

**SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE**  
**DÉCEMBRE 2011**

**RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS**

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



# SOMMAIRE

<b>COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS .....</b>	<b>4</b>
<b>LE MOT DU PRÉSIDENT .....</b>	<b>5</b>
<b>I. SALAIRE MINIMUM ET DISTRIBUTION DES SALAIRES.....</b>	<b>6</b>
A. LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS SUR LA BASE DU SMIC .....	6
B. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES .....	11
C. L'IMPACT DES HAUSSES DU SMIC SUR LES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS .....	15
D. MINIMA CONVENTIONNELS ET SALAIRE MENSUEL DE BASE .....	16
<b>II. POUVOIR D'ACHAT ET NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS AU SMIC .....</b>	<b>18</b>
A. LA CONTRIBUTION DE LA PRIME POUR L'EMPLOI ET DU REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE AU POUVOIR D'ACHAT DES SMICARDS .....	18
B. LE NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SALAIRE MINIMUM .....	22
<b>III. TRAJECTOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SMIC.....</b>	<b>28</b>
A. L'IMPACT FAVORABLE SUR L'EMPLOI DES ALLÉGEMENTS DE CHARGES CIBLÉS SUR LES BAS SALAIRES .....	28
B. LE DEVENIR SALARIAL DES JEUNES QUI DÉMARRENT DANS UN EMPLOI FAIBLEMENT RÉMUNÉRÉ .	29
<b>IV. L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES SALAIRES.....</b>	<b>34</b>
A. UNE REPRISE DE L'EMPLOI RELATIVEMENT DYNAMIQUE AU REGARD DE L'ACTIVITÉ .....	34
B. DES CONSÉQUENCES VISIBLES DE LA CRISE SUR LE CHÔMAGE .....	35
C. REDÉMARRAGE PROGRESSIF DES SALAIRES .....	36
<b>V. CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS.....</b>	<b>38</b>

## COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

Les membres du groupe d'experts ont été nommés par l'arrêté du Premier Ministre du 23 mai 2009.

*Président :*

**Paul CHAMPSAUR**, Président de l'Autorité de la statistique publique.

*Membres :*

**Martine DURAND**, Directrice des statistiques, OCDE.

**Gilbert CETTE**, Directeur des Etudes Microéconomiques et Structurelles, Banque de France, professeur associé à l'Université de la Méditerranée.

**Francis KRAMARZ**, Directeur du Centre de recherche en économie et statistique (CREST), professeur chargé de cours à l'Ecole Polytechnique.

**Etienne WASMER**, Professeur à Science-Po, chercheur associé à l'OFCE et au Crest

*Rapporteur général :*

**Philippe RAVALET**, Cour des comptes.

*Rapporteurs :*

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

**Pierre-Edouard BATARD**, 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. Les membres du groupe remercient la DARES, la Direction générale du Travail, la Direction générale du Trésor et l'INSEE pour leurs contributions.

## LE MOT DU PRÉSIDENT

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le groupe d'experts livre ici son avis sur l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) destiné à éclairer la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui se réunira le 13 décembre 2011.

Le groupe a de nouveau rencontré cette année, lors de réunions bilatérales, celles des organisations syndicales et patronales qui ont souhaité être entendues dans le cadre de la préparation de ce quatrième rapport.

Les premiers rapports avaient mis en lumière l'emprise du niveau du SMIC sur la négociation salariale de branche ou d'entreprise et l'impact de ses revalorisations sur les salaires supérieurs et l'ensemble de la distribution des salaires. Des travaux nouveaux ont été menés au cours de l'année 2011 afin d'améliorer la connaissance et la mesure de ces phénomènes. Il ressort notamment qu'un relèvement ponctuel du salaire minimum ne concerne pas uniquement les salariés dont la rémunération doit augmenter du fait même de ce relèvement. Il entraîne des conséquences sur la dynamique des salaires plus élevés, la façon dont l'évolution négociée des grilles conventionnelles se répercute sur les salaires effectivement perçus, ainsi que sur les revalorisations ultérieures du SMIC.

Ce quatrième rapport est également l'occasion de revenir sur la situation et le devenir des salariés rémunérés au voisinage du SMIC. L'exploitation de plusieurs sources d'informations a permis de quantifier avec précision la contribution de la Prime pour l'emploi et du Revenu de solidarité active au pouvoir d'achat des ménages de travailleurs rémunérés au SMIC selon le sexe et la configuration familiale. Si le nombre d'heures travaillées constitue un déterminant essentiel du pouvoir d'achat des salariés à bas salaires, ces politiques publiques contribuent par leur ciblage sur les travailleurs modestes à réduire significativement les inégalités de niveau de vie de la population salariée ainsi que le taux de pauvreté parmi les salariés situés en bas de l'échelle.

Pour ces raisons l'évolution du SMIC doit être considérée d'abord comme un élément de la politique de l'emploi, voire de l'équilibre macroéconomique, et non comme un instrument de redistribution des revenus et de lutte contre la pauvreté. Le niveau actuel du chômage, les problèmes de compétitivité de l'économie française, enfin, bien sûr, le niveau relatif élevé du SMIC militent pour une évolution de ce dernier qui ne dépasse pas, après indexation sur les prix, la moitié du pouvoir d'achat, si celui-ci est positif, du salaire horaire de base ouvrier.

Paul CHAMPSAUR

## I. SALAIRE MINIMUM ET DISTRIBUTION DES SALAIRES

### A. Les salariés rémunérés sur la base du SMIC

#### 1. Les revalorisations du salaire minimum depuis 1970

Les règles de revalorisation du SMIC n'ont pas changé depuis sa création en 1970. Le calendrier a toutefois été avancé en 2010. Jusqu'en 2009, le SMIC était revalorisé le 1<sup>er</sup> juillet de l'année par décret après avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC). En application de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, cette revalorisation s'opère, depuis 2010, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Chaque année, le relèvement du salaire minimum intègre une indexation sur l'indice des prix à la consommation et une garantie de participation au développement économique de la nation. En outre, le gouvernement est libre de porter par un « coup de pouce » le SMIC à un taux supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre de ces deux mécanismes (encadré).

#### Encadré : le mode de revalorisation du SMIC depuis 1970

Chaque année le relèvement du salaire minimum intègre :

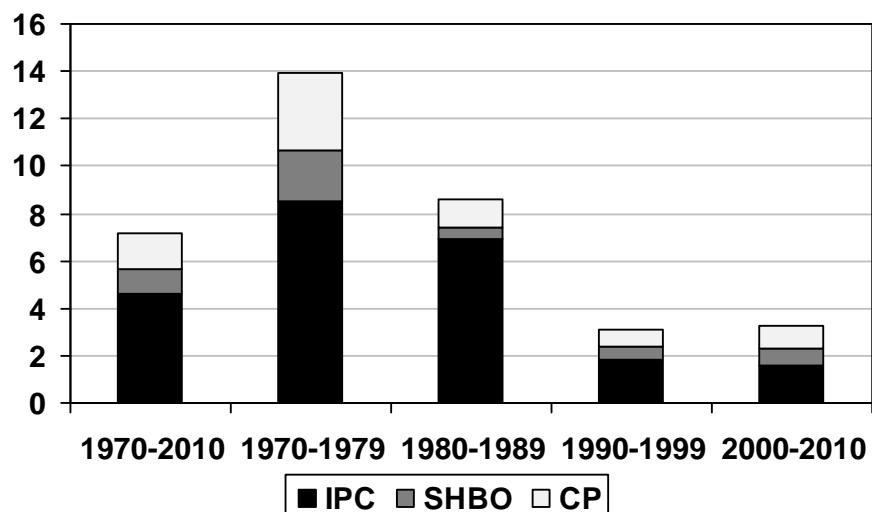
- Une indexation sur l'indice, publié par l'INSEE des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé. Cette indexation peut également s'effectuer en cours d'année. En effet, selon l'article L.3231-5 (anciennement L.141-3) du code du travail, « *lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.* »
- Une garantie de participation au développement économique de la nation, en étant lié à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen. Ainsi, d'après l'article L.3231-8 (anciennement L.141-5) du code du travail, « *En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail. Le salaire de référence peut être modifié par voie réglementaire* ». Le salaire de référence pour l'évolution du taux de salaire horaire moyen est le salaire horaire de base ouvrier (SHBO), enregistré par l'enquête trimestrielle ACEMO du ministère du travail.

En outre, le gouvernement est libre de porter le SMIC à un taux supérieur à celui qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités. Cette possibilité est mentionnée à l'article L.3231-10 du code du travail (anciennement L.141-7) : « *En cours d'année, le salaire minimum de croissance peut être porté, par voie réglementaire, à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3231-5.* ».

Ces modalités ont eu des contributions différentes à l'augmentation du SMIC. Entre 1970 et 2010 l'augmentation nominale du SMIC a été de +7,2 % par an en moyenne, dont +4,6 points au titre de l'indexation sur les prix (graphique 1). La moitié des gains du pouvoir d'achat du SHBO et les « coups de pouce » ont eu une contribution annuelle moyenne de respectivement +1,0 et +1,5 points<sup>1</sup>.

Compte tenu du ralentissement des prix observé sur l'ensemble de la période, la contribution de l'indexation sur les prix dans les revalorisations nominales du SMIC a progressivement diminué. En revanche, si la contribution des « coups de pouces » et celle de l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO pendant la décennie 80 ont baissé par rapport à la décennie 70, puis à nouveau pendant la décennie 90, elles ont augmenté durant les années 2000. La contribution des coups de pouce a été supérieure à celle de l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO sur chacune des quatre décennies. Si les coups de pouce s'étaient limités à ce que le SMIC évolue depuis 1970 comme le pouvoir d'achat du SHBO, le SMIC aurait été fin 2010 de 18 % inférieur à sa valeur observée. Ceci témoigne du fait que les gains de pouvoirs d'achat du SMIC ont davantage résulté de la volonté discrétionnaire des gouvernements successifs que de la stricte application a minima de la règle de revalorisation du salaire minimum. En outre, l'application du principe posé à l'article L. 3231-9 du code du travail et selon lequel « les relèvements annuels du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus » devrait conduire sur le moyen long terme à des contributions équilibrées de ces deux composantes.

**Graphique n° 1 : Décomposition de la revalorisation annuelle moyenne du SMIC entre l'indexation sur les prix (IPC), la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier (SHBO) et le coup de pouce (CP).**



*Note : les revalorisations du SMIC réalisées sur les années 2003-2005 de convergence des garanties mensuelles de rémunérations (GMR) et du salaire minimum ont été décomposées en trois parties fictives, correspondant aux trois motifs de revalorisation habituels.*

*Lecture : sur l'ensemble de la période 1970-2010, le SMIC a progressé en moyenne de 7,2 % par an, dont 4,6 % du fait de l'indexation sur les prix (IPC), 1,0 % du fait de l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier (SHBO) et 1,5 % du fait des coups de pouce.*

<sup>1</sup> Cette G., Chouard V et Verdugo G., « Les effets des hausses du SMIC sur le salaire moyen », à paraître.

## 2. Plus d'un salarié sur dix directement concerné par la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a été revalorisé de 1,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et a été porté de 8,86 € à 9,00 €. Le relèvement précédent avait été de 0,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

La revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier 2011 a concerné 10,6 % des salariés des entreprises du secteur concurrentiel, hors apprentis, stagiaires et intérimaires<sup>2</sup>, soit 1,6 million de salariés (graphique 1). Cette proportion a augmenté de près d'un point par rapport à 2010. Une grande partie de la hausse de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC en 2011 est concentrée dans les branches professionnelles liées au commerce (« *habillement, cuir, textile* », « *commerce de gros et import-export* », « *commerce principalement alimentaire* », « *commerce de détail principalement non alimentaire* ») qui emploient environ 15 % des salariés. Elle a par ailleurs davantage concerné les entreprises de grande taille que les TPE dans ces branches. Dans les autres branches, la proportion de salariés bénéficiaires du relèvement du SMIC a même très légèrement reculé de 9,2 à 9,0 %.

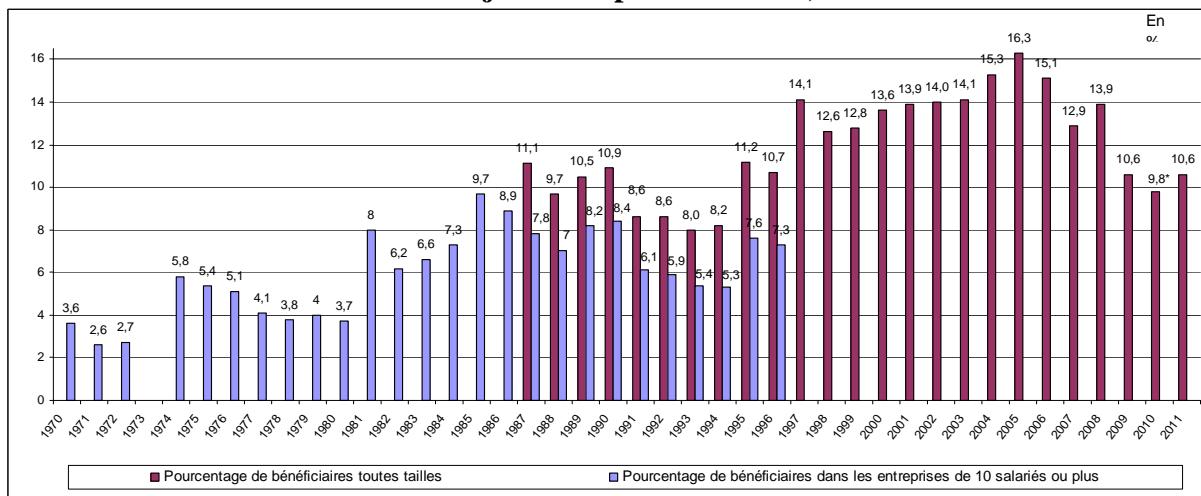
Hormis le rebond temporaire en 2008 imputable à un sursaut d'inflation qui a porté le relèvement du SMIC à 3,2 % au 1<sup>er</sup> juillet, la part des salariés directement concernés par la revalorisation annuelle du SMIC a constamment diminué entre 2005 et 2010, années qui ont suivi la période de convergence des minima salariaux (SMIC et garanties mensuelles de rémunération) et des fortes revalorisations du salaire minimum qu'elle impliquait.

Le recul de la proportion de bénéficiaires du SMIC qui a été observé en 2010 tient en partie à l'ampleur limitée du relèvement du SMIC horaire cette année-là. La revalorisation du salaire minimum s'effectuant, depuis 2010, le 1<sup>er</sup> janvier au lieu du 1<sup>er</sup> juillet, seuls six mois se sont donc écoulés entre les revalorisations du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et du 1<sup>er</sup> janvier 2010, entraînant une faible hausse du salaire minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (+0,6 %). De façon symétrique, cette modification du calendrier explique, au moins en partie, l'augmentation du nombre de salariés ayant bénéficié du relèvement du SMIC en 2011 (+1,6 %). Les évolutions 2010 et 2011 doivent par conséquent être interprétées avec prudence.

---

<sup>2</sup> Jauneau Y. et Martinel L., 2011, « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2011 », DARES analyses, septembre 2011 n°074. Le secteur concurrentiel couvert par l'enquête ACEMO exclut les secteurs suivants : agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Ce champ couvre environ 15 des 23 millions de salariés en France métropolitaine. Sont directement concernés par une hausse du salaire minimum les salariés dont la rémunération horaire, passée en dessous de la nouvelle valeur du SMIC du fait de ce relèvement, est alignée mécaniquement sur cette dernière.

**Graphique n° 2 : proportion des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC ou de la garantie mensuelle de rémunération (au 1er juillet de 1987 à 2011, au 1er janvier à partir de 2010)**



*Champ : France métropolitaine ; 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.*

*Source : DARES, enquête ACEMO.*

*Note : Le champ de l'enquête ACEMO (y compris le champ restreint aux établissements de plus de 10 salariés) a connu des changements sur la période. Les comparaisons doivent donc être conduites avec prudence. Aucune interrogation spécifique n'a été réalisée en 1970.*

*\*A partir de 2010, la revalorisation du SMIC s'effectue le 1<sup>er</sup> janvier, au lieu du 1<sup>er</sup> juillet.*

En octobre 2011, le niveau de l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé était supérieur de 2,1 % au niveau pris en compte lors de la dernière revalorisation du SMIC, c'est-à-dire celui de novembre 2010. Le SMIC sera donc revalorisé de façon anticipée à hauteur de 2,1 % au 1<sup>er</sup> décembre 2011, en vertu de l'article L.3231-5 du code du travail qui implique une revalorisation du salaire minimum en cours d'année lorsque l'indice des prix atteint un niveau supérieur de 2 % à celui constaté lors du dernier relèvement du SMIC.

### 3. Une concentration des salaires horaires autour du SMIC encore élevée

La part des salariés concernés par la revalorisation du SMIC a sensiblement augmenté à la fin des années 1990 et pendant la première moitié des années 2000 en raison principalement des fortes hausses du salaire minimum horaire induites par la réduction du temps de travail dans un premier temps, puis par la convergence des minima salariaux dans un second temps. Cette part a culminé à 16,3 % au 1<sup>er</sup> juillet 2005, signe d'un tassement inédit de la distribution des salaires autour du SMIC. Une gestion plus prudente des relèvements du salaire minimum et la relance de la négociation salariale de branche encouragée par les pouvoirs publics ont contribué à partir de 2005 à desserrer la hiérarchie des salaires au bas de l'échelle et à diminuer progressivement la proportion de salariés « rémunérés au SMIC ». Celle-ci est revenue en 2011 (10,6 %) à un niveau proche de ceux observés à la fin des années 1980 (10,5 % en 1989 et 10,9 % en 1990), période caractérisée par le faible dynamisme de la négociation salariale<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Cette G., Chouard V et Verdugo G., « Les effets des hausses du SMIC sur le salaire moyen », à paraître.

Ces chiffres ne sont pas directement comparables aux résultats de l'enquête ACEMO antérieurs à 1987 qui ne portaient que sur les entreprises de plus de 10 salariés<sup>4</sup>. Toutefois, en tenant compte d'un écart d'environ 3 points entre les deux séries issues de l'enquête ACEMO entre 1987 et 1996 (cf. graphique ci-dessus), il apparaît que la proportion des salariés rémunérés au SMIC était en 2011 encore un peu supérieure au niveau de la décennie 70 avant les fortes revalorisations du début des années 80 (+10 % en 1981 dont un coup de pouce de 5,2 %, +4,8 % en 1985 dont un coup de pouce de 2,6 %).

#### 4. Une population majoritairement féminine, concentrée sur les emplois à temps partiel

La population salariée directement concernée par le relèvement du salaire minimum présente des caractéristiques proches de celle observée en janvier 2010. Les salariés travaillant à temps partiel, ceux des petites entreprises ou des secteurs du commerce et des services y sont surreprésentés. Ainsi, ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- 25 % des salariés à temps partiel contre 7 % des salariés à temps complet ;
- 35 % des salariés des secteurs de l'hébergement et de la restauration ;
- près d'un quart (23,6 %) des salariés des entreprises de moins de 10 salariés (et plus de 30 % dans les TPE employant au plus deux salariés) contre seulement 4,4 % dans celles de 500 salariés et plus.

L'enquête Activité et condition d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) menée par la DARES fournit peu d'éléments sur les caractéristiques des personnes rémunérées sur la base du SMIC. Elle ne permet pas en particulier de distinguer selon l'âge ou le sexe.

En revanche, l'enquête sur le Coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS), réalisée par l'INSEE, montre qu'en 2006, les femmes étaient près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes<sup>5</sup>. Ceci s'explique largement par la forte présence féminine dans les emplois à temps partiel et dans les activités à bas salaires, comme l'habillement, le commerce de détail ou les services aux particuliers<sup>6</sup>.

Qu'elles soient issues des enquêtes ACEMO ou ECMOSS, les proportions indiquées ici portent sur les personnes « payées au SMIC » c'est-à-dire les salariés directement concernés par le relèvement du SMIC horaire brut au 1<sup>er</sup> janvier (au 1<sup>er</sup> juillet avant 2010) de chaque année. Toutefois, faute de pouvoir identifier les salariés au SMIC dans la plupart des sources statistiques, beaucoup d'études portent plutôt sur les salariés « au voisinage du SMIC », c'est-à-dire les salariés dont la rémunération globale (incluant tout ou partie de l'ensemble des éléments constitutifs du salaire) ramenée à l'heure de travail est peu éloignée du SMIC

---

<sup>4</sup> En 1987, le champ de l'enquête ACEMO portant sur les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC été étendu à l'ensemble des établissements de moins de 10 salariés.

<sup>5</sup> D. Demailly, 2009, « Les salariés rémunérés sur la base du SMIC en 2006 », DARES, Premières Informations, Premières Synthèses n°22.1.

<sup>6</sup> Bignon N., 2008, « La rémunération dans les entreprises en 2006 : la construction plus dynamique que le tertiaire », DARES, Premières Informations, Premières Synthèses n°27.2.

horaire<sup>7</sup>. Les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) permettent de dénombrer les salariés dont la rémunération horaire globale est inférieure à un certain seuil, en général 105 % du SMIC. Selon cette définition, 7,8 % des salariés étaient rémunérés au voisinage du SMIC en 2008, la proportion étant plus de deux fois plus élevée pour les femmes que pour les hommes : 11,3 % des salariées, contre 5,2 % des salariés de sexe masculin.

## **B. La négociation collective dans les branches et les entreprises**

### **1. Poursuite du dynamisme de la négociation collective en 2010**

D'après le bilan établi en juin 2011 dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, le dynamisme de l'activité conventionnelle constaté les années précédentes s'est poursuivi en 2010.

Avec 25 textes signés en 2010, la négociation interprofessionnelle a retrouvé son niveau de 2008. Parmi les accords nationaux interprofessionnels (ANI), il convient en particulier de noter celui relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Le nombre d'accords de branche (1 136 textes signés) s'est maintenu à un niveau élevé et les thèmes de la formation professionnelle<sup>8</sup>, de la retraite complémentaire, de la prévoyance et des conditions de conclusion des accords ont contribué à nourrir l'activité conventionnelle de branche<sup>9</sup>. Comme les années précédentes, les salaires ont constitué en 2010, malgré le faible niveau de l'inflation et une situation économique difficile, le premier thème de la négociation avec 421 textes signés, soit un niveau comparable à 2009. Les acquis de l'opération de relance de la négociation salariale de branche menée par le ministère du Travail depuis 2005 ont ainsi été préservés<sup>10</sup>. La négociation de branche sur les classifications professionnelles qui est étroitement liée à celle sur les salaires, a conduit de la même façon à un nombre d'accords et d'avenants équivalent à celui de 2009. Enfin, plusieurs thèmes ont, à la demande des pouvoirs publics, continué d'être particulièrement présents dans la négociation de branche : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail notamment sous l'angle des risques psychosociaux et de la pénibilité, ainsi que l'emploi des seniors.

---

<sup>7</sup> Une définition plus détaillée des populations de « salariés au SMIC » et de salariés « au voisinage du SMIC » et des sources disponibles pour les étudier est donnée dans le rapport du groupe d'experts sur le SMIC de décembre 2010 (pp. 15 et 16).

<sup>8</sup> Suite notamment à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 portant sur la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>9</sup> Un nombre élevé de branche n'est pas un facteur favorable à la négociation (environ 700 branches en France). La vigueur de la négociation salariale pourrait certainement être renforcée par le regroupement de certaines branches.

<sup>10</sup> 89 branches professionnelles ont négocié en 2010 dans le cadre d'une commission mixte paritaire présidée par un représentant du ministère du Travail.

**Tableau n° 1 : Principaux thèmes abordés dans les accords et avenants interprofessionnels et de branches signés en 2010**

Salaires	421
Système et relèvement de primes	205
Formation professionnelle / apprentissage	166
Egalité professionnelle	149
Retraite complémentaire et prévoyance	144
Conditions de conclusion des accords	108
Contrat de travail	85
Temps de travail	60
Classifications	49
Conditions de travail	47

*Source : Direction générale du travail.*

Dans les entreprises, le nombre d'accords conclus ou de textes assimilés (33 826 en 2010) a enregistré une progression de 18 % par rapport à 2009. Le thème des rémunérations continue de figurer en première place dans les accords d'entreprise. Les thèmes de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ainsi que de l'épargne salariale sont de plus en plus fréquents. Toutefois, il doit être noté que les textes relatifs à l'épargne salariale sont quant à eux le plus souvent des plans d'actions à seule initiative de l'employeur ou des ratifications à la majorité des deux tiers du personnel de l'entreprise, processus qui ne repose pas sur une négociation formalisée dans l'entreprise.

La vitalité persistante de la négociation collective constitue un complément indispensable à la politique du SMIC pour assurer un bon déroulement de carrière des travailleurs et contribuer à l'amélioration de leur pouvoir d'achat. Il est nécessaire que les négociations de branches ou d'entreprise portent également sur un certain nombre d'autres thèmes signalés par les pouvoirs publics, comme par exemple, l'emploi des seniors, la pénibilité, l'égalité professionnelle ou l'épargne salariale. Selon certaines organisations de salariés, l'accent volontairement mis sur ces questions, certes essentielles au sein des entreprises, pourrait, sous la contrainte de l'urgence à conclure un accord, conduire à un appauvrissement regrettable du reste des négociations. Enfin, la réalité de la négociation et son contenu peuvent, dans certains cas, être singulièrement affaiblis dès lors que l'employeur a la possibilité de remplir l'obligation de négocier par la simple présentation d'un plan d'actions.

## **2. Stabilité à un niveau élevé du nombre de branches en conformité avec le salaire minimum**

Un bilan intermédiaire et provisoire, établi sur la base des accords déposés au 1<sup>er</sup> novembre 2011, indique que, parmi les 175 branches de plus de 5 000 salariés du secteur général<sup>11</sup>, 153 branches qui emploient 9,8 millions de salariés, présentent fin 2011 une grille salariale conforme au SMIC. A l'inverse, seules 22 branches ont un coefficient au moins inférieur au SMIC (branches dites « non conformes ») ; 13 d'entre elles couvrant 90 % des 1,5 millions de salariés concernés, sont engagées dans une négociation sous l'égide des pouvoirs

---

<sup>11</sup> Fin 2011, le comité de suivi de la négociation salariale recense 283 branches professionnelles couvrant plus de 5 000 salariés : 175 dans le secteur général, 68 dans la métallurgie et 40 dans le bâtiment et travaux publics, ces deux dernières catégories ayant une couverture régionale. Les 175 branches du secteur général emploient environ 11,3 millions de salariés.

publics dans le cadre d'une commission mixte paritaire. En fin d'année 2010, 19 branches de plus de 5 000 salariés du secteur général avaient été observées non conformes.

Dans la métallurgie, 10 branches couvrant 100 000 salariés environ sur les 58 suivies (1,6 millions de salariés) ne sont pas conformes au SMIC, contre 13 en fin d'année 2010. Dans l'activité du bâtiment et des travaux publics, le bilan est rigoureusement identique à celui de l'année passée. Toutes les régions ont conclu des accords conformes à la nouvelle valeur du SMIC à l'exception d'une seule, la région Centre, pour laquelle l'accord concernant les ouvriers des établissements de moins de 10 salariés prévoit un premier niveau inférieur au SMIC.

Le maintien de ces bons résultats constitue un acquis important en termes de vitalité de la négociation collective salariale. Le cas échéant, il est facilité par les pouvoirs publics grâce à l'instauration de commissions mixtes paritaires.

### 3. Faible étendue de la hiérarchie salariale dans les conventions de branche

Le groupe d'experts a souligné à plusieurs reprises le resserrement très sensible de la hiérarchie des salaires résultant en grande partie des fortes hausses du SMIC entre 1994 et 2005, ainsi que les inconvénients induits par la réduction des écarts hiérarchiques sur la prise en compte des différents niveaux de qualification dans les grilles et sur le déroulement de carrière des salariés.

A l'initiative des partenaires sociaux, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche suit chaque année les éventails de salaires au sein de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassemement des grilles. L'analyse s'appuie sur deux séries d'indicateurs :

- l'éventail des salaires de branche au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle pour apprécier la prise en compte des qualifications professionnelles dans chaque branche<sup>12</sup> ;
- l'éventail des rémunérations par rapport au pied de grille (ou au SMIC lorsque le premier coefficient lui est inférieur) pour mesurer le phénomène de tassemement des grilles au sein des branches professionnelles<sup>13</sup>.

#### *a) Des éventails de salaires au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle serrés en moyenne dans l'ensemble des branches*

Toutes branches confondues, l'éventail des salaires au sein de chaque catégorie de salariés mesuré par le rapport entre le maximum et le minimum conventionnels apparaît relativement resserré et a dans l'ensemble peu évolué sur la période 2007-2010.

La stabilité prévaut autour d'un ratio de 1,2 pour la catégorie des ouvriers, 1,08 chez les employés et 1,40 pour les professions intermédiaires. L'écart entre le plus haut et le plus bas

---

<sup>12</sup> Pour chacune des quatre catégories professionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres), l'éventail est mesuré par le rapport du maximum et du minimum conventionnels de la branche considérée.

<sup>13</sup> Six indicateurs sont définis par le rapport au pied de grille du coefficient maximum ouvrier, du coefficient maximum employé, des coefficients minimum et maximum des professions intermédiaires et des coefficients minimum et maximum des cadres.

niveau cadre a quant à lui continué de se réduire progressivement pour atteindre 2,44 en 2010 contre 2,51 en 2007. Le resserrement de l'éventail des salaires des cadres a été plus particulièrement prononcé dans le secteur de la métallurgie à partir de 2009 en raison de l'alignement dans les accords salariaux du premier coefficient cadre sur le deuxième. Dans le secteur du bâtiment, et plus spécifiquement des travaux publics, le resserrement continu de l'éventail des cadres entre 2007 et 2010 s'explique par une moindre revalorisation systématique des maxima conventionnels que des minima.

**Tableau n° 2 : Eventail moyen des salaires conventionnels dans les branches de plus de 5 000 salariés**

Ratio des coefficients de branche	Max ouvrier / min ouvrier	Max employé / min employé	Max prof. intermédiaires / Min prof. intermédiaires	Max cadres / min cadres	Max cadres / min ouvrier ou employé
<b>2007</b>					
Secteur général	1,13	1,07	1,33	2,14	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,80	3,81	3,81
BTP	1,47	1,21	1,50	2,43	2,89
<b>ENSEMBLE</b>	<b>1,20</b>	<b>1,07</b>	<b>1,41</b>	<b>2,51</b>	<b>3,02</b>
<b>2010</b>					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,76
BTP	1,48	1,24	1,37	2,35	2,87
<b>ENSEMBLE</b>	<b>1,21</b>	<b>1,08</b>	<b>1,40</b>	<b>2,44</b>	<b>3,03</b>

Source : Direction générale du travail.

*b) Des éventails de rémunérations par rapport au pied de grille toujours peu marqués*

Dans les 175 branches de plus de 5 000 salariés du secteur général, les éventails de salaires par rapport au pied de grille sont en 2010 globalement similaires aux résultats de 2009 présentés dans le rapport de décembre 2010. Ils illustrent dans l'ensemble la faible étendue de la hiérarchie salariale.

Pour les ouvriers, le rapport entre le coefficient maximal et le pied de grille varie selon les branches de 1,00 à 1,44. Dans environ la moitié des branches, ce rapport est inférieur à 1,10. Il ne dépasse pas 1,05 dans près d'un quart d'entre elles. Dans quatre branches qui n'ont pas conclu d'accord depuis plusieurs années<sup>14</sup>, la grille des ouvriers est entièrement recouverte par le SMIC (éventail égal à 1,00). Pour les employés, les résultats sont similaires à la catégorie des ouvriers.

L'éventail est plus étendu pour la catégorie des professions intermédiaires. Il varie de 1,0 à 1,64 selon les branches avec un écart entre le 1<sup>er</sup> niveau de cette catégorie et le pied de grille inférieur à 15 % dans plus de la moitié des branches. Le rapport entre le niveau maximal et le pied de grille est compris entre 1,04 et 2,56 ; il est inférieur à 1,50 dans près de la moitié des branches.

<sup>14</sup> Edition, parfumerie, commerce de gros de la confiserie, organismes de formation.

Enfin, le rapport entre le premier niveau cadre et le pied de grille varie de 1,05 à 2,18 dans l'ensemble des branches et ne dépasse pas 1,6 dans la moitié d'entre elles. S'agissant du coefficient maximum conventionnel cadre, l'écart par rapport au pied de grille s'élève entre 1,45 et 4,65.

Les éventails au sein de chaque branche évoluent naturellement peu d'une année à l'autre. Et ces évolutions doivent s'analyser sur un horizon de moyen terme afin d'apprécier la vitalité de la négociation salariale de branche et l'inscription d'un véritable déroulement de carrière dans les grilles.

L'analyse des résultats de 2010 fait apparaître une assez grande diversité des branches au regard de l'évolution des éventails salariaux.

**Tableau n° 3 : Répartition des 175 branches du secteur général selon l'évolution des éventails de salaires entre 2009 et 2010**

Total	Eventail élargi	Eventail resserré	Eventail stable pour tous les niveaux catégoriels	Evolution variable selon les niveaux catégoriels
175	54	46	67	8

*Source : Direction générale du travail.*

Dans 54 branches, l'éventail s'est élargi soit pour l'ensemble des niveaux, soit pour certains d'entre eux. Cet élargissement résulte, dans certains cas, simplement d'une revalorisation non uniforme de l'ensemble de la grille en 2010 contrairement aux années passées (laboratoires de prothèses dentaires par exemple). Il peut également refléter une préoccupation de préserver, voire d'agrandir, les écarts hiérarchiques en s'engageant dans une démarche spécifique de restauration ou d'élargissement des éventails (branche des vins et spiritueux notamment) ou bien l'établissement d'une nouvelle classification visant à asseoir les dispositifs de déroulement de carrière des salariés (agences de voyages, cafeterias ou commerce de détail de la librairie).

A l'inverse, les écarts hiérarchiques se sont resserrés dans 46 branches mais ce resserrement n'a concerné l'ensemble des niveaux que dans 12 branches seulement. Un certain nombre de branches revalorisent les premiers niveaux pour assurer la conformité du SMIC sans toutefois répercuter cette revalorisation sur l'ensemble de grille, conduisant ainsi à un resserrement des éventails. D'autres branches, indépendamment de la question de la conformité des bas de grille au SMIC, ont procédé à des augmentations plus élevées sur les premiers niveaux. Enfin, les éventails se sont mécaniquement resserrés dans un certain nombre de branches pour lesquelles le SMIC, suite à la revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier 2010, a progressé par rapport au salaire minimum du premier coefficient. Bien que mécanique, ce resserrement entraîne pour ces branches concernées un tassement de la hiérarchie salariale en bas de la grille qui tend à s'aggraver dès lors que cette grille de salaire n'est pas réactualisée.

### **C. L'impact des hausses du SMIC sur les salaires plus élevés**

Dans ses précédents rapports, le groupe d'experts avait souligné la question de l'effet des hausses de SMIC sur les salaires plus élevés. En particulier, l'analyse de l'évolution des indices de salaires dans les grilles avait suggéré que les relèvements successifs du SMIC

pouvaient conduire à une compression des écarts de salaires, notamment au bas de l'échelle des rémunérations<sup>15</sup>.

Des travaux complémentaires ont été menés au cours de l'année 2011 afin de mieux cerner les effets des hausses du SMIC sur l'ensemble des salaires.

A partir des évolutions trimestrielles du SMIC sur la période 1970-2009, il a été possible de mettre en évidence les effets des relèvements du salaire minimum sur le salaire moyen, mesuré au travers de deux indicateurs : le Salaire Horaire de Base Ouvrier (SHBO) et le Salaire Mensuel par Tête (SMPT). Dans cette analyse<sup>16</sup>, les revalorisations du SMIC sont distinguées selon leurs trois composantes qui résultent des prescriptions du code du travail : indexation sur les prix, indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO ou coup de pouce<sup>17</sup>. Les principaux résultats sont les suivants.

Les revalorisations du SMIC ont un impact significatif sur les deux indicateurs de salaire moyen, plus fort cependant sur le SHBO que sur le SMPT. L'effet est plus important à long terme qu'à court terme<sup>18</sup>.

Selon leurs modalités, les relèvements du SMIC n'ont pas les mêmes effets sur le salaire moyen. En particulier, selon l'indicateur de salaire retenu (SHBO ou SMPT), 20 % à 30 % des relèvements qui prennent la forme de coups de pouce se reporteront à long terme sur le salaire moyen. Les relèvements du SMIC qui ont pour origine son indexation sur la moitié du pouvoir d'achat du SHBO ont un effet très différent selon l'indicateur de salaire moyen retenu : à long terme, ces relèvements se reportent pour 14 % sur le SMPT et pour 65 % sur le SHBO. Il en résulte, selon les auteurs, que le lien entre SMIC et SHBO joue dans les deux sens : les augmentations du pouvoir d'achat du SHBO nourrissent, à hauteur de la moitié, les hausses de SMIC du fait même des règles de revalorisation ; dans l'autre sens, les relèvements du SMIC entretiendraient la croissance du salaire horaire de base ouvrier à hauteur de 65 %. Par cet effet de « circularité », un coup de pouce sur le SMIC de 1 point va générer une progression du SHBO de 0,65 point qui, elle-même, induira un relèvement plus important du SMIC de 0,325 point et ainsi de suite.

#### **D. Minima conventionnels et salaire mensuel de base**

Si les hausses du SMIC ont un impact sur les salaires supérieurs, ceux-ci sont également liés aux évolutions des minima de branches, et à la façon dont ces minima s'articulent avec le salaire minimum. C'est ce qui ressort d'une étude de la DARES qui met en regard les évolutions trimestrielles des salaires conventionnels de branche observées à partir de la base DGT-DARES des accords salariaux de branche sur les années 2003 à 2009 et les évolutions

---

<sup>15</sup> Voir en particulier le rapport du groupe d'experts sur le SMIC de décembre 2010 (pp.11-12).

<sup>16</sup> Cette G., Chouard V., et Verdugo G., 2011, « Les effets des hausses de SMIC sur le salaire moyen », à paraître.

<sup>17</sup> Pour une description détaillée des mécanismes de revalorisation du salaire minimum, voir le rapport du groupe d'experts de décembre 2009 (pp.9-10).

<sup>18</sup> Selon les auteurs, le SMIC peut influencer le salaire moyen avec retard pour deux raisons : (i) les salaires sont généralement revalorisés au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année, soit avec deux trimestres de décalage par rapport aux revalorisations du SMIC sur la période 1970-2009 (1<sup>er</sup> juillet) et (ii) les négociations salariales de branche ou d'entreprise peuvent prendre du temps pour se concrétiser.

trimestrielles des salaires mensuels bruts de base dans les entreprises de 10 salariés ou plus (SMB) mesurées sur la même période au moyen de l'enquête ACEMO<sup>19</sup>.

Au niveau macroéconomique, l'évolution du SMB moyen et celle du salaire conventionnel moyen ont des profils proches. Néanmoins, au niveau des salariés, les salaires mensuels bruts de base des individus ne répercutent pas toujours les évolutions des salaires conventionnels dont ils dépendent : bien que la proportion de salariés concernés par une hausse du SMB soit effectivement plus importante lorsqu'il y a une revalorisation du salaire conventionnel le même trimestre, plus de la moitié des salariés concernés par une hausse du salaire conventionnel ne voient toutefois pas leur SMB augmenter ce trimestre. Ceci peut s'expliquer par l'existence d'un salaire minimum contraignant : lorsque les revalorisations permettent de rattraper le SMIC *a posteriori*, l'ajustement des salaires a déjà eu lieu, ceux-ci ne pouvant être inférieurs au SMIC. En outre, lorsque les salaires versés par les entreprises sont supérieurs aux minima conventionnels, elles ne sont pas évidemment tenues d'appliquer les relèvements de branche.

En moyenne sur l'ensemble des secteurs, les revalorisations des salaires conventionnels ont un effet significatif mais limité sur l'évolution des salaires mensuels de base à court terme. D'après les estimations réalisées, à caractéristiques des établissements et des salariés données, une hausse de 1 % du salaire conventionnel se répercute à hauteur de 0,05 à 0,07 point sur la hausse du SMB le même trimestre. En centrant l'analyse sur les revalorisations du salaire conventionnel qui garantissent que celui-ci soit supérieur au SMIC, il apparaît que les hausses de salaires conventionnels ont effet un peu plus important : une augmentation de 1 % du salaire conventionnel se retrouve à hauteur de 0,06 à 0,09 point sur le SMB. Ainsi, les hausses de salaire conventionnel qui offrent des garanties de rémunération supplémentaires par rapport au SMIC ont plus d'impact sur le SMB que celles qui ne permettent qu'une mise en conformité avec celui-ci.

L'impact des revalorisations de branche sur le SMB varie selon leur fréquence, et selon la taille de l'entreprise. En particulier, dans les entreprises de 500 salariés et plus, l'impact d'une hausse de 1 % du salaire conventionnel est inférieur de 0,016 point à celui observé dans les entreprises de 10 à 19 salariés. Il est possible qu'une négociation salariale plus vigoureuse au sein des grandes entreprises, associée à des salaires en moyenne plus élevés, atténue l'effet de la hausse des minima de branche. Par ailleurs, l'effet des revalorisations de salaire conventionnel sur le SMB est plus marqué lorsque la durée écoulée depuis la dernière revalorisation est faible. Lorsque la branche conclut rarement des accords, les minima conventionnels décrochent vraisemblablement par rapport au SMB, et leurs revalorisations ont donc moins d'impact *a posteriori*.

---

<sup>19</sup> Le salaire mensuel brut de base ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Il s'agit d'un salaire brut avant déductions des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Les évolutions du SMB sont ici mesurées *via* l'enquête ACEMO, qui suit les salaires de postes représentatifs des différents niveaux de qualification au sein de chaque catégorie professionnelle (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre).

## II. POUVOIR D'ACHAT ET NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS AU SMIC

### A. La contribution de la Prime pour l'emploi et du Revenu de solidarité active au pouvoir d'achat des SMICards

A la demande du groupe d'experts, la direction générale du Trésor a actualisé l'analyse de la contribution des politiques de soutien au revenu des ménages modestes actifs menée en 2010 et dont le précédent rapport avait souligné l'importance.

Cette mise à jour intègre les évolutions, en 2011, du revenu disponible des ménages rémunérés au SMIC ainsi qu'un mode de calcul de l'impôt et des prestations plus précis que celui présenté l'an passé pour les années 2006 et précédentes. En outre, le cas type des couples biactifs, disponible l'an passé à partir de 2006, a pu être simulé pour l'année 1999.

Le cadre d'analyse qui s'appuie sur un ensemble de cas types simulés avec la maquette « Paris » est identique à celui de l'an passé. Cette maquette permet d'évaluer le revenu disponible des ménages après transferts et prélèvements, sous l'hypothèse d'un plein recours aux prestations<sup>20</sup>. Les cas types distinguent trois configurations familiales<sup>21</sup> : personne seule sans enfant, couple mono-actif avec deux enfants (âgés de 6 à 10 ans) et couple biactif avec deux enfants. Les personnes actives sont supposées travailler à temps complet ou à mi-temps et être rémunérées au SMIC horaire. Elles n'effectuent pas d'heures supplémentaires. Il est, par ailleurs, fait l'hypothèse que les ménages ne disposent d'aucune autre ressource propre (revenu de remplacement ou revenu financier). Aux seuls revenus d'activité viennent s'ajouter, le cas échéant, les prestations familiales (allocations familiales, allocation de rentrée scolaire), les allocations logement<sup>22</sup>, le RMI remplacé par le RSA et la PPE. Du côté des prélèvements sont pris en compte l'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation.

Le tableau ci-après détaille, pour chaque cas type, la formation du revenu disponible entre 1999 et 2011. Les revenus disponibles sont exprimés en euros constants 2011<sup>23</sup>. Les données relatives aux couples biactifs ne sont pas disponibles pour les années 2001 et 2003.

---

<sup>20</sup> Cette approche par cas-type présente aussi certaines limites car le RSA connaît actuellement des taux de non recours significatifs.

<sup>21</sup> Les délais n'ont pas permis d'illustrer la situation d'une famille monoparentale, mais celle-ci pourra faire l'objet d'une évaluation dans le prochain rapport.

<sup>22</sup> Dans les simulations, les ménages sont supposés être locataires en zone 2.

<sup>23</sup> La conversion en euros constants est réalisée en utilisant pour 1999-2010 l'indice des prix à la consommation France entière publié par l'INSEE ; l'inflation entre 2010 et 2011 est celle prévue dans le Rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances pour 2012.

**Tableau n° 4 : Evolution réelle du revenu disponible mensuel pour des personnes rémunérées au SMIC horaire dans différentes configurations familiales**

<b>Cas type n°1 - Personne seul sans enfant, travaillant à temps plein</b>								
	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Salaire brut	1 284	1 285	1 294	1 338	1 356	1 379	1 373	1 365
Salaire net	1 020	1 017	1 019	1 051	1 065	1 083	1 078	1 072
IR (hors PPE) + TH	-63	-18	-17	-23	-30	-27	-23	-22
PPE	0	22	45	63	79	79	64	45
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	9	26	26
Prestations Sociales *	75	80	85	27	66	41	35	33
<b>Revenu disponible</b>	<b>1 032</b>	<b>1 101</b>	<b>1 131</b>	<b>1 118</b>	<b>1 180</b>	<b>1 186</b>	<b>1 179</b>	<b>1 154</b>
<b>Cas type n°2 - Personne seul sans enfant, travaillant à mi-temps</b>								
	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Salaire brut	642	643	647	669	678	689	687	683
Salaire net	510	508	510	525	533	541	539	536
IR (hors PPE) + TH	-25	0	-1	-2	-3	-3	-2	-2
PPE	0	12	33	52	67	74	0	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	105	207	206
Prestations Sociales *	210	239	264	213	229	223	217	213
<b>Revenu disponible</b>	<b>696</b>	<b>759</b>	<b>806</b>	<b>789</b>	<b>826</b>	<b>940</b>	<b>961</b>	<b>953</b>
<b>Cas type n°3 - Couple mono-actif à temps plein, avec deux enfants</b>								
	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Salaire brut	1 284	1 285	1 311	1 338	1 356	1 379	1 373	1 365
Salaire net	1 020	1 017	1 019	1 051	1 065	1 083	1 078	1 072
IR (hors PPE) + TH	-25	0	0	-2	-4	-3	-2	-2
PPE	0	35	59	77	92	92	0	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	156	309	307
Prestations Sociales *	462	503	536	478	508	499	488	482
<b>Revenu disponible</b>	<b>1 457</b>	<b>1 555</b>	<b>1 613</b>	<b>1 603</b>	<b>1 661</b>	<b>1 826</b>	<b>1 873</b>	<b>1 859</b>
<b>Cas type n°4 - Couple mono-actif à mi-temps, avec deux enfants</b>								
	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Salaire brut	642	643	647	669	678	689	687	683
Salaire net	510	508	510	525	532	541	539	536
IR (hors PPE) + TH	0	0	0	0	0	0	0	0
PPE	0	25	47	66	81	87	0	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	168	333	331
Prestations Sociales **	822	878	846	782	772	788	780	773
<b>Revenu disponible</b>	<b>1 333</b>	<b>1 411</b>	<b>1 402</b>	<b>1 373</b>	<b>1 385</b>	<b>1 584</b>	<b>1 653</b>	<b>1 640</b>
<b>Cas type n°5 - Couple biactif à temps plein, avec deux enfants</b>								
	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Salaire brut	2 567	-	-	2 677	2 710	2 757	2 746	2 730
Salaire net	2 041	-	-	2 101	2 128	2 166	2 157	2 144
IR (hors PPE) + TH	-39	-	-	-66	-55	-39	-33	-35
PPE	0	-	-	133	164	165	134	106
RSA "Activité"	0	-	-	0	0	20	40	39
Prestations Sociales***	180	-	-	175	227	177	175	174
<b>Revenu disponible</b>	<b>2 182</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2 344</b>	<b>2 465</b>	<b>2 488</b>	<b>2 472</b>	<b>2 428</b>

Source : Direction générale du Trésor.

Note : Les prestations sociales incluent les allocations familiales, l'allocation de rentrée scolaire, le revenu minimum d'insertion (RMI) puis le revenu de solidarité active (RSA) « socle » ainsi que les allocations logement. Les revenus disponibles sont exprimés en euros constants 2011.

\* Uniquement des allocations logement dans ce cas.

\*\* RMI/RSA « socle », allocations logement, familiales et de rentrée scolaire dans ce cas.

\*\*\* Allocations logement, familiales et de rentrée scolaire dans ce cas.

1. La PPE et le RSA ont fortement participé à la croissance du revenu disponible entre 1999 et 2011

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque cas type, l'évolution réelle (pouvoir d'achat) entre 1999 et 2011 du revenu disponible et la contribution à cette évolution du salaire net, des transferts au titre de la PPE et du RSA « activité », des baisses d'impôts ainsi que des prestations sociales.

**Tableau n° 5 : Evolution du pouvoir d'achat du revenu disponible entre 1999 et 2011 pour les ménages dont l'un des membres travaille et est rémunéré au SMIC**

Configuration familiale	Évolution entre 1999 et 2011					Évolution entre 1999 et 2006 (en %)	Évolution entre 2006 et 2011 (en %)		
	en %	Contributions							
		Salaire net	PPE et RSA activité	Impôts	Prestations sociales				
Personne seule sans enfant, à temps plein	12	5 pts	7 pts	4 pts	-4 pts	8	3		
Personne seule sans enfant, à mi-temps	37	4 pts	30 pts	3 pts	0 pt	13	21		
Couple mono-actif à temps plein, avec deux enfants	28	4 pts	21 pts	2 pts	1 pt	10	16		
Couple mono-actif avec deux enfants, à mi-temps	23	1 pt	25 pts	-3 pts	0 pt	3	19		
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	11	4,5 pts	6,5 pts	0 pt	0 pt-	7	4		

Source : Direction générale du Trésor.

Lecture : Entre 1999 et 2011, le revenu disponible d'une personne seule, sans enfant, a crû de 12 %. Le système socio-fiscal de redistribution (PPE-RSA) explique 7 points de cette croissance et les revenus d'activité 5 points.

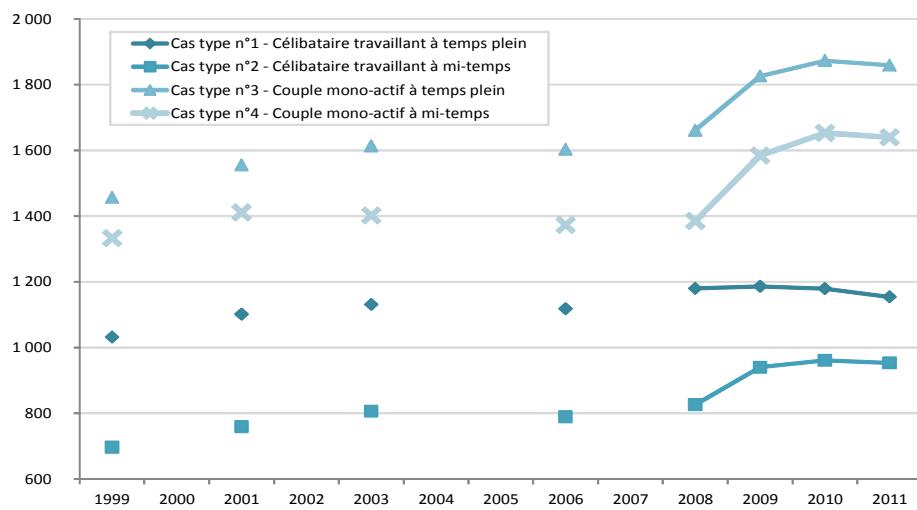
Entre 1999 et 2011, le revenu disponible des ménages au SMIC analysés a augmenté en termes réels de façon plus dynamique que le SMIC lui-même. Sur cette période, la progression cumulée du SMIC mensuel net est de 5 %. Dans le même temps, dans le cadre d'une activité exercée à temps plein et rémunérée au SMIC horaire, le revenu disponible d'un couple mono-actif avec deux enfants augmente de 28 % quand celui d'un couple biactif avec deux enfants n'augmente que de 11 %. Le revenu disponible d'une personne seule sans enfant croît de 37 % lorsqu'elle travaille à mi-temps et de seulement 12 % lorsqu'elle travaille à temps plein.

La mise en place de la PPE en 2001, puis du RSA en 2009, ont contribué fortement et positivement à l'évolution du revenu disponible des ménages au SMIC. Cette augmentation globale masque cependant des différences notables. Certaines configurations familiales et/ou d'offre de travail sont plus particulièrement ciblées par ces aides : c'est le cas des couples mono-actifs et des personnes seules à mi-temps pour lesquels les trois quarts environ de la progression du revenu disponible sont expliqués par l'évolution de la PPE et du RSA entre 1999 et 2011.

Pour l'ensemble des configurations étudiées, le revenu disponible réel connaît un léger repli depuis 2009 (graphique n°3). Celui-ci est dû à la prise en compte avec retard de l'inflation dans le mécanisme d'indexation du SMIC, au gel du barème de la PPE et au cumul

exceptionnel en 2009 du RSA et de la PPE. Cependant, dans la plupart des configurations, le revenu réel disponible demeure en 2011 nettement supérieur à celui de 2008.

**Graphique n° 3 : Évolution réelle du revenu disponible mensuel (en euros 2011)**



Source : Direction générale du Trésor.

Le salaire, mesuré en part de SMIC net, nécessaire pour dépasser le seuil de pauvreté monétaire<sup>24</sup> a fortement diminué en 2001 grâce à l'introduction de la PPE, puis a un peu augmenté avant de diminuer à nouveau sensiblement avec la mise en place du RSA en 2009 (cf. tableau ci-dessous). Quand une personne seule devait percevoir près de 90 % du SMIC à temps plein pour sortir de la pauvreté en 1999, ce n'est plus que 64 % en 2011. Si celle-ci vit en couple avec un conjoint inactif et deux enfants, le seuil s'établit à 1,6 SMIC.

**Tableau n° 6 : Salaire en part de SMIC net pour sortir de la pauvreté**

	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010	2011
Personne seule sans enfant	0,86	0,68	0,7	0,75	0,78	0,6	0,62	0,64
Couple mono-actif avec deux enfants	1,64	1,44	1,56	1,7	1,76	1,6	1,6	1,62

Source : Direction générale du Trésor.

## 2. L'impact grandissant de la politique de transferts sur le revenu des travailleurs modestes

Si le SMIC reste le déterminant principal du revenu disponible des personnes seules sans enfant travaillant à temps plein et des couples biactifs avec deux enfants, sa contribution au revenu disponible des couples mono-actifs et des travailleurs à temps partiel est aujourd'hui réduite. En 2011, le salaire net représente 93 % du revenu disponible pour une personne seule à temps plein et 88 % pour un couple biactif à temps plein avec deux enfants, contre 56 % pour une personne seule à mi-temps ou 33 % pour un couple mono-actif à mi-temps avec

<sup>24</sup> Un ménage est considéré comme pauvre si son revenu disponible divisé par le nombre d'unités de consommation (1 pour le premier adulte, 0,5 pour les autres personnes de plus de 14 ans et 0,3 pour ceux de moins de 14 ans) est inférieur au seuil de pauvreté monétaire, fixé de manière conventionnelle à 60 % du revenu médian par unité de consommation.

deux enfants. Pour ces deux configurations, le lien entre salaire et revenu disponible s'est particulièrement relâché ces dernières années.

L'écart de revenu entre une activité à temps plein et à mi-temps, dans une même configuration familiale, a peu évolué en 2011. La faiblesse de cet écart réduit l'incitation financière à augmenter son offre de travail pour passer, par exemple, d'un mi-temps à un temps complet.

**Tableau n° 7 : Part du salaire net d'impôts dans le revenu disponible en 2011**

Configuration familiale	en 1999 (en %)	en 2006 (en %)	en 2011 (en %)	Évolution entre 1999 et 2011 (en points)	Évolution entre 2006 et 2011 (en points)
Personne seule sans enfant, à temps plein	99	94	93	-6	-1
Personne seule sans enfant, à mi-temps	73	67	56	-17	-11
Couple mono-actif avec deux enfants, à temps plein	70	66	58	-12	-8
Couple mono-actif avec deux enfants, à mi-temps	38	38	33	-5	-5
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	94	87	88	-5	1

*Source : Direction générale du Trésor.*

Une organisation syndicale a manifesté auprès du groupe d'experts des inquiétudes face à ce constat. Elle a notamment souligné les risques associés à une « banalisation » des différents éléments de revenu qui pourrait conduire sur le moyen long terme à une déconnection entre la progression du pouvoir d'achat des salariés et la nécessaire construction d'un parcours salarial au sein des entreprises.

Le groupe d'experts rappelle toutefois que les politiques publiques comme la PPE ou le RSA visant à compléter les revenus des travailleurs à bas salaires, sont nettement plus efficaces pour lutter contre la pauvreté que le salaire minimum, car ils redistribuent les ressources aux familles à bas revenus de façon ciblée, tout en rendant l'emploi plus attractif pour les travailleurs à bas salaires dans la mesure où ces prestations sont liées à l'exercice d'un emploi. Par ailleurs, ces politiques ne sont pas directement préjudiciables à l'emploi, tandis que les variations du SMIC impactent directement le coût du travail.

## B. Le niveau de vie des salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum

L'analyse sur cas-types doit être complétée par une étude des niveaux de vie des ménages<sup>25</sup>, permettant d'apprécier l'influence effective du système socio-fiscal<sup>26</sup>. Cette étude est réalisée grâce au modèle de micro-simulation Saphir 2010, développé par la direction

<sup>25</sup> Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (uc). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont calculées selon une échelle d'équivalence qui attribue 1 uc au premier adulte du ménage, 0,5 uc aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 uc aux enfants de moins de 14 ans.

<sup>26</sup> Comme précédemment, celui-ci intègre l'ensemble des prestations sociales (les minima sociaux [RSA socle, ASS, minimum vieillesse, AAH], prestations familiales et allocations logement) et les impôts directs (impôt sur le revenu et taxe d'habitation). Cette définition n'inclut pas les droits connexes dans le champ des transferts en direction des ménages. En outre, les allocations chômage et les pensions de retraite sont considérées comme des revenus différés et non des transferts.

générale du Trésor à partir de l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de 2008. L'actualisation des ressources des ménages ainsi que des barèmes des prestations et prélèvements permet de dresser un panorama pertinent de la situation des ménages en 2010.

Les salariés concernés par le SMIC partagent une même rémunération horaire mais leurs niveaux de vie après prélèvements et transferts diffèrent. Leur situation d'emploi (nombre de mois travaillés, durée de travail hebdomadaire) détermine leur revenu salarial. Ce revenu salarial individuel contribue de façon plus ou moins importante au revenu disponible de leur ménage. En effet, d'autres revenus le complètent, soit directement perçus par le salarié à titre individuel (revenus de remplacement comme les allocations chômage ou les pensions de retraite par exemple), soit par les autres membres de son ménage. Le revenu du ménage et sa configuration qui s'accompagnent d'un traitement différencié par le système socio-fiscal, contribuent à l'hétérogénéité des niveaux de vie des salariés rémunérés au SMIC. Faute d'informations, cette étude se concentre sur le niveau de vie monétaire et n'intègre pas d'autres éléments tels que les droits connexes, ou encore l'accès au logement social.

## 1. L'impact du système socio-fiscal sur les niveaux de vie

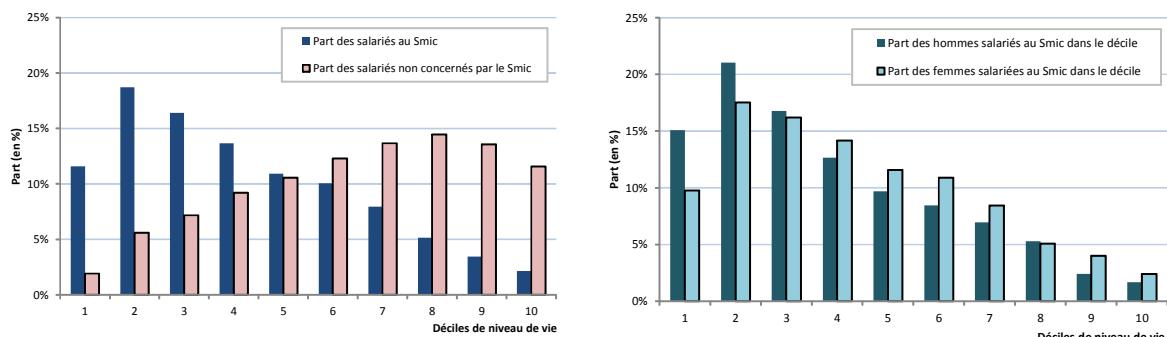
Le niveau de vie d'un individu correspond au revenu disponible du ménage auquel il appartient (c'est-à-dire la somme des revenus déclarés et des prestations sociales touchées moins les impôts directs) rapporté au nombre d'unités de consommation de son ménage.

Le niveau de vie des salariés au SMIC est pénalisé pour une durée du travail, hebdomadaire comme annuelle, plus faible. Ainsi, seuls 75 % des salariés au SMIC le sont à temps plein, contre 84 % des salariés non concernés par le SMIC et en moyenne, les premiers travaillent 10 mois par an, contre 11 mois pour les seconds.

Les salariés rémunérés au SMIC horaire se trouvent deux fois plus souvent dans le bas de l'échelle des niveaux de vie que les autres salariés (graphique n°4). En effet, 71 % des salariés rémunérés au SMIC appartiennent aux cinq premiers déciles de niveau de vie contre seulement 34 % des salariés ayant une rémunération horaire supérieure. Parmi les salariés rémunérés au SMIC horaire, les 2/3 sont des femmes (contre 47% des salariés rémunérés au-delà). Les hommes salariés au SMIC horaire appartiennent plus fréquemment aux 50 % des ménages les plus pauvres (75 % d'entre eux) que les femmes salariées au SMIC horaire (69 % d'entre elles).

En 2010, le niveau de vie moyen après prestations et prélèvements s'élevait à 16 700€/an pour un salarié au SMIC et 24 000€/an pour un salarié non concerné par le SMIC. Les 25 % des salariés au SMIC les plus pauvres ont un niveau de vie après prestations et prélèvements inférieur à 12 000€ par an ; les 25 % des salariés non concernés par le SMIC les plus pauvres ont un niveau de vie après prestations et prélèvements inférieur à 17 100€ par an.

**Graphique n° 4 : Répartition par décile de niveau de vie des salariés...  
...rémunérés ou non au SMIC**



Source : ERFS 2008, Saphir 2010, Direction Générale du Trésor.

Champ : Individus salariés

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

Le système socio-fiscal a un effet plus important sur le niveau de vie des salariés au SMIC que sur celui des autres salariés : en moyenne, le niveau de vie des premiers augmente de 8,5 % alors que celui des seconds diminue de 3,6 %. Cet impact moyen recouvre des effets d'ampleur très variable selon le décile de niveau de vie du salarié (tableau n°8).

**Tableau n° 8 : Effet sur le niveau de vie moyen du système socio-fiscal par décile**

Déciles de niveau de vie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ensemble
<b>Salariés au SMIC</b>	87%	33%	14%	9%	4%	3%	-1%	-3%	-5%	-12%	<b>8%</b>
<b>Salariés non concernés par le SMIC</b>	51%	24%	12%	4%	2%	0%	-2%	-4%	-6%	-12%	<b>-4%</b>

Source : ERFS 2008, Saphir 2010, DG Trésor

Le système socio-fiscal permet de réduire significativement le taux de pauvreté des salariés au SMIC (passant de 34 % à 21 % après prestations et prélèvements), soit 8 points de plus que celui de l'ensemble des individus (13% en France métropolitaine). Cette réduction est relativement plus efficace pour les salariés non concernés par le SMIC (passant de 7 à 3 %) car leur niveau de vie avant prestations et prélèvements directs est plus proche du seuil de pauvreté que celui des salariés au SMIC.

## 2. Décomposition du revenu disponible des salariés au SMIC selon leur sexe et la configuration familiale de leur ménage

En 2010, le revenu disponible moyen des salariés au SMIC s'élevait à 30 000€/an, contre 43 000€/an pour les autres salariés. En outre, celui des femmes salariées au SMIC (31 000€/an) était supérieur à celui des hommes (28 000€/an), du fait d'une contribution supérieure des autres ressources du ménage (ils contribuent à 66 % du revenu disponible des femmes salariées au SMIC, contre 52 % de celui des hommes).

Les prestations sociales représentaient 9 % du revenu disponible des salariés au SMIC, soit deux fois plus que pour les autres salariés.

Les prestations sociales et les dispositifs de soutien à l'emploi contribuent deux fois plus au revenu disponible des salariés au SMIC qu'à celui des autres salariés. En effet, lorsque le salarié est rémunéré au SMIC, son salaire ne représente qu'un quart du revenu disponible de son ménage, contre 55 % pour les autres salariés. Cette contribution est plus élevée pour les hommes rémunérés au SMIC (30 %) que pour les femmes (23 %). Mais cette différence de genre est moins nette que les autres salariés (62 % pour les hommes salariés et 47 % pour les femmes).

Les salariés au SMIC sont moins fréquemment en couple que les autres (70 % contre 75 %) et ont moins souvent des enfants (41 % contre 46 %). Parmi eux, les femmes vivent plus souvent dans un couple que les hommes (73 % contre 65 %), quand c'est l'inverse parmi les salariés non concernés par le SMIC (72 % contre 77 %). Enfin, les femmes rémunérées au SMIC ont bien plus souvent des enfants que les hommes (48 % contre 28 %), qu'elles élèvent plus souvent seules (dans 19 % des cas contre 4 %). Une partie de ces écarts pourrait être expliquée par une différence de structures par âge des deux populations, en particulier 15% des salariés aux SMIC ont moins de 25 ans contre 6% des autres salariés.

**Tableau n° 9 : Statut principal des conjoints des salariés rémunérés au SMIC horaire**

Statut d'activité principal du conjoint de la personne rémunérée au SMIC						
	Salarié au SMIC	Autre Salarié	Non-salarié	Inactivité	Chômage	Retraite
Homme	19	44	8	21	3	4
Femme	8	69	9	4	8	2
<b>Ensemble</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

Source : ERFS 2008, Saphir 2010, DG Trésor.

Champ : Individus salariés au SMIC horaire vivant en couple.

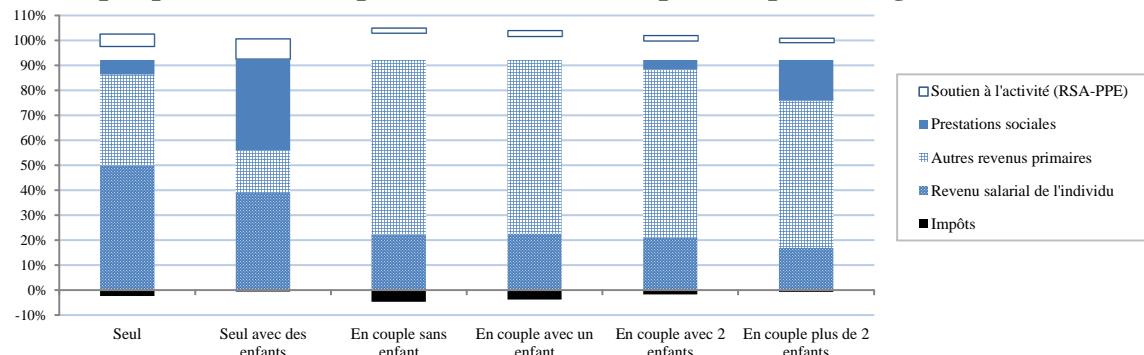
Parmi les salariés au SMIC, 62 % de ceux vivant au sein d'un couple ont un conjoint qui perçoit un salaire horaire supérieur au SMIC (tableau n°9). Les femmes ont plus souvent un conjoint salarié rémunéré au-delà du SMIC (69 % des cas) quand les hommes ont plus souvent des conjoints inactifs (21 %) ou salariés au SMIC (19 %). Généralement, le revenu des salariés au SMIC est inférieur à celui de leur conjoint (77 % des cas) mais plus fréquemment pour les femmes (89%) que les hommes (46 %). En d'autres termes, seul près du quart des salariés au SMIC vivant en couple en sont les premiers apporteurs de ressources.

Les salariés au SMIC, qui vivent au sein de familles monoparentales, ont le plus faible niveau de vie moyen (11 400€/an) quand ceux vivant dans un couple sans enfant ont celui le plus élevé (19 500€/an). Si leur revenu salarial n'est pas assez élevé pour varier selon les configurations familiales (de 6 500€/an pour ceux vivant en couple avec trois enfants à 7 900€/an pour une personne seule), celui-ci représente un poids plus important dans leur revenu disponible pour les personnes seules (50 %) et les familles monoparentales (39 %) que pour les couples (environ 20%, car les revenus du conjoint y jouent un rôle important).

Ces écarts s'expliquent également par l'importance différenciée des prestations sociales et des dispositifs de soutien à l'activité. Les prestations participent plus particulièrement au revenu disponible des familles avec enfants, notamment monoparentales. Pour les couples, le montant moyen de prestations sociales augmente avec le nombre d'enfants (1 900€/an avec une enfant contre 9 100€/an avec trois enfants et plus). Enfin, le poids des dispositifs de

soutien à l'activité est plus élevé pour les personnes seules et les familles monoparentales (respectivement 5 % et 8 % du revenu disponible) que pour les couples.

**Graphique n° 5 : Composition du revenu disponible par configuration familiale**



Source : ERFS 2008, Saphir 2010, DG Trésor  
 Champ : Individus salariés au SMIC horaire

### 3. La prise en compte du non recours au RSA activité

Les estimations précédentes ne tenaient pas compte du phénomène du non-recours au RSA. Or, il existe un écart important entre le nombre de bénéficiaires théoriques prévus par les modèles de micro-simulation et le nombre constaté de bénéficiaires. Afin de donner une image plus réaliste de l'effet du RSA, le non recours est introduit dans la modélisation de façon à obtenir un effectif de bénéficiaires conforme à celui observé par la CNAF en juin 2010. L'articulation PPE-RSA activité est prise en compte et, ainsi, le revenu disponible des non recourant éligibles au RSA ne diminue pas nécessairement, du fait du bénéfice de la PPE.

Les salariés au SMIC sont plus souvent éligibles au RSA activité du fait de la faiblesse de leurs ressources : 30 % contre 7 % pour les salariés rémunérés au-delà du SMIC horaire. Leurs pertes sont également plus élevées en montant et en part du revenu disponible : 123 €/mois soit 12 % de leur revenu disponible.

**Tableau n° 10 : Impact du non recours au RSA activité**

	Part des individus éligibles	Part des individus effectivement bénéficiaires	Part de perdants parmi les non recourants	Manque à gagner moyen des perdants	
				En €/mois	Part du revenu disponible
<b>Salariés au SMIC</b>	30 %	9 %	66 %	123 €	12 %
<b>Autres salariés</b>	7 %	2 %	62 %	72 €	6 %
<b>Ensemble des salariés</b>	11 %	3 %	63 %	93 €	9 %

Source : ERFS 2008, Saphir 2010, DG Trésor

Note : D'après leur situation, 30 % des salariés au SMIC appartiennent à des ménages éligibles au RSA. Dans les faits, seuls 9 % y recourent. Parmi les 21 % de non recourant, un tiers n'y perd rien (du fait de l'articulation PPE/RSA) mais deux tiers y sont perdants. Ces derniers perdent en moyenne 123 € par mois, soit l'équivalent de 12 % de leur revenu disponible.

En moyenne, le niveau de vie des salariés au SMIC diminue de 1% lorsque l'on tient compte du non recours, quand celui des salariés non concernés par le SMIC est inchangé. Ce

faible effet d'ensemble recouvre néanmoins des situations différentes selon le décile d'appartenance des salariés (tableau n°11).

**Tableau n° 11 : Effet du non recours sur le niveau de vie moyen après prestations et prélèvements**

Décile	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<b>Ensemble</b>
<b>Salariés au SMIC</b>	<b>-7%</b>	<b>-2%</b>	<b>-1%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>-1%</b>
<b>Salariés non concernés par le SMIC</b>	<b>-3%</b>	<b>-1%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>

*Source : ERFS 2008, Saphir 2010, DG Trésor*

Le groupe s'interroge sur les raisons d'un taux de recours si faible au dispositif. Il invite les acteurs concernés à en approfondir la compréhension et à mener, le cas échéant, des politiques actives, notamment d'information des ménages éligibles.

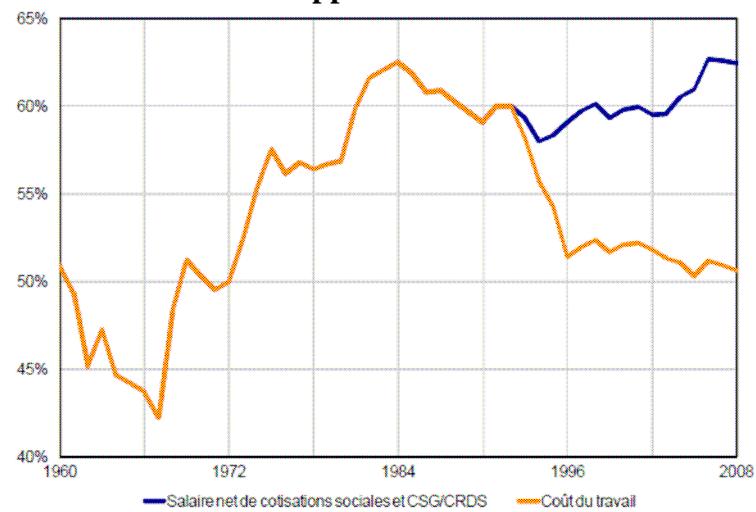
### III. TRAJECTOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU SMIC

#### A. L'impact favorable sur l'emploi des allégements de charges ciblés sur les bas salaires

Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, instaurés en 1993 et progressivement étendus depuis, constituent aujourd’hui un élément central de la politique en faveur de l’emploi en France. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, les exonérations prévues par la loi Fillon sont maximales au niveau du SMIC (26 points pour les entreprises de plus de 20 salariés, 28,1 points dans plus petites) et leur montant est linéairement décroissant jusqu’à 1,6 SMIC. Cette mesure vise à favoriser l’emploi des salariés peu qualifiés, en diminuant le coût du travail pour les niveaux de salaire pour lesquels l’élasticité de la demande de travail à son coût est la plus élevée. En conséquence, le coût du SMIC horaire a très sensiblement diminué par rapport au coût du travail au niveau du salaire médian. Cette réduction très substantielle du coût relatif du travail au niveau du SMIC a eu pour corollaire une stabilisation de la part de l’emploi non qualifié dans l’emploi total qui décroissait auparavant tendanciellement. D’ailleurs, c’est dans les secteurs qui ont le plus bénéficié des allègements de cotisations que la part de l’emploi non qualifié s’est le plus redressée.

Bénéficiant à 10,5 millions de salariés, le coût brut<sup>27</sup> pour les finances publiques des allègements généraux de charges était de 21,9 milliards d’euros pour l’année 2010.

**Graphique n° 6 : Évolution du rapport entre le SMIC et le salaire médian**



Source : INSEE, DADS, calculs DARES-DGTrésor - Rupture de série en 1978.

Lecture : En 2008, la rémunération nette d’un salarié à temps complet au SMIC représentant 63% du salaire net médian tandis que le coût du travail représentait 51% du coût (au niveau du salaire) médian

Si l’ensemble des études disponibles conclut toujours à des effets positifs de cette politique sur l’emploi, l’ampleur estimée de ces effets varie d’une étude à l’autre. Au vu des

<sup>27</sup> C'est-à-dire sans tenir compte des recettes liées à leurs effets sur l’emploi. En 2006, la direction générale du Trésor et la DARES estimaient le coût brut par emploi créé par les allègements dits « Juppé » à environ 25 000 euros et le coût net de l’ordre de 10 000 euros.

différentes études<sup>28</sup> menées sur la période 1993-1997, il semble raisonnable de considérer que les allégements mis en place auraient permis de créer ou de sauvegarder autour de 300 000 emplois en 1997. Les allégements ont ensuite gagné en amplitude, notamment pour compenser l'impact de la réduction du temps de travail sur les salaires horaires et le coût du travail. Dans son rapport sur les aides publiques à l'emploi<sup>29</sup>, le Conseil d'orientation pour l'emploi a estimé de manière consensuelle l'impact de ces allégements aux environs de 800 000 emplois créés ou sauvegardés. Cela fait de cette politique l'une (sinon la) plus efficace de celles déployées en France en termes d'emploi créé pour une même dépense. Cette politique est justifiée par le haut niveau relatif du SMIC.

Les effets théoriques des allégements de cotisations sociales patronales sur l'évolution des salaires sont *a priori* ambigus : la baisse du chômage ainsi que le partage du surplus entre salarié et employeur pourraient conduire à une hausse des salaires négociés ; à l'inverse, les allégements pourraient réduire la croissance des salaires, puisqu'ils renchérissent le coût d'une augmentation salariale ; enfin, à moyen terme, les allégements pourraient avoir un effet négatif sur la productivité (et donc les salaires) en réduisant les incitations à la formation.

A la vérité, les études empiriques<sup>30</sup> réalisées sur l'impact des allégements sur la distribution des salaires et la dynamique salariale ne permettent pas de conclure à un ralentissement significatif des carrières salariales qui serait imputable à la mise en place et au développement des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale.

## **B. Le devenir salarial des jeunes qui démarrent dans un emploi faiblement rémunéré**

Le groupe d'experts avait abordé la question des trajectoires salariales à court et long termes des individus rémunérés au voisinage du SMIC dans le précédent rapport, soulignant notamment que le SMIC est souvent une situation temporaire. Plus spécifiquement, si les jeunes payés au voisinage du SMIC apparaissaient plus exposés aux sorties d'emploi (vers le chômage ou l'inactivité) que les autres salariés au voisinage du SMIC<sup>31</sup>, ils semblaient connaître plus souvent des trajectoires salariales ascendantes à long terme. A partir des données issues du panel des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), les évolutions sur l'échelle des salaires des jeunes débutants sur le marché du travail sont ici précisées, en mettant l'accent sur les parcours des individus qui commencent dans le bas de la distribution des rémunérations<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> Rémy V., 2005, « Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allégements de cotisations sociales employeurs », Document d'études n°101, DARES.

<sup>29</sup> [http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication\\_detail&id\\_article=476](http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication_detail&id_article=476)

<sup>30</sup> Cf. notamment Lehmann E., Marical F. & L. Rioux, 2011, “Labor earnings respond differently to income-tax and to payroll-tax reforms”, Discussion Paper No. 6108, Institute for the Study of Labor (IZA)

<sup>31</sup> Cf. rapport du groupe d'experts sur le SMIC de décembre 2010 (pp.31 et 34) : (i) à court terme (à l'horizon d'un an et demi), les jeunes salariés au voisinage du SMIC connaissent des sorties d'emploi (notamment vers le chômage) en proportion supérieure aux salariés au voisinage du SMIC de 25 ans et plus et (ii) à plus long terme (sur cinq ans), les trajectoires jeunes salariés apparaissent souvent plus heurtées que celles des autres salariés au voisinage du SMIC, caractérisées par des alternances de périodes rémunérées au voisinage du SMIC, de salaires supérieurs, ou d'épisodes de chômage, d'inactivité ou d'emploi dans la fonction publique.

<sup>32</sup> Ananian S. et Calavrezo O., 2011, « Les trajectoires salariales des jeunes âgés de 18 à 25 ans entrant sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire », DARES, *mimeo*.

L'analyse est fondée essentiellement sur les évolutions de la position des jeunes dans la hiérarchie des rémunérations, mesurée par décile. Cette approche permet une étude plus fine de l'ampleur des évolutions de rémunération que la seule analyse du positionnement de la rémunération par rapport au voisinage du SMIC. Huit cohortes de salariés âgés de 18 à 25 ans au moment de leur entrée sur le marché du travail ont été suivies (cohortes 1995 à 2002) sur une période totale de six ans.

1. En moyenne entre 1995 et 2002, un jeune sur quatre commence sa carrière dans le secteur privé avec une rémunération inférieure au 1<sup>er</sup> décile de la distribution des salaires

Entre 1995 et 2002, les jeunes âgés de 18 à 25 ans entrés sur le marché du travail dans le secteur privé (hors intérim et apprentis) ont commencé en moyenne leur carrière avec des rémunérations peu élevées. Près de six jeunes sur dix ont des salaires horaires nets inférieurs au 2<sup>ème</sup> décile de la distribution des salaires, en calculant celle-ci sur l'ensemble des personnes dans l'emploi salarié privé (tableau 12). Un jeune débutant sur quatre perçoit un premier salaire inférieur au 1<sup>er</sup> décile des rémunérations horaires.

**Tableau n° 12 : Répartition des jeunes en fonction de la position de leur rémunération dans la distribution des salaires horaires (en %)**

Position de la rémunération horaire	Au moment de l'entrée sur le marché du travail	1 an plus tard	3 ans plus tard	5 ans plus tard
Voisinage du SMIC	22,3	19,8	15,4	11,7
Inférieure au 1er décile	26,8	23,2	17,9	13,9
Entre le 1er et le 2 <sup>ème</sup> décile	31,5	26,6	20,5	14,9
Entre le 2 <sup>ème</sup> et le 3 <sup>ème</sup> décile	19,1	19,1	18,2	14,9
Entre le 3 <sup>ème</sup> et le 4 <sup>ème</sup> décile	9,9	12,1	13,9	14,0
Entre le 4 <sup>ème</sup> et le 5 <sup>ème</sup> décile	5,0	6,9	9,9	11,6
Entre le 5 <sup>ème</sup> et le 6 <sup>ème</sup> décile	3,1	4,4	7,2	9,8
Entre le 6 <sup>ème</sup> et le 7 <sup>ème</sup> décile	1,9	3,2	4,9	7,9
Entre le 7 <sup>ème</sup> et le 8 <sup>ème</sup> décile	1,3	2,4	3,5	6,0
Entre le 8 <sup>ème</sup> et le 9 <sup>ème</sup> décile	0,9	1,6	2,9	4,6
Supérieure au 9 <sup>ème</sup> décile	0,5	0,7	1,2	2,3
Total déciles	100	100	100	100
N° individus	28 284	15 423	13 860	14 627

Source: Insee, panel DADS 1995-2007, base DARES-URSSAF.

Champ : individus âgés de 18 à 25 ans qui apparaissent dans le panel DADS pour la première fois entre 1995 et 2002. Salaire horaire perçu pour la période d'emploi principale.

Note : les déciles de la distribution des salaires sont calculés sur l'ensemble des personnes en emploi salarié privé, et non seulement sur la population des salariés âgés de 18 à 25 ans.

Note de lecture : l'année de leur début sur le marché du travail (première colonne), 26,8 % des jeunes salariés du privé perçoivent des rémunérations horaires inférieures au 1<sup>er</sup> décile des salaires. 22,3 % sont rémunérés au voisinage du SMIC. Cinq ans après leur entrée sur le marché du travail (dernière colonne), 13,9 % des jeunes salariés du privé perçoivent des rémunérations inférieures au 1<sup>er</sup> décile (quel que soit le salaire qu'ils percevaient l'année de leur début). 11,7 % sont rémunérés au voisinage du SMIC.

Du fait de l'existence de salaires minima différents selon les entreprises liée à la mise en place des 35 heures, certains jeunes au voisinage du SMIC<sup>33</sup> ont pu percevoir une rémunération horaire supérieure au 1<sup>er</sup> décile des salaires. Toutefois, ce cas est relativement rare : à leur entrée sur le marché du travail, 91 % des jeunes au voisinage du salaire minimum ont touché une rémunération inférieure au 1<sup>er</sup> décile des salaires, les 9 % restants étant payés à un salaire compris entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> décile.

Par rapport à l'ensemble des jeunes débutants, les individus âgés de 18 à 25 ans qui commencent leur carrière avec une rémunération horaire inférieure au 1<sup>er</sup> décile des salaires sont moins âgés. Ils travaillent plus souvent comme ouvriers. Les salariés des établissements de petite taille (moins de 20 salariés) ou de ceux qui offrent les niveaux moyens de rémunération les plus faibles (i.e. avec des salaires moyens par tête inférieurs au 1<sup>er</sup> quartile) sont aussi surreprésentés dans la population de jeunes qui entrent sur le marché du travail avec une rémunération inférieure au 1<sup>er</sup> décile.

## **2. Une progression assez rapide des jeunes faiblement rémunérés dans la hiérarchie salariale**

Dans l'ensemble, les jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 à des niveaux bas de rémunération ont connu assez rapidement une progression dans la hiérarchie des salaires au cours des premières années de leur carrière. Relativement à ce qui est observé l'année de leur début de carrière, la proportion de jeunes salariés payés à un niveau inférieur au 3<sup>ème</sup> décile des rémunérations horaires est faible lorsqu'ils sont depuis cinq ans sur le marché du travail (tableau 12). En particulier les jeunes qui sont payés à un niveau inférieur au 1<sup>er</sup> décile et ceux dont la rémunération est comprise entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> décile représentent respectivement 14 % et 15 % des jeunes salariés la sixième année observée, contre 27 % et 31 % la première année sur le marché du travail<sup>34</sup>. Ces évolutions salariales ne semblent pas s'expliquer par des sorties plus nombreuses du panel DADS pour les salariés les moins rémunérés, par exemple parce qu'ils se retrouvent au chômage.

A court terme, c'est-à-dire un an après l'entrée sur le marché du travail, les progressions sont fréquentes dans le bas de la hiérarchie des salaires : 57 % des jeunes salariés qui débutent leur carrière avec un salaire inférieur au 1<sup>er</sup> décile des rémunérations obtiennent des salaires supérieurs l'année d'après (tableau 13). L'évolution a cependant été relativement faible pour près de la moitié d'entre eux, avec une rémunération horaire la deuxième année sur le marché du travail comprise entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> décile des salaires<sup>35</sup>.

Pour les salariés qui commencent avec un salaire supérieur au 1<sup>er</sup> décile, les mobilités salariales peuvent être ascendante ou prendre la forme d'un « déclassement », dans le cas où la rémunération horaire la deuxième année est à un niveau inférieur sur l'échelle des

---

<sup>33</sup> Les salariés au voisinage du SMIC sont ici définis comme ceux qui perçoivent une rémunération supérieure à 80 % du SMIC et inférieure à 105 % du SMIC.

<sup>34</sup> La part des jeunes qui ont une rémunération inférieure au 1<sup>er</sup> décile a donc été réduite de moitié environ. A titre de comparaison, les individus âgés de 35 à 45 ans qui sont payés une année donnée entre 1995 et 2002 avec des rémunérations inférieures au 1er décile connaissent en moyenne des progressions salariales moins fortes. La sixième année observée, leur part a été réduite d'un tiers.

<sup>35</sup> De plus l'écart entre les montants des premiers déciles de la distribution des salaires horaire (par exemple entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> décile) est relativement faible par rapport à ce qui est observé pour des déciles plus élevés (par exemple entre le 8<sup>e</sup> et le 9<sup>e</sup> décile).

rémunérations par rapport à celui de la première année<sup>36</sup>. Toutefois, pour les jeunes qui perçoivent des rémunérations supérieures au 1<sup>er</sup> décile la première année, les individus avec les niveaux de salaires les plus élevés ont moins de risque de voir leur salaire horaire passer sous le 1<sup>er</sup> décile la deuxième année.

La probabilité de connaître une évolution de son positionnement dans la hiérarchie des salaires augmente à mesure que le temps passe. Trois ans après leur entrée sur le marché du travail, les trois quarts des jeunes dont la rémunération était inférieure au 1<sup>er</sup> décile lors de leur arrivée sur le marché du travail ont évolué vers des salaires supérieurs. A plus long terme, soit à l'horizon de cinq ans, cette proportion est de 82 %. Par ailleurs, l'ampleur de l'évolution salariale est d'autant plus importante que l'horizon est lointain, ce qui met en évidence une certaine continuité des progressions salariales au cours du temps.

**Tableau n° 13 : Répartition des jeunes salariés selon la rémunération horaire perçue un an, trois ans et cinq ans après leur arrivée sur le marché du travail, en fonction de leur premier salaire (%)**

Première année	Deuxième année						Nb obs.
	Inférieure au 1er décile	Entre le 1er et le 2ème décile	Entre le 2ème et le 3ème décile	Entre le 3ème et le 4ème décile	Supérieure au 4ème décile	Total	
Inférieure au 1er décile	43,2	27,4	14,7	7,6	7,2	100	4585
Entre le 1er et le 2ème décile	19,6	39,6	21,3	10	9,6	100	4678
Entre le 2ème et le 3ème décile	13,8	22,7	31,2	17,7	14,7	100	2670
Entre le 3ème et le 4ème décile	10,9	15,1	18,3	24,8	31	100	1447
Supérieure au 4ème décile	7,4	8,4	8,5	10,5	65,2	100	2043
Quatrième année							
Inférieure au 1er décile	24,5	23,7	19,9	12,9	19,1	100	3926
Entre le 1er et le 2ème décile	19,3	23,6	19,9	14	23,3	100	4316
Entre le 2ème et le 3ème décile	16,1	19,8	19,4	16,5	28,2	100	2519
Entre le 3ème et le 4ème décile	12,1	16,9	15,8	16,6	38,5	100	1326
Supérieure au 4ème décile	6,6	9,6	10,6	9,9	63,4	100	1773
Sixième année							
Inférieure au 1er décile	17,8	18,2	17,2	14,5	32,3	100	4000
Entre le 1er et le 2ème décile	15,5	15,8	16	14,8	37,9	100	4632
Entre le 2ème et le 3ème décile	12,3	15,7	14,5	14,3	43,2	100	2759
Entre le 3ème et le 4ème décile	10,4	12,1	13,6	14,6	49,4	100	1410
Supérieure au 4ème décile	6,4	6,5	8,9	10,1	68,2	100	1826

Source: Insee, panel DADS 1995-2007, base DARES-URSSAF.

Champ : individus âgés de 18 à 25 ans qui apparaissent dans le panel DADS pour la première fois entre 1995 et 2002. Salaire horaire perçu pour la période d'emploi principale.

Note de lecture : Parmi les jeunes salariés du privé payé à un niveau inférieur au 1<sup>er</sup> décile des salaires l'année de leur arrivée sur le marché du travail et qui sont encore salariés du privé l'année suivante, 27,4 % obtiennent une rémunération comprise entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> décile la deuxième année. 43,2 % ont à nouveau une rémunération inférieure au 1<sup>er</sup> décile des salaires.

<sup>36</sup> Issu des DADS, le salaire horaire utilisé pour l'étude correspond à une rémunération globale incluant les primes et les heures supplémentaires. Au-delà d'une diminution du salaire de base, le déclassement salarial peut donc s'expliquer en particulier par un montant plus faible de primes perçues.

L'ascension dans la hiérarchie salariale des personnes peu rémunérées peut s'expliquer pour partie par une évolution de leur environnement professionnel ou des types d'emplois qu'elles occupent. A court terme, les progressions salariales des jeunes qui débutent en bas de la hiérarchie des rémunérations (i.e. avec une rémunération inférieure au 1<sup>er</sup> décile) s'accompagnent en particulier souvent d'un changement d'entreprise : près d'un tiers de ceux qui ont progressé sur l'échelle des salaires un an après leur arrivée sur le marché du travail ont changé d'entreprise, contre 20 % des jeunes salariés dont la rémunération est restée sous le 1<sup>er</sup> décile. En revanche, à l'horizon de trois ans ou de cinq ans, les progressions salariales semblent moins spécifiquement liées à des changements d'entreprise.

## IV. L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES SALAIRES

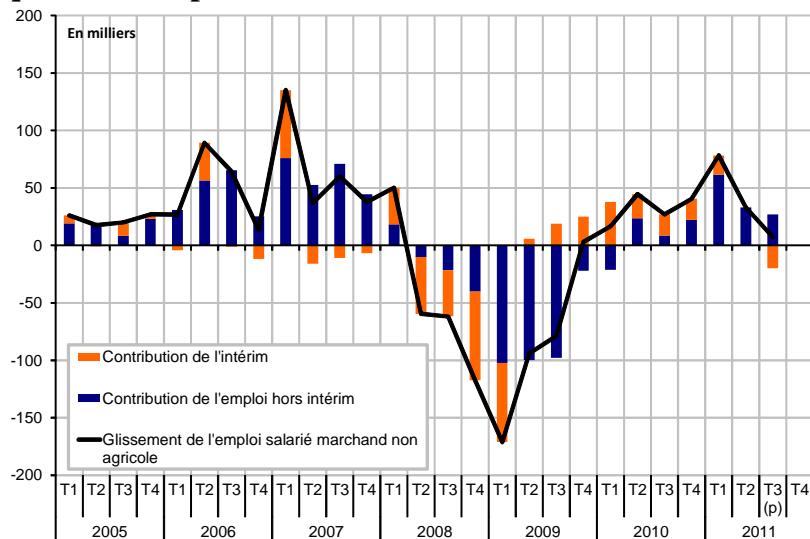
### A. Une reprise de l'emploi relativement dynamique au regard de l'activité

En 2009, les destructions d'emploi salarié marchand<sup>37</sup> ont été particulièrement élevées (-341 000), mais de moins en moins prononcées au fil de l'année, jusqu'à s'arrêter au 4<sup>ème</sup> trimestre. Ce recul de l'emploi, bien qu'important, est resté modéré au regard de l'ampleur de la récession (le PIB a reculé de 2,7 % en 2009).

En 2010, l'économie a recommencé à créer significativement des emplois (129 000 créations d'emploi salarié marchand). Ce rebond de l'emploi a été porté principalement par le secteur de l'intérim, qui a représenté plus de 70 % de ces créations d'emploi.

Au cours du premier semestre de 2011, la progression de l'emploi est restée globalement soutenue (+112 000 emplois), sur un rythme légèrement supérieur à celui de 2010. Toutefois, d'après l'estimation provisoire de l'INSEE publiée le 15 novembre 2011, les créations d'emploi auraient ralenti au 3<sup>ème</sup> trimestre (+7 400). Par rapport à l'année 2010, les embauches ont pris des formes plus pérennes, l'emploi hors intérim ayant constitué la quasi-totalité de ces créations d'emploi. Grâce au rebond de l'emploi, le taux de chômage est revenu à 9,1 % au 2<sup>ème</sup> trimestre 2011 en France métropolitaine, après un pic à 9,6 % fin 2009.

**Graphique n° 7 : Emploi salarié marchand et contribution de l'intérim**



Source : INSEE, calculs Direction générale du Trésor.

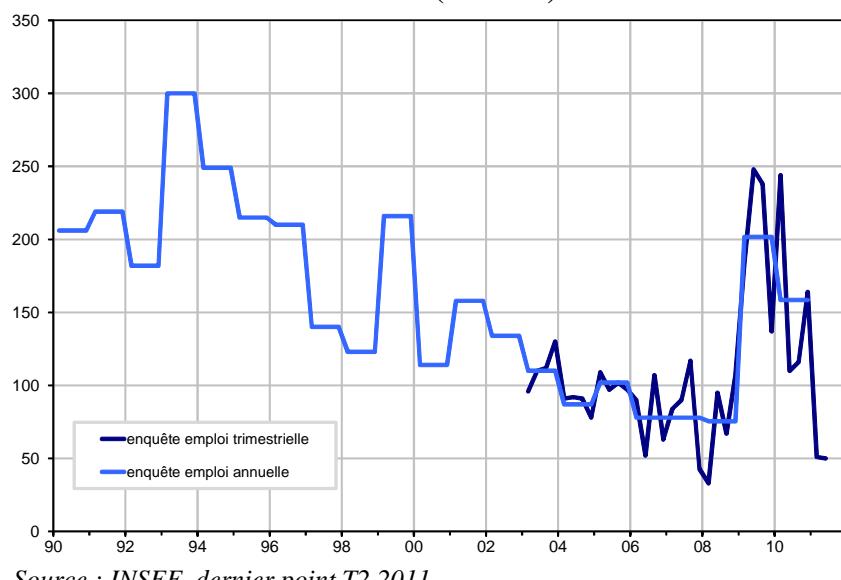
Depuis le début de 2009, l'emploi a été globalement plus dynamique que ce que laissait suggérer le rythme de l'activité. La progression du temps partiel, le recours au chômage partiel et la réduction du nombre d'heures supplémentaires ont permis au cœur de la crise d'ajuster la quantité de travail au volume d'activité et d'atténuer sensiblement ses conséquences sur l'emploi. Le volume de salariés ayant connu un épisode d'activité partielle a ainsi fortement progressé jusqu'au 2<sup>ème</sup> trimestre de 2009 (248 000), ce qui a contribué à

<sup>37</sup> Emploi salarié des branches principalement marchandes non agricoles.

limiter les destructions d'emploi. Fin 2010-début 2011, l'activité partielle s'est repliée pour revenir à des niveaux comparables à avant la crise (cf. graphique ci-dessous). Si le nombre d'heures supplémentaires par tête a sensiblement baissé en 2009, l'impact global sur le volume total d'heures travaillées mérite toutefois d'être nuancé. La part des heures supplémentaires dans le nombre total d'heures travaillées du secteur marchand non agricole n'a baissé que de 0,1 point en 2009.

En définitive, ces éléments n'expliquent, au travers d'une modélisation classique de l'évaluation de l'emploi, qu'une partie limitée de la bonne tenue de l'emploi, qui s'est accompagnée d'un net ralentissement de la productivité apparente du travail que celle-ci soit mesurée par tête ou en termes horaires.

**Graphique n° 8 : Personnes en situation de chômage technique ou partiel au cours du trimestre (milliers)**



Source : INSEE, dernier point T2 2011.

## B. Des conséquences visibles de la crise sur le chômage

Avec la crise, le chômage a sensiblement augmenté. Entre le 1<sup>er</sup> trimestre de 2008 et le 4<sup>ème</sup> trimestre de 2009, le taux de chômage au sens du BIT en France métropolitaine est passé de 7,2 % de la population active à 9,6 % (respectivement de 7,5 % à 9,9 % en France y compris DOM), avant de refluer lentement. Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2011, dernier point connu à la date de rédaction du rapport, il s'établit à 9,1 % de la population active (respectivement 9,6 %). Parmi les catégories socio-professionnelles, les ouvriers sont ceux qui ont vu leur taux de chômage augmenter le plus fortement : il a progressé de 4 points entre 2008 et 2009 et n'a que très faiblement diminué depuis.

Le taux de chômage des hommes a augmenté sensiblement plus vite que celui des femmes (+2,7 points contre +2,0 points respectivement, entre début 2008 et fin 2009), entraînant une quasi-convergence des taux de chômage des hommes et des femmes fin 2009. Cette convergence peut s'expliquer par le fait que le secteur industriel, qui emploie majoritairement une main d'œuvre masculine, a été davantage affecté par la crise que le secteur des services. Depuis début 2010, l'écart s'est de nouveau creusé, le taux de chômage des hommes étant le seul à véritablement profiter de la reprise de l'emploi.

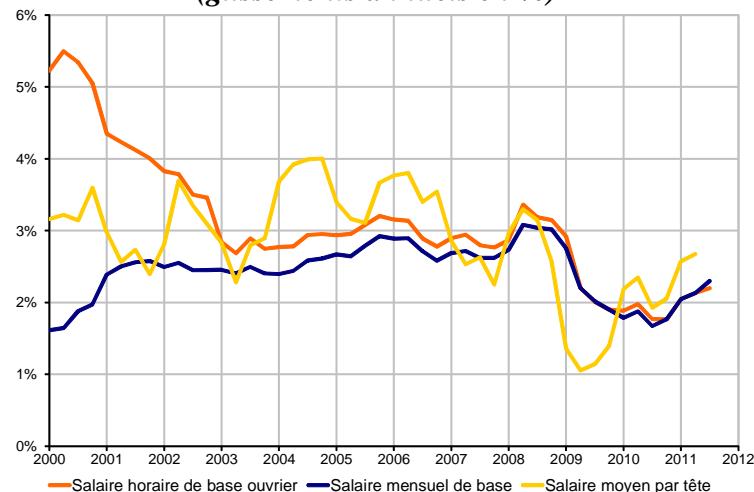
L'évolution du taux de chômage par classe d'âge montre une grande hétérogénéité. Les jeunes ont été les plus touchés par la crise : le taux de chômage des 15 à 24 ans a augmenté de plus de 6 points pour atteindre plus de 24 % fin 2009 (y.c. DOM). S'il a commencé à diminuer depuis (de près de 2 points), il reste à un niveau élevé. Pour les 25-49 ans et les plus de 50 ans, la hausse du taux de chômage a été bien moindre, de l'ordre de 2 points entre début 2008 et fin 2009.

Ce contexte difficile n'a pas empêché le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) d'augmenter sensiblement depuis le début 2008. Le taux d'emploi dit « sous-jacent »<sup>38</sup> des 55-64 ans est quant à lui en progression constante depuis 2003 (+8 points), en lien avec les effets des mesures favorisant la demande et l'offre de travail des seniors prises depuis le début des années 2000.

### C. Redémarrage progressif des salaires

Les salaires ont nettement ralenti jusqu'à fin 2009, reflétant pour partie un ajustement temporaire par les heures et les primes. Ainsi, le salaire moyen par tête (SMPT<sup>39</sup>) dans le secteur marchand a progressé de 1,9 % en 2010 après +1,3 % en 2009 (contre +3% sur la période 2000–2008). En ce qui concerne 2011, le SMPT est pour l'instant sur un rythme plus dynamique (acquis de +2,1 % à l'issue du 2e trimestre).

**Graphique n° 9 : SMB, SHBO et SMPT dans les branches marchandes non agricoles  
(glissements annuels en %)**



Source : enquêtes ACEMO – Dares, Comptes trimestriels de l'Insee  
Derniers points : 2011 T2 (SMPT) et T3 provisoire (SMB et SHBO)

La progression du salaire mensuel de base (SMB<sup>40</sup>) a, quant à elle, été moindre en 2010 qu'en 2009 (+1,8 % après +2,2 %). Elle devrait cependant être plus dynamique en 2011 compte tenu d'un glissement annuel de 2,2 % au 3<sup>ème</sup> trimestre 2011. Depuis la fin 2009, le

<sup>38</sup> I.e. corrigé des effets de la structure démographique.

<sup>39</sup> 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 et son évolution traduit des effets structurels (évolution des qualifications, de la quotité de temps de travail), conjoncturels (volume des heures supplémentaires) ou saisonniers (primes).

<sup>40</sup> Le SMB et le SHBO mesurent des salaires de base (hors primes et heures supplémentaires) à structure de qualification constante et hors variations conjoncturelles du temps de travail.

salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) présentent des progressions quasiment équivalentes.

Le cycle du salaire moyen par tête (SMPT) a été sensiblement plus marqué que celui du SMB. La moindre progression du SMPT par rapport au SMB en 2009 reflète notamment la baisse du volume horaire par tête ainsi que le recul des montants distribués des primes ainsi qu'au titre des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale<sup>41</sup>. La bonne résistance de l'emploi en 2008-2009 s'est ainsi accompagnée d'un tassement de la progression des salaires mensuels par tête.

À l'inverse, en 2010 et début 2011, le SMPT est nettement plus dynamique que le SMB. Ce regain de dynamisme s'explique notamment par une combinaison de facteurs : baisse du chômage partiel et remontée des heures supplémentaires par tête, hausse des primes.

Dans le secteur marchand non agricole, la masse salariale a rebondi en 2010 de +2 %, après avoir reculé de 1,1 % en 2009, la baisse de l'emploi salarié ayant été plus forte que la hausse du salaire moyen par tête. Au demeurant, sur la période 2008-2010, la masse salariale a globalement été plus dynamique que la valeur ajoutée. Il en résulte une baisse sensible du taux de marge des entreprises. Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2011, celui-ci s'établit à 35,6 %, contre une moyenne d'environ 38 % sur la période 2000-2007.

Le pouvoir d'achat des ménages a légèrement accéléré en 2009 (+1,3 % après +0,4 % en 2008), grâce aux mesures temporaires de soutien au revenu (prime de solidarité active, réduction de l'impôt sur le revenu pour les foyers fiscaux imposables dans les deux premières tranches d'imposition) et au reflux de l'inflation. En 2010, ces deux facteurs ont joué en sens opposés (contrecoup de l'arrêt des mesures de soutien au pouvoir d'achat et remontée de l'inflation), atténuant de fait le rebond observé sur les salaires. La progression du pouvoir d'achat des ménages a ralenti à +0,8 % et le pouvoir d'achat par unité de consommation a stagné. Pour 2011, l'acquis à l'issu du 2<sup>e</sup> trimestre (+1,3 % pour le pouvoir d'achat des ménages et + 0,7 % pour le pouvoir d'achat par unité de consommation) signale une progression un peu plus dynamique du pouvoir d'achat qu'en 2010, en cohérence avec l'accélération des salaires.

---

<sup>41</sup> 14,2 Md€ ont été versés au titre de l'exercice 2009 dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une diminution de 10 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent, où l'évolution avait déjà été négative (-7 % en 2008 par rapport à 2007). Le resserrement de la masse globale des montants distribués s'explique principalement par une diminution du nombre de salariés bénéficiaires d'une prime liée à l'un de ces dispositifs en 2009 et, dans une moindre mesure, par une diminution du montant moyen distribué.

## V. CONCLUSIONS ET PRÉCONISATIONS

La revalorisation du salaire minimum, qui s'inscrit dans le cadre des règles issues de la loi du 2 janvier 1970, recouvre de multiples enjeux qui dépassent la seule question, certes cruciale, de l'évolution à court terme du pouvoir d'achat pour les salariés concernés.

La dynamique du SMIC influence directement l'évolution du coût du travail, notamment peu qualifié, et par suite le développement de l'emploi dans un contexte où les entreprises font face à une grande incertitude sur leurs débouchés et sont soumises à une pression concurrentielle intense. Nous rappelons, à ce titre, les effets positifs sur l'emploi de la politique d'exonérations de charges sur les bas salaires. Avec le recul, un consensus s'est formé pour considérer que ces allègements ont un effet favorable sur l'emploi très élevé (800 000 personnes). Cette politique est sans doute l'une des plus efficaces en termes de coût par emploi créé. En outre, aucun élément empirique probant ne vient attester un impact négatif sur la dynamique salariale et le déroulement des carrières. Cette politique doit être maintenue dans la durée, la stabilité étant d'ailleurs une condition essentielle de son efficacité.

Des analyses récentes montrent que les jeunes qui commencent sur des emplois faiblement rémunérés, connaissent rapidement une progression dans la hiérarchie salariale. Ainsi un emploi rémunéré au SMIC constitue dans nombre de cas une situation temporaire. Trois ans après leur entrée sur le marché du travail, les trois quarts des jeunes dont la rémunération initiale se situait par les 10 % les plus faibles ont évoluée vers des rémunérations supérieures. A horizon de cinq ans, la proportion est de 82 %. L'existence d'une progression salariale continue et relativement soutenue chez les jeunes invite à porter davantage l'attention sur la question des conditions de leur accès à l'emploi et, par conséquent, sur celle du coût du travail.

En revanche, l'augmentation rapide du SMIC entraîne de façon mécanique un tassement de la distribution des salaires et une réduction de l'espace de la négociation collective, comme cela a été le cas entre 1994 et 2005. Depuis, la gestion prudente des relèvements du salaire minimum associée à la relance par les pouvoirs publics de la négociation salariale de branche a contribué à desserrer progressivement la distribution des salaires, à réduire la proportion de salariés rémunérés au SMIC et à améliorer très sensiblement la conformité au SMIC des grilles conventionnelles. Toutefois, les éventails de salaires restent encore limités au sein des branches professionnelles, l'accent ayant été mis principalement sur la remise à niveau des minima conventionnels.

Ces évolutions, par nature assez lentes, nécessitent une grande constance dans la politique suivie. Un certain temps sera encore nécessaire pour que les écarts hiérarchiques redeviennent suffisants pour prendre en compte les différents niveaux de qualification dans les grilles et assurer le bon déroulement de carrière des salariés.

Par ailleurs, dès lors que les relèvements du SMIC se répercutent sur les salaires supérieurs, la croissance de ces derniers vient en retour alimenter les hausses de SMIC du fait même des règles de revalorisation. Cet effet de circularité impose une gestion parcimonieuse des coups de pouce au fil du temps, ceux-ci se traduisant toujours par un surcroît de revalorisation à terme. En outre, un dynamisme du SMIC poussé par une politique

discrétionnaire de revalorisation trop forte contribuerait à aggraver les pertes de compétitivité de la France dans la zone euro.

Si le nombre total d'heures travaillées reste le premier déterminant du revenu salarial, le système de transferts et de prélèvements assure une redistribution puissante au profit des salariés faiblement rémunérés et permet de réduire leur taux de pauvreté plus efficacement et sans effet préjudiciable pour l'emploi qu'une hausse du salaire minimum. En particulier, les dispositifs de soutien au revenu du travail comme la PPE et le RSA ont contribué ces dernières années de manière tout à fait significative à la croissance du revenu disponible des salariés rémunérés au SMIC.

A la lumière de ces constats, le groupe de travail préconise, à l'unanimité de ses membres, de limiter le prochain relèvement du SMIC qui doit prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012, à l'application des mécanismes automatiques légaux. Au total, compte tenu de la revalorisation automatique de 2,1%, qui sera effectuée au 1<sup>er</sup> décembre 2011, cette application aboutira à une revalorisation supplémentaire très faible au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Rédaction achevée le 28 novembre 2011.