du secteur marchand sont en CDD², cette proportion est de 31 % pour les ouvriers non qualifiés.

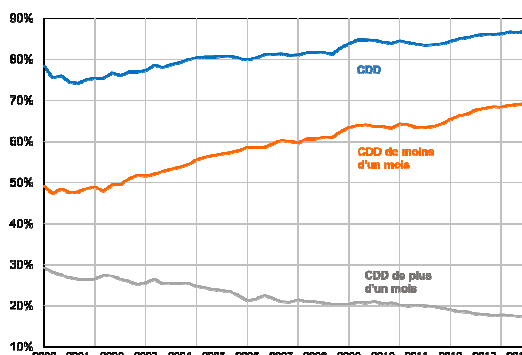
² Source : « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », DARES Analyses n°56, juillet 2014.

Graphique n° 4 : part des embauches en CDD dans le total des embauches



Source : DARES, données sur les mouvements de main d'œuvre (DMMO), établissements de plus de 10 salariés.

Graphique n° 5 : part des contrats temporaires dans les déclarations d'embauches



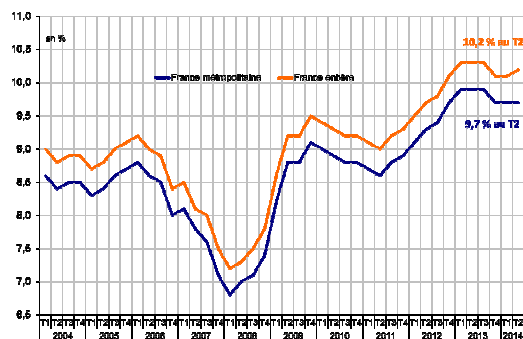
Source : Acoss, déclarations uniques d'embauches (DUE)

2. La hausse du chômage a été particulièrement sensible pour les jeunes et les moins qualifiés

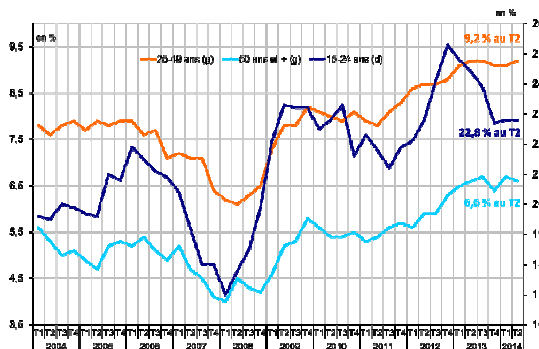
Le recul de l'emploi depuis la crise s'est traduit par une forte hausse du nombre de chômeurs. Le nombre de chômeurs au sens du BIT a augmenté de 880 000 personnes entre le 1^{er} trimestre 2008 et le 4^e trimestre 2012 soit une hausse de 47 % et s'est stabilisé depuis.

Au 2^e trimestre 2014, le taux de chômage s'établissait à 9,7 % de la population active en France métropolitaine, stable depuis le 4^e trimestre 2013.

Dans son point de conjoncture d'octobre, l'INSEE prévoit une légère hausse du taux de chômage au deuxième semestre, pour s'établir à 9,9 % en fin d'année (10,3 % en France entière).

Graphique n° 6 : a) Taux de chômage au sens du BIT

Source : INSEE, enquête emploi

b) Taux de chômage en France métropolitaine selon la classe d'âge

Source : INSEE, enquête emploi

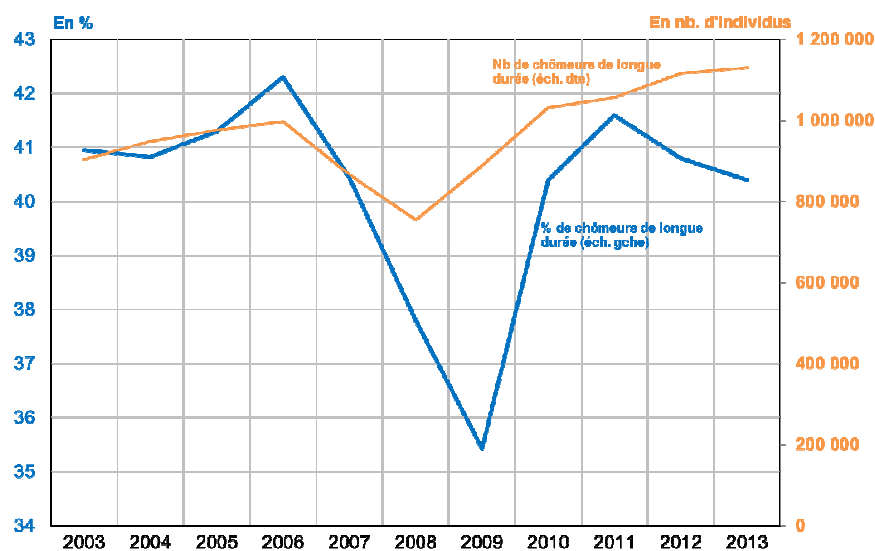
La hausse du chômage depuis la crise a touché particulièrement les publics qui rencontrent le plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Le taux de chômage des jeunes actifs de 15 à 24 ans a ainsi augmenté de plus de 8 points entre le 1^{er} trimestre 2008 et le dernier trimestre 2012. Cependant, sa forte baisse en 2013 (-2,5 points pour s'établir à 22,8 % au 2^e trimestre 2014) a contribué à la stabilisation du taux de chômage global.

Le taux de chômage des hommes est structurellement plus dépendant des fluctuations conjoncturelles que celui des femmes en raison des différences de répartition sectorielle de l'emploi, les hommes étant plus représentés dans le secteur industriel et l'intérim. Depuis le dernier trimestre 2012, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. Au 2^e trimestre 2014, il s'établit à 9,5 % contre 10,0 % pour les hommes.

Les moins qualifiés ont subi la plus forte hausse du chômage. Ainsi, le taux de chômage des personnes sans diplôme a augmenté de 4,3 points entre 2008 et 2013, pour s'établir à 16,9 %, tandis que sur la même période, le taux de chômage des personnes diplômées de l'enseignement supérieur augmentait de 1,4 point, s'établissant à 6,1 % en 2013.

La forte hausse du chômage et sa stabilisation à un niveau élevé ont également eu pour conséquence une hausse de la durée moyenne des épisodes de chômage et une augmentation de la proportion de chômeurs de longue durée. Ainsi, la proportion de personnes au chômage depuis plus d'un an parmi les chômeurs est passée de 37,8 % en 2008 à 40,4 % en 2013, après avoir connu une forte baisse en 2009 du fait de l'arrivée de nouveaux chômeurs avec la crise.

Graphique n° 7 : proportion et nombre de chômeurs au chômage depuis un an ou plus (moyenne annuelle)



Source : INSEE, enquête emploi, calculs DG Trésor

B. Dynamique des salaires et de la productivité

1. Les salaires ont ralenti mais cela n'a pas empêché la baisse du taux de marge des entreprises

Les salaires nominaux ont ralenti depuis la crise

La croissance du salaire moyen par tête (SMPT³) dans les branches marchandes non agricoles a ralenti depuis 2008 (graphiques n°8a et 8b), passant d'une moyenne annuelle de 3,1 % entre 2000 et 2008 à 1,8 % sur la période 2008-2013. Ce ralentissement des salaires nominaux s'explique d'abord par une moindre inflation (+ 1,3 % par an en moyenne depuis 2008 contre + 1,9 % précédemment). Mais les salaires en termes réels ont également ralenti, de + 1,1 % avant crise à + 0,5 % après, en lien avec de moindres gains de productivité (de + 1,0 % en moyenne annuelle sur la période 2000-2008 à + 0,7 % sur la période 2008-2013).

Au début de la crise, le ralentissement du SMPT a été nettement plus marqué que celui du salaire mensuel de base (SMB) ou du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE⁴) car le SMPT, contrairement au SMB et au SHBOE, intègre les éléments variables de rémunération (heures travaillées, intéressement, participation), plus sensibles à la conjoncture. Le SMB et le SHBOE sont quant à eux passés d'une moyenne annuelle de 2,6 % (respectivement 3,3 %) entre 2000 et 2008 à 1,9 % (respectivement 1,8 %) entre 2008 et 2013.

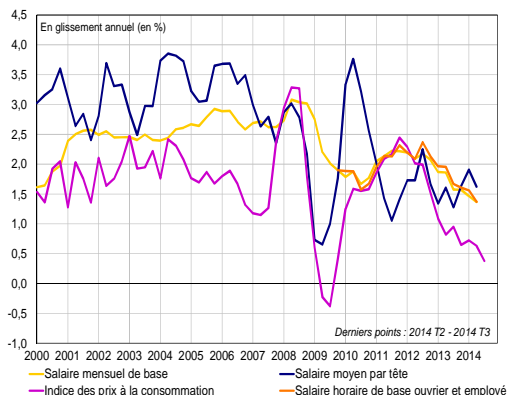
Sur la période récente, au 2^e trimestre 2014, le SMPT a progressé de 1,7 % en glissement annuel, après + 1,9 % au trimestre précédent. Les salaires négociés, quant à eux, continuent leur mouvement de décélération entamé à la mi-2012 et atteignent des niveaux de croissance historiquement bas en termes nominaux. En 2013, le SMB et le SHBOE ont respectivement progressé de 1,7 % et 1,8 % (après + 2,1 % et + 2,2 % en 2012). Ce ralentissement s'est confirmé depuis le début de l'année, le SMB et le SHBOE ayant augmenté de 1,4 % en glissement annuel au 2^e trimestre 2014.

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 quantité de temps de travail) et conjoncturels (ajustement des heures aux aléas conjoncturels, primes).

⁴ Le SMB et le SHBOE mesurent des salaires de base (hors primes et heures supplémentaires) à structure de qualification constante et hors variations conjoncturelles du temps de travail. Depuis le décret du 7 février 2013, le SMIC est revalorisé sur la base de la moitié du gain du pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers et des employés, et non plus des seuls ouvriers.

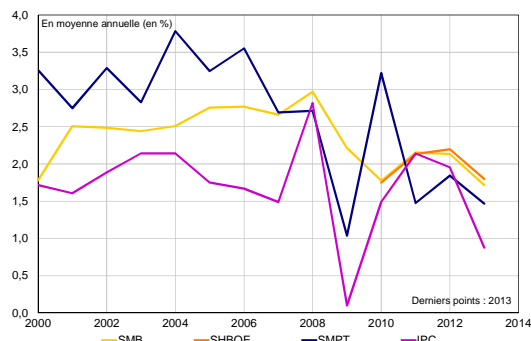
Graphique n° 8 : La croissance nominale du SMB, du SHBOE, du SMPT et de l'IPC dans les branches marchandes non agricoles

a) glissement annuel en %



Source : INSEE

b) moyenne annuelle en %



Source : DARES, INSEE

L'écart qui s'était creusé entre le pouvoir d'achat du salaire moyen par tête et la productivité au moment de la crise a eu tendance à se résorber, mais sans empêcher la baisse du taux de marge des entreprises

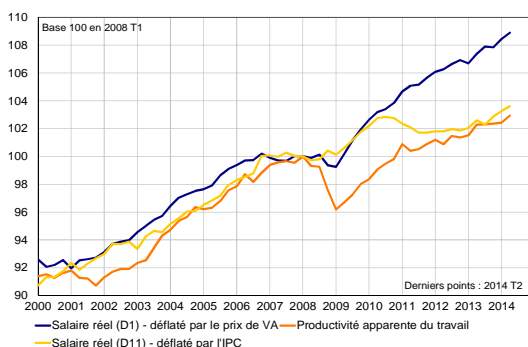
Les salaires réels, qu'ils soient déflatés par les prix à la consommation ou par les prix de valeur ajoutée, ont globalement évolué de concert avec la productivité jusqu'au déclenchement de la crise.

Au début de la crise, le pouvoir d'achat du salaire, défini comme le salaire nominal déflaté par l'indice des prix à la consommation (IPC), a beaucoup moins ralenti que la productivité (graphique n°9). Cet écart n'est pas inhabituel lors d'un ralentissement de l'activité dans la mesure où les entreprises n'adaptent pas immédiatement leurs effectifs face à un ralentissement de la production. Ceci entraîne une dégradation mécanique de leur productivité apparente tandis que les salaires continuent à progresser sur leur erre. L'écart qui s'était créé entre le pouvoir d'achat des salaires et la productivité s'est progressivement résorbé et en 2013 cet écart est nul.

En revanche, un écart important persiste entre l'évolution des salaires réels déflatés par le prix de valeur ajoutée, c'est-à-dire du point de vue des entreprises⁵, et la productivité, car le prix de valeur ajoutée a évolué moins vite que les prix à la consommation depuis début 2010. Face à une demande affaiblie, les entreprises ont été globalement conduites à faire des efforts sur leurs prix de vente, pour préserver leurs parts de marché en France et à l'exportation. Les mesures de hausse de taxation indirecte ont également contribué à creuser cet écart. Enfin, les salaires réels se sont avérés dynamiques du fait de la faible inflation.

Au total, le taux de marge des entreprises des branches marchandes non agricoles (BMNA) a reculé quasi continument depuis 2008 (graphique n°10).

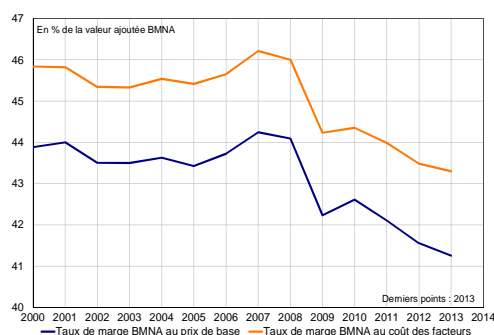
Graphique n° 9 : Évolution de la productivité apparente et des salaires réels dans les branches marchandes non agricoles



Source : INSEE

Note : La productivité apparente du travail correspond au volume de valeur ajoutée produite par salarié. Pour maintenir un taux de marge stable, le salaire réel incluant les cotisations employeurs (D1) déflaté par le prix de valeur ajoutée doit évoluer en ligne avec la productivité du travail. Par ailleurs, le pouvoir d'achat des salaires, mesuré par le salaire réel hors cotisations employeurs (D11) déflaté par l'indice des prix à la consommation (IPC), entre également en jeu dans les négociations salariales. Les différences entre IPC et prix de valeur ajoutée peuvent notamment provenir du prix des biens et services échangés et de la taxation indirecte.

Graphique n° 10 : Taux de marge BMNA au prix de base et au coût des facteurs



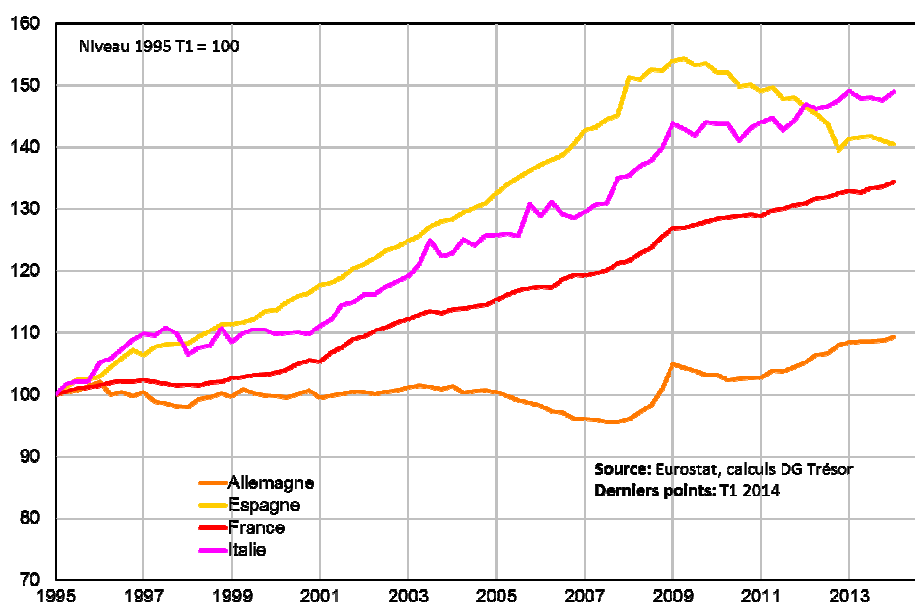
Source : INSEE

Note : Le taux de marge au prix de base est égal au rapport entre l'excédent brut d'exploitation et la valeur ajoutée. Le taux de marge au coût des facteurs est égal au rapport entre l'excédent brut d'exploitation et la valeur ajoutée diminuée des impôts nets des subventions.

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. Ainsi, le prix de valeur ajoutée augmente avec les prix de production des entreprises mais est affecté négativement par le coût de leurs intrants.

Avant la crise, les coûts salariaux unitaires⁶ (CSU) ont connu des évolutions contrastées au sein de la zone euro (graphique n°11). Les CSU français ont progressé moins vite qu'en Espagne, où ils ont été particulièrement dynamiques du fait d'une forte progression salariale, et qu'en Italie, où la productivité a stagné. En revanche, ils ont crû plus vite qu'en Allemagne, où les CSU ont baissé sur la période du fait d'une forte modération salariale.

Graphique n° 11 : Évolution des coûts salariaux unitaires depuis 1995 - ensemble de l'économie

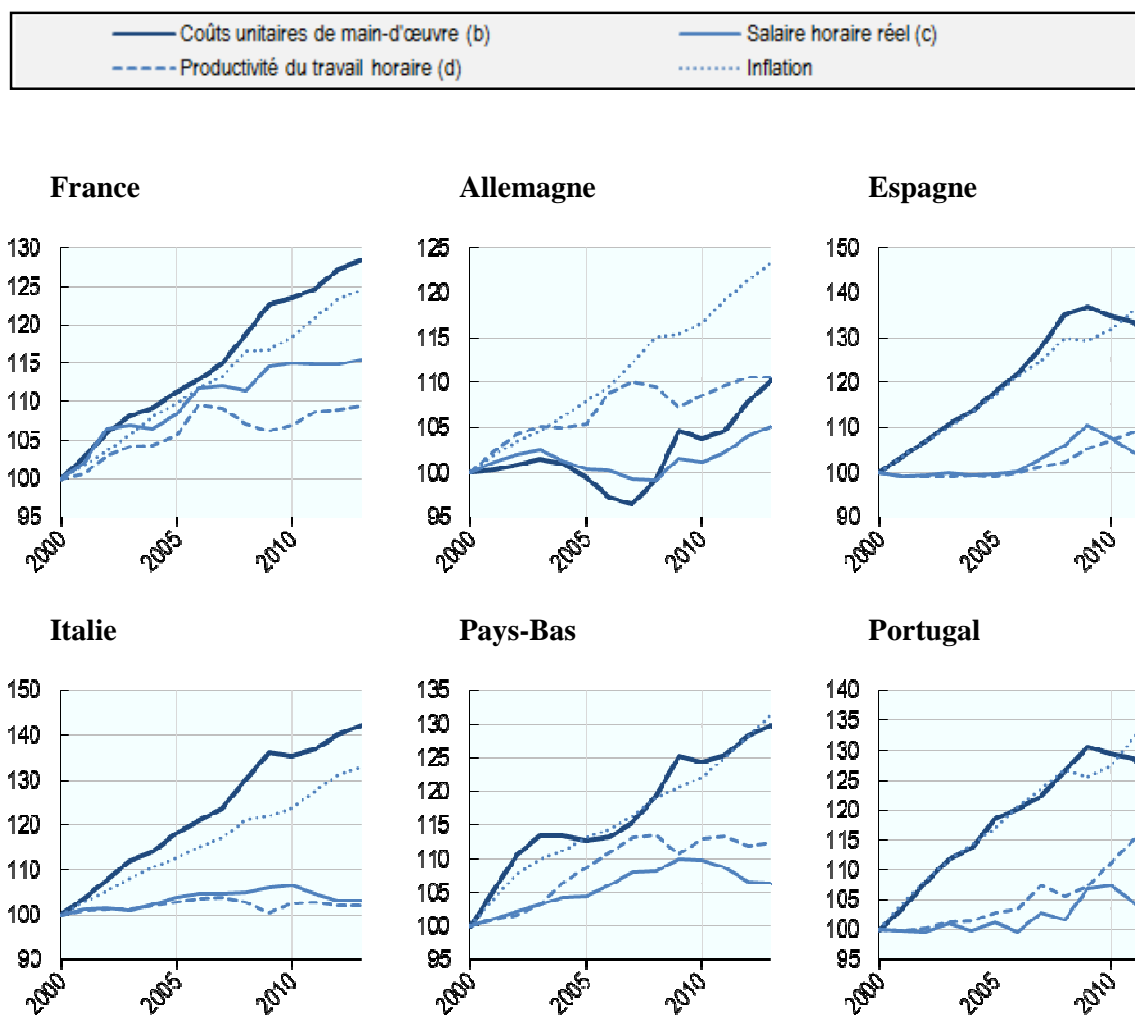


Note : Les coûts salariaux unitaires permettent de présenter des évolutions relatives des coûts salariaux en tenant compte des différences d'évolution de la productivité. La comparaison de niveaux de coûts salariaux unitaires entre pays pose cependant problème car la comparaison des niveaux de productivité ne peut être réalisée directement (elle doit prendre en compte le niveau des prix relatifs).

Source : Eurostat, calculs DG Trésor

⁶ Le coût salarial unitaire est défini comme le coût total du travail (y compris cotisations sociales employeurs) divisé par la valeur ajoutée en volume.

Graphique n° 12 : Évolution des coûts unitaires de la main d'œuvre dans les pays de la zone euro



Source : OCDE

b) Rémunération totale des salariés divisée par le PIB réel.

Masse salariale divisée par le nombre d'heures travaillées par les salariés et déflatée par l'indice des

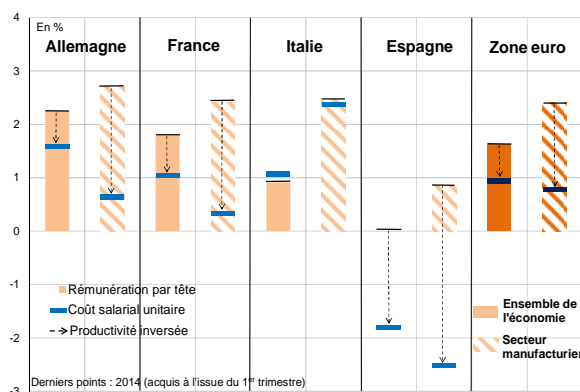
c) prix à la consommation.

d) PIB réel divisé par le nombre total d'heures travaillées.

Depuis 2011, la progression des coûts salariaux unitaires français est légèrement inférieure à celle de la moyenne de la zone euro dans le secteur manufacturier (graphique n°13). Les CSU dans les principaux pays de la zone euro ont également augmenté, sauf en Espagne. En Allemagne, malgré le retour à des gains de productivité, la fin de la période de modération salariale a favorisé le dynamisme des CSU, tandis que la productivité a continué

de baisser en Italie. En Espagne, les importants gains de productivité, liés avant tout au sur-ajustement de l'emploi à l'activité, se sont poursuivis. Les destructions d'emplois ont été très marquées, en particulier dans le secteur de la construction, et les rémunérations par tête ont été très contenues, entraînant les CSU à la baisse jusqu'à fin 2012. En Italie, Pays-Bas, Espagne, Portugal, l'ajustement passe aussi par les salaires réels contrairement à la France.

Graphique n° 13 : Contributions au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier sur la période 2011-2014 (acquis à l'issue du 1^{er} trimestre)



Note de lecture : Les CSU de l'ensemble de l'économie en Allemagne ont augmenté en moyenne annuelle de 1,6 % sur la période 2011-2014 (acquis à l'issue du 1^{er} trimestre), du fait d'une progression plus dynamique des salaires (+ 2,3 %) que de la productivité (+ 0,7 %).

Source : Eurostat, calculs DG Trésor

Le coût du travail en France a été réduit par la mise en place du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, il représentera à terme un gain équivalent à 6 % de la masse salariale brute pour les salaires inférieurs à 2,5 SMIC, correspondant à une baisse d'environ 3 % du coût du travail pour les entreprises concernées⁷.

La mise en place du Pacte de responsabilité et de solidarité complètera les effets du CICE et permettra une nouvelle baisse du coût du travail sur les trois prochaines années, à hauteur de plus de 30 Md € d'ici 2017 (voir encadré pour une description détaillée de ce nouvel allègement). Celle-ci sera par ailleurs complétée par la suppression progressive de la C3S (près de 6 Md €) qui pèse à la fois sur le travail et le capital.

Toutefois, si les sommes distribuées servent à augmenter les salaires, l'impact sur le coût du travail et sur l'emploi s'en trouvera réduit.

⁷ Ce chiffre correspond à une évaluation ex ante, c'est-à-dire ne prenant pas en compte les effets de la mesure sur les salaires et l'emploi.

Encadré : Les allègements généraux du coût du travail depuis 2007

Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, instaurés en 1993 et progressivement étendus depuis, constituent aujourd'hui une composante majeure de la politique en faveur de l'emploi en France. Depuis le 1^{er} juillet 2007 (dispositif issu de la réforme « Fillon » de 2003), ces allègements prennent la forme d'une exonération de 26 points des cotisations sociales patronales au niveau du SMIC dans les entreprises de plus de 20 salariés et de 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés, leur montant étant ensuite linéairement décroissant jusqu'à 1,6 SMIC.

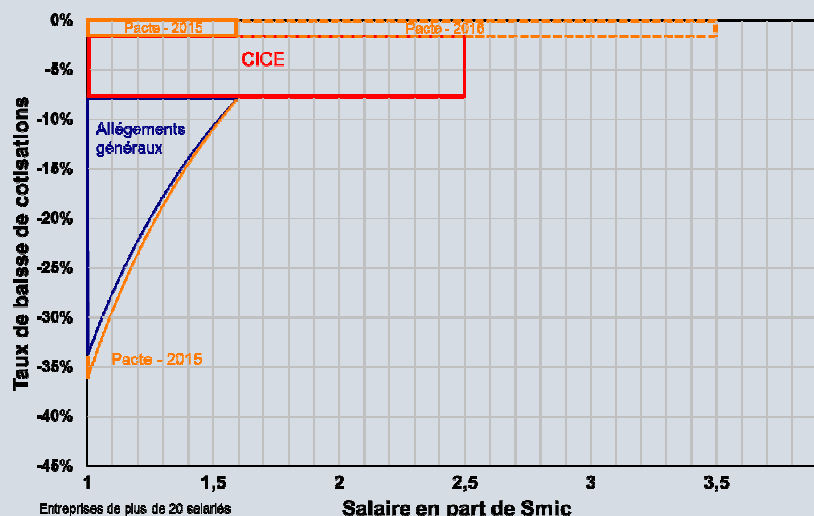
Le barème des allègements généraux de cotisations patronales n'a pas été substantiellement modifié depuis. Deux modifications ont néanmoins été apportées. En 2011, la règle de calcul du montant de l'allègement a été modifiée pour porter sur la rémunération annuelle contre la rémunération mensuelle précédemment, de façon à inclure les primes annuelles dans l'assiette de l'allègement. D'autre part, en 2012, la neutralisation de la majoration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération a été supprimée. La suppression de la neutralisation signifie que la rémunération des heures supplémentaires (majorations incluses) est intégrée dans le salaire annuel pris en compte pour le calcul du coefficient.

L'allègement du coût du travail a été poursuivi à partir de 2013 avec l'introduction du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) qui correspond à une baisse équivalente à 6 % de la masse salariale brute (4 % au titre de la masse salariale versée en 2013) pour tous les salaires inférieurs à 2,5 SMIC⁸.

Le pacte de responsabilité et de solidarité, décidé en 2014, viendra poursuivre l'allègement du coût du travail. Plus précisément, le coût du travail au niveau du SMIC sera réduit avec la suppression de la totalité des cotisations patronales versées aux URSSAF en dehors de celles relatives à l'assurance chômage ainsi que par une modulation du barème des allègements existants jusqu'à 1,6 fois le SMIC. Le volet bas salaires du pacte sera effectif à partir du 1^{er} janvier 2015. Entre 1,6 fois le SMIC et 3,5 fois le SMIC, les cotisations familiales seront abaissées de 1,8 point au 1^{er} janvier 2016 (voir graphique 1 pour une représentation de l'ensemble des dispositifs de réduction du coût du travail). Les cotisations sociales sont par ailleurs également réduites à hauteur de 1 Md€ pour les travailleurs indépendants.

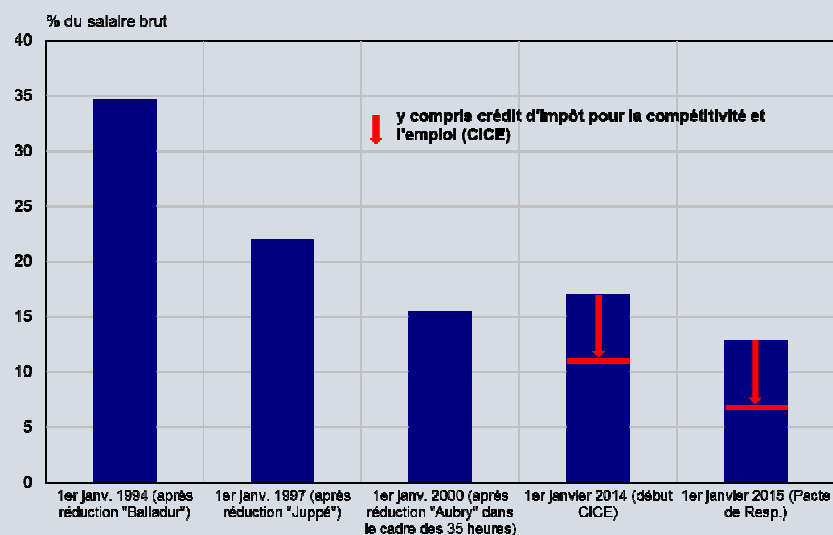
⁸ Le CICE est un crédit d'impôt sur les sociétés assis sur la masse salariale brute. Il est assimilé à un allègement de cotisations mais reste un instrument d'une nature différente.

Graphique 1 : Profil d'allégement du coût du travail (allègements généraux, CICE et pacte de responsabilité)



Lecture : A partir du 1^{er} janvier 2015, le coût du travail sera réduit de plus de 35 % du salaire brut au niveau du SMIC du fait des différents dispositifs d'allègements du coût du travail.

Graphique 2: Évolution du taux de cotisations au niveau du SMIC pour les entreprises de plus de 20 salariés



II. SALAIRES MINIMA EN COMPARAISON INTERNATIONALE

A. Comparer des salaires minima : quelques éléments de cadrage

1. Une très grande hétérogénéité des niveaux de salaire minimum

Parmi les 34 pays membres de l'OCDE, une large majorité (25 pays⁹) est dotée d'un salaire minimum. Au sein de l'Union européenne, seuls sept États membres ne disposent pas actuellement de salaire minimum national (l'Allemagne, la Finlande, l'Autriche, l'Italie, Chypre, la Suède et le Danemark). L'Allemagne disposera cependant d'un salaire minimum fin 2015.

Au sein de l'Union européenne, les montants des salaires minima s'avèrent très hétérogènes (tableau 2). Au premier semestre 2014, l'échelle des salaires minima varie de 1 (Bulgarie) à 11 (Luxembourg).

Tableau n°2 : Salaires minimaux nominaux bruts mensuels en vigueur au premier semestre 2014 dans l'Union européenne

| Salaire minimum mensuel en vigueur en 2014 (€ courant) | | | | | | | |
|--|------|-----------------|-----|---------------------|-----|------------------|--|
| Luxembourg | 1921 | Espagne | 753 | Slovaquie | 352 | Allemagne | |
| Belgique | 1502 | Malte | 718 | Hongrie | 344 | Autriche | |
| Pays-Bas | 1486 | Grèce* | 684 | Rép. Tchèque | 328 | Italie | |
| Irlande | 1462 | Portugal | 566 | Lettonie | 320 | Chypre | |
| France | 1445 | Croatie | 405 | Lituanie | 290 | Finlande | |
| Royaume-Uni | 1217 | Pologne | 387 | Roumanie | 191 | Suède | |
| Slovénie | 789 | Estonie | 355 | Bulgarie | 174 | Danemark | |

* Pour la Grèce le chiffre date de 2013

Source : Eurostat

Lecture : les pays dans la dernière colonne ne disposaient pas de salaire minimum en 2013. Les pays dans les cases grisées ne font pas partie de la zone euro en 2014.

⁹ OCDE, "Perspectives de l'emploi de l'emploi 2014".

2. Le salaire minimum à l'aune de la distribution des salaires

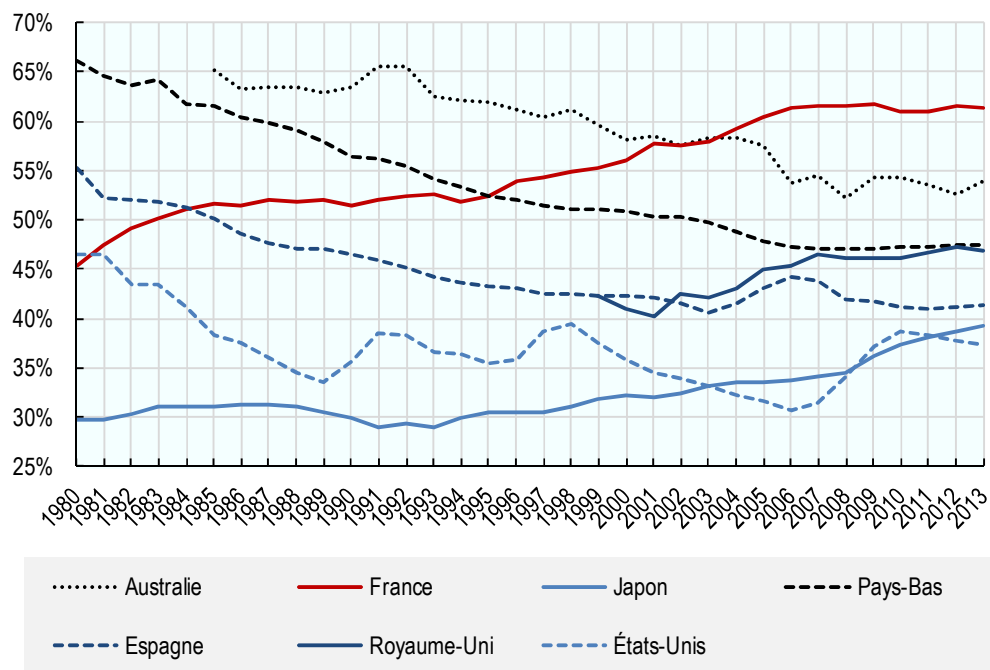
Cette hiérarchie des montants absolus de salaires minima est en partie le reflet de différences de niveaux de vie. Afin de mettre en évidence davantage les choix de politique économique des différents pays, il est intéressant d'analyser la position relative du salaire minimum par rapport à l'ensemble de la distribution des salaires. A cette fin, le salaire minimum peut être rapporté au salaire médian, soit le salaire qui scinde en deux la population salariée. Le graphique 14 reprend et met à jour avec l'année 2013 la comparaison des principaux pays de l'OCDE présentée dans le précédent rapport.

Ce rapport du salaire minimum au salaire médian témoigne de l'amplitude des inégalités salariales dans la première moitié de la distribution et dans le même temps, il donne une mesure de la contrainte qu'est susceptible de faire peser le salaire minimum sur la distribution des salaires. Une augmentation de ce ratio signifie que le salaire minimum progresse plus vite que le salaire médian, ce qui a pour effet de réduire l'éventail des salaires dans la moitié inférieure de la distribution. A l'inverse, une baisse du ratio traduit une faible progression du salaire minimum par rapport à celle du salaire médian et un accroissement de l'éventail des salaires. A un instant donné, une comparaison du rapport du salaire minimum au salaire médian entre différents pays permet d'étudier leurs positions relatives en termes de resserrement de la moitié inférieure de l'éventail des salaires.

La France se distingue par un niveau du SMIC relativement au salaire médian parmi les plus élevés au sein des principaux pays de l'OCDE qui disposent d'un salaire minimum. En 2013, il s'élève à 61%, alors que le salaire minimum représente 54% du salaire médian en Australie, 47% au Pays-Bas et au Royaume-Unis, 41% en Espagne et respectivement 39% et 37% au Japon et aux États-Unis.

Le constat dressé par le groupe d'experts pour l'année 2012 a peu évolué depuis. L'Australie a connu une évolution de plus d'un point entre les deux années : +1,3%, après une diminution continue entre 2009 et 2012. Le niveau relatif du salaire minimum a progressé légèrement au Japon (+0,6 point), poursuivant la tendance entamée depuis 1993, tandis qu'il continuait de diminuer aux États-Unis (-0,6 point).

Graphique n° 14 : Ratio du salaire minimum mensuel brut au salaire médian des salariés à temps complet



Source : Base de données OCDE sur le salaire minimum.

3. Du coût du travail au salaire net

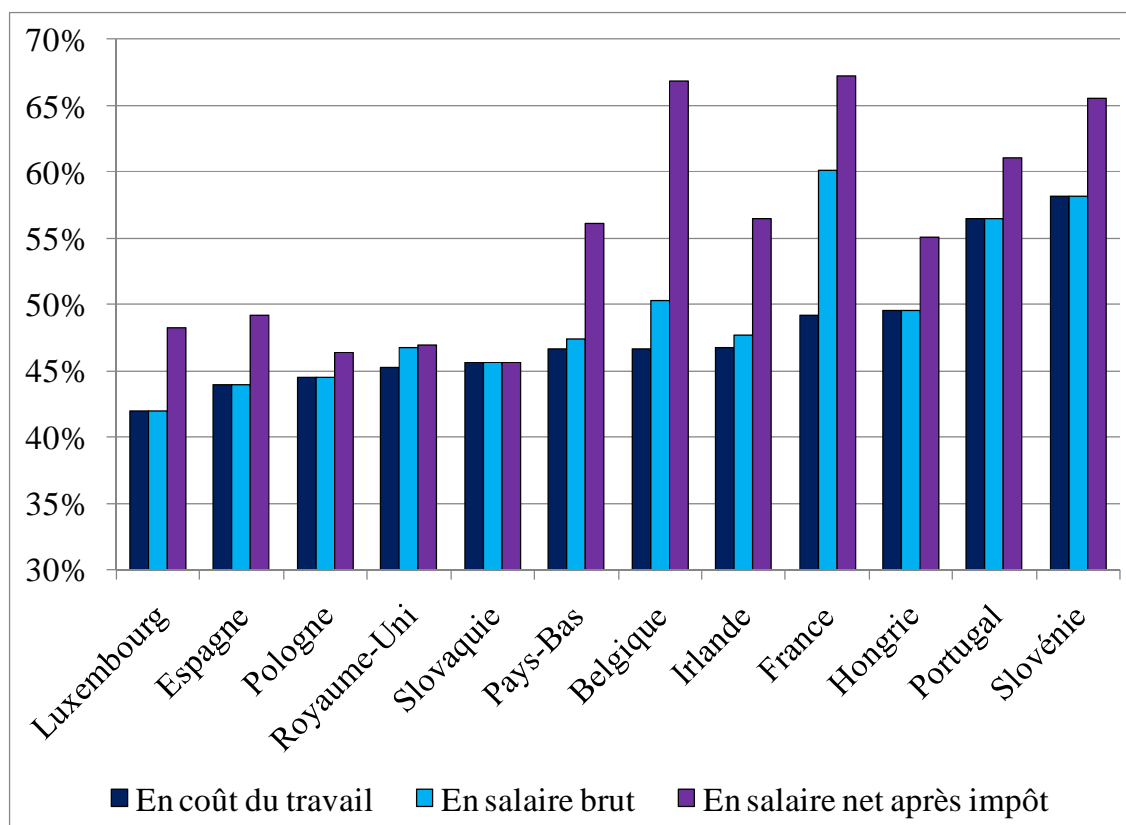
A l'instar de ce qui vient d'être présenté, les comparaisons internationales de salaires minima se font habituellement en termes de rémunération brute. Toutefois, ce concept n'est *a priori* pas le plus pertinent pour rendre compte des enjeux liés au salaire minimum : les notions de coût du travail, et le salaire net doivent également être mobilisées.

Pour l'employeur, le concept pertinent est le coût du travail au salaire minimum. Pour évaluer ses décisions d'embauches, l'employeur confronte ce coût à l'idée qu'il se fait de la productivité du salarié. A défaut d'une telle mesure et en supposant que les salaires non encadrés approchent la productivité, le coût au salaire minimum relativement au coût d'un emploi au salaire médian donne une estimation du coût productif d'un emploi au salaire minimum relativement à une mesure médiane pour l'ensemble des salariés.

Pour le salarié, le salaire net (avant et surtout après impôts) est le concept pertinent en ce qu'il conditionne le revenu disponible. Le ratio du salaire net au salaire minimum au salaire médian sera donc une mesure du pouvoir d'achat de l'individu rémunéré au salaire minimum relativement à une mesure médiane pour l'ensemble des salariés.

Les politiques publiques impactent fortement le passage du salaire brut au coût du travail et au salaire net, par le biais de la progressivité des prélèvements sociaux et fiscaux et des conditions de ressources au bénéfice de prestations sociales.

Graphique n° 15 : Ratios au niveau du salaire minimum par rapport au salaire médian dans certaines économies européennes



Sources : OCDE et Eurostat (données 2011).

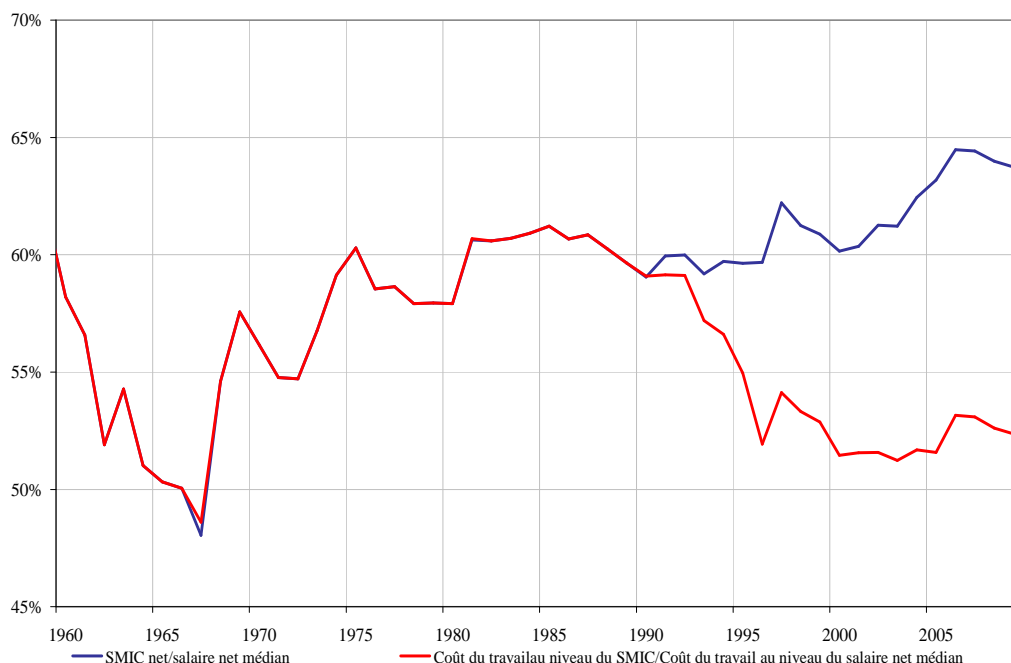
Champ : calculs pour un célibataire sans enfant.

Lecture : en 2011, le rapport du SMIC au salaire médian passe de 60% en termes bruts à 49,1 % en coût du travail. Le ratio des salaires nets après impôts est porté à 67,3%.

Lors du passage du salaire brut au coût du travail, la France présente un des ratios qui se réduit le plus. Alors que le ratio en termes bruts est l'un des plus élevés des pays européens, le ratio en termes de coût du travail place la France à un niveau certes encore supérieur mais davantage comparable à celui de ses voisins européens.

Cette particularité tient aux politiques de baisses du coût du travail ciblées sur le salaire minimum. Ainsi, si le salaire minimum a davantage progressé que le salaire médian en France au cours des trente dernières années, la politique d'allègements de cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires a en revanche permis de contenir la progression du coût relatif du travail au niveau du salaire minimum : en effet, depuis leur mise en œuvre progressive à compter de 1993, les allègements généraux ont fortement diminué le coût du travail au niveau du SMIC par rapport au coût du travail au niveau du salaire médian (graphique 16).

Graphique n° 16 : Évolution du rapport entre le coût du travail au niveau du SMIC et le coût du travail au niveau du salaire médian en France



Source : INSEE, DADS, calculs DARES

Lecture : en 2010, la rémunération nette, avant impôts, d'un salarié à temps complet rémunéré au SMIC représentait 63 % du salaire médian, tandis que le coût du travail représentait 52 % du coût au niveau du salaire médian.

La France présente donc une configuration très spécifique en comparaison internationale. A la faveur d'une décennie de fortes revalorisations entre 1994 et 2005, le salaire minimum a atteint un niveau relatif très élevé à 60 % du salaire médian. Cet accroissement a été neutralisé par une politique ciblée d'allègements de cotisations sociales patronales, politique qui a eu pour effet de ramener le coût du travail au salaire minimum à près de 50 % du coût du travail au salaire médian. Ce niveau, quoique supérieur à celui des autres pays européens, (citons la Belgique avec 47 %, les Pays-Bas 46 %, le Royaume-Uni 45 %, l'Espagne 44 %), est plus proche de la moyenne européenne.

L'évolution limitée du coût du travail permise par les allègements généraux de cotisations sur les bas salaires a néanmoins un coût pour les finances publiques. En 2011, leur montant s'élevait à 20,7 Mds, soit l'équivalent d'un point de PIB¹⁰. Le rapport 2013 a montré qu'une hausse relative du SMIC induit une compression des salaires à son voisinage et donc un renchérissement du coût de cette politique. De plus, avec la suppression programmée de la quasi totalité des cotisations patronales versées aux URSSAF (cf. supra), cette politique a été

¹⁰ Cf. B. Garoche et B. Roguet, « Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2011 », DARES Analyses n°018, février 2014.

portée à son extrémité et les marges de manœuvre pour absorber un renchérissement relatif du coût du travail au SMIC sont désormais très limitées voire nulles.

4. Les cadres institutionnels des salaires minima

Outre ces éléments de cadrage macroéconomique, une comparaison des salaires minima peut utilement être complétée par un examen des cadres institutionnels qui les régulent : mode de fixation, degré de régulation par les partenaires sociaux, règles de revalorisation. Une comparaison synthétique des modalités de revalorisation des salaires minima avait été menée dans un précédent rapport¹¹. Il en ressortait notamment que la France se distinguait par l'ambition de sa règle de revalorisation qui, outre la revalorisation sur la base de l'inflation, redistribuait une partie des gains de productivité à travers l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO.

Une autre propriété des salaires minima a trait à leur degré d'universalité et en particulier à leur âge minimal de pleine application. Les pratiques en la matière s'avèrent également très diverses ; la France se positionnant plutôt dans le groupe de pays prévoyant une application large.

Tableau n°3 : Salaires minimaux et âge minimal de pleine application

| | | | |
|-----------|----|------------------|----|
| Australie | 21 | Pays-Bas | 23 |
| Belgique | 21 | Nouvelle Zélande | 16 |
| Canada | 16 | Portugal | 16 |
| France | 18 | Espagne | 16 |
| Grèce | 25 | Royaume-Uni | 21 |
| Irlande | 20 | États-Unis | 20 |
| Japon | 18 | | |

Source : rapport 2014 de la LPC.

Un exercice de comparaison internationale se doit d'être synthétique et risque ce faisant de gommer toutes les subtilités des systèmes nationaux. Dans la mesure où les salaires minima sont l'objet de débats dans un certain nombre d'économies importantes voire majeures, il a été privilégié dans ce rapport une analyse plus approfondie de cas qui illustrent la diversité des problématiques afférentes au salaire minimum : l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne, un pilotage prudent fonction de la situation du marché du travail et de la vulnérabilité plus particulière des jeunes sur ce marché au Royaume-Uni, et le rattrapage d'une perte conséquente de pouvoir d'achat pour le salaire minimum fédéral aux États-Unis.

¹¹ Rapport du groupe d'experts de décembre 2009, page 16.

B. Trois débats autour du salaire minimum : l'Allemagne, le Royaume-Uni, les États-Unis

1. L'instauration d'un salaire minimum en Allemagne

Le 3 juillet 2014, le Parlement allemand a adopté la mise en place progressive à partir de 2015 d'un salaire minimum légal interprofessionnel de 8,5 euros. Cette mesure constitue une rupture importante dans un pays où les salaires minima étaient jusqu'alors déterminés de façon autonome par les partenaires sociaux via des conventions collectives, le plus souvent de branche¹².

Une baisse de la couverture conventionnelle en Allemagne depuis quelques années

En Allemagne, le système de fixation des salaires repose essentiellement sur l'autonomie des partenaires sociaux. Outre la négociation des conventions collectives de branche qui déterminent les conditions générales de fixation des salaires et les conditions de travail, la représentation des salariés dans l'entreprise est assurée par le « conseil d'établissement » qui peut être constitué dès le seuil de cinq salariés. Le conseil d'établissement dispose de pouvoirs importants en matière sociale, et sur la plupart des questions relatives à la gestion collective du personnel et aux conditions de travail, l'employeur ne peut prendre de décision sans l'avoir préalablement consulté.

L'actuelle mise en place d'un salaire minimum en Allemagne s'inscrit dans un contexte de recul de la couverture des salariés par des conventions collectives de branche ou d'entreprise. Ainsi, dans les anciens Länder, le taux de couverture par une convention collective de branche est de 60 % en 2012 contre 76 % en 1998, alors que les nouveaux Länder enregistrent un repli d'ampleur similaire : 49 % contre 63 %¹³. De plus, 34 % des salariés des anciens Länder ne sont ni couverts par une convention collective ni par un conseil d'établissement en 2012 et 22 % sont couverts par une convention collective mais n'avaient pas de conseil d'établissement. Dans les nouveaux Länder, ces proportions sont respectivement de 45 % et 19 %.

Une portée du salaire minimum interprofessionnel encore en partie incertaine ?

Le salaire minimum allemand de 8,5 euros entrera progressivement en vigueur entre 2015 et 2017. Son montant devrait représenter 53 % du salaire médian en 2017. Selon les premières estimations établies à partir de données portant sur l'année 2012, entre 4,7 et 6,6 millions de salariés seraient concernés, soit 13 % à 19 % de la population salariée (35 millions de personnes en 2012 d'après Eurostat)¹⁴.

¹² Cf. « L'introduction d'un salaire minimum légal : genèse et portée d'une rupture majeure », O. Chagny et S. Le Bayon, *Chronique internationale de l'IRES*, n°146, juin 2014.

¹³ L'expression « nouveaux Länder » désigne les territoires de l'ex-République démocratique allemande depuis la réunification de 1990.

¹⁴ Cette fourchette large est liée à l'incertitude qui pèse sur l'assiette de rémunérations et la durée à prendre en compte pour le calcul du salaire minimum allemand lors de ces estimations. L'inclusion des heures supplémentaires ou des primes conduisent en effet à des résultats sensiblement différents.

Contrairement à ce que les débats préalables au projet de loi laissaient supposer, les exceptions à l'application du salaire minimum seront finalement peu nombreuses : seuls les chômeurs de longue durée et certains jeunes seront exclus¹⁵. L'employeur d'un chômeur de longue durée pourra déroger au salaire minimum pendant six mois à compter de la date d'embauche, uniquement en l'absence d'un minimum conventionnel dans l'entreprise. Afin de les inciter à se former, les jeunes de moins de 18 ans sans qualifications seront également exclus du champ d'application du salaire minimum. Enfin, les stagiaires durant leurs études, et les jeunes en apprentissage ne relèveront pas du salaire minimum allemand dans la mesure où ils dépendent de législations spécifiques : les premiers relèvent des droits sur l'éducation des Länder et n'ont droit ni à rémunération ni à congés payés, tandis que les apprentis ont un contrat d'apprentissage au sens de la loi sur l'apprentissage, avec des taux horaires bruts inférieurs de 50 % à 80 % aux premiers niveaux des grilles salariales¹⁶.

Toutefois, le périmètre des salariés effectivement concernés par la mise en œuvre du salaire minimum dépendra en partie des moyens au service de l'application de la loi. En 2011, 36 % des salariés percevant moins de 8,5 euros par heure n'avaient pas de durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou bien effectuaient des heures supplémentaires non rémunérées¹⁷. Par ailleurs, des stratégies de contournement pourront limiter la portée du salaire telle qu'elle est actuellement estimée. Outre un recours accru aux heures supplémentaires non rémunérées, il est par exemple possible que les employeurs fassent davantage appel au travail indépendant, sans durée de travail prévue, pour éviter de rémunérer certains travailleurs au salaire minimum.

Dès lors, il est probable que le salaire minimum allemand joue un rôle structurant sur les autres dimensions du marché du travail, telles que la fixation et la mesure de la durée du travail contractuelle et effective, ou la nature des contrats de travail et la spécification des différents éléments de rémunérations qui peuvent y figurer.

Les partenaires sociaux devraient conserver un rôle prépondérant dans l'évolution du salaire minimum

Contrairement au SMIC français, l'évolution du salaire minimum allemand ne dépendra pas d'une règle annuelle de revalorisation automatique. Le salaire minimum sera réévalué par une commission bipartite renouvelée tous les cinq ans et qui se réunira tous les deux ans. Cette commission est constituée de trois membres issus du patronat, de trois membres issus des syndicats, d'un président et ainsi que de deux membres issus de la communauté scientifique, « consultatifs », i.e. sans droit de vote. Le premier président sera choisi conjointement par les syndicats et le patronat, ou par tirage au sort en cas de désaccord. Il y aura ensuite alternance après chaque décision prise par la commission concernant

¹⁵ Les travailleurs saisonniers relèveront cependant de dispositions spécifiques : les employeurs devront appliquer le salaire minimum de 8,5 euros mais pourront déduire le coût de l'hébergement et de la nourriture.

¹⁶ En Allemagne, l'apprentissage concerne cependant un nombre important de jeunes : un million et demi, contre environ 400 000 en France. (cf. G. Delautre, « Le modèle dual allemand », Document d'étude DARES n°185, septembre 2014).

¹⁷Source :Brenke K. et Wagner G., « Gesetzliche Mindestlöhne: mit der Einführung kommen die Tücken der Umsetzung », *Wirtschaftsdienst*, n° 11.

l'ajustement du salaire minimum. Le projet de loi stipule que le nouveau niveau de salaire minimum doit à la fois protéger les salariés et ne pas menacer l'emploi, et que la commission doit prendre en compte les salaires négociés dans le cadre des évolutions des conventions collectives.

La commission se réunira pour la première fois en 2016 et la première revalorisation interviendra en 2017. D'ici la fin de l'année 2014, les partenaires sociaux peuvent négocier des accords de branche visant à faire converger à l'horizon de la fin 2016 les minima vers 8,5 euros, dans les secteurs où ils sont actuellement inférieurs à ce seuil.

2. Un pilotage prudent et approfondi de salaires minima différenciés au Royaume-Uni

L'expérience de la Low Pay Commission

Dispositif emblématique de lutte contre la pauvreté monétaire, le "*making work pay*" du New Labor, le salaire minimum britannique "*National Minimum Wage*" a été introduit en 1999 à un niveau de 3,60 £ de l'heure. Il a depuis connu une progression spectaculaire de près de 75 % et s'élève à 6,5 £ de l'heure depuis octobre dernier.

Le NMW n'obéit toutefois pas à une règle automatique de revalorisation. Sa principale originalité tient à son pilotage conseillé dès sa création par une commission indépendante, la *Low Pay Commission*. Créée en juillet 1997 pour configurer l'introduction d'un salaire minimum au Royaume-Uni, la LPC est chargée, depuis l'entrée en application du NMW, de conseiller le gouvernement à son sujet et notamment de formuler des recommandations sur son évolution souhaitable.

En pratique, le gouvernement saisit régulièrement la LPC (en général, tous les ans au mois de juin). Outre l'évolution souhaitable du NMW, la saisine peut faire l'objet de demandes spécifiques¹⁸. La commission développe un important travail d'auditions, de visites, deancements de travaux académiques et rend son rapport et ses recommandations, en général au mois de mars. S'il n'est pas tenu de suivre ses recommandations, le gouvernement doit s'en justifier devant le Parlement. Les revalorisations du NMW interviennent six mois plus tard (en octobre).

Les rapports de la LPC présentent une analyse factuelle particulièrement détaillée de la situation du marché du travail ainsi qu'une étude approfondie de l'impact du NMW sur différentes populations de salariés et différents secteurs de l'économie, avant de conclure par ses recommandations en matière d'évolution du NMW. Outre une quinzaine de rapports, la

¹⁸ Ainsi, en 2013, le gouvernement avait demandé à la LPC de réexaminer dans son rapport 2014 la contribution que le NMW pourrait apporter à l'emploi des jeunes individus. Pour le prochain rapport, le gouvernement a demandé à la LPC de réfléchir à une simplification du NMW pour les apprentis et d'étudier l'impact économique d'une progression plus rapide du NMW pour rétablir sa valeur réelle, sans préjudice pour l'emploi.

Low Pay Commission a initié plus de 130 projets de recherche¹⁹ et constitué un corpus académique et empirique impressionnant par sa qualité et son volume.

Outre l'ampleur de ses investigations, la légitimité de la LPC tient à la pluralité de ses membres. La LPC rassemble, à titre personnel, trois personnalités indépendantes (dont son président et deux personnalités issues de milieux académiques), trois personnalités proches des milieux patronaux et trois personnalités issues des milieux syndicaux. Une logique consensuelle préside à ses travaux et ses recommandations - mêmes les plus prudentes - ont jusqu'à présent toujours été établies à l'unanimité de ses membres.

En 2010, les membres de la *Royal Economic Society* ont élu le NMW comme la politique publique nationale la plus réussie de ces trente dernières années.

Des régimes spécifiques et un pilotage différencié justifiés par la vulnérabilité des jeunes salariés sur le marché du travail

Une des particularités du NMW tient aux salaires minima spécifiques prévus pour les jeunes salariés. En fait, la LPC pilote plusieurs salaires minima avec une doctrine régulièrement revisitée et reconduite quant à la pertinence de ce système :

"Since the formation of the Commission, we have believed that the minimum wage should be set at a lower level for young people. The evidence continues to show that they are more vulnerable in the labour market, and the threat of unemployment is greater for younger workers. When in employment, young people should of course be protected from exploitation, but we do not want the level of the minimum wage to jeopardise their employment or training opportunities."

Depuis octobre 2010, le *National Minimum Wage* est un dispositif constitué de quatre salaires minima fonction de l'âge et de l'exercice d'un apprentissage :

-A partir de 21 ans, le *National Minimum Wage* est qualifié d'"*Adult rate*". Depuis octobre 2014, conformément aux recommandations de la LPC, il s'élève à 6,5 £/heure.

-Le salaire de développement pour les jeunes "*Youth Development Rate*" a été introduit en même temps que le précédent à 3,0 £/heure, soit 83 % du niveau de l'"*Adult rate*". Il s'applique aux jeunes de 18 à 20 ans. Depuis octobre 2014, ce salaire minimum s'élève à 5,13 £/heure.

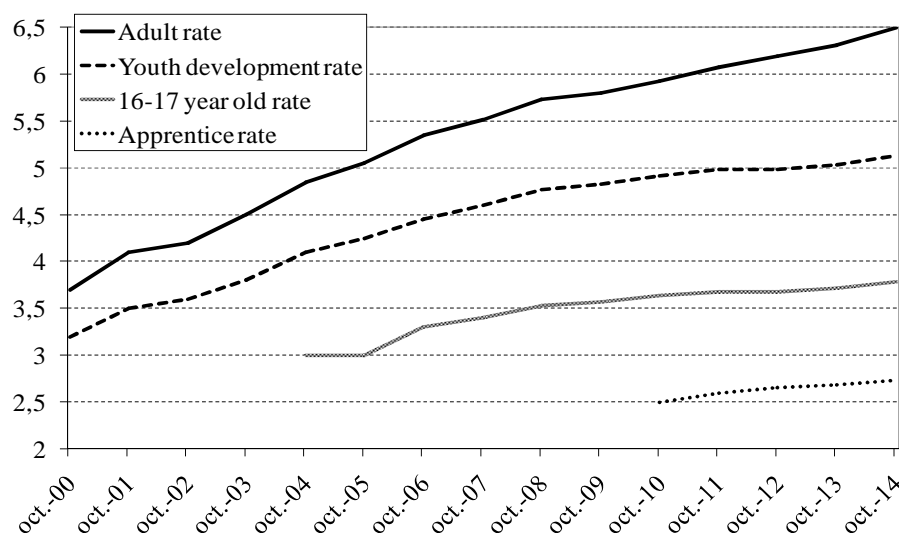
¹⁹ Ainsi, le dernier rapport de mars 2014 restituait les résultats de sept projets : une étude de l'influence du salaire minimum sur les décisions salariales dans les entreprises, une étude de fiabilité des statistiques salariales, l'analyse des fiches de paie des jeunes à bas salaires, l'impact du salaire minimum sur les conditions d'emploi des nouveaux bénéficiaires, le recours à des formes flexibles d'emploi et leur articulation avec le NMW, l'impact du NMW sur la consommation des ménages, leur endettement et les privations matérielles, une comparaison internationale de la rémunération des apprentis.

-Le salaire des 16-17 ans "*16-17 Year Old Rate*" a été introduit le 1^{er} octobre 2004 à 3,0 £ / heure, soit 62 % du niveau de l'"*Adult rate*". Depuis octobre 2014, ce salaire minimum s'élève à 3,79 £/heure.

-Le salaire des apprentis "*Apprentice rate*" est le plus récent. Introduit en octobre 2010 à 2,5 £ / heure (42 % du niveau de l'"*Adult rate*"), il concerne les apprentis âgés de 16 à 18 ans ainsi que les apprentis âgés de 19 ans ou plus dans leur première année d'apprentissage. Dans les autres cas, les précédents salaires minima s'appliquent aux apprentis en fonction de leur âge.

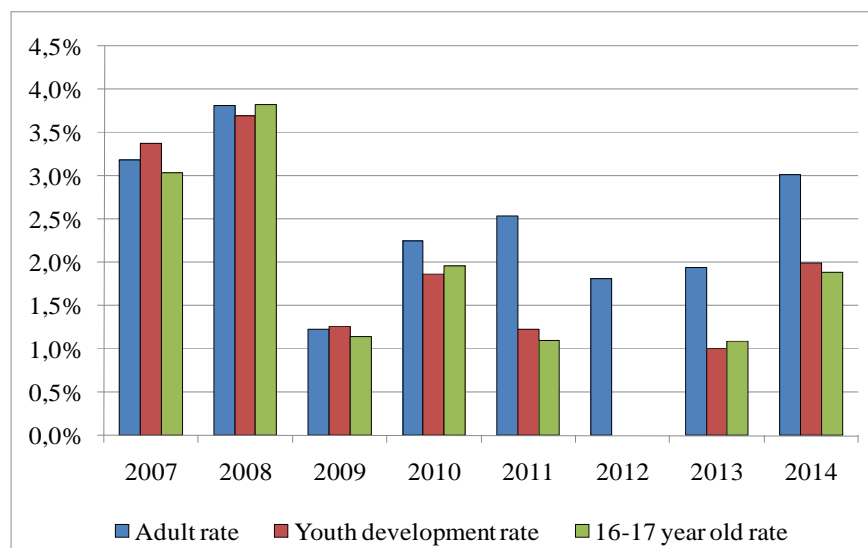
La LPC a pensé ce système dès sa création. Lors de la première saisine présidant à la définition du NMW, le gouvernement britannique avait demandé à la LPC d'étudier la situation spécifique des 16-25 ans. La LPC avait retenu une limite d'âge moins élevée à 22 ans. Elle l'a ensuite fait évoluer. Avant 2010, l'« *Adult rate* » s'appliquait aux individus âgés de 22 ans et plus et le « *Youth Development Rate* » aux 18-21 ans. En 2010, ce seuil a été abaissé à 21 ans et plus pour l'« *Adult Rate* » et 18 à 20 ans pour le « *Youth Development Rate* ». Dans le même temps, la LPC a initié des travaux pour suivre les conséquences sur la participation au marché du travail, l'emploi, les salaires et les heures travaillées pour les jeunes autour de ce seuil.

Graphique n° 17 : les salaires minima britanniques (en £ / heure)



Source : rapports de la LPC.

Jusqu'en 2010, hors leur année d'introduction, les trois références de salaire minimum ont évolué sensiblement en phase. Depuis 2011, les salaires nominaux prévus pour les jeunes connaissent une progression moindre avec un différentiel moyen d'au moins 1 point de croissance par an. En particulier, en 2012, conformément aux recommandations de la LPC, les deux salaires minima pour les jeunes ont été gelés en termes nominaux.

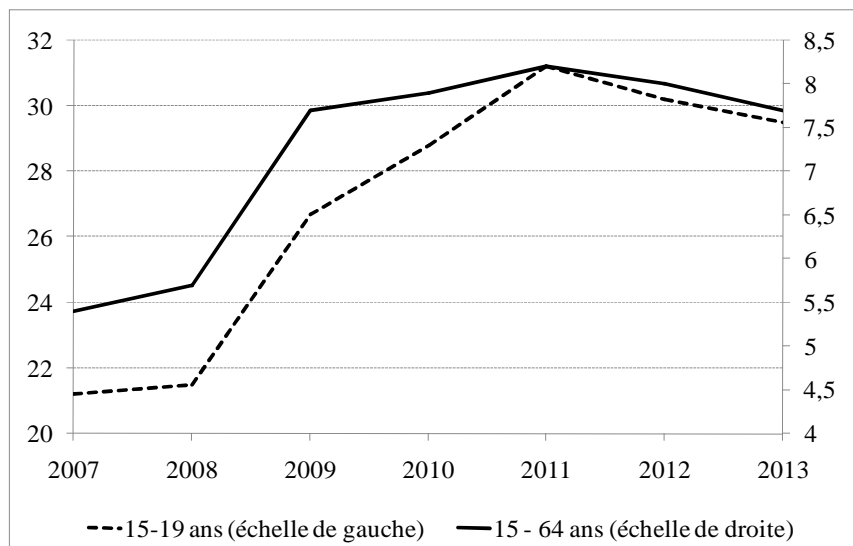
Graphique n° 18 : Les revalorisations nominales du NMW depuis la crise

Source : rapports de la LPC, calculs des rapporteurs.

La dégradation du marché du travail durant la crise a justifié pour la LPC des revalorisations de l'« *Adult rate* » en-deçà de l'inflation. L'ampleur de la variation du taux de chômage des jeunes a plus particulièrement motivé pour les jeunes des revalorisations encore moindres, voire absentes en 2012.

Dans son dernier rapport, la LPC a pris acte d'une performance du marché du travail meilleure qu'anticipée et accordé une revalorisation supérieure à l'inflation pour les adultes (3 % / 2 %), et conforme pour les jeunes, se promettant de rattraper les pertes de salaire réel si la reprise du marché du travail se maintient²⁰.

²⁰ Dans sa saisine pour 2015, le gouvernement a enjoint la commission d'étudier les conséquences économiques d'un rattrapage réel.

Graphique n° 19 : Taux de chômage des 15-64 ans et des 15-19 ans depuis la crise

Source : Labor force survey, OCDE.

Un salaire minimum filet de sécurité plutôt que norme salariale

Dans sa gestion du NMW, la LPC veille particulièrement à limiter son emprise sur les salaires, emprise qu'elle apprécie par des critères tels que le ratio du salaire minimum brut au salaire moyen ou médian et la proportion de salariés concernés par le NMW.

Si par rapport au NMW, le SMIC est le fruit d'un historique incomparable et présente concrètement un niveau supérieur²¹, selon ces deux précédents critères, les positions dans les distributions salariales ne s'avèrent pas si éloignées une fois prises en compte certaines spécificités.

Au Royaume-Uni, le NMW représente un peu moins de 50% du salaire médian brut contre 60% pour le SMIC en France. Toutefois, en termes de coût relatif du travail, en France, les allègements ciblés viennent réduire significativement ce ratio à un niveau comparable (cf infra).

En France, au 1^{er} janvier 2014, 10,8 % des salariés ont été concernés par la revalorisation du SMIC. Au Royaume-Uni, la proportion est moitié moindre ; 5 % des salariés étaient rémunérés au NMW en 2013. Les deux mesures diffèrent toutefois fortement. Contrairement à la France, le Royaume-Uni ne dispose pas d'une enquête dédiée pour mesurer le nombre de salariés directement concernés par une revalorisation du SMIC et identifie donc des salariés que leur rémunération place au voisinage du NMW.

²¹ Converti au taux de change moyen du mois, le NMW s'élève à 8,3 € soit 13% de moins ; converti à parité du pouvoir d'achat moyenne sur les cinq dernières années, le NMW atteint 7,9 € soit 17% de moins que le SMIC.

Cette mesure apparaît toutefois justifiée dans le cas du NMW. En effet, défini comme le SMIC, sur une base horaire, son assiette de vérification ne fait en revanche pas référence à une base mensuelle et inclut l'ensemble de la rémunération effectivement versée sur l'année. Cette définition en fait donc, contrairement au cas français, un plancher pour les rémunérations individuelles. En France, une mesure « au voisinage du SMIC » avec les DADS aboutit à une proportion de l'ordre de 7% de salariés²². Par construction, cette mesure sur données françaises devrait être relativement comparable à celle utilisée au Royaume-Uni pour la proportion de salariés rémunérée au voisinage du NMW (5% en 2013).

En termes de référence pour la fixation des salaires, les deux salaires minima diffèrent fortement. Par exemple, comme le rapport de l'an dernier en avait fait état, la revalorisation du SMIC est citée comme un critère primordial dans les décisions de revalorisation salariale par 48 % des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non-agricole, selon l'enquête REPONSE²³. Selon l'enquête WERS équivalente au Royaume-Uni, sur le champ plus large des établissements de 5 salariés ou plus, 30 % des employeurs citent le NMW comme une référence primordiale. Les estimations économétriques aboutissent à des diffusions des revalorisations du SMIC à des niveaux assez élevés en France, jusqu'à 1,7 SMIC. Au Royaume-Uni, la plupart des estimations n'ont pas révélé d'effet significatif en dehors de la proximité du NMW. Une estimation récente a mis en évidence des effets de diffusion plus larges jusqu'à 1,4 NMW²⁴.

Cette moindre emprise sur les décisions salariales témoigne de la réussite de la LPC d'une part à concevoir un salaire minimum plancher par la définition de son assiette et d'autre part à opérer un pilotage raisonné quant à ses conséquences sur les distributions salariales.

3. Le débat autour de la revalorisation du salaire minimum fédéral aux États-Unis

Des salaires minima au niveau fédéral et par État

Instauré en 1938 dans le contexte du *New Deal*, le salaire minimum fédéral a été revalorisé pour la dernière fois en juillet 2009 et s'élève à 7,25 \$ de l'heure²⁵. Il s'applique aux salariés bénéficiant d'un décompte horaire de leur temps de travail, avec une liste d'exemptions diverses : étudiants, salariés rémunérés en partie au pourboire, salariés des petites entreprises n'exerçant pas d'activités entre États... En cas d'exemptions par la loi, les États peuvent appliquer leurs propres dispositions. En 2013, sur les 76 millions de salariés de plus de 16 ans rémunérés à l'heure, 4,3 %, soit 3,3 millions, percevaient un salaire horaire

²² Cette proportion est mesurée sur l'année 2007 : cf. Ananian S. et Calavrezo O., « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé », *Economie et Statistique* n°448-449, 2011.

²³ Enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise », réalisée en 2011 dans 4 023 établissements du secteur marchand non-agricole de 11 salariés ou plus.

²⁴ Butcher, Dickens and Manning (2012) : "Minimum Wages and Wage Inequality: Some Theory and an Application to the UK".

²⁵ Soit l'équivalent de 5,72 € au taux de change moyen sur octobre.

inférieur ou égal au salaire minimum fédéral (1,5 million un salaire égal et 1,8 million un salaire inférieur)²⁶.

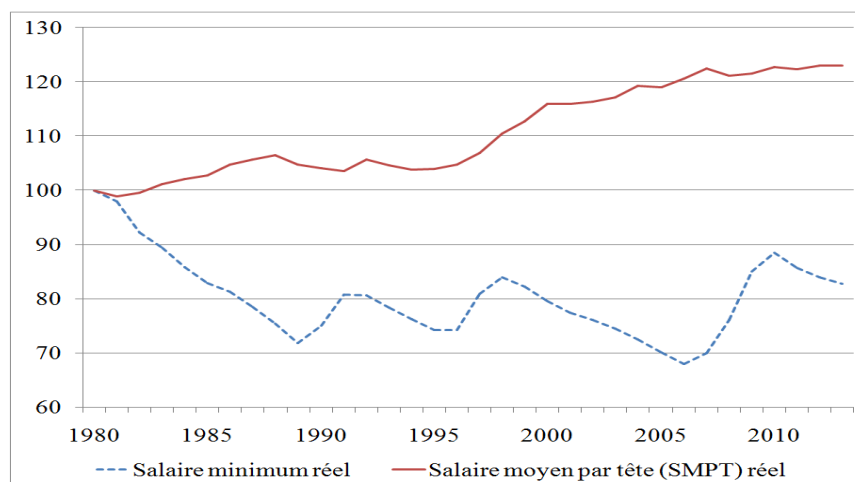
Les États, des comtés voire des villes ont adopté leur propre norme de salaire minimum. S'il leur est supérieur, le salaire fédéral s'y substitue. En 2014, Washington DC qui relève directement de l'État fédéral prévoyait un des salaires minima les plus élevés, à 9,5 \$ de l'heure. Sur les 50 États, 45 disposent d'un salaire minimum²⁷, 23 prévoient un salaire minimum supérieur au salaire fédéral (Washington, 9,32 \$ de l'heure, Oregon, 9,10\$ de l'heure), 19 États un salaire minimum égal et 3 un salaire minimum inférieur. Certaines villes prévoient déjà un salaire minimum supérieur à 10 \$ de l'heure (San Francisco 10,74 \$ de l'heure).

Une perte importante de pouvoir d'achat au niveau fédéral

Depuis sa dernière revalorisation, le salaire minimum fédéral a diminué de plus de 6% en termes réels et de 17% depuis le début des années 80 (graphique n°20).

Ce décrochage est d'autant plus manifeste que dans dix États, le salaire minimum est indexé et revalorisé chaque année sur un indice d'inflation. Les écarts sont dès lors conséquents : 28 % par rapport à l'État de Washington, 26 % par rapport à l'Oregon... Le salaire minimum fédéral s'établit à 37 % du salaire médian brut, l'un des ratios les plus faibles des pays de l'OCDE.

Graphique n° 20 : Évolution comparée du salaire minimum fédéral et du salaire moyen en termes réels aux États-Unis (base 100 : 1980)



Source : OCDE

²⁶ Source : Bureau of Labor Statistics.

²⁷ L'Alabama, la Caroline du sud, la Louisiane, le Mississippi, le Tennessee ne disposent pas de salaire minimum.

Une revalorisation du salaire fédéral en débat

Depuis le début de l'année, le salaire minimum fait l'objet d'un vif débat aux États-Unis. Dans son adresse à la Nation, le président Obama a réitéré son appel à un fort relèvement des salaires minima et, devançant les débats au congrès très divisé sur la mesure, a adopté un décret portant à 10,10 \$ de l'heure le salaire minimum des contractuels de l'État fédéral dont le contrat sera établi ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2015. Une loi « *Minimum Wage Fairness Act* » a été déposée au Sénat. Elle prévoit une revalorisation du salaire minimum fédéral à 10,10 \$ de l'heure, en trois étapes d'ici fin 2016, soit une hausse de 39 %. Le projet de loi a été débattu en avril 2014 et n'a pas été adopté par le Sénat, du fait de l'opposition républicaine. Selon l'OCDE, cette mesure ramènerait le salaire minimum fédéral à un peu plus de 50 % du salaire médian brut, soit un niveau standard parmi les pays de l'OCDE²⁸.

Cette initiative a été relayée par un certain nombre d'États et de municipalités. En mars 2014, le Connecticut a prévu de revaloriser son salaire minimum de 8,7 \$ de l'heure à 10,10 \$ de l'heure en 2017, le Maryland de 7,25 à 10,1 \$ de l'heure d'ici 2018. En Alaska, Arkansas, dans le Nebraska et le Dakota du sud, États pourtant réputés conservateurs, des référendums ont abouti à des revalorisations de 1 ou 2 \$ de l'heure. A Los Angeles, le salaire minimum a été revalorisé à 13,25 \$ de l'heure. Le taux le plus élevé a été annoncé par les autorités de la ville de Seattle avec une revalorisation à 15 \$ de l'heure d'ici 2021.

En conclusion, par rapport à l'ensemble, la France se distingue par le caractère généreux et protecteur de son salaire minimum que ce soit par le niveau relatif élevé assuré en termes nets (avant / après impôts), par sa règle de revalorisation automatique garantissant le maintien du pouvoir d'achat et la redistribution d'une partie des gains de productivité et par le caractère universel de son application. Il est important de reconnaître qu'en termes de comparaison internationale de coût du travail, cette propriété est gérée au prix d'un coût élevé (un point de PIB) pour les finances publiques.

Au cas par cas, cette partie illustre la diversité des systèmes et des problématiques afférentes à la question des salaires minima. Au vu des évolutions comparées des distributions salariales de part et d'autre de l'Atlantique, il est certain que le débat aux États-Unis, cas polaire de forte désindexation, n'assume que peu de proximité avec le débat français. La préfiguration du cas allemand s'avère assez proche, avec toutefois un cadre de revalorisation moins rigide. Le cas britannique montre la souplesse de gestion qu'un tel système peut offrir au cours du cycle économique.

²⁸ Source : « Perspectives de l'emploi 2014 », OCDE.

III. SUIVI DE LA DYNAMIQUE DU SMIC ET DES SALAIRES

A. Depuis le début de la crise, l'évolution du salaire ouvrier a été légèrement supérieure à celle du salaire minimum

Le 1^{er} janvier 2014, le SMIC horaire a été porté à 9,53 euros, soit une progression de 1,1 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2013. Dans l'ensemble, l'évolution du salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) a été légèrement supérieure à celle du SMIC depuis le deuxième trimestre 2008, dernière revalorisation avant la crise: respectivement +12 % et +10,51 % au premier trimestre 2014 (graphique 21).

Selon les sous-périodes de temps considérées, les évolutions divergent en effet. Ainsi, sous l'impulsion de revalorisations liées à l'augmentation des prix à la consommation, la progression du SMIC a été plus importante que celle du SHBO au cours des deuxième et troisième trimestres 2008. En revanche, dans un contexte de croissance annuelle des prix à la consommation faible lors des revalorisations de juillet 2009 et de janvier 2010, le salaire minimum a été moins dynamique que le SHBO entre les troisième trimestres 2009 et 2011. Enfin, après une revalorisation discrétionnaire du SMIC "coup de pouce" en juillet 2012 (+2 %), la progression du salaire minimum a été un peu plus faible que celle du salaire de base ouvrier (respectivement +1,4 % et +2,6 % entre le 3^e trimestre 2012 et le 1^{er} trimestre 2014).

La revalorisation discrétionnaire du salaire minimum de juillet 2012 a contribué à rapprocher les évolutions du SMIC et du salaire horaire ouvrier observées entre 2008 et 2014. En effet, entre le deuxième trimestre 2008 et le premier trimestre 2014, la progression du pouvoir d'achat du SMIC (+4,3 %)²⁹ a été supérieure de 1,5 point à la progression de l'indice suivant la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du SHBO (+2,8 %)³⁰. Outre les effets d'arrondis pesant sur la fixation du montant annuel du SMIC, cet écart s'explique en large partie par l'effet de la revalorisation de 2% de juillet 2012 dont plus d'un demi point correspondait à une augmentation discrétionnaire allant au-delà d'un ajustement du SMIC sur l'évolution observée des prix.

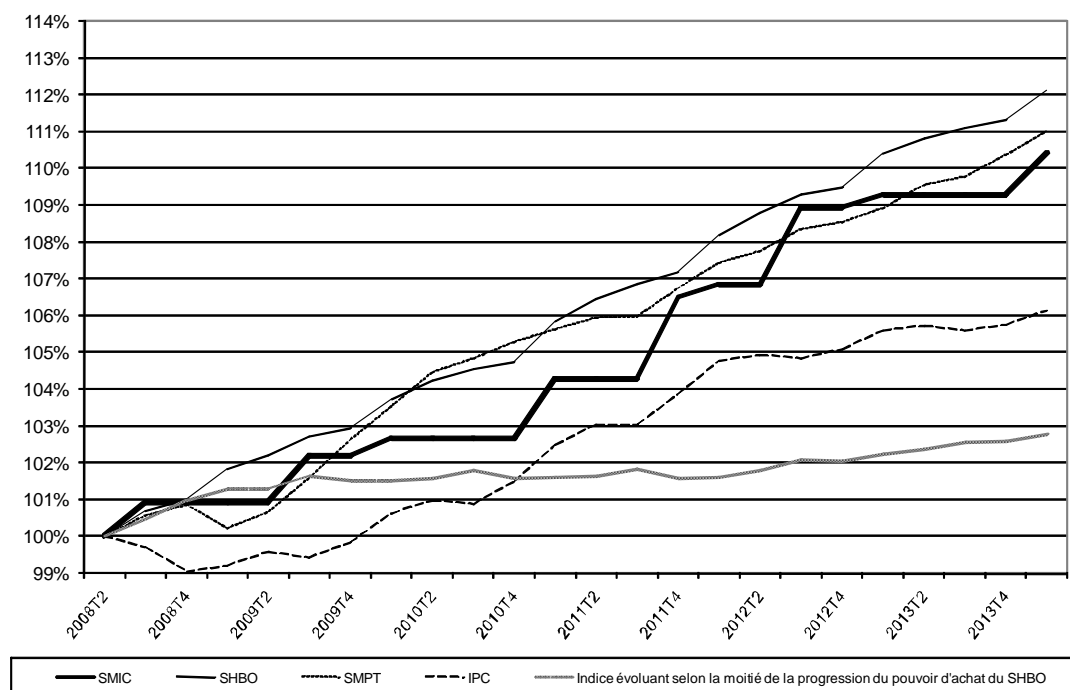
Rapport de la masse salariale à l'effectif salarié en moyenne annuelle, le salaire moyen par tête (SMPT) a eu une évolution légèrement différente de celle du SHBO. En effet, après un recul très temporaire au tournant des années 2008 et 2009 (-0,6 % entre le dernier trimestre 2008 et le premier trimestre 2009), le SMPT des branches marchandes non agricoles progresse fortement jusqu'au deuxième trimestre 2010 (+4 % depuis le premier trimestre

²⁹ Mesurée ici en prenant comme indice des prix à la consommation l'IPC, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé.

³⁰ En l'absence de coup de pouce, l'évolution du pouvoir d'achat du SMIC est indexé sur la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO (cf. rapport de 2013) : Selon l'article L.3231-8 du code du travail fixant les modalités de l'augmentation annuelle du SMIC, « 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 ».

2009). Depuis, la progression du SMPT a été très proche de celle du salaire horaire ouvrier (respectivement +8 % et +7 % entre les deuxièmes trimestres 2010 et 2014).

Graphique n° 21 : Évolution du SMIC, du salaire horaire de base ouvrier et du salaire mensuel par tête entre le 2^{ème} trimestre 2008 et le 1^{er} trimestre 2014



Source : DARES pour le SHBO ; INSEE pour le SMPT (CVS) des branches marchandes non agricoles. Calculs DARES.

Note : Base 100 au 2^{ème} trimestre 2008.

L'indice des prix à la consommation (IPC) correspond à celui, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé.

L'évolution du Salaire horaire de base ouvrier est ici représenté ici car le SHBO correspond à l'indicateur de salaire moyen utilisé pour la revalorisation du SMIC jusqu'en 2013. Depuis le décret du 7 février 2013, le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) a remplacé le SHBO comme indicateur utilisé pour la revalorisation du salaire minimum.

L'évolution du SMIC par rapport à celle des autres salaires est importante pour les préconisations en matière d'évolution du salaire minimum : les recommandations des précédents rapports s'étaient notamment fondées sur le constat d'une emprise marquée du SMIC à la fois sur les grilles négociées dans les branches et sur les rémunérations effectives dans le bas de la distribution. La partie qui suit poursuit cet examen et actualise les indicateurs habituellement suivis : articulation du SMIC avec les paramètres négociés dans les branches, proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC et dispersion des salaires effectifs.

B. L'articulation du SMIC et des paramètres négociés dans les branches

Depuis la fin de la RTT, l'articulation du SMIC avec les paramètres négociés dans les branches avait suivi des évolutions relativement contrastées. D'un côté, la conformité des minima conventionnels au SMIC s'était progressivement rétablie ; de l'autre, la concentration de l'effort de rattrapage sur le bas des grilles salariales s'était traduite par un tassement des hiérarchies salariales.

Dans l'ensemble, de manière qualitative, la référence aux paramètres de branches semble avoir progressé, y compris dans les établissements les plus concernés par la référence au SMIC. D'après les représentants de la direction, interrogés dans l'enquête REPONSE³¹, la référence aux paramètres de branche progresse entre les périodes 2002-2004 et 2008-2010 (de 31 % à 39 %). Cette progression est notamment constatée dans les établissements les plus concernés par le SMIC que ce soit selon les dires de l'employeur lorsqu'il juge la revalorisation du SMIC une référence primordiale pour ses décisions salariales (de 42 % à 50 %) ou dans les établissements employant majoritairement des ouvriers (de 31 % à 36 %) ou des employés (de 40 % à 47 %).

³¹ Enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise », réalisée en 2011 dans 4 023 établissements du secteur marchand non-agricole. La question posée aux représentants de la direction des établissements était la suivante : « Pour les décisions de revalorisation des salaires dans votre établissement, quelle importance ont eu les critères suivants au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010) ? Les critères proposés sont : l'inflation, les résultats financiers de l'entreprise, la comparaison avec les salaires accordés par d'autres employeurs, la nécessité de maintenir un bon climat social, les recommandations de branche, les directives du siège ou de la maison-mère, la revalorisation du SMIC. Pour chaque critère, les réponses possibles sont : primordiale, secondaire, pas d'importance, ne sait pas.

Tableau n°4 : Importance des recommandations de branche dans les décisions de revalorisation salariale, selon les représentants de direction

| Importance des recommandations de branche | Etablissements pour lesquels la revalorisation du Smic est primordiale | | Etablissements composés majoritairement d'employés | | Etablissements composés majoritairement d'ouvriers | | Ensemble des établissements | |
|---|--|-----------|--|-----------|--|-----------|-----------------------------|-----------|
| | 2002-2004 | 2008-2010 | 2002-2004 | 2008-2010 | 2002-2004 | 2008-2010 | 2002-2004 | 2008-2010 |
| Primordiale | 42 | 50 | 40 | 47 | 31 | 36 | 31 | 39 |
| Secondaire | 27 | 30 | 20 | 27 | 33 | 36 | 29 | 31 |
| Pas d'importance | 31 | 20 | 40 | 26 | 36 | 29 | 40 | 30 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Lecture : dans 47 % des établissements composés majoritairement d'employés, les recommandations de branche avaient une importance primordiale sur la période 2008-2010. Tel était le cas de 40 % de ces établissements sur la période 2002-2004.

Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : DARES, enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011. Volet « représentant de la direction ».

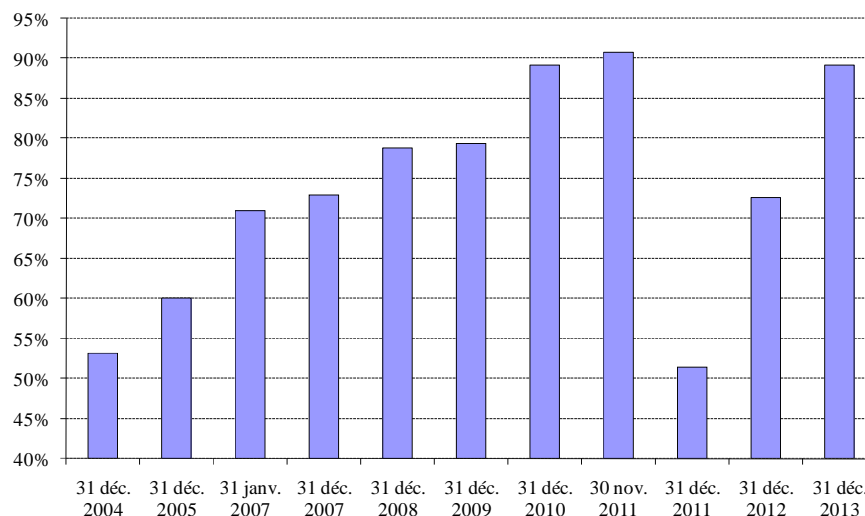
Ce mouvement doit être préservé et encouragé car la référence possible aux grilles des branches permet d'assurer une différenciation salariale suivant les qualifications et dans une perspective plus dynamique une visibilité pour les salariés quant aux possibilités de mobilité salariale. Il est d'autant plus important pour les entreprises qui, du fait notamment de leur taille, se réfèrent principalement aux paramètres négociés dans les branches. Comme cela sera montré ultérieurement, ce sont précisément ces entreprises qui rémunèrent le plus leurs salariés au voisinage du SMIC.

1. Après une situation dégradée par le coup de pouce à mi-année 2012, le nombre de branches conformes s'est rétabli, neuf branches sur dix présentant un premier niveau conforme au SMIC

Depuis 2010, suite à la loi du 3 décembre 2008, la revalorisation du SMIC prend effet le 1^{er} janvier. La situation des branches en fin d'année permet donc, hors revalorisation en cours d'année, d'apprécier la capacité des branches à se mettre en conformité durant l'année avec le SMIC. Alors que fin 2010, neuf branches suivies sur dix préoyaient un premier niveau conforme au SMIC, les années 2011 et 2012 s'étaient démarquées du rythme régulier de revalorisation avec :

- une indexation automatique sur l'inflation le 1^{er} décembre 2011 (+2,1%),
- une revalorisation discrétionnaire de 2 % le 1^{er} juillet 2012.

La proportion de branches conformes en fin d'année s'en était trouvée dégradée (63 % fin 2011, 73 % fin 2012).

Graphique n° 22 : Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC

Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Champ : 175 branches du secteur général couvrant plus de 5000 salariés suivies employant 11,2 millions de salariés fin 2012.

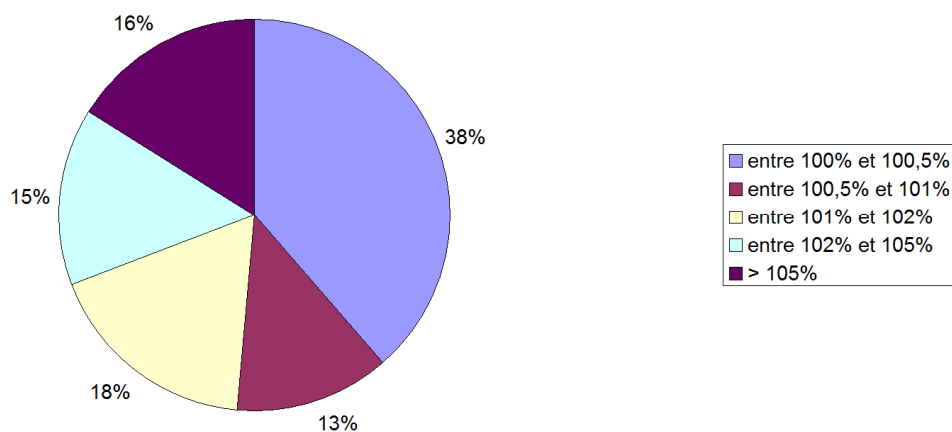
Note de lecture : les pourcentages concernent les branches et ne sont pas pondérés par les effectifs salariés couverts. Fin 2013, 89% des branches présentaient un premier coefficient supérieur ou égal au SMIC.

Fin 2013, le taux de conformité a retrouvé un niveau comparable à celui de fin 2010. En termes d'effectif salarié couvert, le bilan est un peu plus dégradé. Les 19 branches non conformes employaient 15% de l'effectif salarié total. Cet effectif est toutefois très concentré puisque sur 1,7 million de salariés employés dans ces branches, 800 000 relèvent de la seule branche des particuliers employeurs.

2. Les décalages demeurent néanmoins récurrents

Si neuf branches sur dix abordent la revalorisation de début d'année avec un premier niveau supérieur ou égal au SMIC ; pour une majorité, ce coefficient s'avère très proche voire égal au SMIC ce qui induit des situations récurrentes de décalage après chaque revalorisation.

Graphique n° 23 : Répartition des branches du secteur général conformes au SMIC selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au SMIC fin 2013



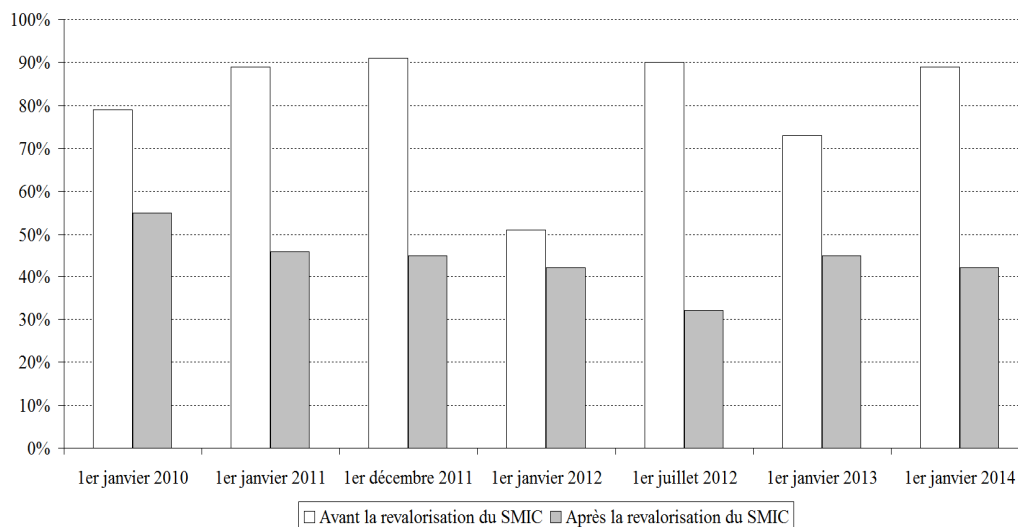
Source : ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social – DGT (BDCC).

Champ : 175 branches du secteur général couvrant plus de 5000 salariés.

Note de lecture : au 31 décembre 2013, parmi les branches présentant un premier niveau supérieur au SMIC, l'écart au SMIC était inférieur à 0,5% pour 38% d'entre elles et à 1% pour 51% d'entre elles.

Le 1^{er} janvier 2014, en application des mécanismes légaux de revalorisation, le SMIC avait été revalorisé de 1,1% dont 0,6% au titre de l'inflation. Plus de la moitié des branches « conformes » avaient leur premier coefficient à moins de 1% du SMIC et avaient donc vu ce premier niveau rattrapé par le SMIC.

Graphique n° 24 : Maintien des bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation dans les branches du secteur général



Source : *Bilan de la négociation collective, DGT BDCC*

Champ : 175 branches du secteur général couvrant plus de 5000 salariés.

Note de lecture : les résultats ne sont pas pondérés par les effectifs salariés des branches. Au 31 décembre 2013, 89% des branches suivies avaient un premier coefficient salarial conforme au SMIC ; après la revalorisation de 1,1% au 1^{er} janvier 2014, elles n'étaient plus que 42%.

Ainsi, chaque année, un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation. Pour les autres, ceci se traduit une partie de l'année par une réduction mécanique de l'écart entre les premiers niveaux salariaux. En période de forte inflation, ce rattrapage serait sans doute aggravé en termes réels. Il est ici d'autant plus symptomatique qu'il se produit dans un faible régime d'inflation.

Pour l'essentiel, ces décalages se rétablissent durant le premier semestre. Suivant le bilan réalisé en juin 2014 par le comité de suivi de la négociation collective, la situation s'était nettement redressée avec 82 % des branches du secteur général conformes. Toutefois, 31 branches employant 3,1 millions de salariés soit 27 % de l'effectif total suivi présentaient encore un coefficient inférieur au SMIC.

Pour une majorité de branches, l'activité conventionnelle est donc occupée chaque année par le rattrapage du niveau du SMIC et la préservation de l'éventail salarial, avant de pouvoir envisager son rétablissement.

3. Les branches maintiennent les hiérarchies salariales mais ne parviennent pas à les faire progresser

Depuis 2007, les revalorisations semblent mieux réparties sur l'ensemble des niveaux des grilles salariales et le mouvement de resserrement précédemment évoqué semble endigué. A contrario, les progressions accordées sont insuffisantes pour étaler davantage les coefficients des grilles salariales. Dans l'ensemble, depuis 2007, les hiérarchies salariales sont quasi inchangées. Le ratio entre le coefficient maximum et minimum est en 2013 comme en 2007 de 1,07 pour les employés et de 1,2 pour les ouvriers. Pour les professions intermédiaires, il est passé de 1,41 à 1,39 ; pour les cadres de 3,02 à 2,99.

L'amplitude est assez variable suivant les branches suivies et s'avère encore plus réduite dans une majorité de branches. En 2013, pour les ouvriers comme pour les employés, l'éventail varie de 1 à 1,44. L'écart entre le salaire maximum et le pied de grille est inférieur à 10 % pour un peu plus de la moitié des branches (54 % pour les employés, 51 % pour les ouvriers). Il est inférieur à 5 % dans 29 % des branches pour les employés et dans 25 % des branches pour les ouvriers.

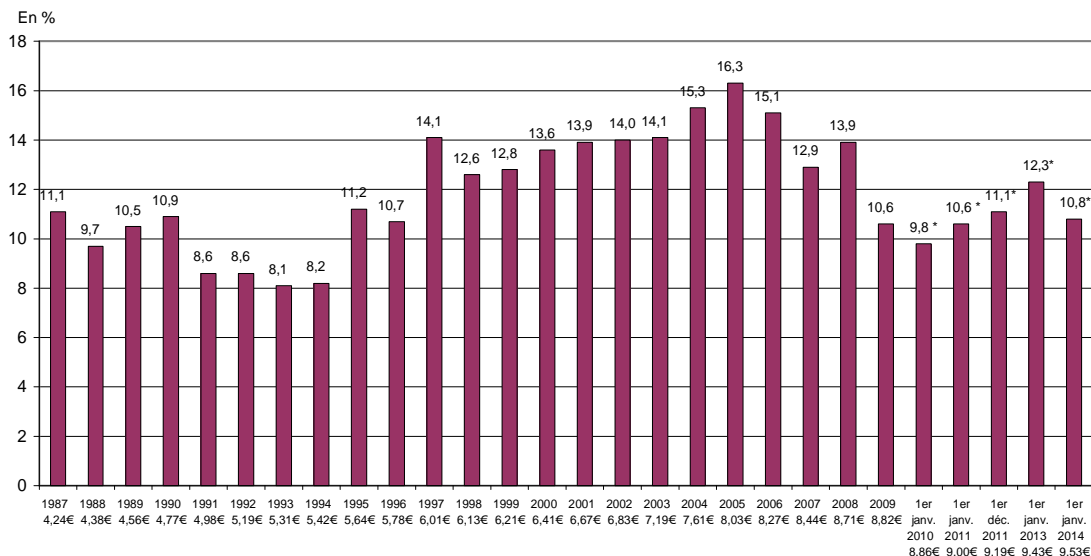
En conclusion, les minima ont été rétablis et parviennent à se maintenir en l'absence de revalorisation non anticipée. Le maintien de cette conformité est chaque année un des enjeux de l'activité conventionnelle d'une majorité de branches. Au-delà, les hiérarchies salariales, initialement resserrées par un effort inégalement réparti, se maintiennent mais ne parviennent pas à progresser.

C. Après avoir augmenté entre 2010 et 2013, la part des salariés concernés par la revalorisation du SMIC diminue au 1^{er} janvier 2014

Selon les données de l'enquête Activité et conditions de la main d'œuvre (ACEMO), la revalorisation du SMIC horaire au 1^{er} janvier 2014 a concerné plus de 1,6 millions des salariés des entreprises du secteur concurrentiel (hors apprentis et intérimaires), soit 10,8 % de l'ensemble des salariés de ce champ (Graphique 25). Cette proportion est inférieure de 1,5 point à celle du 1^{er} janvier 2013, et se rapproche de celle du 1^{er} décembre 2011 (11,1 %) ³².

³² L. Vincent et L. Martinel, « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014 », DARES Analyses, à paraître.

Graphique n° 25 : Proportion des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC ou des garanties mensuelles de rémunération parmi les entreprises du secteur concurrentiel



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

** Garantie mensuelle de rémunération. La 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 1^{er} juillet 2005.

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique.

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.

Source : DARES, enquêtes ACEMO.

La baisse de la proportion des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC est d'autant plus marquée que la taille de l'entreprise est petite. Cette baisse est ainsi de 1,1 point dans les entreprises de 10 salariés ou plus, alors qu'elle atteint 3,2 points dans les entreprises de 1 à 9 salariés.

De plus, symétriquement à ce qui a été observé pour l'année 2013 pour laquelle la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC avait augmenté dans la plupart des branches professionnelles, la baisse constatée en 2014 concerne la grande majorité des conventions collectives. En particulier, la proportion de salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC recule dans les branches où elle avait fortement augmenté un an plus tôt : le regroupement de branches « nettoyage, manutention, récupération et sécurité » et

« hôtellerie, restauration, tourisme » connaissent ainsi une baisse de respectivement 7 et 5 points par rapport à 2013.

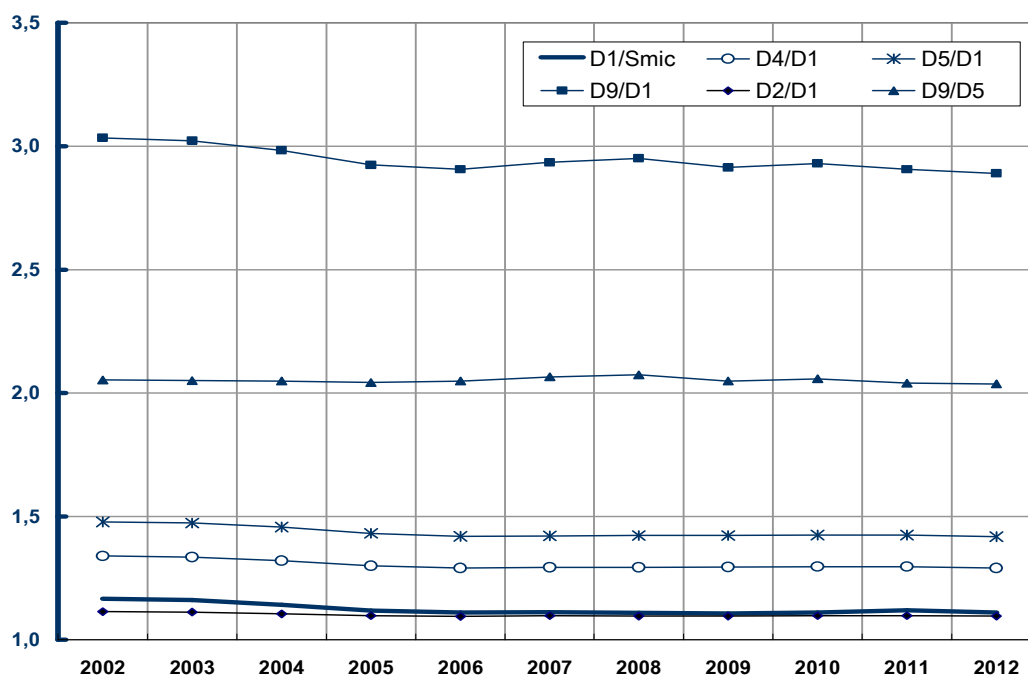
La proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC a pu toutefois augmenter dans certaines branches au 1^{er} janvier 2014, notamment dans la branche professionnelle des « succursales de vente au détail d'habillement » (+6 points par rapport à 2013).

Les caractéristiques de la population des salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014 sont proches de celles observées les années précédentes. Ainsi, la part des salariés concernés par la revalorisation est plus importante pour les travailleurs à temps partiel (26 % contre 7,3 % des salariés à temps complet) et dans les entreprises de petite taille (24,4 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés, contre 4,6 % pour celles employant plus de 500 salariés). Comme en 2013, les branches de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme présentent la plus forte part de salariés concernés par la revalorisation du salaire minimum. Ce constat s'explique en grande partie par la forte contribution des branches « restauration rapide » et « Hôtels, cafés et restaurants » (respectivement 63 % et 31 % de salariés concernés par la revalorisation du SMIC dans ces branches).

D. Entre 2009 et 2012, une stabilité globale de l'éventail des salaires mais une évolution hétérogène selon les catégories de salariés et les entreprises auxquelles ils appartiennent

Les précédents rapports du groupe d'experts ont documenté en partie la phase de resserrement de l'éventail des rémunérations liée à la période de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération (2002-2005). En revanche, les changements dans la distribution salariale ont été peu déclinés selon les catégories de salariés ou les caractéristiques des entreprises auxquelles ils appartiennent, en particulier sur la période récente.

L'éventail des salaires horaires bruts des salariés du secteur privé est resté stable entre 2006 et 2012. Ainsi, entre ces deux années, l'éventail inter-décile, c'est-à-dire le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10 % des salariés les mieux payés (D9) et le salaire en dessous duquel se trouvent les 10 % les moins bien payés (D1) est resté globalement stable autour de 2,9 % (graphique 26). Cette stabilité se retrouve également dans le bas de la distribution salariale. En particulier, depuis 2010 le SMIC a progressé au même rythme que le premier décile des salaires horaires bruts (D1).

Graphique n° 26 : Dispersion des salaires horaires bruts (2002-2012)

Source : INSEE, DADS 2002-2012, calculs DARES.

Le resserrement de l'éventail des salaires au début des années 2000 avait concerné toutes les catégories professionnelles, et s'observait de façon plus marquée pour les employés. En revanche, la tendance semble avoir changé au cours des années récentes chez les ouvriers et les employés, pour lesquels l'éventail de salaires s'ouvre très légèrement entre 2009 et 2012.

Pour les employés, le rapport inter-décile augmente entre 2009 et 2012 (+1,0 %). Cette accentuation s'opère aussi bien dans le bas que dans le haut de la distribution de leurs salaires : pour ces salariés, le ratio de la médiane (D5) au D1, ainsi que celui du D9 au D5 augmentent de +0,5 % (tableau 5). Pour les ouvriers, l'éventail des salaires s'ouvre surtout dans la moitié haute de la distribution des rémunérations : le rapport D9/D5 progresse de 0,8 % entre 2009 et 2012.

Tableau n°5 : Évolution des éventails de salaires horaires bruts chez les ouvriers et les employés 2002 et 2012

| Catégorie socioprofessionnelle | Période | D9/D1 | D5/D1 | D9/D5 | D1/SMIC |
|--------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|---------|
| Employés | 2002 | 1,92 | 1,30 | 1,48 | 1,09 |
| | 2007 | 1,77 | 1,23 | 1,44 | 1,06 |
| | Évol. 2002-2007 | -7,9% | -5,1% | -3,0% | -3,0% |
| | 2009 | 1,84 | 1,24 | 1,48 | 1,06 |
| | 2010 | 1,85 | 1,24 | 1,48 | 1,06 |
| | 2011 | 1,88 | 1,25 | 1,50 | 1,07 |
| | 2012 | 1,86 | 1,25 | 1,49 | 1,06 |
| | Évol. 2009-2012 | 1,0% | 0,5% | 0,5% | 0,1% |
| Ouvriers | 2002 | 1,91 | 1,32 | 1,45 | 1,15 |
| | 2007 | 1,83 | 1,29 | 1,42 | 1,09 |
| | Évol. 2002-2007 | -4,2% | -2,7% | -1,6% | -5,0% |
| | 2009 | 1,86 | 1,30 | 1,43 | 1,08 |
| | 2010 | 1,85 | 1,29 | 1,43 | 1,09 |
| | 2011 | 1,86 | 1,30 | 1,43 | 1,10 |
| | 2012 | 1,87 | 1,29 | 1,44 | 1,09 |
| | Évol. 2009-2012 | 0,4% | -0,4% | 0,8% | 0,2% |

Source : INSEE, DADS 2002-2012. Calculs DARES.

De plus, il semble que la partie basse de la hiérarchie des salaires se soit desserrée dans des secteurs où la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC est pourtant importante³³. Ainsi, dans les secteurs « commerce et réparation d'automobile et motocycles » et « activité immobilière et d'assurance », le rapport D5/D1 augmente de respectivement 0,4 % et 1,5 % entre 2009 et 2012. Dans le secteur de l'« hébergement et de la restauration » le rapport de la médiane au 1^{er} décile a diminué légèrement au cours de cette période (-0,5 %), mais le premier décile a été plus dynamique le salaire minimum : le rapport D1/SMIC augmente de 1,6 %.

En comparaison, dans les secteurs employant moins de salariés au salaire minimum, l'évolution de la distribution des salaires se caractérise davantage par un resserrement des écarts de salaire dans le haut de la distribution : dans le secteur de l'« industrie automobile » le rapport D9/D1 a diminué de 2,4 % entre 2009 et 2012, et de plus de 7 % dans les secteurs de l'« information et communication », et des « activités financières et d'assurance ».

Toutefois, les changements récents de la distribution des salaires sont de faible ampleur par rapport aux ajustements qui se sont produits entre 2002 et 2007. En particulier, pour les employés, le rapport de la médiane au premier décile avait diminué de 0,9 % par an en moyenne au cours de la période 2002-2007.

³³ C'est-à-dire supérieure à 12% lors de la revalorisation du 1^{er} juillet 2009, ainsi que lors de celles du 1^{er} décembre 2011 et du 1^{er} janvier 2013.

IV. DEUX APPROFONDISSEMENTS SUR LA FORMATION DES SALAIRES AU VOISINAGE DU SMIC

Cette partie expose des approfondissements sur la formation des salaires au voisinage du SMIC réalisés à partir de deux études récemment parues :

- le premier décrit les niveaux des accords salariaux appliqués par les entreprises les plus concernées par le SMIC, ainsi que le niveau et la structure des rémunérations de leurs salariés. Il montre que si la branche est un niveau de négociation privilégié qui justifie l'intérêt porté à la bonne articulation avec le SMIC des paramètres négociés à ce niveau, les niveaux plus décentralisés (entreprise, établissement, groupe) ont également leur importance notamment sur la structure des rémunérations des salariés au SMIC.

- le second, d'ordre plus conjoncturel, s'intéresse à l'impact de la crise sur les individus situés dans le bas de la distribution salariale : il montre que si les arbitrages pour cette population se sont plutôt manifestés au détriment de l'emploi, les cas d'ajustements des salaires individuels ont été non négligeables.

A. Négociation, niveau et structure des rémunérations des salariés au voisinage du SMIC³⁴

Pour mieux comprendre la formation des salaires dans le bas de la distribution, il peut être intéressant de documenter les espaces de négociation mobilisés par les entreprises les plus concernées par le SMIC et d'examiner leur interaction avec le niveau et la structure des rémunérations effectives des salariés "au voisinage du SMIC".

L'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires de l'INSEE permet ce rapprochement. Elle permet d'une part, dans sa version structure des salaires en 2010, d'analyser assez précisément les différentes composantes de la rémunération salariale et d'identifier une population salariée rémunérée "au voisinage du SMIC"³⁵.

D'autre part, cette enquête interroge les employeurs sur le niveau de négociation des accords collectifs appliqués dans leur établissement (branche, groupe, entreprise,

³⁴ Cette partie est un approfondissement au voisinage du SMIC du dossier INSEE Références Entreprises 2014 « Niveau de négociation collective et rémunération en France », A. Luciani.

³⁵ Les salariés "au voisinage du SMIC" sont ici identifiés à partir de leur salaire de base. Alors que le SMIC s'élevait à 8,86 € depuis le 1^{er} janvier 2010, sont retenus ici comme étant "au voisinage du SMIC" les individus dont le salaire horaire brut de base est inférieur à 9 euros. L'assiette est un peu plus restrictive que l'assiette de vérification du SMIC (cf. annexe). Cette dernière inclut les majorations diverses ayant le caractère de complément de salaire. A ce titre, la mesure retenue ici englobe des individus vraisemblablement au-dessus du SMIC sur l'ensemble de l'année. L'assiette de vérification englobe aussi les primes de type de fin d'année, de vacances. En dehors du mois de versement de ces primes, les individus concernés peuvent donc être considérés proches du SMIC, au moins une partie de l'année.

établissement, autres, aucun ou « ne sait pas ») et ce, sur différents thèmes³⁶. Différents niveaux de négociation collective possibles coexistent en France et se superposent généralement. Les établissements sont ici caractérisés par leur "niveau de négociation dominant". Il est obtenu comme le niveau des accords régissant le plus grand nombre d'aspects de la rémunération (grilles de salaires, primes, augmentations, etc.). Pour chaque thème, en cas de superpositions de différents niveaux, le niveau le plus décentralisé est retenu. En effet, en vertu du principe de faveur, le niveau le plus décentralisé ne peut, sauf exceptions, proposer que des conditions plus favorables que celles déjà accordées par un niveau plus large.

1. La branche est le niveau de négociation généralement prépondérant pour les entreprises les plus concernées par le SMIC

Tableau n°6 : Les niveaux des accords salariaux selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité³⁷

| <i>Effectif de l'entreprise</i> | % de salariés au voisinage du SMIC | Niveaux de négociation collective (%) | | | | | |
|---|------------------------------------|---------------------------------------|-------------|------------|---------------|-------------|------------|
| | | Aucun | Branche | Autre | Etablissement | Entreprise | Groupe |
| 5000 salariés et + | 7,4 | 3,9 | 6 | 1,0 | 0,0 | 81 | 7,4 |
| 1000 à 4999 salariés | 10,4 | 5,8 | 18 | 1,7 | 2,1 | 60 | 12,6 |
| 250 à 999 salariés | 10,8 | 16,8 | 30 | 4,3 | 4,3 | 40 | 4,2 |
| 50 à 249 salariés | 11,5 | 22,4 | 42 | 1,7 | 9,4 | 21 | 3,8 |
| 10 à 19 salariés | 14,2 | 29,0 | 52 | 0,7 | 12,5 | 4 | 1,8 |
| 20 à 49 salariés | 15,3 | 28,8 | 47 | 1,1 | 11,2 | 7 | 4,8 |
| Secteur d'activité (A10) | | | | | | | |
| Construction | 4,3 | 24,8 | 44 | 1,2 | 18,0 | 10 | 2,5 |
| Information et Communication | 4,6 | 29,1 | 34 | 0,5 | 6,7 | 26 | 3,8 |
| Activités financières et d'assurance | 5,1 | 12,1 | 18 | 0,4 | 2,1 | 52 | 14,9 |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques, de services administratifs et de soutien | 9,9 | 30,7 | 42 | 0,9 | 6,4 | 18 | 2,0 |
| Industrie | 10,9 | 25,8 | 37 | 0,6 | 13,8 | 19 | 3,5 |
| Activités immobilières | 11,9 | 31,3 | 34 | 2,4 | 6,7 | 17 | 8,5 |
| Commerce, transports, hébergement, restauration | 12,8 | 16,6 | 33 | 0,6 | 6,6 | 37 | 5,6 |
| Autres activités de service | 16,6 | 27,3 | 37 | 6,3 | 9,6 | 18 | 2,0 |
| Enseignement, santé action sociale | 18,6 | 15,3 | 60 | 6,6 | 5,1 | 10 | 3,1 |
| Ensemble | 11,4 | 21,4 | 36,8 | 1,6 | 7,9 | 27,3 | 5,0 |

Champ : établissements d'entreprises privées d'au moins 10 salariés et salariés correspondants.

Lecture : 14,2% des salariés des établissements d'entreprises de 10 à 19 salariés sont au voisinage du SMIC.

La branche est le niveau dominant de négociation collective sur les salaires pour 52% de ces établissements.

Source : enquête sur la structure des salaires 2010, Insee.

³⁶ Fixation du salaire de base des cadres, des ouvriers et employés, instauration ou modification de la grille des salaires, critères d'augmentation individuelle ou collective, attribution des primes, etc..

³⁷ Pour la présentation des résultats, les catégories d'entreprises (par taille d'effectif, secteur) ont été classées par ordre croissant de proportion de salariés rémunérés "au voisinage du SMIC".

Résultat classique, ce sont les entreprises de moins de 50 salariés, des services et du commerce qui sont les plus concernées par le SMIC³⁸. Pour ces dernières, la branche est généralement le niveau de négociation salariale dominant. Les entreprises du secteur du commerce, transports, hébergement, restauration font toutefois exception. La rémunération au voisinage du SMIC y est répandue mais les accords collectifs appliqués relèvent généralement en premier lieu de négociations au niveau de l'entreprise.

2. Un niveau et une structure des rémunérations effectives très variables pour les salariés au "voisinage du SMIC"

En 2010, pour un SMIC horaire brut de 8,86 euros au 1^{er} janvier, les salariés "au voisinage du SMIC", c'est à dire dont le salaire horaire de base n'excédait pas 9 euros, ont été rémunérés en moyenne 12,9 euros de l'heure. Cette moyenne recouvre des situations très hétérogènes : de 12 euros de l'heure dans une entreprise de 10 à 19 salariés à 14,2 euros de l'heure dans une entreprise de 5 000 salariés et plus, de 10,4 euros de l'heure dans une entreprise de l'enseignement, la santé, l'action sociale à 18,5 euros de l'heure dans une entreprise des activités financières et d'assurances.

Globalement, la rémunération totale horaire moyenne d'un salarié "au voisinage du SMIC" s'avère la plus faible dans les entreprises qui sont le plus concernées par le SMIC, en termes de taille, de secteur d'appartenance.

Dans l'ensemble, la rémunération horaire moyenne des salariés proches du SMIC représente la moitié de celle des autres salariés (56 %). Ce ratio décroît régulièrement avec la taille de l'entreprise, de 64 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés à 53 % pour celles d'au moins 5 000 salariés. L'écart de rémunération entre les deux populations est donc le plus faible dans les petites entreprises, davantage concernées par la rémunération de salariés au SMIC.

Selon les secteurs d'activité, l'écart de rémunération varie de 48 % dans l'information et la communication à 62 % dans la construction, le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration. Dans les secteurs les plus concernés par la rémunération au SMIC (enseignement privé, santé, action sociale et autres activités de services), l'écart est de 54 % soit un peu en deçà de la moyenne.

³⁸Y.Jauneau, M.Simon, "Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2010", DARES Analyses n°74, novembre 2010.

Tableau n°7 : Niveaux et structures des rémunérations des salariés "au voisinage du SMIC"³⁹

| | % de salariés au voisinage du SMIC | Part dans la rémunération (%) | | | | | | | |
|---|------------------------------------|-------------------------------|---------------|----------------------|------------|----------------------|------------|------------------------------------|------------|
| | | rémunération horaire moyenne | | primes | | épargne salariale | | prévoyance/retraite supplémentaire | |
| | | au voisinage du SMIC | au-delà | au voisinage du SMIC | au-delà | au voisinage du SMIC | au-delà | au voisinage du SMIC | au-delà |
| Effectif de l'entreprise | | | | | | | | | |
| 5000 et + | 7,4 | 14,2 € | 26,8 € | 15,8 | 11,4 | 6,9 | 4,8 | 4,4 | 5,0 |
| 1000 à 4999 | 10,4 | 13,6 € | 25,2 € | 15,0 | 11,5 | 4,7 | 5,2 | 3,2 | 3,4 |
| 250 à 999 | 10,8 | 12,9 € | 23,7 € | 13,4 | 11,7 | 3,8 | 3,8 | 3,3 | 3,7 |
| 50 à 249 | 11,5 | 13,1 € | 21,9 € | 13,5 | 9,6 | 2,5 | 2,8 | 2,5 | 3,1 |
| 10 à 19 | 14,2 | 12,0 € | 18,9 € | 8,9 | 6,0 | 0,4 | 0,5 | 1,9 | 2,5 |
| 20 à 49 | 15,3 | 12,2 € | 20,1 € | 9,9 | 7,3 | 0,3 | 0,8 | 2,1 | 2,6 |
| Secteur d'activité (A10) | | | | | | | | | |
| Construction | 4,3 | 12,4 € | 19,9 € | 7,2 | 6,4 | 1,4 | 2,1 | 3,8 | 4,3 |
| Information et Communication | 4,6 | 14,5 € | 30,2 € | 17,2 | 9,1 | 5,8 | 4,8 | 4,6 | 4,3 |
| Activités financières et d'assurance | 5,1 | 18,5 € | 32,1 € | 23,6 | 12,2 | 13,8 | 9,4 | 3,8 | 3,6 |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques, de services administratifs et de soutien | 9,9 | 13,4 € | 24,2 € | 10,5 | 8,4 | 3,3 | 2,2 | 2,5 | 3,3 |
| Industrie | 10,9 | 13,9 € | 24,3 € | 17,2 | 13,0 | 3,3 | 4,3 | 3,0 | 4,2 |
| Activités immobilières | 11,9 | 14,5 € | 23,7 € | 19,5 | 12,9 | 5,2 | 3,5 | 2,9 | 2,9 |
| Commerce, transports, hébergement, restauration | 12,8 | 12,8 € | 20,6 € | 12,3 | 10,0 | 2,9 | 2,9 | 2,5 | 2,8 |
| Autres activités de service | 16,6 | 11,7 € | 21,5 € | 7,6 | 7,5 | 0,7 | 1,2 | 2,1 | 3,1 |
| Enseignement, santé action sociale | 18,6 | 10,4 € | 19,3 € | 8,6 | 7,2 | 0,2 | 0,5 | 3,0 | 3,4 |
| Ensemble | 11,4 | 12,9 € | 23,1 € | 12,5 | 9,9 | 2,7 | 3,2 | 2,8 | 3,5 |

Champ : établissements d'entreprises privées d'au moins 10 salariés et salariés correspondants.

Lecture : dans les entreprises d'au moins 5000 salariés, les primes représentent 15,8% de la rémunération des salariés "au voisinage du SMIC", contre 11,4% de celle des salariés rémunérés au-delà.

Source: enquête sur la structure des salaires 2010, Insee.

Pour les salariés "au voisinage du SMIC", ces niveaux de rémunération horaire totale, nettement au-delà de la limite du salaire de base retenu (12,9 € / 9 €), s'expliquent par le versement de compléments de rémunération : heures supplémentaires, primes... Ces compléments se traduisent par une rémunération moyenne supérieure de 43 % au salaire de base et par une dispersion marquée : 23 % des salariés "au voisinage du SMIC" appartiennent au 2^{ème} décile de rémunération, 12 % au 3^{ème} décile.

³⁹ Pour la présentation des résultats, les catégories d'entreprises (par taille d'effectif, secteur) ont été classées par ordre croissant de proportion de salariés rémunérés "au voisinage du SMIC".

Tableau n°8 : Répartition des salariés rémunérés "au voisinage du SMIC" dans la distribution des rémunérations horaires totales

| | 1 ^{er} décile | 2 ^{ème} décile | 3 ^{ème} décile | 4 ^{ème} décile | 5 ^{ème} décile |
|---------------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Salariés "au voisinage du SMIC", en % | 54,3 | 22,9 | 12,2 | 6,5 | 3,5 |

Source : enquête sur la structure des salaires 2010, INSEE.

Lecture : 54,3 % des salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont dans le premier décile des rémunérations, c'est à dire parmi les 10% de salariés les moins bien rémunérés.

Parmi les différentes composantes de la rémunération (rémunération des heures supplémentaires, primes...), certains relèvent plus directement de la négociation collective (primes, épargne salariale...).

Les différences de structure de rémunération entre les deux populations, au voisinage du SMIC et au-delà, varient fortement selon le secteur d'activité, et dans une moindre mesure, selon la taille de l'entreprise. Le salaire de base des salariés "au voisinage du SMIC" étant fixé par définition, leur rémunération progresse avec la part des rémunérations variables. Plus ces éléments variables de rémunération sont importants, plus la structure de leur rémunération s'écarte de celle des autres salariés.

La part variable de la rémunération est plus élevée de 2,1 points pour les salariés "au voisinage du SMIC" du fait d'une part accrue de primes (+2,6 points)⁴⁰. La part de l'épargne salariale est au contraire moindre pour les salariés "au voisinage du SMIC" (-0,5 point). L'écart entre les parts des primes est le plus élevé dans les entreprises moins concernées par la rémunération au SMIC : grandes entreprises (+4,4 points pour les salariés au voisinage du SMIC), secteur de l'information et de la communication (+8 points), activités financières et d'assurance (+11 points). A l'inverse, les parts sont équivalentes dans les autres activités de services.

L'épargne salariale représente généralement une part un peu plus faible de la rémunération des salariés "au voisinage du SMIC" que de celle des autres salariés sauf dans les plus grandes entreprises (+2,1 points), dans la finance et l'assurance (+4,4 points) et dans une moindre mesure dans l'immobilier (+1,7 point). Il en va de même des cotisations de prévoyances/retraite supplémentaire avec les écarts les plus conséquents dans l'industrie (-1,2 point) et dans les autres activités de service (-1 point).

3. Un effet des accords décentralisés plus favorable à distance du SMIC

Cet examen des niveaux dominants de négociation collective et des niveaux et structures des rémunérations permet d'étudier leur articulation. Cette analyse peut être menée "toutes choses égales par ailleurs", c'est-à-dire en contrôlant des caractéristiques observables des

⁴⁰ Ces écarts moyens peuvent provenir du niveau et/ou de la fréquence de ces éléments de rémunération. L'épargne salariale concerne 46 % des salariés et les cotisations de prévoyance retraite supplémentaires 80 %.

établissements (taille de l'entreprise, secteur, appartenance à un groupe...) et des salariés (âge, sexe, ancienneté, niveau de diplôme, type de contrat de travail...) ⁴¹.

Les bénéfices des accords décentralisés en termes de rémunération totale sont significatifs pour les salariés au voisinage du SMIC mais moindres que pour les autres salariés.

Les salariés au "voisinage du SMIC" sont logiquement moins rémunérés que les autres salariés (-27 %) et les différents niveaux de négociation font peu évoluer ce différentiel. Ce différentiel est du même ordre (-28 %) en cas d'accords majoritairement établis au niveau de la branche. Ceci est vraisemblablement dû au fait que ces salariés sont concernés par des coefficients de bas de grille conventionnelle, coefficients qui sont proches du SMIC. Le différentiel se réduit faiblement en cas d'accords collectifs établis à des niveaux plus décentralisés (-23 % et -24 % en cas d'accords d'entreprise ou de groupe avec des écarts statistiquement significatifs). A l'inverse, l'absence d'accords correspond au différentiel le plus important (-33 %), mais l'écart s'avère statistiquement non significatif.

Cette situation des salariés au voisinage du SMIC se distingue ainsi de celle des autres salariés, pour lesquels les bonus de rémunération associés aux accords décentralisés par rapport à un accord de branche sont nettement - et significativement - plus élevés : +12 % si le groupe est le niveau dominant de négociation, + 7 % s'il s'agit de l'entreprise. Pour ces salariés et contrairement aux salariés au voisinage du SMIC, l'absence d'accords correspond à une situation plus favorable qu'en cas d'accords de branches (+7 %).

Ces résultats suggèrent que le bénéfice de la couverture par un accord décentralisé plutôt qu'un accord de branche croît avec le niveau de rémunération du salarié. Les salariés les mieux rémunérés sont ainsi les plus favorisés par la décentralisation de la négociation, alors que les écarts de rémunération des salariés les moins payés sont plus ténus entre négociation au niveau branche ou au niveau décentralisé ⁴².

Les accords décentralisés pèsent davantage sur la structure des rémunérations ⁴³

En moyenne, pour les salariés "au voisinage du SMIC", la part du salaire de base est inférieure à celle des autres (-9 points). A contrario, les primes représentent une plus grande part de leur rémunération que de celle des autres salariés (+5,1 points). Cet écart est plus sensible au niveau de négociation que pour les autres salariés. L'éventail des parts de primes varie de 5 points chez les salariés "au voisinage du SMIC" selon le niveau de négociation (de 9,4 points si le groupe est le niveau dominant à 4,2 points s'il s'agit de la branche).

Les textes sur l'épargne salariale relèvent de négociations décentralisées. Logiquement, les parts de l'épargne salariale augmentent avec des textes conclus à ces niveaux et ce pour les

⁴¹ Seuls les principaux résultats sur les écarts de niveau et de structure de rémunération sont reproduits ici. Ils sont obtenus par rapport à une situation de référence où le salarié est rémunéré au-delà du SMIC dans un établissement pour lequel la branche est le niveau de négociation dominant.

⁴² Cf. dossier INSEE Références Entreprises 2014 « Niveau de négociation collective et rémunération en France », A. Luciani.

⁴³ Cf tableau 15 en annexe pour les résultats détaillés.

deux populations. En particulier, les accords de groupe sont les plus favorables. Pour les salariés au voisinage du SMIC, les accords d'entreprise jouent également significativement ; en revanche, les accords de branche ne présentent pas d'effet significatif.

En conclusion, la branche est un niveau déterminant de négociation pour les entreprises les plus concernées par le SMIC. Toutefois, l'effet de la négociation décentralisée peut s'avérer, selon les cas, non négligeable. Si les rémunérations totales sont moitié moindres pour les salariés au voisinage du SMIC, elles présentent une certaine dispersion et peuvent se différencier par leur structure. Même pour les salariés "au voisinage du SMIC", les rémunérations peuvent fortement fluctuer, parfois de 50 % avec l'apport de composantes variables de rémunération. Les accords décentralisés sont les plus associés au développement de ces composantes variables.

Toutefois, en cas d'accord décentralisé, les bonus de rémunération associés restent moindres pour les salariés au voisinage du SMIC que pour les autres salariés. Qu'il s'agisse d'un besoin de flexibilisation de la masse salariale, d'une logique de sélection, de motivation des salariés (salaire d'efficience), ces pratiques trouvent leur pertinence à partir d'un certain niveau de rémunération de base. Au total, les accords décentralisés accroissent les écarts de niveaux de rémunération entre salariés rémunérés "au voisinage du SMIC" et au-delà. D'une part, les salariés rémunérés au SMIC sont moins concernés par ce type d'accords. D'autre part, lorsqu'ils le sont, les bénéfices de rémunérations sont moindres que pour les autres salariés.

L'effet le plus marqué de ce type d'accords pour les salariés "au voisinage du SMIC" est une modification significative de la structure de leur rémunération, modification qui les impacte autant et parfois davantage que les autres salariés. Cela pourrait tenir au fait qu'une partie des éléments variables, par exemple certaines primes, présentent un niveau absolu ou minimum qui pèse d'autant plus dans la rémunération individuelle que le salaire de base est "par construction" faible.

B. L'ajustement des salaires durant la crise

Depuis le début de la crise, comme l'a montré l'analyse macroéconomique précédente, un écart s'est creusé entre la productivité et les salaires réels. L'analyse microéconomique de ces évolutions s'est interrogée sur la présence de rigidités à la baisse dans la fixation des salaires, sur le rôle joué par les institutions du marché du travail et en particulier le SMIC⁴⁴.

1. Des baisses des salaires individuels fréquentes et en nette progression durant la récession

A partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS), Audenaert, Bardaji et al. (2014) ont examiné l'évolution des rémunérations des salariés à temps plein présents dans le même établissement deux années consécutives. Il en ressort qu'une proportion importante de ces salariés ont connu une baisse de leur rémunération d'une année sur l'autre entre 2003 et 2011 et que cette proportion a significativement augmenté durant la récession (tableau 9)⁴⁵.

Tableau n°9 : Répartition des évolutions salariales annuelles sur la période 2003-2011 (en %)

| | Proche de zéro (taux $\geq 0,5\%$) | Baisse (taux $< 0\%$) | Forte baisse (taux $< -5\%$) |
|------|--|---------------------------|----------------------------------|
| 2003 | 7 | 28 | 11 |
| 2004 | 7 | 26 | 11 |
| 2005 | 6 | 23 | 9 |
| 2006 | 6 | 26 | 11 |
| 2007 | 6 | 22 | 9 |
| 2008 | 5 | 21 | 10 |
| 2009 | 7 | 33 | 15 |
| 2010 | 7 | 30 | 13 |
| 2011 | 6 | 26 | 11 |

Champ : France, salariés à temps complet du secteur privé, travaillant dans le même établissement deux années consécutives.

Note : en 2010, 7% des salariés ont connu une croissance de leur rémunération proche de zéro, 30% une baisse de leur rémunération et 13% une forte baisse, excédant 5% de leur rémunération.

Source : DADS, calculs INSEE.

⁴⁴Ashkenazy P., Bozio A. and C. García-Peñalosa, note du Conseil d'Analyse économique "Dynamique des salaires par temps de crise"(n°5, avril 2013) 2013 ; Verdugo G., « Les salaires réels ont-ils été affectés par les évolutions du chômage en France avant et pendant la crise ? », Bulletin de la Banque de France n°192, 2^{ème} trimestre 2013.

⁴⁵Audenaert D. Bardaji J. Lardeux R., Orand M., Sicsic M. « Wage Resilience in France since the Great Recession », INSEE, Document de travail, octobre 2014.

Chaque année, au moins un salarié sur cinq a connu une baisse de rémunération. Cette proportion a culminé en 2009 avec un salarié sur trois. Les très fortes baisses, supérieures à 5% des rémunérations, ont concerné, chaque année, un salarié sur dix et près d'un salarié sur six en 2009. Les gels de rémunération sont quatre fois moins fréquents que les baisses et ont moins progressé durant la récession.

2. Une flexibilité moindre mais non négligeable au voisinage du SMIC

Une analyse par catégories d'entreprises et de salariés montre que la proportion de baisses salariales est relativement uniforme sur la période 2003-2011. Le niveau des rémunérations en est un des principaux facteurs de variation. Les salariés les moins bien rémunérés subissent moins souvent une baisse de leur rémunération d'une année sur l'autre (tableau n°10) : en moyenne entre 2003 et 2011, deux salariés sur dix dans le premier quartile des rémunérations connaissent une baisse de leur rémunération d'une année sur l'autre contre près de trois salariés sur dix dans le dernier quartile.

Tableau n°10 : Répartition des évolutions salariales annuelles sur la période 2003-2011 selon la distribution des rémunérations

| | Proche de zéro (taux <0,5%) | | Baisse (taux < 0%) | | Forte baisse (taux < -5%) | |
|---|-----------------------------------|------------|-----------------------|------------|-------------------------------|------------|
| | Moyenne | écart-type | Moyenne | écart-type | Moyenne | écart-type |
| Ensemble | 6,1 | 0,8 | 26,1 | 3,7 | 10,7 | 1,7 |
| Premier décile | 3,8 | 0,7 | 16,4 | 2,2 | 7,3 | 0,9 |
| Entre le premier décile et le premier quartile | 5,7 | 0,8 | 23,1 | 3,2 | 9,2 | 1,2 |
| Premier quartile | 5 | 0,7 | 20,7 | 2,8 | 8,5 | 1,1 |
| 2ème et 3ème quartiles | 6,3 | 0,8 | 27,2 | 4,2 | 10,7 | 2 |
| Dernier quartile | 7 | 0,8 | 29,7 | 4 | 13 | 2,1 |

Champ : France, salariés à temps complet du secteur privé travaillant dans le même établissement deux années consécutives.

Note : en moyenne, entre 2003 et 2011, 3,8 % des salariés dans le premier décile de rémunérations ont connu une croissance de leur rémunération proche de zéro, avec un écart-type inter-annuel de 0,7.

Source : DADS, calculs INSEE.

Ces ajustements salariaux portent vraisemblablement en premier lieu sur la part variable des rémunérations (composantes liées aux heures supplémentaires, aux primes, à l'épargne salariale...) avant de concerner éventuellement le salaire de base. La probabilité de percevoir des primes et les montants perçus étant croissants avec le niveau de rémunération, il est logique que la fréquence des ajustements progresse avec les rémunérations⁴⁶. A l'inverse,

⁴⁶ Selon l'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires, en 2010, 69% des salariés du premier quartile de rémunérations ont perçu une prime ou un complément de rémunération contre 87% dans le dernier

les salaires les plus faibles au sein du premier quartile, approchent le salaire minimum et sont donc moins flexibles à la baisse.

La proportion de baisses salariales connaît une réduction significative dans le premier décile : un salarié sur six a connu une baisse de rémunération dans le premier décile, contre près d'un salarié sur quatre au-delà dans le reste du premier quartile. Les gels salariaux sont également un peu moins fréquents. A proximité du SMIC, davantage de salariés bénéficient d'une hausse de leurs rémunérations (80% dans le premier décile contre 71% entre le premier décile et le premier quartile).

Ces ajustements en proportions et en ampleurs restent néanmoins importants alors qu'il s'agit du premier décile des rémunérations⁴⁷. En 2010, un salarié sur cinq dans le premier décile a connu une baisse de sa rémunération (cf annexe). La proportion de fortes baisses demeure élevée : 7,3% dans le premier décile contre 9,2% dans le reste du premier quartile.

Ces résultats illustrent la complexité du positionnement des salariés concernés par la revalorisation du SMIC dans la distribution salariale. Comme cela a été vu précédemment, les salariés au SMIC perçoivent des compléments de rémunération en dehors de l'assiette de vérification. Ces compléments peuvent aboutir à des rémunérations significativement supérieures au SMIC quand bien même ces salariés sont concernés par sa revalorisation. Selon les résultats de l'enquête ECMOSS, 60% des salariés "au SMIC" percevaient une rémunération supérieure à 1,1 SMIC en 2010⁴⁸. Dans le même temps, ces compléments, pour partie variables, induisent une flexibilité à la baisse des rémunérations des salariés "au SMIC". Ces pratiques peuvent expliquer qu'en 2010, 20% des salariés du premier décile ont connu une baisse de leur rémunération.

En conclusion, ces résultats suggèrent les enseignements suivants :

- les rémunérations se sont avérées flexibles à la baisse dans l'ensemble de la distribution. En particulier, dans le bas de la distribution salariale, une proportion importante de salariés a connu une baisse, voire une forte baisse de leur rémunération. Ces résultats infirment l'hypothèse de rigidités nominales au sens strict.

- cette flexibilité croît avec la rémunération et est effectivement moins marquée au voisinage du SMIC que dans le reste de la distribution salariale. Cette flexibilité croissante avec la rémunération peut contribuer à comprimer la distribution salariale, notamment au voisinage du SMIC et être un facteur de progression de la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC.

- pour les salariés "au SMIC", du fait de compléments de rémunération en dehors de l'assiette de vérification, leur rémunération effective peut s'éloigner du niveau plancher du

quartile. Les probabilités s'inversent toutefois pour les rémunérations au titre des heures supplémentaires et complémentaires : 43% dans le premier quartile, 18% dans le dernier quartile. Les primes et compléments représentent 12% des rémunérations dans le premier quartile, respectivement 13,4% dans le dernier quartile, les heures supplémentaires et complémentaires 2,7% des rémunérations dans le premier quartile, 0,7% dans le dernier quartile Cf "La structure des rémunérations en 2010", Dominique Demailly, DARES Analyses n°63.

⁴⁷ Sur la période 2005-2012, selon les DADS, le premier décile des salaires annualisés, exprimé en proportion du SMIC, est resté quasi stable à 1,11 SMIC.

⁴⁸ Demailly D. "Les emplois rémunérés sur la base du SMIC en 2010", DARES analyses, n°95, décembre 2012.

SMIC et s'avérer flexible. La réalité ressort donc plus nuancée que dans une représentation théorique où le SMIC se traduirait par un point d'accumulation des rémunérations effectives à ce niveau.

3. Dans l'ajustement de l'emploi, l'évolution de la composition de la main d'œuvre s'est faite au détriment des bas salaires et a contribué à limiter le recul du salaire moyen entre 2008 et 2011

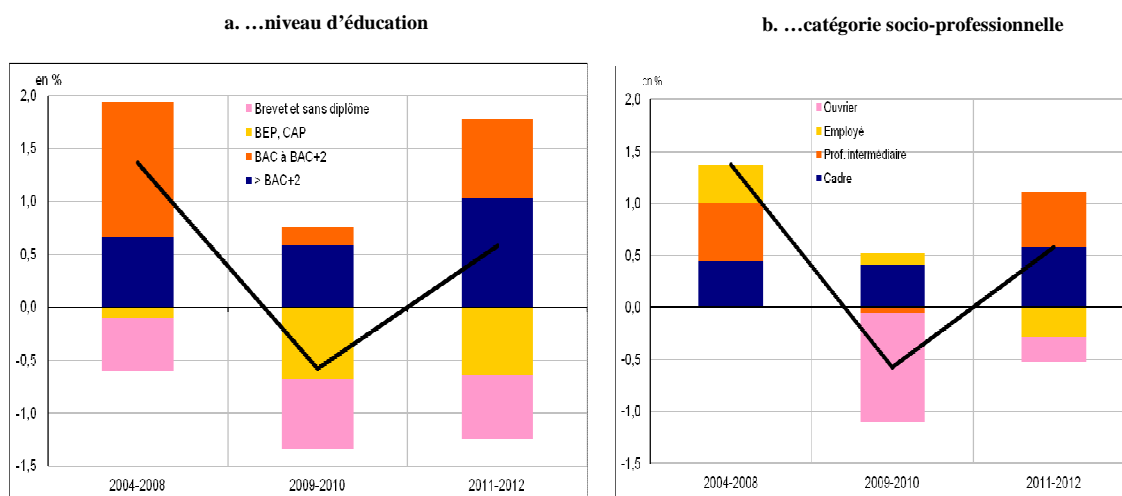
L'ajustement de l'emploi durant la crise a par sa composition témoigné d'une certaine dualité du marché du travail, comme cela a été illustré par l'analyse conjoncturelle. Les formes d'emplois à bas salaires ont été davantage concernées par les ajustements en début de crise.

Une étude de la DARES sur les flux d'emploi lors de la crise de 2008-2009 montre que ce sont surtout les ouvriers et les employés qui ont connu des sorties de l'emploi accrues début 2009 : le nombre de leurs sorties de l'emploi a augmenté respectivement de 28 % et 17 % au 1^{er} trimestre 2009 alors que celui des professions intermédiaires et des cadres est resté relativement stable. Pour les employés, les sorties d'emploi restaient fin 2010 à un niveau plus élevé que celui observé avant la crise⁴⁹.

Une étude menée plus récemment par l'INSEE a analysé ces effets à partir des enquêtes Emploi des années 2003 à 2012. En 2009 et 2010, l'emploi des personnes les moins qualifiées et des ouvriers a diminué significativement tandis que l'emploi des cadres et des personnes ayant un diplôme d'études secondaires a augmenté (Graphique n°27)⁵⁰.

⁴⁹ Ananian S., Debauche E. et C. Prost, « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009 », DARES Analyses, n° 040, Juin 2012.

⁵⁰ Audenaert D. Bardaji J. Lardeux R., Orand M., Sicsic M. « Wage Resilience in France since the Great Recession », INSEE, Document de travail, octobre 2014.

Graphique n° 27 : Contribution à la croissance de l'emploi par...

Champ : France métropolitaine, salaires du secteur âgés de 15 à 64 ans.

Note: sur la période 2004-2008, l'emploi salarié du secteur privé a augmenté de 1,3% en moyenne par an. Les diplômés de l'enseignement supérieur ont contribué à cette croissance à hauteur de 0,7 point, tandis que les diplômés de l'enseignement professionnel ont eu une contribution négative de 0,1 point.

Source: INSEE, enquête Emploi.

Cette accentuation du risque de perte d'emploi pour ces niveaux de qualification et catégories socio professionnelles a vraisemblablement contribué à la baisse marquée de la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC. Cette proportion a alors connu sa plus forte baisse, de 13,9 % en 2008 à 10,6 % en 2009 et 9,8 % en 2010.

Ces modifications de la composition de la main d'œuvre ont pu avoir un impact sur les salaires moyens observés, notamment à compter de l'année 2009. A l'aide d'un modèle économétrique, les auteurs quantifient l'impact sur l'évolution des rémunérations mensuelles observées des effets de composition de la main d'œuvre au cours de la période 2004-2012. Selon leurs résultats, ces effets contribuent à expliquer la croissance annuelle des salaires moyens avant et après la crise. Toutefois, l'impact des effets de composition a été un peu plus élevé depuis 2009 : 0,7 point de contribution à la croissance annuelle, contre 0,4 point entre 2005 et 2008.

Rappelons que les indices de salaire négocié tels que le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) et le salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE), référence pour la revalorisation du SMIC, sont estimés à structure des qualifications constante. L'évolution de ces indicateurs, et du SMIC par effet de circularité, sont donc prémunis par construction de ces effets de composition.

V. DU SALAIRE AU NIVEAU DE VIE : UNE SIMULATION DE L'IMPACT D'UNE REVALORISATION DU SMIC

Le rapport 2013 avait étudié et discuté l'impact d'une revalorisation du SMIC sur le niveau de vie. Les effets avaient été illustrés à l'aide de cas types. Si ces cas encadrent raisonnablement l'éventail des configurations, ils demeurent un exercice stylisé qui avait été critiqué comme tel. Cette partie poursuit ce travail en simulant les effets d'une hausse de 1 % du salaire minimum sur le revenu disponible des ménages à partir d'une distribution de salariés au SMIC plus représentative de la réalité. Les principales conclusions obtenues sont les suivantes.

Une analyse globale à partir d'un modèle de micro-simulation montre qu'une hausse de 1 % du SMIC augmenterait le revenu disponible des ménages de 720 M€, sans tenir compte des effets de rétroaction sur l'emploi⁵¹. Compte tenu notamment des effets de diffusion du SMIC aux salaires supérieurs, une revalorisation du SMIC bénéficie à l'ensemble des déciles de niveau de vie. La hausse des prélèvements obligatoires et la baisse de certaines prestations sous condition de ressource compensent 40 % de la hausse initiale de revenu brut. On définit pour la suite le taux de prélèvement marginal qui mesure, pour un niveau de revenu donné, la part des revenus supplémentaires captés par le système socio-fiscal. Par exemple, si 1 € supplémentaire de revenu brut accroît le revenu disponible d'un individu de 0,6 €, cela signifie que la hausse de prélèvements et/ou la baisse de prestations s'élève à 0,4 € : son taux marginal de prélèvement est donc de 40 %.

Des analyses sur cas-types montrent que la hausse des prélèvements obligatoires et la baisse de prestations peuvent presque annuler l'effet sur le revenu disponible d'une hausse du SMIC de certains ménages bénéficiant de prestations⁵² sous condition de ressource. Ainsi, un célibataire rémunéré au SMIC à temps plein ne gagnera que 3 €/mois à une telle revalorisation, alors que le gain moyen s'élèverait à 6 €/mois pour l'ensemble des ménages. En revanche, en cas de non-recours au RSA et s'il n'est pas éligible aux aides au logement, il gagnera 9 €/mois⁵³.

Parmi les ménages dont un membre est rémunéré au SMIC, ceux bénéficiant le plus d'une revalorisation du SMIC sont ceux qui disposent d'une deuxième source de revenu primaire. En effet, fréquemment non-éligibles aux prestations sous condition de ressources, ils bénéficient d'un taux de prélèvement marginal modéré. Ils peuvent par ailleurs potentiellement bénéficier doublement de la hausse du SMIC si le salaire du conjoint est également concerné par la hausse du SMIC.

⁵¹En effet, à moyen terme, une hausse du SMIC peut conduire à une diminution de l'emploi, en raison de la hausse du coût du travail (au niveau du SMIC mais également au-delà du fait des effets de diffusion), et de la dégradation de la compétitivité. De surcroît, les gains de pouvoir d'achat seraient amoindris du fait de l'augmentation des prix à la consommation induite par une hausse du SMIC.

⁵² Les précédentes analyses dans le rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2013 faisaient part d'un constat similaire.

⁵³Le revenu disponible serait toutefois inférieur à la situation dans laquelle il recourrait au RSA et serait éligible aux aides au logement.

A. Analyse des effets agrégés d'une revalorisation du SMIC sur le revenu disponible

Cette section étudie l'impact d'une hausse du SMIC sur le revenu disponible de l'ensemble des ménages de France métropolitaine. L'ampleur de cet effet dépend : (i) des effets de diffusion du SMIC aux autres salaires et (ii) du taux de prélèvement marginal du ménage auquel le salarié appartient.

Méthodologie du modèle de micro-simulation

On utilise le modèle de micro-simulation Saphir, qui s'appuie sur l'enquête Revenus Fiscaux et Sociaux de l'INSEE (ERFS) de 2011. L'ERFS résulte du rapprochement des données du 4^{ème} trimestre de l'enquête Emploi (EEC) avec les données fiscales et sociales. Basé sur un échantillon représentatif de ménages, ce modèle simule les principaux éléments du système socio-fiscal. Il calcule l'ensemble des prestations et impôts payés par les ménages. Les principales caractéristiques de Saphir sont les suivantes :

Il porte sur l'année 2015 :

- Pour représenter la situation socio-économique en 2015, les revenus issus de l'ERFS 2011 sont vieillissés et les poids sont ajustés pour être représentatifs de la structure socio-démographique (nombre de ménages, répartition de la population par âge, taux de chômage...) ;
- Les prestations et transferts sont calculés sur barème à partir de la législation en 2015 telle qu'elle est prévue par le Projet de Loi de Finances pour 2015 ;
- Le champ est restreint aux ménages ordinaires de France métropolitaine. Sont donc hors champ les personnes résidant en collectivité (hôpitaux, maisons de retraites, cités universitaires, etc.) et les sans-abri.
- Le SMIC a été revalorisé en 2013 de 1 % de plus qu'observé afin de calculer les effets sur les prestations (dépendant, pour la plupart, des revenus de l'année n-2) et les impôts (dépendant des revenus de l'année n-1).

Hypothèse de diffusion d'une revalorisation du SMIC aux salaires supérieurs

On fait l'hypothèse que la hausse du SMIC affecte également, dans une moindre ampleur, les salaires supérieurs au SMIC⁵⁴. Le calibrage des effets de diffusion retenu s'appuie sur les résultats décrits par Aeberhardt et al⁵⁵ qui estiment l'impact sur les salaires des coups de pouce au SMIC⁵⁶ lors de la période de convergence des garanties mensuelles de rémunération.

⁵⁴ Ces effets de diffusion englobent notamment le fait que les salariés concernés par la revalorisation du SMIC peuvent percevoir des rémunérations nettement supérieures (cf partie précédente).

⁵⁵ "Spillover effect of the Minimum Wage in France : an unconditional quantile regression approach" Aeberhardt, Givord et Marbot, 2012.

⁵⁶ Cette et al(2012) mettent en évidence que l'origine de la revalorisation (indexation sur l'inflation, sur la moitié du pouvoir d'achat du SHBO(E), ou coup de pouce) peut avoir un impact différencié sur le salaire moyen. L'indexation sur l'inflation ou un coup de pouce ont un effet équivalent à long terme sur le salaire moyen par tête mais l'indexation sur la moitié du pouvoir d'achat du SHBO a un impact deux fois moindre.

L'effet se diffuserait de manière décroissante assez loin dans la distribution des salaires (jusqu'au 7^e décile pour les hommes à temps plein, soit environ 1,7 SMIC) et l'élasticité moyenne des salaires au SMIC se situerait dans la fourchette [0,2-0,3].

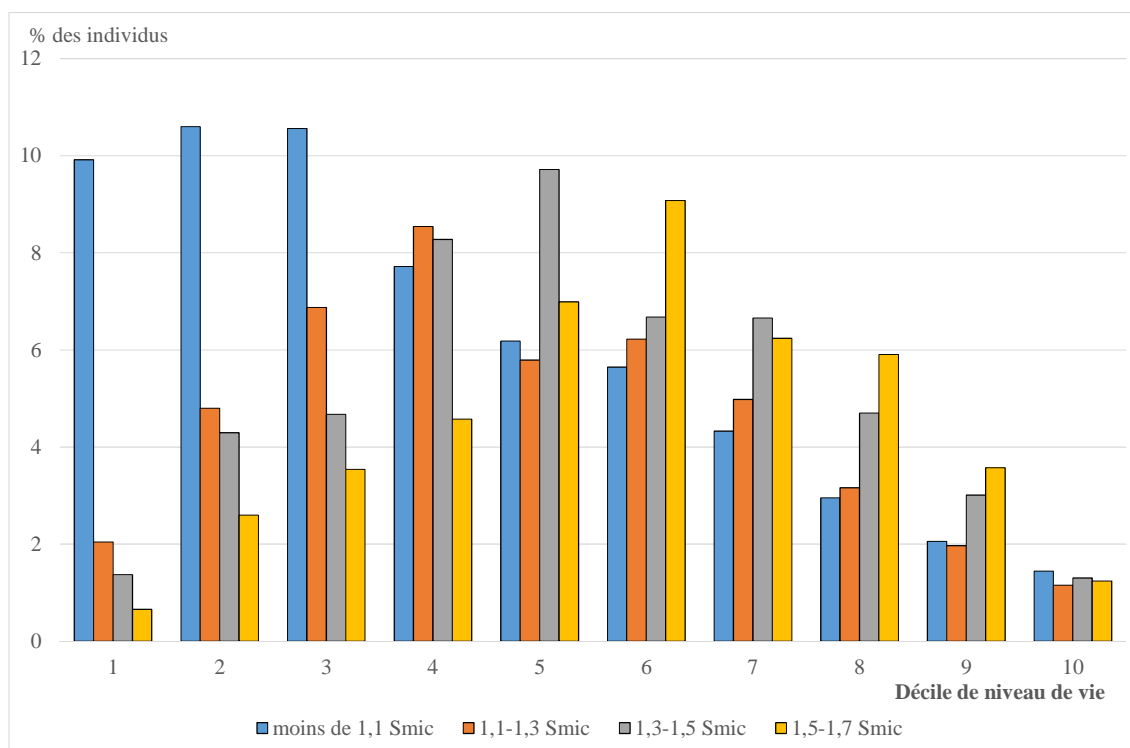
Plusieurs hypothèses sont par ailleurs retenues pour la simulation : 1/ l'emploi n'est pas modifié par la revalorisation du SMIC ; 2/ seuls les effets de diffusion sur les salaires à l'horizon d'une année sont pris en compte. Sont notamment ignorés les effets de second tour : les salariés négociant à la hausse leur salaire suite à l'augmentation des prix induite par la revalorisation du SMIC, ne sont pas modélisés ; 3/ les barèmes du système socio-fiscal ne sont pas modifiés suite à la hausse des prix consécutive à l'augmentation des coûts salariaux.

1. Tous les déciles de niveau de vie sont plus ou moins concernés par une revalorisation du SMIC

L'effet d'une hausse du SMIC sur les niveaux de vie⁵⁷ dépend au premier ordre de la répartition des personnes dont la rémunération est proche du SMIC dans la distribution des revenus des ménages. Or, les ménages concernés par la hausse du SMIC se répartissent dans l'ensemble des déciles de niveau de vie. Cela tient à deux facteurs : (i) du fait du revenu des autres membres du ménage, une personne rémunérée au Smic peut avoir un niveau de vie relativement élevé (c'est le cas si elle est en couple avec une personne aux revenus plus importants) ; (ii) l'effet de diffusion d'une hausse du Smic concerne les individus rémunérés jusqu'à 1,7 Smic, qui peuvent se trouver dans les déciles élevés. Le graphique 28 illustre le taux d'individus affectés par une hausse du SMIC dans chaque décile de niveau de vie, selon leur rémunération.

⁵⁷ Le niveau de vie est une mesure du revenu des ménages, après impôts et transferts, rapporté à la taille du ménage. Pour prendre en compte la taille du ménage, une unité de consommation est attribuée au premier adulte du ménage, 0,5 aux autres personnes de 14 ans ou plus, et 0,3 pour les enfants de moins de 14 ans.

Graphique n°28 : Part dans la population des individus salariés rémunérés entre 1 et 1,7 SMIC par décile de niveau de vie



Source : Saphir 2015, DG Trésor

Note de lecture : 10 % des individus du premier décile de niveau de vie sont des salariés dont le salaire horaire est inférieur à 1,1 SMIC ; 2 % ont un salaire horaire situé entre 1,1 et 1,3 SMIC ; 1,4 % ont un salaire horaire situé entre 1,3 et 1,5 SMIC ; 0,7 % ont un salaire horaire situé entre 1,5 et 1,7 SMIC.

2. Une revalorisation de 1 % du SMIC augmenterait le revenu disponible des ménages de 720 M€

Une revalorisation de 1% du SMIC augmenterait de 1,2 Md€ le revenu brut des ménages (voir tableau 11). Mais cette hausse ne se traduit pas par une hausse équivalente de revenu disponible des ménages : celui-ci n'augmente que de 720 M€. En effet, du fait du système fiscal-social, la hausse de revenu brut est partiellement contrebalancée par une baisse des prestations et une hausse des prélèvements obligatoires.

Les plus bas salaires bénéficieraient de moins de la moitié de cette hausse. En effet, si la revalorisation du SMIC ne concernait que les personnes dont le salaire horaire est inférieur à 1,1 SMIC, le revenu brut des ménages augmenterait de 520 M€, et le revenu disponible de 310 M€.

Tableau n°11 : Effets d'une hausse de 1 % du SMIC sur le revenu agrégé des ménages

| | Impact en M€ | Impact en M€ pour les salaires inférieurs à 1,1 SMIC |
|---|---------------------|---|
| Revenu brut (1) | +1 190 | +520 |
| Cotisations salariales (2) | +250 | +110 |
| Minima sociaux (RSA socle, minimum vieillesse, AAH) (3) | -20 | -10 |
| Prestations familiales (4) | -10 | 0 |
| Aides au logement (5) | -50 | -30 |
| RSA activité (6) | -10 | -10 |
| IR (y.c. PPE) (7) | +140 | +50 |
| Revenu disponible des ménages ((1)-(2)+(3)+(4)+(5)+(6)-(7)) | +720 | +310 |
| Taux de prélèvement marginal moyen (Revenu disponible sur revenu brut) | 40 % | 40 % |

Source : Saphir 2015, DG Trésor

3. L'effet agrégé dépend en grande partie des hypothèses retenues sur l'effet de diffusion

Plusieurs coefficients de diffusion sont testés pour évaluer la sensibilité de ce paramètre. Le tableau 12 montre que l'ampleur de l'effet agrégé dépend assez largement de l'hypothèse sur l'effet de diffusion. Ainsi, si l'effet de diffusion allait jusqu'à 1,9 SMIC, la hausse de revenu disponible s'élèverait à 870 M€.

Tableau n°12 : Effet d'une hausse du SMIC sur le revenu disponible des ménages, selon l'ampleur de l'effet de diffusion retenue dans la simulation

| | Hausse de revenu disponible (en M€) |
|--|--|
| Scénario central : Effet de diffusion jusqu'à 1,7 SMIC | +720 |
| Variante 1: Effet de diffusion jusqu'à 1,5 SMIC | +550 |
| Variante 2 : Effet de diffusion jusqu'à 1,9 SMIC | +870 |

Source : Saphir 2015, DG Trésor

4. Les gains d'une revalorisation du SMIC sont répartis dans l'ensemble des déciles de niveau de vie

Les ménages gagnant à la revalorisation du SMIC représenteraient 37 % des ménages de France métropolitaine⁵⁸ et se répartissent dans l'ensemble des déciles de niveau de vie. Les ménages bénéficiant de cette revalorisation sont ceux dont au moins un membre est rémunéré en deçà de 1,7 SMIC (soit, en 2014, pour une personne travaillant à temps plein, une rémunération moyenne brute inférieure à 2 457 €/mois et une rémunération nette inférieure à 1 919 €/mois).

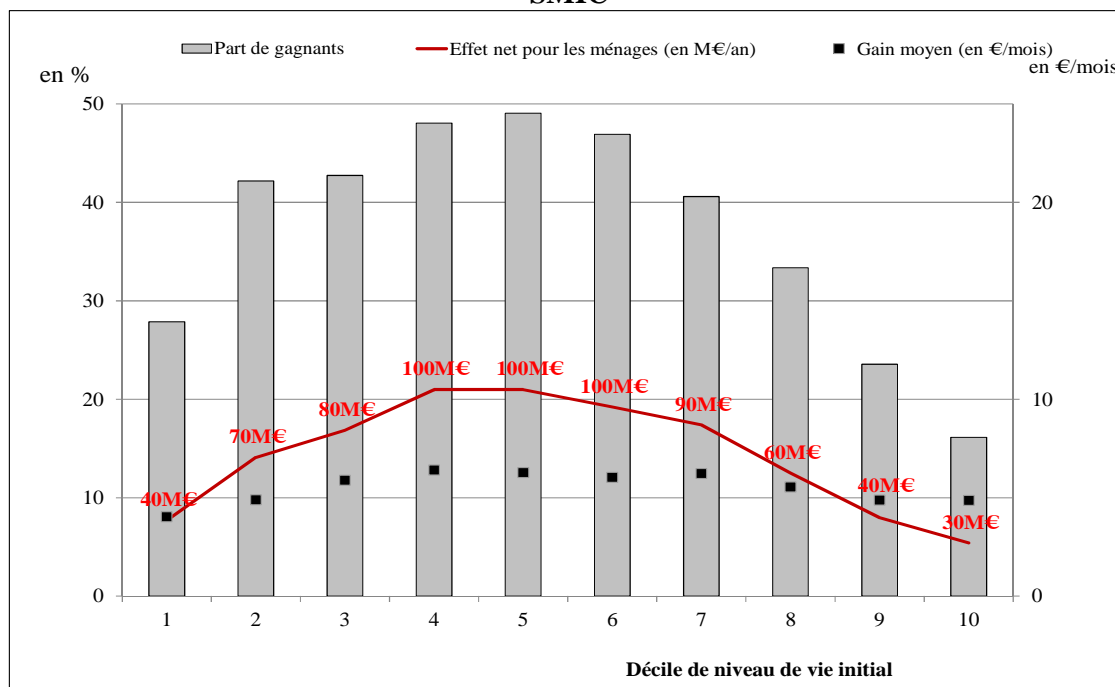
Les ménages gagnants seraient répartis dans l'ensemble de la distribution des revenus et ils représenteraient entre 40 et 50 % des ménages se situant entre le deuxième et le septième décile de niveau de vie (cf. graphique 29). Le nombre de ménages gagnants serait croissant avec le niveau de vie jusqu'au cinquième décile, et diminuerait au-delà. Cela est lié au fait que les premiers déciles comptent plus d'inactifs dans leur population, et que les salariés des derniers déciles sont plus nombreux à être rémunérés au-delà de 1,7 SMIC.

Le montant moyen des gains s'élèverait à 6 €/mois et ce montant est assez homogène parmi les déciles. Ce gain est toutefois d'autant plus faible que le ménage bénéficie de prestations sous condition de ressource et que son temps de travail est faible. Il est aussi plus faible pour les salariés rémunérés au-delà du SMIC car l'effet de diffusion est décroissant. Pour ces raisons, les gains moyens du premier et du dernier décile, respectivement à 4 et 5 €/mois, seraient un peu plus faibles que pour le reste des ménages.

⁵⁸ Certains ménages sont même susceptibles de perdre à une revalorisation du SMIC, du fait d'effets de seuil (sur la PPE, la CSG des revenus de remplacement ou certaines prestations familiales) ou du fait que le niveau de cotisation minimale pour les agriculteurs indépendants soit indexé sur le SMIC. Les perdants ne représentent toutefois que 1 % des ménages.

Les montants totaux revenant aux ménages du premier décile en cas de hausse de 1 % du SMIC seraient du même ordre de grandeur que ceux revenant aux ménages du 9^e décile (environ 40 M€).

Graphique n°29 : Effets redistributifs d'une hausse de 1 % du SMIC



Source : Saphir 2015, DG Trésor.

Note de lecture : 28 % des ménages du premier décile bénéficieraient d'une hausse du SMIC (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Leur gain moyen s'élèverait à 4 €/mois et l'ensemble du décile gagnerait 40 M€.

En termes relatifs, une hausse de 1% du SMIC conduit à une hausse à peu près identique (de l'ordre de 0,1%) du niveau de vie moyen des six ou sept premiers déciles (tableau 13). Ce résultat est dû à la combinaison de deux effets. D'une part, on a vu que le gain moyen des ménages gagnants était homogène parmi les déciles. Le gain relatif est donc décroissant du premier au dernier décile. En revanche, le pourcentage de ménages gagnants croît d'un décile à l'autre jusqu'au décile médian (graphique 29), ce qui compense la baisse du gain relatif moyen.

Cette hausse du SMIC bénéficierait à 36 % des ménages pauvres pour un gain moyen de 4 €/mois. Leur gain serait de 70 M€**Le taux de pauvreté⁵⁹ diminuerait de 0,1 point.**

⁵⁹ Défini comme la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur à 60 % du niveau de vie médian.

Tableau n°13 : Hausse du niveau de vie moyen suite à une hausse du SMIC, selon le décile de niveau de vie

| Décile de niveau de vie | Hausse du niveau de vie (en % du niveau de vie avant hausse du SMIC) |
|--------------------------------|---|
| 1 | 0,11% |
| 2 | 0,12% |
| 3 | 0,13% |
| 4 | 0,14% |
| 5 | 0,12% |
| 6 | 0,09% |
| 7 | 0,07% |
| 8 | 0,05% |
| 9 | 0,02% |
| 10 | 0,01% |

Source : modèle de micro-simulation Saphir 2015.

B. Des taux de prélèvement marginaux hétérogènes

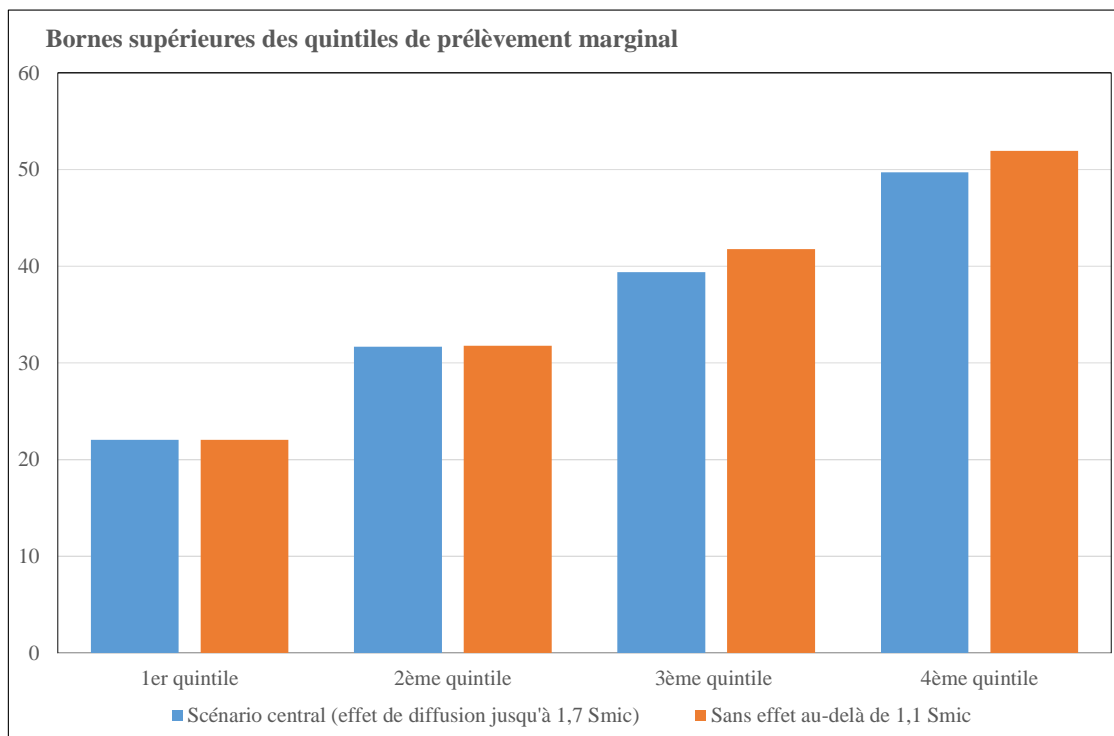
Le taux de prélèvement marginal moyen s'élève à 40 % (voir tableau 11). Un peu plus de la moitié s'explique par les cotisations sociales salariales et les contributions sociales (CSG et CRDS).

Ce taux moyen recouvre une forte hétérogénéité de situations (voir graphique 30). Pour une grande partie des ménages, les prélèvements se limitent aux cotisations sociales, et leurs taux de prélèvement marginal s'élève à 22 %. C'est le cas des ménages ne touchant pas de prestations et ne payant pas d'impôt sur le revenu. Environ 20 % des personnes concernées par une revalorisation du SMIC auraient un taux de prélèvement marginal supérieur à 50 %.

La distribution des taux marginaux de prélèvements varie peu entre les personnes rémunérées au SMIC et celles rémunérées au-delà. Cela tient au fait que la proportion de la hausse de revenu brut captée par le système socio-fiscal, et donc le taux marginal de prélèvement, dépend moins du revenu du salarié au SMIC que de la composition de son ménage et de son recours aux prestations sociales sous condition de ressources. Or, les

salariés dont la rémunération est inférieure à 1,1 SMIC se distinguent peu des autres salariés concernés par une hausse du SMIC sur ces points.

Graphique n°30 : Distribution des taux de prélèvement marginaux parmi les ménages concernés par une hausse du SMIC



Source : Saphir 2015, DG Trésor

Note de lecture : parmi l'ensemble des ménages concernés par une hausse du SMIC (avec un effet de diffusion jusqu'à 1,7 SMIC), 20 % auraient un taux de prélèvement marginal inférieur à 22 % et 40 % auraient un taux de prélèvement marginal inférieur à 32 %.

Note : les taux marginaux de prélèvements présentés incluent les cotisations sociales salariales et les contributions sociales qui représentent environ 22 % du salaire brut pour un salarié non cadre du secteur privé.

C. Les ménages allocataires de prestations sociales et rémunérés au SMIC bénéficieraient peu d'une revalorisation de celui-ci

Une analyse sur cas-type présente les effets d'une hausse de 1 % du SMIC sur le revenu disponible en régime permanent de différents ménages représentatifs concernés par une revalorisation du SMIC⁶⁰ (tableau 15). Ces cas-types illustrent la diversité des taux de prélèvement marginaux. Ils montrent notamment que les ménages mono-actifs (célibataires, famille monoparentale, couple mono-actif) bénéficiant de prestations sous conditions de ressources profitent peu d'une revalorisation du SMIC.

Méthodologie des cas-types : la maquette Pâris

Les cas-types sont réalisés à l'aide de la maquette de Pâris qui calcule, pour une configuration familiale donnée, le revenu disponible. Les cas-types proposés reposent sur les hypothèses suivantes :

- Les ménages locataires sont en zone 2 (villes de plus de 100 000 habitants, hors Paris) et sont au loyer plafond ;
- Les individus à temps partiel sont rémunérés au SMIC ;
- Les ménages ne perçoivent pas d'autres revenus que les revenus d'activité ;
- Les enfants ont 8 et 10 ans ;
- La famille monoparentale est éligible au RSA majoré (ex-allocataires de l'API) ;
- On ne traite pas le cas du RSA majoré correspondant à l'ex-API « courte » versée, sans condition d'âge sur les enfants, l'année suivant le décès ou la séparation ;
- La hausse du SMIC est accompagnée d'un effet de diffusion aux autres salariés. Au niveau du SMIC, les salaires s'ajustent mécaniquement et intégralement aux modifications du SMIC, les effets sont décroissants avec le salaire et s'éteignent à 1,7 SMIC⁶¹.

Le revenu disponible du ménage est défini comme la somme des salaires perçus et des prestations (allocations logement, prestations familiales et RSA et, le cas échéant, ASS), nette des prélèvements fiscaux (impôt sur le revenu, y compris PPE, taxe d'habitation).

La législation appliquée sur les cas-types prend en compte les réformes du Projet de Loi de Finance pour 2015 tel qu'il a été présenté en première lecture. Elle inclut notamment la réforme du bas de barème de l'impôt sur le revenu.

⁶⁰ Dans les cas types présentés, le SMIC au 1^{er} janvier 2013 a été revalorisé de 1 % de plus qu'observé, de façon à estimer les effets en 2015 sur les impôts (calculés sur les revenus de 2014) et les prestations (calculées sur les revenus de 2013).

⁶¹ Entre 1 et 1,7SMIC, l'élasticité du salaire au SMIC est donné par $(1,7 \text{ SMIC} / w - 1) / 0,7$ où w est le salaire total.

Les ménages mono-actifs rémunérés au niveau du SMIC et bénéficiant de prestations sous conditions de ressources peuvent faire face à de forts taux de prélèvements marginaux comme cela a été montré dans le rapport du groupe d'experts de 2013⁶². Ils bénéficient de ce fait peu d'une hausse du SMIC. Pour ces derniers, les effets sur le revenu disponible d'une hausse du SMIC sont en grande partie compensés par une baisse des prestations et une hausse des impôts versés. Ainsi, pour une hausse de 1 % du revenu brut, le revenu disponible d'un célibataire n'augmente que de manière négligeable, en cas de recours au RSA. Il perdra 3 €/mois d'aide au logement, 4 €/mois de Prime pour l'Emploi et 1 €/mois de RSA.

En revanche, les ménages ne touchant pas le RSA et les aides au logement font face à des taux de prélèvement marginaux plus modérés. Or, le bénéfice de ces prestations n'est pas généralisé, même pour les ménages modestes : le RSA souffre d'un non-recours important chez les personnes en emploi⁶³ et l'éligibilité aux aides au logement ne dépend pas que du revenu⁶⁴.

Les ménages bi-actifs dont au moins l'un des membres a une rémunération proche du SMIC profitent sensiblement d'une hausse du SMIC. D'une part, les gains de revenu brut les plus élevés concernent les ménages ayant deux actifs dont la rémunération est proche du SMIC. D'autre part, une moindre proportion des gains salariaux est prélevée par le système socio-fiscal pour les ménages ayant un deuxième apporteur de ressources en plus de celui au SMIC. En effet, du fait notamment des revenus de leur conjoint, ces ménages ne sont fréquemment⁶⁵ pas éligibles aux prestations sous conditions de ressources qui sont responsables des forts taux de prélèvements. Or, les ménages ayant un deuxième salaire en plus de celui au SMIC constituent une grande partie des ménages concernés par une hausse du SMIC : 67 % des personnes dont la rémunération est inférieure à 1,1 SMIC et vivant en couple ont un conjoint dont la rémunération est supérieure à la leur. L'écart entre ces deux rémunérations est en moyenne supérieur à 200 %.

⁶² Voir rapports 2012 et 2013 pour une présentation détaillée.

⁶³ Le non-recours au RSA s'élève à 35 % pour les foyers éligibles au RSA socle et au RSA activité ; il s'élève à 68 % pour les foyers éligibles au RSA activité seul (Source : Enquête sur le RSA, phase téléphonique, DARES 2011).

⁶⁴ C'est le cas : (i) pour les propriétaires de leur logement qui ont remboursé leur prêt pour l'acquisition de leur logement ou qui n'en n'avaient pas souscrit ; (ii) si le logement ne correspond pas aux normes conventionnées. Ainsi, seulement 34 % des ménages avec une personne rémunérée en-deçà de 1,1 SMIC bénéficient d'aide au logement.

⁶⁵ De manière générale, seulement 30 % des ménages avec une personne rémunérée en-deçà de 1,1 SMIC sont éligibles au RSA, 13 % en bénéficient du fait du non recours et 34 % bénéficient d'aides au logement (Source : Saphir 2015).

Tableau n°14 : Effet d'une hausse de 1 % du SMIC – Tableau synthétique des différents cas-types)

| | Hausse de revenu brut (en €/mois) | Hausse de revenu disponible (en €/mois) |
|---|--|--|
| Célibataire | | |
| 1 SMIC à temps plein, recourant au RSA et éligible aux AL | 15 | 3 |
| 1 SMIC à temps plein, ne recourant pas au RSA et éligible aux AL | 15 | 6 |
| 1 SMIC à temps plein, ne recourant pas au RSA et non éligible aux AL | 15 | 9 |
| 1 SMIC à temps partiel (40%), recourant au RSA et éligible aux AL | 6 | 3 |
| 1 SMIC à temps partiel (40%), ne recourant pas au RSA et éligible aux AL | 6 | 3 |
| 1 SMIC à temps partiel (40%), ne recourant pas au RSA et non éligible aux AL | 6 | 3 |
| | | |
| Famille monoparentale | | |
| SMIC à temps plein, recourant au RSA et éligible aux AL | 15 | 4 |
| SMIC à temps plein, ne recourant pas au RSA et éligible aux AL | 15 | 6 |
| SMIC à temps plein, ne recourant pas au RSA et non éligible aux AL | 15 | 9 |
| | | |

| | | |
|--|----------|----------|
| Couple mono-actif, 2 enfants | | |
| SMIC à temps plein, recourant au RSA et éligible aux AL | 15 | 4 |
| SMIC à temps plein, ne recourant pas au RSA et éligible aux AL | 15 | 6 |
| SMIC à temps plein, ne recourant pas au RSA et non éligible aux AL | 15 | 9 |
| | | |
| Couple de bi-actifs dont un temps plein et un mi-temps, 2 enfants | | |
| 1 SMIC chacun, recourant au RSA et éligible aux AL | 22 | 10 |
| 1 SMIC chacun, ne recourant pas au RSA et éligible aux AL | 22 | 10 |
| 1 SMIC chacun, ne recourant pas au RSA et non éligible aux AL | 22 | 15 |
| | | |
| Couple de bi-actifs à temps plein, 2 enfants | | |
| 1 SMIC chacun, recourant au RSA | 29 | 17 |
| 1 SMIC chacun, ne recourant pas au RSA | 29 | 18 |
| 1 conjoint au SMIC, l'autre à 1,5 SMIC | 19 | 12 |
| 1 conjoint au SMIC, l'autre à 2 SMIC | 15 | 6 |
| 1,3 SMIC chacun | 17 | 13 |
| Couple de bi-actifs dont un travaillant à temps partiel (quart temps) au SMIC et l'autre rémunéré à 2 SMIC, 2 enfants | 3 | 3 |

Source : maquette de cas-type Paris, législation 2015, DG Trésor

CONCLUSION

Les analyses qui précèdent concernent certains aspects du SMIC, la façon dont la politique de salaire minimum française se compare à celle d'autres grands pays, et le cadre conjoncturel dans lequel s'inscrit la revalorisation du SMIC qui doit avoir lieu au 1^{er} janvier 2015. En résumé, elles conduisent à la conclusion générale que les conséquences structurelles d'une hausse du SMIC étudiées dans ce rapport ainsi que dans les précédents ne conduisent pas à remettre en cause la préconisation d'extrême prudence que suggère le contexte conjoncturel.

S'agissant des comparaisons internationales, il reste vrai que, rapporté au salaire médian de façon à prendre en compte les spécificités nationales en matière de prix et de rémunération, le salaire minimum français reste l'un des plus élevés parmi les grands pays développés, y compris le Royaume-Uni, les États-Unis et prochainement l'Allemagne. La différence est moindre lorsque l'on raisonne en coût total du travail au niveau du salaire minimum par rapport à ce coût au salaire médian du fait de l'allègement massif de cotisations employeurs au niveau du SMIC, récemment renforcé par le CICE. La France reste cependant parmi les pays où le coût minimum du travail est relativement le plus élevé. Par ailleurs, si les allègements de cotisations patronales diminuent vraisemblablement l'impact du SMIC sur l'emploi au voisinage du SMIC, leur coût ne peut avoir que des effets négatifs pour les finances publiques et l'ensemble de l'économie. Il est par ailleurs à souligner que, par rapport à la plupart des grands pays, la France se caractérise par une règle de revalorisation automatique du salaire minimum très rigide. Cette rigidité est accrue en période de faible croissance salariale, et se voit épisodiquement renforcée par des "coups de pouce" discrétionnaires.

Entre la dernière revalorisation avant la crise (2008) et la revalorisation de 2014, le SMIC a augmenté de 10,5%. Dans le même temps, le salaire moyen par tête a crû de 11% et le salaire horaire de base (SHBO) de 12%. Cette proximité entre l'évolution du SMIC et celle de ces deux indices salariaux est à rapprocher de la très grande stabilité que l'on observe dans le bas de la hiérarchie salariale et qui peut constituer une contrainte à l'emploi dans certaines branches. Est-ce le SMIC qui suit le salaire moyen, à travers les coups de pouce épisodiques, ou le salaire moyen qui suit le SMIC? Cette question est à approfondir, notamment en période de faible croissance.

Une autre similitude entre le SMIC, ou plus exactement les bas salaires, et les salaires plus élevés dans l'échelle des rémunérations est leur flexibilité. Certes, sur la période 2003-2011 qui inclut la crise récente, cette flexibilité est moindre pour les bas salaires mais elle est loin d'être négligeable. En moyenne sur ces 8 années, 26% des salariés ont connu une baisse de salaires entre deux années consécutives. Même si elle est plus faible, cette proportion est tout de même de 16% pour ceux qui se situent dans le premier décile de salaires. La cause en est que ces salariés reçoivent généralement le SMIC, par définition non flexible, mais aussi des rémunérations variables sous forme d'heures supplémentaires, de primes et d'épargne salariale. Selon l'enquête sur la structure des salaires de l'INSEE, la rémunération moyenne horaire des salariés au voisinage du SMIC (définis par un salaire de base en-deçà de 9 €) était en effet de 12,9 € en 2010 pour un SMIC horaire brut de 8,9 €.

Une contribution importante de ce rapport porte sur les conséquences redistributives du SMIC. Un exercice de microsimulation portant sur un échantillon représentatif des ménages a permis d'évaluer l'incidence d'une hausse du SMIC sur la distribution des niveaux de vie des Français. Une fois pris en compte les effets décroissants de contagion d'une hausse du SMIC le long de la hiérarchie salariale ainsi que ses effets négatifs sur les transferts reçus par les ménages modestes (RSA activité, aide au logement, ...), les résultats montrent qu'une telle mesure est faiblement progressive. Une hausse de 1% du SMIC augmente le niveau de vie des cinq premiers déciles dans des proportions similaires se situant entre 0,11% (pour le premier décile) et 0,14% (pour le quatrième décile) et n'affecte que marginalement les deux déciles supérieurs. Les résultats seraient très probablement moins favorables pour les premiers déciles si les effets indirects d'une hausse du SMIC sur l'emploi étaient pris en compte. Quoi qu'il en soit, un enseignement important de cette simulation est que l'effet d'une hausse du SMIC sur la pauvreté, une baisse au total de 0,1 point pour une hausse de 1% du SMIC, est limité et son impact sur la distribution des niveaux de vie relativement diffus. Une comparaison fine reste à établir mais il existe des instruments qui à l'évidence permettent une redistribution plus ciblée vers les bas déciles de niveau de vie.

S'agissant à présent du contexte conjoncturel, on ne peut que souligner le climat dégradé de l'économie et du marché du travail. La croissance est faible, la montée du chômage n'est partiellement enrayée que grâce aux contrats aidés dans le secteur non-marchand, et depuis la crise de 2009 le coût du travail croît plus vite que la productivité, érodant ainsi la compétitivité de l'économie française. On sait par ailleurs que l'ajustement qui reste à effectuer dans les finances publiques est considérable et qu'il y a peu à attendre d'un effet de relance d'une hausse du SMIC du fait de son incidence négative sur les finances publiques, à travers les allègements de cotisations patronales, et sur l'emploi⁶⁶. Des mesures ont été prises, comme le CICE, ou sont en voie de l'être, comme le pacte de solidarité ou la loi sur l'activité et la croissance, qui sont susceptibles d'améliorer la situation dans le futur. Dans les conditions actuelles, cependant, ce groupe d'experts ne peut que recommander une hausse du SMIC au 1^{er} janvier 2015 qui n'aille pas au-delà des mécanismes automatiques légaux de revalorisation.

⁶⁶ Voir rapport 2013 du groupe d'experts.

VI. ANNEXES TECHNIQUES

A. L'assiette de vérification du SMIC

| ELEMENTS INCLUS | ELEMENTS EXCLUS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Salaire de base - Avantages en nature. - Compensation pour réduction d'horaire. - Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...). - Pourboires, gueltes... - Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération. - Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées. - Primes de vacances pour le mois où elles sont versées. - Primes de polyvalence. | <ul style="list-style-type: none"> - Remboursements de frais effectivement supportés. - Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...). - Majorations pour heures supplémentaires. - Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit. - Primes d'ancienneté. - Primes d'assiduité. - Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers). - Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...). - Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats. - Primes de transport. - Participation, intéressement. |

B. Identifier les salariés rémunérés au SMIC : méthodes et mesures (éléments issus du rapport du groupe d'experts de décembre 2010)

« Être au SMIC » recouvre, selon les sources et la méthode utilisées, l'une des deux réalités distinctes suivantes :

- « être payé au SMIC » : toucher un salaire horaire dont le périmètre correspond à l'assiette de vérification du SMIC, égal au SMIC horaire ;
- « être rémunéré au voisinage du SMIC » : percevoir une rémunération totale (incluant tout ou partie des éléments constitutifs du salaire) ramenée à l'heure de travail peu éloignée du SMIC horaire.

Plusieurs sources statistiques permettent de repérer les salariés « payés au SMIC », ou à défaut les salariés « rémunérés au voisinage du SMIC ».

1. Les salariés « payés au SMIC »

Les enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), réalisées par la DARES, permettent de repérer et de dénombrer les salariés directement concernés par le relèvement du SMIC horaire brut au 1^{er} janvier de chaque année (1^{er} juillet jusqu'en 2009). C'est une mesure ponctuelle dans l'année qui atteint un point culminant juste après la revalorisation annuelle, soit désormais au 1^{er} janvier de l'année. En effet, un salarié peut être concerné par la revalorisation du SMIC sans nécessairement être rémunéré au SMIC avant cette revalorisation. En pareil cas, il est simplement « rattrapé » par le SMIC et connaît une hausse mécanique de sa rémunération inférieure à l'augmentation légale. Par ailleurs, comme cela a été mentionné plus haut, un salarié bénéficiant de la revalorisation du SMIC peut percevoir une rémunération totale supérieure au SMIC selon l'importance des éléments de salaire non compris dans l'assiette de vérification du SMIC.

L'enquête annuelle sur le Coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS), réalisée par l'INSEE en collaboration avec la DARES, permet également, de façon moins directe mais avec une précision suffisante, d'identifier les salariés au SMIC en repérant ceux dont les augmentations de salaire sont liées à la revalorisation du salaire minimum. Par rapport aux enquêtes ACEMO, elle fournit davantage d'informations sur les caractéristiques des personnes rémunérées au salaire minimum et permet de distinguer les éléments de rémunération qui ne sont pas inclus dans l'assiette de vérification du SMIC. Le champ est toutefois plus restreint que celui des enquêtes ACEMO : l'enquête ECMOSS porte uniquement sur les entreprises de 10 salariés ou plus du champ concurrentiel et un échantillon d'hôpitaux publics.

2. Les salariés rémunérés « au voisinage du SMIC »

Dans les études réalisées à partir des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) ou à partir de l'enquête Emploi menée par l'INSEE, les salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont ceux dont la rémunération horaire globale (primes et majorations pour heures supplémentaires comprises) est proche du SMIC (entre 80 et 105 % du SMIC par exemple). Le choix des bornes inférieure et supérieure dépend des données utilisées. Cette méthode de repérage indirect est moins précise que la précédente dans le sens où les salariés légalement rémunérés sur la base du SMIC mais dont la rémunération totale dépasse la borne supérieure choisie (par exemple 105 % du SMIC) ne sont pas considérés comme étant payés au voisinage du SMIC. A l'inverse, peuvent l'être des salariés dont le salaire horaire dépasse le SMIC et qui ne sont donc pas considérés comme payés légalement au SMIC.

La proportion de salariés rémunérés au voisinage du SMIC calculée à partir des DADS diffère de la proportion de salariés « payés légalement au SMIC » repérés à partir de l'enquête ACEMO ou de l'ECMOSS. Une comparaison des données des DADS avec celles de l'enquête ECMOSS sur les rémunérations perçues en 2006 par les salariés des entreprises de 10 salariés et plus permet de confronter les méthodes de repérage des salariés payés au SMIC et des salariés au voisinage du SMIC.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, 10,9 % des salariés sont rémunérés au SMIC (méthode ECMOSS) et 5,8 % des salariés sont rémunérés au voisinage du SMIC (méthode DADS qui comprend les rémunérations allant jusqu'à 105 % du SMIC). Plus des deux-tiers des salariés rémunérés sur la base du SMIC au sens de l'ECMOSS ne sont pas considérés comme étant rémunérés au voisinage du SMIC avec les DADS. Cela s'explique par le fait que certains salariés rémunérés sur la base du SMIC peuvent bénéficier d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au SMIC en raison de compléments non inclus dans l'assiette de vérification du SMIC (primes d'ancienneté, primes liées aux contraintes de poste, majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires). A l'inverse, près de 40 % des salariés rémunérés au voisinage du SMIC au sens des DADS ne sont pas repérés par l'ECMOSS comme étant rémunérés au SMIC.

Si les deux approches conduisent à des dénombrements différents et des recoupements seulement partiels, la structure des populations ainsi repérées est en revanche très similaire que ce soit en termes d'âge, de sexe, d'ancienneté dans l'entreprise ou sur le marché du travail, de quotité de temps de travail, de lieu de résidence ou de taille d'entreprise.

Encadré : les sources statistiques pour l'étude des salariés rémunérés au SMIC ou au voisinage du SMIC

Les enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO)

Deux enquêtes ACEMO permettent de déterminer le nombre de salariés directement concernés par la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier (anciennement au 1^{er} juillet) de chaque année : l'enquête ACEMO trimestrielle pour les entreprises de dix salariés ou plus, et l'enquête ACEMO annuelle auprès des très petites entreprises (TPE) de un à neuf salariés. Ce dispositif fournit toutefois peu d'informations sur les caractéristiques des personnes rémunérées sur la base du SMIC.

L'enquête annuelle sur le Coût de la main d'œuvre et sur la structure des salaires (ECMOSS)

Ces enquêtes sont réalisées par l'INSEE en collaboration avec la DARES. La collecte des données est étalée sur deux ans depuis 2006. Elle concerne des entreprises de 10 salariés ou plus situées en France métropolitaine, et couvre le secteur concurrentiel non agricole et les hôpitaux publics. L'enquête comporte un questionnaire relatif à l'établissement et plusieurs questionnaires relatifs aux salariés de cet établissement. Les éléments constitutifs de la rémunération, du coût du travail et du temps de travail sont définis de manière harmonisée au niveau européen par le règlement-cadre de mars 1999 et les règlements d'application « Coût de la main-d'œuvre » et « Structure des salaires » d'octobre 2005. Cette enquête permet d'une part de décrire les « salariés au SMIC » à partir de caractéristiques individuelles telles que le statut d'emploi, le sexe, l'âge, le diplôme ou l'ancienneté dans l'entreprise, et d'autre part d'analyser les différentes composantes de la rémunération salariale, qui peuvent conduire des salariés rémunérés sur la base du SMIC à percevoir une rémunération globale plus élevée.

Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)

La déclaration annuelle de données sociales est une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Elle permet d'élaborer, à un rythme annuel, des statistiques sur l'emploi et les salaires en France. Le champ d'exploitation des DADS couvre actuellement l'ensemble des employeurs et leurs salariés à l'exception des agents des organismes de l'Etat (titulaires ou non), des services domestiques et des activités extraterritoriales. Les DADS couvrent en pratique 80 % des emplois salariés. Elles constituent la principale source statistique sur les salaires et fournissent des informations sur le volume de travail du salarié (nombre de jours travaillés dans l'année, et depuis 1994, nombre d'heures rémunérées). Les DADS fournissent une rémunération globale mais ne donnent pas le détail des éléments de rémunération permettant de se rapprocher de l'assiette de vérification du SMIC.

A partir de cette source, l'INSEE a constitué un panel d'individus qui ont eu une activité salariée depuis 1976. Ce fichier permet donc d'étudier les trajectoires salariales des individus sur de longues périodes.

Cependant, aucune information n'est disponible lorsque les individus quittent le champ couvert par les DADS. Il n'est donc pas possible de savoir s'il s'agit d'une période de chômage, d'inactivité, d'emploi non salarié ou d'emploi dans la fonction publique d'Etat.

L'enquête Emploi

L'enquête Emploi est une enquête auprès des ménages menée chaque trimestre par l'INSEE. L'enquête décrit l'activité des individus de 15 ans ou plus et donne, pour les salariés, le nombre d'heures rémunérées et la rémunération globale correspondante. Chaque logement enquêté est interrogé six trimestres consécutifs, les individus qui l'occupent peuvent donc être suivis trimestriellement pendant un an et demi. L'enquête Emploi donne ainsi les trajectoires des individus pour une durée plus courte que le panel DADS. Cependant, par rapport au fichier DADS, l'enquête Emploi fournit aussi des informations sur l'activité des personnes qui n'ont pas un emploi salarié dans le secteur privé et sur les sorties de l'emploi.

L'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS)

L'ERFS est une enquête annuelle qui s'appuie sur un échantillon représentatif de ménages ordinaires en France métropolitaine (issu de l'enquête Emploi en continu) et sur leurs déclarations fiscales. La quasi-totalité des personnes qui perçoivent un revenu au cours de l'année remplissent une déclaration fiscale et sont donc couvertes par cette source. Les données fiscales sont collectées pour 96 % des ménages non étudiants de l'échantillon de l'enquête Emploi. Les revenus imposables des ménages sont ainsi connus avec précision. Ils comprennent les revenus d'activité indépendante ou salariée, les retraites et pensions, les indemnités de chômage et certains revenus du patrimoine. Pour disposer d'une mesure plus complète du revenu disponible des ménages, les revenus sociaux exonérés d'impôt (prestations familiales, prestations logement et minima sociaux) doivent être ajoutés au revenu que les ménages déclarent à l'administration fiscale. Dans la nouvelle série des ERFS, les montants réellement perçus par les ménages pendant l'année de revenu considérée sont collectés auprès des organismes sociaux gestionnaires des différentes prestations (la CNAF, la CNAV et la CCMSA). Les revenus sociaux ne sont pas les seuls à être exonérés de l'impôt sur le revenu : c'est également le cas d'une partie des revenus du patrimoine financier. Pour une meilleure couverture des revenus du patrimoine, sont donc ajoutés au revenu des ménages mesuré dans les ERFS les intérêts annuels générés par certains produits financiers non recensés par la source fiscale. Ces montants sont imputés à l'aide de modèles statistiques estimés sur les données de l'enquête Patrimoine. L'ensemble de ces données permet de reconstituer le revenu annuel de salariés payés au voisinage du SMIC.

C. Compléments sur la formation des salaires au voisinage du SMIC

1. Niveau de négociation, niveau et structure des rémunérations

Sont reproduits ici les résultats détaillés de l'analyse de l'articulation entre le niveau de négociation dominant de l'établissement, le niveau et la structures des rémunérations des salariés en distinguant suivant qu'ils sont rémunérés "au voisinage du SMIC" ou au-delà (Tableau n°15).

Tableau n°15 : Analyse des écarts de niveau et de structure de rémunération

| | Rémunération horaire | Part du salaire de base | Part des primes | Part de l'épargne salariale | Cotisations de prévoyance retraite supplémentaire |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------|--------------------------------|--|
| <i>Modèles simples</i> | | | | | |
| Aucun accord | 0,07 *** | -0,7 *** | 0,3 ** | 1,0 *** | -0,8 *** |
| Autre | 0,09 *** | 1,5 *** | n.s. | n.s. | -1,7 *** |
| Etablissement | 0,05 *** | -1,7 *** | 1,5 *** | 1,2 *** | n.s. |
| Entreprise | 0,07 *** | -1,9 *** | 0,6 *** | 1,6 *** | n.s. |
| Groupe | 0,13 *** | -2,8 *** | 1,2 *** | 2,0 *** | 0,6 *** |
| Branche | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. |
| Smic | -0,27 *** | -9,1 *** | 5,1 *** | 0,3 *** | -0,12 ** |
| Non smic | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. |
| <i>Modèles avec interactions</i> | | | | | |
| Smic*aucun accord | -0,33 *** | -6,7 *** | 4,4 *** | n.s. | -1,0 *** |
| Smic*autre | -0,30 *** | -9,3 *** | 5,7 *** | n.s. | -1,6 *** |
| Smic*établissement | -0,25 *** | -9,7 *** | 6,5 *** | 1,6 *** | -0,3 ** |
| Smic*entreprise | -0,23 *** | -11,0 *** | 6,3 *** | 2,5 *** | n.s. |
| Smic*groupe | -0,24 *** | -11,9 *** | 9,4 *** | 2,3 *** | 0,7 *** |
| Smic*branche | -0,28 *** | -8,0 *** | 4,2 *** | n.s. | -0,3 *** |
| Non smic*aucun accord | 0,07 *** | -0,7 *** | 0,2 ** | 1,0 *** | -0,8 *** |
| Non smic*autre | 0,09 *** | 1,7 *** | n.s. | n.s. | -1,6 *** |
| Non smic*établissement | 0,05 *** | -1,6 *** | 1,2 *** | 1,1 *** | n.s. |
| Non smic*entreprise | 0,07 *** | -1,8 *** | 0,5 *** | 1,5 *** | n.s. |
| Non smic*groupe | 0,12 *** | -2,6 *** | 0,7 *** | 2,0 *** | 0,5 *** |
| Non smic*branche | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. | Réf. |

(**) significatif au seuil de 5%, (***) au seuil de 1%.

Champ : établissements d'entreprises privées d'au moins 10 salariés et salariés correspondants.

Lecture : les salariés au voisinage du SMIC ont une rémunération 27% moins élevée que les autres salariés. Pour les salariés au voisinage du SMIC bénéficiant d'un accord d'entreprise, la part des primes dans la rémunération est supérieure de 6,3 points à ce qu'elle est pour les autres salariés disposant uniquement d'accords de branche.

Source: enquête sur la structure des salaires 2010, INSEE.

2. L'ajustement des salaires durant la crise

Sont reproduits ici les résultats de l'analyse de l'ajustement des salaires durant la crise, détaillés par catégorie d'entreprises et de salariés et en évolution pour les salaires situés dans le premier décile et entre le premier décile et le premier quartile.

L'analyse par catégories d'entreprises et de salariés montre que la proportion de baisses salariales est relativement uniforme sur la période 2003-2011. Le niveau des rémunérations et l'âge en sont un des principaux facteurs de variation (Tableau n°12) : en moyenne entre 2003 et 2011, deux salariés sur dix dans le premier quartile des rémunérations connaissent une baisse de leur rémunération d'une année sur l'autre contre près de trois salariés sur dix dans le dernier quartile.

Tableau n°16 : Répartition des évolutions salariales annuelles sur la période 2003-2011 selon les caractéristiques des entreprises et des salariés

| | Évolution proche de zéro (taux < 0,5%) | | Baisse (taux < 0%) | | Forte baisse (taux < -5%) | |
|-------------------------------------|--|----------------|-------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|
| | Moyenne | Écart- type | Moyenne | Écart- type | Moyenne | Écart- type |
| Ensemble | 6,1 | 0,8 | 26,1 | 3,7 | 10,7 | 1,7 |
| Industrie | 5,8 | 0,7 | 25,5 | 4,7 | 10,2 | 2,5 |
| Manufacturière | | | | | | |
| Construction | 4,9 | 0,7 | 27,7 | 4,9 | 12,4 | 2,2 |
| Commerce | 6,6 | 0,9 | 26,3 | 3,4 | 10,6 | 1,5 |
| Services | 6,5 | 0,8 | 25,9 | 3,1 | 11 | 1,2 |
| Taille de l'entreprise | | | | | | |
| Moins de 20 salariés | 8 | 1,1 | 27,6 | 4 | 11,5 | 1,8 |
| De 20 à 50 salariés | 6,2 | 0,9 | 26,4 | 4,7 | 10,8 | 2,3 |
| 50 à 500 salariés | 5,6 | 0,7 | 25,7 | 3,8 | 10,6 | 1,8 |
| Plus de 500 salariés | 5,4 | 0,6 | 25,3 | 3,5 | 10,3 | 1,5 |
| Appartenance à un groupe | | | | | | |
| Groupe | 5,6 | 0,7 | 25,7 | 3,7 | 10,5 | 1,7 |
| Indépendante | 7,2 | 1,1 | 26,9 | 3,9 | 11,2 | 1,8 |
| Niveau de salaire | | | | | | |
| Premier quartile | 5 | 0,7 | 20,7 | 2,8 | 8,5 | 1,1 |
| 2ème et 3ème quartiles | 6,3 | 0,8 | 27,2 | 4,2 | 10,7 | 2 |
| Dernier quartile | 7 | 0,8 | 29,7 | 4 | 13 | 2,1 |

| | | | | | | |
|-----------------|-----|-----|------|-----|------|-----|
| Sexe | | | | | | |
| Homme | 6,2 | 0,8 | 26,4 | 4,1 | 10,5 | 2 |
| Femmes | 6 | 0,8 | 25,4 | 2,9 | 11,3 | 1,1 |
| Age | | | | | | |
| Moins de 30 ans | 3,8 | 0,6 | 21 | 3,1 | 9,9 | 1,4 |
| 30 à 39 ans | 5,3 | 0,7 | 25,1 | 3,6 | 10,9 | 1,7 |
| 40 à 49 ans | 6,7 | 0,8 | 26,5 | 4 | 10,1 | 1,8 |
| 50 ans et plus | 7,7 | 0,9 | 29,4 | 4 | 11,7 | 1,8 |

Champ : France, salariés à temps complet du secteur privé travaillant dans le même établissement deux années consécutives.

Note: en moyenne, entre 2003 et 2011, 6,1% des salaires ont connu une croissance de leur rémunération proche de zéro, avec un écart-type inter-annuel de 0,8.

Source: DADS, calculs INSEE.

En dynamique, avec la crise, la proportion de baisses des rémunérations s'est accrue significativement et dans des proportions assez similaires y compris dans le bas de la distribution (premier décile, premier quartile). Par rapport à la moyenne sur 2003-2008, avec la crise, la proportion de salariés concernés par une baisse salariale progresse de 5 points en 2009-2010 (tableaux n°17&18). Les gels salariaux ont marginalement progressé et la part des hausses se réduit de 7 points.

Tableau n°17 : Répartition des évolutions salariales annuelles sur la période 2003-2011 entre le premier décile et le premier quartile des rémunérations (en %)

| | Proche de zéro (taux < 0,5%) | Baisse (taux < 0%) | Forte baisse (taux < -5%) |
|------|---------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| 2003 | 7 | 25 | 10 |
| 2004 | 6 | 22 | 9 |
| 2005 | 5 | 20 | 8 |
| 2006 | 6 | 23 | 9 |
| 2007 | 5 | 20 | 9 |
| 2008 | 5 | 18 | 9 |
| 2009 | 6 | 27 | 11 |
| 2010 | 7 | 27 | 11 |
| 2011 | 5 | 25 | 10 |

Champ : France, salariés à temps complet du secteur privé, travaillant dans le même établissement deux années consécutives.

Note : en 2010, dans le premier décile des rémunérations, 5% des salariés ont connu une croissance de leur rémunération proche de zéro, 20% une baisse de leur rémunération et 9% une forte baisse, excédant 5% de leur rémunération.

Source : DADS, calculs INSEE.

Tableau n°18 : Répartition des évolutions salariales annuelles sur la période 2003-2011 dans le premier décile des rémunérations (en %)

| | Proche de zéro (taux < 0,5%) | Baisse (taux < 0%) | Forte baisse (taux < -5%) |
|------|-----------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| 2003 | 4 | 18 | 8 |
| 2004 | 4 | 15 | 7 |
| 2005 | 3 | 13 | 6 |
| 2006 | 3 | 15 | 7 |
| 2007 | 3 | 15 | 7 |
| 2008 | 3 | 15 | 7 |
| 2009 | 4 | 19 | 8 |
| 2010 | 5 | 20 | 9 |
| 2011 | 5 | 18 | 8 |

Champ : France, salariés à temps complet du secteur privé, travaillant dans le même établissement deux années consécutives.

Note : en 2010, dans le premier décile des rémunérations, 5% des salariés ont connu une croissance de leur rémunération proche de zéro, 20% une baisse de leur rémunération et 9% une forte baisse, excédant 5% de leur rémunération.

Source : DADS, calculs INSEE.

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, avec lesquels des échanges de vue ont eu lieu en juillet et septembre 2014. En outre, une version préliminaire du présent rapport leur a été communiquée en date du 21 novembre. Les trois 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.



Rapport des experts sur le SMIC

(novembre 2014)

Contribution de la CGT

Suite à la parution du rapport des experts sur le SMIC, la CGT apporte la contribution suivante.

En préambule, les conditions dans lesquelles se déroule le processus nous amène à poser clairement la question du respect de l'avis des organisations syndicales. Tout d'abord, le délai d'une semaine imposé (et alors que l'actualité sociale est particulièrement dense, la CNNC étant dans le même temps « consultée » sur le projet de loi pour la croissance et d'activité du ministre de l'économie) ne permet pas une contribution de la qualité exigée par le sujet.

La CGT considère que la Commission Nationale de la Négociation Collective doit pouvoir remplir son rôle dans de bonnes conditions, ce qui au regard des dernières consultations (notamment sur le projet de loi « pour la croissance et l'emploi »), apparaît de moins en moins vrai. Le caractère tripartite de cette instance permet au moins la confrontation des points de vue, pour peu que les organisations bénéficient du temps et des moyens nécessaires au travail de préparation. Cela n'est pas le cas, une fois de plus, sur un texte qui dans le contexte actuel, est finalement très politique.

On constate de surcroît que, malgré ce délai extrêmement serré, le ministre, sans attendre l'avis de qui que ce soit, et probablement pour satisfaire, une fois encore, en urgence aux desiderata de la Commission Européenne et aux contraintes du semestre européen, a déjà écarté le principe d'un coup de pouce.

Si on rajoute à cela, la publicité donnée à des rapports d'autres « experts » (groupe de travail franco-allemand) attaquant le mode de formation des salaires en France et leur progression, on arrive malheureusement à la conclusion que le gouvernement actuel, sur ce sujet comme sur d'autre n'a aucune considération pour les arguments des organisations syndicales.

Sur le fond, la CGT souhaite apporter les éléments suivants :

Tout d'abord, le rapport démontre une fois de plus :

- Le parti pris du groupe d'experts qui n'apporte pas un éclairage tenant compte des différentes écoles économiques de pensée et sert à justifier par avance l'avis des ministres successifs, à savoir, année après année, le refus de coups de pouce. La conclusion du rapport ne retient que les arguments destinés à justifier cette décision. La CGT plaide, une fois de plus, pour que la CNNC puisse bénéficier d'une pluralité d'analyses et non d'un rapport partial.

- Que le groupe d'experts est (notamment en raison du manque de diversité dans ses rangs) totalement en phase avec les principes professés actuellement par l'école libérale et notamment son obsession du « coût du travail ».

Le rapport d'experts qui souligne, dès le début, la situation dramatique de l'emploi en France ne pose même pas la question d'une politique libérale, faite de cadeaux aux entreprises et de destruction de la sécurité sociale française, en échec flagrant et pas seulement dans notre pays mais à l'échelle du continent européen.

Alors que de plus en plus d'économistes posent clairement la question d'une relance de l'économie s'appuyant sur les salaires, le rapport qui fait la promotion du CICE et du pacte de responsabilité, incite, en page 18, le patronat à ne pas augmenter les salaires !

Le rapport pointe le coût exorbitant pour les finances publiques des différentes exonérations de cotisations accordées aux entreprises mais ne remet pas en cause cette politique qui déstructure la sécurité sociale, transfère à la collectivité nationale des éléments qui devraient rester à la charge des entreprises et devraient être prises sur les profits de celles-ci.

La comparaison internationale est certes intéressante mais elle n'est pas objective car détournée de son objectif par une antienne trop communément employée à savoir que la France serait le mauvais élève de la classe européenne voire de l'OCDE (salaire minimum trop élevé, coût du travail trop élevé, etc.). La comparaison faite avec d'autres pays de l'OCDE est partisane par le choix des pays concernés. Faire également la comparaison avec les pays nordiques, le Portugal, la Slovaquie, la Hongrie, la Belgique, la Lettonie, l'Allemagne (tous voisins proches de la France) aurait été moins partial et aurait permis de montrer que tous ces pays ont (ou vont avoir) un salaire minimum qui se situe au-dessus de 50 % du salaire médian. Surtout dans le débat actuel sur les salaires minimum en Europe (dans le but notamment de casser le dumping social), des économistes préconisent un niveau pour ceux-ci au minimum des 2/3 du salaire médian, niveau en dessous duquel se situe précisément le SMIC français.

Les experts seraient donc bien inspirés de sortir d'une logique comptable pour regarder les intérêts convergents des pays au niveau européen pour relancer des économies atones.

La CGT insiste sur la nécessité d'une autre politique s'appuyant sur les salaires. Or des études ont démontré la pertinence du SMIC comme outil permettant une hausse du salaire moyen et donc une relance du pouvoir d'achat nécessaire à une augmentation de la consommation.

La CGT s'étonne que les experts, visiblement très préoccupés par l'idée de donner de la souplesse aux entreprises au détriment des salariés, semble présenter le cas britannique (avec ces 4 niveaux de salaires minimum et la possibilité de geler ceux-ci) comme un modèle à suivre en période de crise privilégiant l'idée d'un salaire variable d'ajustement.

Malgré quelques améliorations, la situation des grilles de branches à la fois pour les premiers échelons et pour la hiérarchie salariale reste dégradée. Le groupe d'experts aurait pu profiter de ce rapport pour faire des préconisations au gouvernement, bien timide sur le sujet, afin de sortir de cette logique récurrente de grilles qui s'aplatissent progressivement au détriment, notamment, de la reconnaissance des qualifications.

La CGT note que le rapport insiste sur les baisses de salaires qui ont touché les salariés entre 2003 et 2011. Cette politique patronale que nous dénonçons renforce la tendance qui consiste à privilégier encore et toujours le capital à la rémunération de la force de travail puisque les dividendes, déjà à un niveau record, continuent, eux, de progresser.

Enfin, la stratégie qui consiste à minimiser l'effet du SMIC pour les salariés les moins bien rémunérés et dans la lutte contre la pauvreté n'est pas nouvelle. Elle vise avant tout à transférer la nécessité d'assurer un niveau de vie décent pour ces populations fragilisées par le chômage de masse, des entreprises qui devraient remplir ce rôle par la rémunération de la force de travail, vers la collectivité nationale, via des aides sociales, en totale contradiction, qui plus est, avec l'obsession actuelle de lutte contre les déficits !

En conclusion, le groupe d'experts semble plus préoccupé par la flexibilité des salariés, leur précarisation et les salaires comme variables d'ajustement, rejoignant donc finalement les préoccupations patronales, au détriment d'une politique de relance qui irait à contre-courant d'une politique libérale en échec flagrant sur tout le continent.

La CGT réaffirme sa revendication d'une véritable politique des salaires dans l'intérêt des salariés et de l'économie française. Celle-ci nécessite :

- Une revalorisation du Smic à 1 700 euros bruts ;
- Une revalorisation des salaires :
 - Par l'ouverture immédiate de négociations dans les entreprises et les branches,
 - Par l'arrêt immédiat du gel de l'indice des fonctionnaires,- Pour répartir plus justement les gains de productivité et favoriser la croissance et l'emploi,
 - Pour maintenir et faire progresser le pouvoir d'achat,
 - Pour l'égalité entre les femmes et les hommes,
 - Pour rémunérer à leur juste valeur les qualifications.

Revalorisation du SMIC « avis sur le rapport remis par le groupe d'experts »

La conclusion du rapport du groupe d'experts étant sensiblement la même que celle de l'année dernière, la présente contribution de la CFTC reprend les grandes lignes de la contribution de 2013.

La CFTC tient dans un premier temps à saluer la qualité et le sérieux du travail réalisé cette année encore par le groupe d'experts, tant au niveau de la rédaction que de l'écoute de ses revendications. Elle regrette, cependant, de n'avoir pas été entendue : au nom de la justice et de l'équité sociale, la CFTC réclamait une hausse du Smic supérieure à ce que prévoit la loi, pas le rapport.

La CFTC souhaite, dans un second temps, rappeler la position traditionnelle sa position 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 avons 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 avons, 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 à plus d'un titre : peut-on, par exemple, 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 ?

Par ailleurs, lors des travaux du groupe de travail réuni par la CNNC en 2013 sur la réforme du mode de fixation du Smic, nous avons fait remarquer que si le gouvernement maintenait l'existence de ce groupe d'experts, il ne devait pas être constitué que de représentants d'un seul et même courant de pensée économique. Nous ne pouvons donc

que regretter la composition du nouveau groupe d'experts qui demeure monocore et surtout de la même obédience que la précédente.

Nous sommes heureux de constater que la CFTC ne s'était pas trompée dans sa précédente contribution au rapport de 2013. Nous écrivions, alors, regrettant que le groupe d'experts ne préconise pas d'augmentation du Smic au-delà de ce que recommande la loi, « Gageons que le prochain rapport aboutira aux mêmes recommandations ».

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 nous disposons, nous aurions pu apporter une contribution constructive.

Comme en 2013, nous demandons aujourd'hui, au gouvernement de donner un « coup de pouce » au Smic au-delà de la règle officielle d'indexation basée sur l'inflation et l'évolution du salaire de base ouvrier et employé, 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 2014, mais aussi de celles à venir courant 2015 du gaz et de l'électricité.

Une augmentation conséquente du Smic permettrait, également, de maintenir le pouvoir d'achat des familles afin de soutenir la consommation qui, à elle seule, tire aujourd'hui la croissance. Nous reconnaissons qu'une telle décision peut contribuer à alourdir les charges des entreprises et nous préconisons, pour compenser, de plafonner les salaires à un facteur 12 : cela permettrait d'augmenter les plus bas salaires, sans pénaliser les plus aisés outre mesure.

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 souligner 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. 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.

Notre but, à travers cette contribution, n'est pas de jeter le doute sur la qualité d'experts en statistiques et en théorie économique des rédacteurs de ce rapport, mais nous estimons qu'en matière de salaire et plus particulièrement de salaire minimum, la qualité d'experts en humanité est aussi importante et qu'elle fait défaut, ici.

MAMA-HA

2 décembre 2014

Avis de Force Ouvrière

Sur le projet de rapport du groupe d'experts SMIC 2014

Force Ouvrière salue le travail fourni pour la rédaction de ce rapport qui apporte des éclairages intéressants, riches et variés.

Cependant, il convient de relativiser les comparaisons internationales dans la mesure, où l'appréciation des notions de salaire et de temps de travail diffère d'un pays à l'autre, l'assiette de comparaison du salaire minimum n'étant pas la même pour tous.

Force Ouvrière considère par ailleurs, qu'il eut été utile d'évaluer les effets des dispositifs d'exonérations sur les bas salaires sur les progressions salariales des salariés et sur l'évolution des niveaux de salaires à l'embauche.

En d'autres termes, analyser si ces dispositifs n'entraînent pas d'effet de trappes à bas salaires, tant en matière d'évolution salariale des salariés rémunérés au SMIC, que pour l'évolution salariale des métiers à l'embauche.

Dans le cadre des pistes d'études futures, Force Ouvrière souhaiterait également un examen sur les conséquences des nouvelles mesures d'exonération de cotisations patronales au niveau du SMIC.

Il nous semble également utile d'analyser plus en détail les trajectoires salariales des travailleurs rémunérés au SMIC. Combien de temps les salariés restent-ils payés au SMIC ? Est-ce une « trappe » ou bien un passage avant une évolution salariale dans une logique de déroulement de carrière ?

De manière générale, nous regrettons l'absence d'études sur le volet social. Nous souhaiterions plus d'équilibre entre la dimension économique et la dimension sociale du SMIC dans le rapport. Telle était la volonté de Force Ouvrière quand nous avons préconisé l'introduction d'un sociologue dans le groupe d'experts.

De manière générale, Force Ouvrière constate que ce rapport ne montre pas d'hostilité au SMIC, ce qui est déjà un premier pas vers la reconnaissance de l'utilité du dispositif français.

Cependant, alors que le rapport donne des éléments justifiant une hausse significative du SMIC, y compris à des fins redistributives et d'amélioration du coût de la vie pour les plus modestes, nous ne pouvons que regretter la conclusion d'une préconisation d'absence de coup de pouce pour la 8^{ème} année consécutive, considérant que les « conséquences structurelles d'une hausse du SMIC étudiées dans ce rapport ainsi que dans les précédents

ne conduisent pas à remettre en cause la préconisation d'extrême prudence que suggère le contexte conjoncturel ».

Pour Force Ouvrière, tout relèvement du SMIC est un élément dynamique pour l'ensemble des salaires, car cela permet de relancer les négociations sur les minimas de branche.

Sur les règles légales de détermination du SMIC

Force Ouvrière tient à rappeler son attachement au SMIC qui permet de garantir un minimum décent à tous les salariés et dénonce toutes les tentatives de remise en cause à l'instar des voix qui se sont élevées ces derniers mois (Smic jeune de l'ordre de 600 à 700 euros complété par l'Etat pour atteindre 1100 euros nets, SMIC de branche, voir SMIC géographique...).

Sur les jeunes, on pourra souligner que des dispositifs permettent déjà d'embaucher des jeunes à des niveaux inférieurs au SMIC. Et que le nombre de jeunes concernés – près de 2 millions - n'est pas anecdotique : contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) dont les rémunérations varient entre 25 et 80 % du SMIC et stages, notamment.

Pour Force ouvrière la garantie d'une égalité de traitement entre les salariés passe par le maintien d'un SMIC unique quel que soit le secteur d'activité, la zone géographique, l'âge ou encore le type de contrat des salariés.

Les attaques contre le SMIC sont récurrentes, alors que les débats en cours chez nos voisins tendent à légitimer encore plus la nécessité d'un salaire minimum.

Un débat important a eu lieu à la dernière CIT et les exemples britanniques, américains, espagnols et bien sûr allemand sont à nos yeux une bonne illustration de l'importance de disposer d'un instrument comme le salaire minimum.

Le SMIC a permis à la France de maintenir un certain niveau de salaire et de consommation dans les premières années de la crise et joué son rôle d'amortisseur social. En l'absence d'un salaire minimum, l'Allemagne a vu se développer un vaste secteur de bas salaires - dont les mini jobs sont le symbole le plus évident - qui s'est accompagné d'une hausse vertigineuse de la précarité et de la pauvreté. Cette hausse a fortement pesé en faveur de la création d'un salaire minimum légal qui sera mis en place au 1^{er} janvier 2015.

Ce vent favorable à des salaires minimums doit nous encourager non pas à remettre en cause notre salaire minimum mais au contraire à le renforcer.

D'ailleurs la question du SMIC européen se pose. La CES revendique d'ailleurs un niveau équivalent à notre SMIC, à savoir 60% du salaire médian de chaque pays. Cela démontre, que le salaire minimum français ne se distingue pas par un niveau particulièrement élevé par rapport aux autres pays.

Pour Force Ouvrière, le SMIC reste un instrument essentiel de lutte contre la pauvreté. A ce titre, il convient de rappeler l'écart entre le SMIC et le seuil de pauvreté, à savoir une centaine d'euros seulement (150 €).

Force ouvrière constate la tendance actuelle dans certaines branches de ne pas négocier sur les salaires et d'encourager les salariés à recourir au RSA pour compléter leurs rémunérations ! Il convient d'encourager la négociation salariale dans les branches pour éviter ces dérives. Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités.

Force Ouvrière dénonce par ailleurs le rapport Franco allemand qui propose une négociation triennale sur les salaires plutôt qu'une négociation annuelle et une modification de la règle de revalorisation du smic en prenant la productivité à la place de l'inflation et du pouvoir d'achat du salaire moyen...

Sur l'articulation du SMIC avec la négociation salariale de branche

Force Ouvrière observe que le SMIC est le moteur et le référent de la négociation salariale dans les branches.

Cependant, nous partageons le constat fait par le rapport, de branches avec des bas de grilles tellement proches du SMIC, qu'à chaque revalorisation du SMIC, plus de la moitié des branches se retrouvent en dessous et mettent parfois beaucoup de temps avant de se remettre en conformité.

D'où l'attitude de bon nombre de branches d'attendre la revalorisation du SMIC avant de se positionner. A ce titre le changement de calendrier de revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier est une bonne chose, car il permet aux branches de négocier au plus tôt dans l'année.

Les branches ont cependant tendance à se concentrer sur le bas de la grille, pour se mettre en conformité avec le SMIC, qui rattrape parfois plusieurs coefficients de la grille, créant ainsi un phénomène de tassement.

Limiter la progression du SMIC n'est pas la réponse à ce phénomène. Pour preuve, l'absence de coup de pouce accordé au SMIC depuis 7 ans, n'a pas enrayé cette tendance.

Pour Force Ouvrière, il est plus que temps d'appliquer le dispositif de conditionnalité de branche instauré par la loi en faveur des revenus du travail de 2008, en vertu duquel les entreprises des branches qui ne seraient pas conformes au SMIC, doivent voir le bénéfice des allègements de cotisations sur les bas salaires appliqué non pas sur la base du SMIC, mais sur la base du minimum conventionnel de la branche.

Depuis sa création, ce dispositif n'a jamais été appliqué en raison des possibilités de report créées par la loi, sur la base d'une « amélioration du taux de conformité des branches au SMIC de plus de 50% ». Cependant, les branches de moins de 5000 salariés, ne sont pas incluses dans le panel

Pour Force ouvrière il convient d'imposer la négociation sur l'ensemble de la grille, en instaurant une obligation annuelle de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre de la négociation annuelle.

Par ailleurs, il convient de promouvoir une réelle évolution salariale à travers une révision des grilles de classifications avec une réelle obligation de négocier sur le sujet tous les 5 ans ;

(aujourd'hui, simple obligation de se réunir tous les 5 ans pour étudier l'opportunité de réviser la grille).

Force Ouvrière souhaite que le groupe d'experts aille au-delà du simple constat du phénomène de tassement de grilles et fasse des préconisations, au-delà de l'opportunité ou non d'accorder un coup de pouce au SMIC.

C'est pourquoi Force Ouvrière revendique :

- **Une revalorisation du SMIC à hauteur de 80% du salaire médian, soit 1780 euros bruts ; grâce à un coup de pouce significatif** qui est le moyen le plus simple et le plus rapide de redonner du pouvoir d'achat aux bas salaires
- **La prise en compte du réel poids du logement y compris pour les propriétaires, (remboursement d'emprunt et taxe foncière comprise) dans la construction de l'indicateur INSEE, servant au calcul du SMIC, ainsi que la prise en compte du déremboursement des médicaments;**
- **Une appréciation de la conformité au SMIC par rapport au salaire de base ;**
- **Une application immédiate du dispositif de conditionnalité de branche instauré en 2008**