

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

26 NOVEMBRE 2012

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

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

SOMMAIRE

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS	4
RÉSUMÉ ET PRÉCONISATIONS	5
I. SALAIRE MINIMUM LÉGAL ET RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS	14
A. LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS SUR LA BASE DU SMIC	14
1. <i>Plus d'un salarié sur dix directement concerné par la revalorisation du SMIC fin 2011.....</i>	14
2. <i>Le profil des salariés au SMIC.....</i>	16
B. L'ÉVENTAIL DES SALAIRES	18
1. <i>Tassement en bas de la distribution des salaires horaires entre 2002 et 2006.....</i>	18
2. <i>Nette réduction des inégalités salariales depuis 1970.....</i>	19
3. <i>Une volatilité des revenus salariaux relativement forte pour les ouvriers et employés</i>	20
C. LE RÔLE DES GRILLES CONVENTIONNELLES DANS LA FIXATION DES SALAIRES EFFECTIFS	20
II. LE NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS AU SMIC	22
A. DE NOMBREUX COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	22
1. <i>Les primes et majorations pour heures supplémentaires.....</i>	22
2. <i>Des compléments qui peuvent contribuer à une rémunération horaire supérieure au SMIC</i>	22
B. LE RÔLE DÉTERMINANT DU SYSTÈME FISCAL ET SOCIAL	23
1. <i>La PPE et le RSA, soutiens essentiels à la croissance du revenu disponible entre 1999 et 2012</i>	23
2. <i>La part grandissante des transferts dans le revenu des travailleurs modestes</i>	26
3. <i>Le pouvoir d'achat des travailleurs très peu sensible à une augmentation du SMIC</i>	27
C. LE NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SALAIRE MINIMUM	29
1. <i>Le niveau de vie des salariés au SMIC après transferts et prélèvements.....</i>	30
2. <i>L'impact de la configuration familiale.....</i>	32
D. LES CONDITIONS DE LOGEMENT DES SALARIÉS AU SMIC	34
1. <i>Des conditions de logement légèrement moins bonnes que pour l'ensemble des salariés.....</i>	34
2. <i>La situation particulière de l'Ile-de-France</i>	35
III. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	37
A. L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DES SALAIRES	37
1. <i>L'emploi à nouveau en recul.....</i>	37
2. <i>Augmentation du chômage depuis le printemps 2012.....</i>	38
3. <i>Ralentissement modéré des salaires.....</i>	39
B. UNE ÉVOLUTION DU COÛT UNITAIRE DU TRAVAIL PRÉOCCUPANTE	41

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 études microéconomiques et structurelles, Banque de France, professeur associé à l'Université d'Aix-Marseille.

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, co-directeur du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP), membre du Conseil d'analyse économique.

Rapporteurs :

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

Pierre LEBLANC, 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.

RÉSUMÉ ET PRÉCONISATIONS

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le présent rapport vise à éclairer le gouvernement et la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) sur la revalorisation annuelle légale du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) qui prendra effet le 1^{er} janvier 2013.

Le groupe d'experts a été nommé début 2009 pour une durée de quatre ans. Dernier du mandat, ce cinquième rapport est l'occasion de revenir sur les enseignements tirés de l'ensemble des travaux que le groupe a menés au cours des quatre dernières années, et de rappeler ses préconisations.

La création en 2008 d'un groupe d'experts chargé d'éclairer la CNNC et le gouvernement sur l'évolution du SMIC répond à la difficulté pour l'ensemble des acteurs économiques et sociaux mais aussi, plus largement, des citoyens de bien appréhender la complexité et la portée des enjeux attachés à la fixation du SMIC. Une expertise reconnue et indépendante peut contribuer à atténuer la dimension politique et symbolique de la fixation du SMIC. D'autres pays se sont dotés d'une commission indépendante chargée d'émettre des recommandations en matière de salaire minimum : la *Low Pay Commission* au Royaume-Uni et la *Fair Work Australia* en Australie.

Notre groupe s'est efforcé au cours de ces quatre années de répondre à cette attente en livrant des analyses aussi approfondies et complètes que possible. Nous nous sommes appuyés sur les enseignements de la théorie économique et des travaux empiriques disponibles. Ces derniers sont nombreux et convergent très largement dans leurs conclusions. Nous les avons complétés en procédant à des études inédites qui ont notamment porté sur le niveau de vie des salariés au SMIC, l'impact des relèvements du SMIC sur la distribution des salaires et l'évolution des grilles salariales ainsi que les trajectoires d'emploi et de salaire des travailleurs rémunérés au voisinage du SMIC à un moment donné de leur carrière. Les administrations des ministères chargés de l'économie et de l'emploi ont largement contribué à ces travaux. Nous les en remercions vivement.

Dans un esprit de confiance et de transparence, nous avons rencontré l'ensemble des organisations syndicales et patronales qui ont souhaité être entendues dans le cadre de la préparation de nos rapports. Leurs remarques et analyses ont permis d'éclairer utilement nos propres réflexions.

Référence économique et sociale, le salaire minimum constitue un élément clé du marché du travail. Ses évolutions ont de multiples répercussions sur la dynamique à moyen et long terme de l'activité économique, la compétitivité des entreprises françaises, les perspectives d'emploi et de carrière salariale des travailleurs, notamment les jeunes et les peu qualifiés, la vitalité de la négociation salariale dans les branches et les entreprises ou le pouvoir d'achat

des salariés. Toutes les entreprises et un grand nombre de leurs salariés sont en effet directement ou indirectement concernés par le SMIC.

Dans cet univers complexe, les décisions de relèvement du SMIC doivent viser à concilier la légitime aspiration des salariés les moins rémunérés à l'augmentation de leur pouvoir d'achat, le développement économique des entreprises et l'amélioration durable du niveau d'emploi. Nous avons veillé en permanence à orienter nos travaux et les préconisations qui en sont issues, vers cet objectif.

L'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance

Depuis sa création en 1970, le SMIC a progressé, en termes réels, de 2,5 % par an, soit un rythme sensiblement plus rapide que le salaire horaire moyen ouvrier (1,8 %). Les coups de pouce ont contribué à 60 % des gains de pouvoirs d'achat alors que la concordance sur longue période avec l'évolution générale des salaires, souhaitée initialement par le législateur, aurait supposé une contribution moyenne de 50 %. Des coups de pouce importants ont été accordés notamment dans les années soixante-dix et au début des années quatre-vingts ainsi qu'à l'occasion de la convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération créées lors du passage à 35 heures. La gestion, plus prudente que par le passé, des revalorisations du SMIC entre 2007 et 2011 n'a pas suffi à rétablir le parallélisme des évolutions¹.

Cette évolution explique le resserrement, spécifique à la France, de la distribution des salaires, et plus particulièrement en bas de la hiérarchie. Aujourd'hui, la valeur du SMIC correspond aux deux tiers du salaire horaire médian, contre à peine plus de la moitié au début des années soixante-dix. C'est l'un des niveaux relatifs les plus élevés au sein des pays de l'OCDE qui possèdent un salaire minimum légal. De fait, les inégalités salariales, mesurées par les écarts inter-déciles, se sont sensiblement réduites, et ce de manière continue depuis quarante ans².

Les conséquences sur l'emploi d'un salaire minimum élevé

La plupart des pays industrialisés sont dotés d'un salaire minimum légal³. La France se singularise par trois caractéristiques : l'uniformité du SMIC, un mécanisme de revalorisation centralisé et un niveau parmi les plus hauts.

Dans la majorité des pays qui disposent d'un salaire minimum, des dérogations existent. Elles concernent souvent les jeunes. En France, les dérogations se limitent pour l'essentiel aux dispositifs d'alternance dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ; il n'y a aucune différenciation spatiale. Dans une communication sur

¹ Si ce dernier avait été scrupuleusement respecté, le SMIC serait aujourd'hui inférieur de près de 20 %. Comme on le verra plus loin, la neutralisation des effets préjudiciables à l'emploi d'un SMIC élevé aurait alors nécessité des allégements de cotisations sociales beaucoup plus faibles qu'actuellement et les économies ainsi faites auraient pu être mobilisées sur des politiques de lutte contre la pauvreté ciblées et efficaces.

² Les très hauts salaires, situés dans le dernier centile de la distribution, ont toutefois augmenté sensiblement plus vite que la moyenne au cours des dernières années.

³ 21 des 30 pays de l'OCDE et 20 des 27 Etats membres de l'Union européenne ont un salaire minimum légal (cf. rapport de décembre 2009).

l'emploi⁴, la Commission européenne a rappelé en avril 2012 que des minima salariaux différenciés selon les groupes de population ou les régions, déjà en vigueur dans plusieurs Etats membres, pouvaient être un moyen efficace de préserver la demande de main d'œuvre.

Dans la plupart des pays, le niveau du salaire minimum est fixé par le gouvernement sur la base de négociations avec les partenaires sociaux. En outre, la loi n'exige que dans de rares cas une revalorisation minimale annuelle.

Le niveau du salaire minimal est relativement haut en France en comparaison des autres pays européens. Ce constat vaut à la fois en valeur nominale et en termes relatifs par rapport au salaire médian. En dépit des allégements de cotisations sociales, la France est le pays européen où le coût du travail au niveau du salaire minimum est, selon Eurostat, le plus élevé après le Luxembourg et la Belgique.

Dans ces conditions, l'influence du salaire minimum sur l'équilibre du marché du travail est particulièrement prégnante. Son évolution a des conséquences sur la compétitivité de l'économie française, la capacité des entreprises à créer des emplois et, par suite, sur le niveau de chômage structurel. Le niveau actuel du SMIC et son uniformité contribuent aux difficultés que rencontrent de nombreux travailleurs, notamment les peu qualifiés et les jeunes, à entrer sur le marché du travail.

L'expérience éclairée par de nombreux travaux économétriques nous enseigne qu'une hausse du SMIC s'accompagne à moyen long terme d'une baisse de l'emploi salarié⁵. Dans une économie ouverte comme celle de la France, l'effet favorable sur la demande globale d'une hausse des salaires est très rapidement dépassé par l'impact négatif du renchérissement du coût du travail sur la demande de travail peu qualifié. Les premiers touchés sont les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. Les effets se concentrent dans les petites et moyennes entreprises qui se trouvent aujourd'hui dans une situation économique et financière particulièrement fragile.

De nouvelles analyses, menées à la demande du groupe d'experts, montrent que, dans l'ensemble, les salariés rémunérés au SMIC bénéficient fréquemment d'une mobilité salariale ascendante à court et moyen termes. Ils sont, en revanche, exposés à un risque de chômage nettement plus élevé que les salariés mieux rémunérés. C'est tout particulièrement le cas des jeunes pour lesquels le SMIC ne constitue en général qu'une situation temporaire, voire un « point de passage ». La question de l'accès et du maintien dans l'emploi, elle-même liée à celle du coût du travail et de la compétitivité des entreprises, apparaît ainsi primordiale pour la protection du pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés.

Certaines mesures de baisse du coût du travail, comme le contrat jeune en entreprise créé en 2002 mais supprimé depuis, et surtout les allégements généraux de cotisations sociales patronales ciblés sur les bas salaires ont contribué à stimuler l'emploi au prix, il est vrai, d'un

⁴ *Vers une reprise génératrice d'emplois*, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 18 avril 2012.

⁵ Une hausse de 1 % du SMIC conduirait à la perte de 1,5 % des emplois rémunérés à ce niveau, soit environ 20 000, d'après F. KRAMARZ, T. PHILIPPON (2001), « *The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment* », Journal of Public Economics, 82, 115-146.

effort important en matière de finances publiques de l'ordre de 1 point de PIB. L'impact sur l'emploi est plus fort au niveau du salaire minimum qu'à des niveaux plus élevés. La baisse de la part de l'emploi peu qualifié dans l'emploi total a été ainsi interrompue.

La politique de réduction des charges patronales a toutefois pris, à la fin des années quatre-vingt-dix, une tournure « défensive » en visant à compenser les hausses rapides du salaire minimum, notamment liées aux 35 heures. La réduction du temps de travail sans perte de salaire a conduit, toutes choses égales par ailleurs, à augmenter le SMIC de 11,4 %. A ce premier effet direct s'est ajouté l'impact indirect, à travers le mécanisme automatique de revalorisation du SMIC, de la dynamique accélérée du salaire horaire ouvrier du fait de la baisse du nombre d'heures travaillées. Le SMIC a été, de ce fait, rehaussé de 5,7 % supplémentaires, soit une hausse totale de 17,1 %.

Les dispositifs d'allégements de cotisations sociales ont fait l'objet d'un grand nombre de travaux d'évaluation mobilisant diverses méthodes. Ces travaux concluent à un effet global sur l'emploi positif et significatif. Selon une estimation maintenant partagée, les allégements généraux auraient permis de créer ou sauvegarder de l'ordre de 800 000 emplois. De ce fait, le coût net pour les finances publiques, après prise en compte des cotisations supplémentaires et des moindres dépenses sociales associées à ces emplois, serait de l'ordre de 50 % du coût initial, soit $\frac{1}{2}$ point de PIB. En revanche, aucun élément empirique probant ne vient confirmer l'hypothèse d'un impact sur la distribution des salaires ou la progression des salaires individuels. Les allégements généraux n'ont pas généré de « trappes à bas salaires » significatives. Leur incidence sur le positionnement en gamme de l'industrie française n'est pas non plus avérée.

En définitive, la politique d'allégements de cotisations sociales, progressivement mise en place à partir de 1993, a été jusqu'à ce jour l'une des plus efficaces pour développer l'emploi dans les entreprises. Cette politique doit être poursuivie en association avec une gestion prudente du SMIC afin de privilégier à nouveau la logique « offensive » qui était la sienne à l'origine, et d'en atténuer le poids sur les finances publiques. A l'inverse, sa remise en cause, même partielle, s'accompagnerait d'importantes pertes d'emplois. En outre, la stabilité du dispositif qui a connu de très nombreux changements par le passé, est une condition essentielle de son efficacité.

Le rôle essentiel de la négociation sociale

Le tassement de la hiérarchie salariale comporte des inconvénients majeurs. Il limite les perspectives salariales pour les travailleurs du bas de l'échelle tout en réduisant l'espace de la négociation collective.

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche a constaté la faible étendue de la hiérarchie salariale, qu'elle soit mesurée par rapport au pied de grille ou au sein de chaque grande catégorie socio-professionnelle (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres). Ainsi, l'éventail des salaires au sein de la catégorie des ouvriers et de celle des employés, mesuré par l'écart entre le minimum et le maximum conventionnel, est inférieur à 10 % dans la moitié des branches professionnelles. Un salarié peu ou pas qualifié risque dans ces conditions de devoir se contenter des revalorisations du SMIC quels que soient son engagement et l'expérience qu'il accumule. En outre, les hausses du SMIC, plus rapides que

l'augmentation moyenne des salaires, ont nourri chez de nombreux salariés le sentiment d'être « rattrapés » par le bas. Enfin, la proximité au SMIC des salaires ouvriers entraîne un effet de « circularité » des mécanismes de revalorisation : les hausses de SMIC se répercutent rapidement sur ces salaires dont la croissance alimente à leur retour la hausse du salaire minimum et freine le desserrement des grilles.

Les fortes hausses du SMIC ont l'inconvénient de réduire l'espace de la négociation collective de branche et d'entreprise et d'affaiblir les logiques d'incitation salariales développées dans les branches ou les entreprises. Avec la revalorisation de 2 % au 1^{er} juillet 2012, les premiers niveaux conventionnels de rémunération sont passés en dessous du SMIC dans plus de la moitié des branches professionnelles, conduisant à un nouvel écrasement des grilles salariales.

Or, la négociation collective a un rôle essentiel à jouer pour assurer un bon déroulement de carrière aux travailleurs et contribuer à l'amélioration de leur pouvoir d'achat. La vitalité du dialogue social dans les branches et les entreprises se révèle un complément indispensable à la politique du SMIC qu'il faut impérativement préserver. Les salaires constituent traditionnellement le premier thème des accords de branche et d'entreprise. A la suite de l'opération de relance de la négociation salariale de branche conduite par le ministre du Travail en 2005, le rythme de conclusion des accords s'est intensifié. Cette opération a permis d'élever la conformité au SMIC des grilles conventionnelles du secteur général au-delà de 80 %, niveau jamais atteint auparavant.

Cependant, le recul soudain et massif observé après le relèvement du 1^{er} juillet 2012 illustre la fragilité des progrès réalisés par les acteurs de la négociation. Il faut impérativement veiller à ce que le renouveau de la négociation salariale ne soit pas remis en cause par la politique de revalorisation du SMIC et continuer de l'encourager. Les 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.

Le SMIC, un instrument peu efficace de redistribution du revenu et de lutte contre la pauvreté

La France compte environ 6 % de travailleurs pauvres, soit un peu moins que la moyenne européenne. Cette « pauvreté laborieuse » s'explique davantage par l'insuffisance du nombre d'heures travaillées (temps partiel ou emploi intermittent) que par la faiblesse du salaire horaire. Seulement 1 % des personnes employées à temps plein toute l'année vivent en dessous du seuil de pauvreté. A l'inverse, le taux de pauvreté des salariés qui perçoivent un revenu annuel inférieur au SMIC en raison d'un faible volume de travail, approche 20 %. La question du niveau de vie des salariés rémunérés en bas de l'échelle est en réalité indissociable de celle des emplois qu'ils occupent (quotité de travail, nombre de mois travaillés dans l'année).

Le SMIC ne peut être l'instrument central d'une politique de lutte contre la pauvreté pour au moins deux raisons. D'abord, le salaire minimum n'est pas particulièrement ciblé sur les salariés les plus en difficulté du fait de la nature de leur emploi ou des charges de famille qui

sont les leurs. Les effets monétaires sont par ailleurs très dilués. Nous montrons qu'une hausse du SMIC ne contribue dans la plupart des cas, après ajustement des prélèvements dont certains sont progressifs et des transferts dont certains sont dégressifs, que très modestement à augmenter le revenu disponible des salariés au SMIC. Cette contribution est même nulle dans les cas d'une personne seule travaillant à mi-temps ou d'un couple mono-actif à temps complet avec deux enfants. Ensuite, un salaire minimum élevé aura des conséquences négatives sur l'emploi des personnes les plus vulnérables sur le marché du travail. En constituant un obstacle à l'amélioration du revenu des personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi ou à augmenter leur nombre d'heures de travail, le SMIC se retourne en réalité contre certains de ceux qu'il est censé protéger. Enfin, le SMIC est loin d'être économique pour les finances publiques. Un coup de pouce de 1 % augmente mécaniquement le coût brut des allégements de cotisations sociales d'environ 3 %.

Ainsi l'augmentation du SMIC ne saurait constituer la méthode la plus efficace pour lutter contre la pauvreté. Comme l'ont montré les études de l'OCDE, l'emploi est un bien meilleur antidote même s'il ne peut suffire à lui seul. Il convient en effet d'y associer des politiques ciblées de soutien au revenu.

Les politiques de soutien au revenu des travailleurs

L'analyse économique montre qu'une politique de redistribution assise sur des mesures fiscales ou de prestations sociales serait nettement plus efficace pour lutter contre la pauvreté que le salaire minimum. Les revenus primaires des salariés au SMIC horaire sont d'une très grande hétérogénéité en fonction du nombre d'heures travaillées dans l'année et de la configuration familiale. Les prestations liées au travail permettent de redistribuer des ressources de façon mieux ciblée sur les familles à bas revenus.

Avec la Prime pour l'emploi (PPE) et le Revenu de solidarité active (RSA), la France s'est dotée d'instruments efficaces pour lutter contre la pauvreté au travail sans peser sur le coût du travail et l'emploi. Ces dispositifs ont contribué à soutenir de manière très significative le pouvoir d'achat des travailleurs modestes. Le salaire minimum a augmenté, en termes réels, de 7 % de 1999 à 2012. Dans le même temps, le pouvoir d'achat d'un célibataire au SMIC à mi-temps a crû de 38 % (soit +4 % par an) et de 29 % pour un couple avec deux enfants comprenant un seul actif au SMIC à temps complet (+3,2 % par an). Les transferts sous la forme de la PPE et du RSA ont représenté dans ces deux cas environ 75 % de la croissance du revenu disponible sur la période. La baisse de l'impôt sur le revenu et les dégrèvements de taxe d'habitation ont également joué un rôle positif dans ces évolutions.

Nous avons montré, dans le rapport de 2011, que le système de prélèvements et de transferts permettrait de réduire significativement le taux de pauvreté des salariés au SMIC. Il accroît de près de 30 % le niveau de vie moyen de la moitié de ces salariés dont les ressources sont les plus faibles. Les revenus apportés par les autres membres de la cellule familiale y contribuent également. En conséquence, les inégalités de niveau de vie entre les salariés sont sensiblement moindres que les écarts salariaux. Toutefois, les parents isolés travaillant au SMIC ont un niveau de vie inférieur à celui des salariés au SMIC vivant en couple.

De nombreuses aides sociales sont versées par les collectivités locales aux ménages à bas revenus en complément des prestations nationales légales. De montant individuel parfois

faible, ces aides peuvent, dans leur globalité, accroître de manière significative les ressources des ménages bénéficiaires. Elles représentent en moyenne 10 % à 20 % des transferts nationaux. Toutefois, leur mise en place non coordonnée a contrarié en partie les efforts conduits par l'Etat depuis une dizaine d'années pour résorber les « trappes à bas salaires » qui étaient liées à la faiblesse, voire dans certains cas à l'absence de gains monétaires à la reprise d'un emploi. Une réorganisation des aides sociales locales dont une part significative est attribuée sous condition de statut et non en fonction du niveau de ressources, devrait être menée afin de les mettre en cohérence avec les objectifs poursuivis au niveau national.

La législation du SMIC

La législation du SMIC a fêté son quarantième anniversaire au début de 2010. Cette longévité, assez exceptionnelle dans le domaine social, constitue en soi une présomption d'efficacité. Les grands principes guidant la revalorisation légale annuelle n'ont d'ailleurs pas été mis en défaut. Ils correspondent parfaitement à l'objectif initial d'une meilleure participation des salariés au développement économique de la Nation tout en conservant une certaine souplesse annuelle. Il en va autrement des relèvements discrétionnaires opérés par les pouvoirs publics - les coups de pouce - qui, comme cela a été rappelé plus haut, sont allés au-delà de l'objectif, souhaité par le législateur, d'éliminer « *toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales* ».

La loi du 3 décembre 2008 a avancé la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier à compter de l'année 2010, mais sans en modifier les critères. Il s'agissait, selon l'exposé des motifs de la loi, de « *favoriser à l'avenir une évolution davantage en phase avec les conditions économiques et le rythme des négociations salariales* ». Cet objectif a été atteint en donnant plus de visibilité aux négociations, notamment d'entreprise, qui se concluent, dans deux cas sur trois, en début l'année.

Le gouvernement a indiqué lors de la *Grande conférence sociale* de juillet 2012 son intention de faire évoluer les règles du SMIC, notamment s'agissant des critères de revalorisation automatique. L'hypothèse d'une indexation, le cas échéant partielle, sur le taux de croissance de l'économie a été évoquée.

Dans cette perspective, les enjeux d'un aménagement des règles de revalorisation automatique du SMIC ont été analysés par G. CETTE et E. WASMER⁶. Cette étude qui examine les avantages et inconvénients d'un certain nombre d'orientations possibles, conduit à quatre conclusions principales.

En premier lieu, les risques d'une dynamique spontanée non contrôlée du SMIC en cas d'inflation particulièrement volatile pourraient inviter à prévoir une fongibilité au moins partielle des termes de la revalorisation que sont l'indice des prix à la consommation de l'INSEE et le demi pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier mesuré par l'enquête du ministère du Travail. Cela reviendrait, en cas de baisse des prix par exemple, à imputer une

⁶ Gilbert CETTE et Etienne WASMER, *Les enjeux des changements de règles de revalorisation automatique du SMIC*, LIEPP, document de travail n°5, 2012.

partie des gains de pouvoir d'achat du SHBO liés à cette baisse des prix sur ceux qui résultent du principe de non indexation du SMIC sur les prix en baisse.

En deuxième lieu, il n'est pas souhaitable de baser la revalorisation automatique du SMIC sur de nouveaux indicateurs qui seraient issus de la comptabilité nationale, notamment ceux faisant référence à la croissance du PIB. Les révisions à la hausse ou à la baisse de ces indicateurs soulèveraient en effet de grandes difficultés au moment de leur prise en compte dans la fixation du SMIC. Or ces révisions peuvent à la fois intervenir tardivement et être de grande ampleur. Les chiffres du PIB sont en effet susceptibles d'être révisés pendant trois années après la période de référence et ensuite périodiquement à l'occasion des changements de base des comptes nationaux. Des révisions de l'ordre de 1 point sur le taux de croissance annuelle du PIB ont été observées.

En troisième lieu, la revalorisation du SMIC doit suivre sur le long terme la productivité des salariés peu qualifiés. Les règles de revalorisation en vigueur comportent indirectement une référence à la productivité par l'indexation partielle⁷ sur le salaire horaire ouvrier de base (SHBO). Cette référence est cependant étroite et conduit par ailleurs à des effets de circularité d'une hausse du SMIC. Le passage à une référence reposant sur une base plus large mais qui ne divergerait pas de la productivité des travailleurs moins qualifiés apparaît nécessaire. Le salaire médian représenterait un compromis entre ces différentes contraintes mais une mesure n'en est pas actuellement disponible dans les délais de la revalorisation. Le Salaire Horaire de Base (SHB) ou, à défaut, la nouvelle série de Salaire Horaire de Base des Ouvriers et Employés (SHBOE) seraient des références intéressantes. Cet élargissement permettrait à la fois de réduire les risques de circularité entre le SMIC et le salaire retenu comme référence dans le calcul de la revalorisation automatique, et d'adopter une référence plus en rapport avec la structure actuelle des emplois. Le recours à d'autres références de salaire n'aurait cependant que peu d'impact sur la revalorisation minimale du SMIC hors coup de pouce.

En dernier lieu, il est souhaitable, par souci de simplicité, d'élargir l'indice d'inflation intervenant dans la revalorisation automatique en retenant un indice plus global que l'actuel concernant les seuls ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé.

Ces modifications qui permettraient, sous certaines conditions, de renforcer à la marge la lisibilité et la pertinence des règles de revalorisation automatique du SMIC tout en respectant les grands principes posés par la loi de décembre 1969, n'entraîneraient pas de changements véritablement significatifs.

Au-delà de ces aménagements éventuels, nous rappelons l'impérieuse nécessité de procéder à des relèvements discrétionnaires - les coups de pouce - qui soient, sur le moyen long terme, plus conformes à l'intérêt conjoint des salariés et des entreprises qui les emploient. Il s'agit, en l'espèce, d'assurer la concordance entre la progression du SMIC et l'évolution des revenus prévue par la loi de 1969 et inscrite à l'article L. 3231-9 du code du travail.

⁷ Dans le rapport de décembre 2009, nous avons indiqué que la part des ouvriers dans l'emploi salarié (hors fonction publique) qui était supérieure à 40 % au début des années 1980, n'était plus que d'environ 22 % en 2008.

A plus long terme, une réflexion sur les règles du SMIC devrait prendre en compte les éléments suivants :

- l'homogénéité géographique du SMIC, alors que les niveaux de prix diffèrent fortement entre régions ;
- l'homogénéité du SMIC selon l'âge, alors que l'insertion sur le marché du travail des moins de 25 ans est difficile ;
- le principe même d'une revalorisation automatique ou au moins d'une revalorisation automatique dépassant le simple maintien du pouvoir d'achat du salaire minimum. En effet, d'autres pays ont fait le choix d'une revalorisation du salaire minimum par les pouvoirs publics, soit de façon totalement discrétionnaire soit s'appuyant sur les recommandations d'une commission d'experts indépendants, cette dernière option permettant d'éviter la politisation d'enjeux qui sont d'abord économiques ;
- le fait que le SMIC n'est pas un instrument efficace de lutte contre la pauvreté et les bas revenus. Les effets préjudiciables sur l'emploi d'un SMIC élevé sont, au moins en partie, neutralisés par d'importants allègements de cotisations sociales. Le coût de ces allègements pour les finances publiques limite de fait les ressources disponibles pour mener des politiques de revenus ciblées et efficaces pour lutter contre la pauvreté, comme le RSA qui tient compte du revenu et des situations familiales.

Conclusion et préconisations pour la prochaine revalorisation légale annuelle

L'analyse méthodique des faits conduit à privilégier une gestion prudente du SMIC articulée à une politique de maîtrise des coûts salariaux, primordiale pour le développement de l'emploi et la protection du revenu des travailleurs situés en bas de l'échelle, ainsi qu'à une politique juste de soutien au revenu des familles pauvres. Une partie des économies budgétaires sur les allègements généraux de cotisations patronales induites par une augmentation modérée du SMIC pourrait être redéployée en faveur du revenu des personnes les plus en difficultés.

Au regard de l'évolution récente du marché du travail, marquée par l'accélération du chômage, et de la faiblesse de l'activité économique, nous considérons nécessaire de poursuivre sur la voie d'une gestion prudente des hausses de SMIC en limitant le relèvement du 1^{er} janvier 2013 au mécanisme légal de revalorisation automatique.

Rédaction achevée le 26 novembre 2012.

I. SALAIRE MINIMUM LÉGAL ET RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS

A. Les salariés rémunérés sur la base du SMIC

1. Plus d'un salarié sur dix directement concerné par la revalorisation du SMIC fin 2011

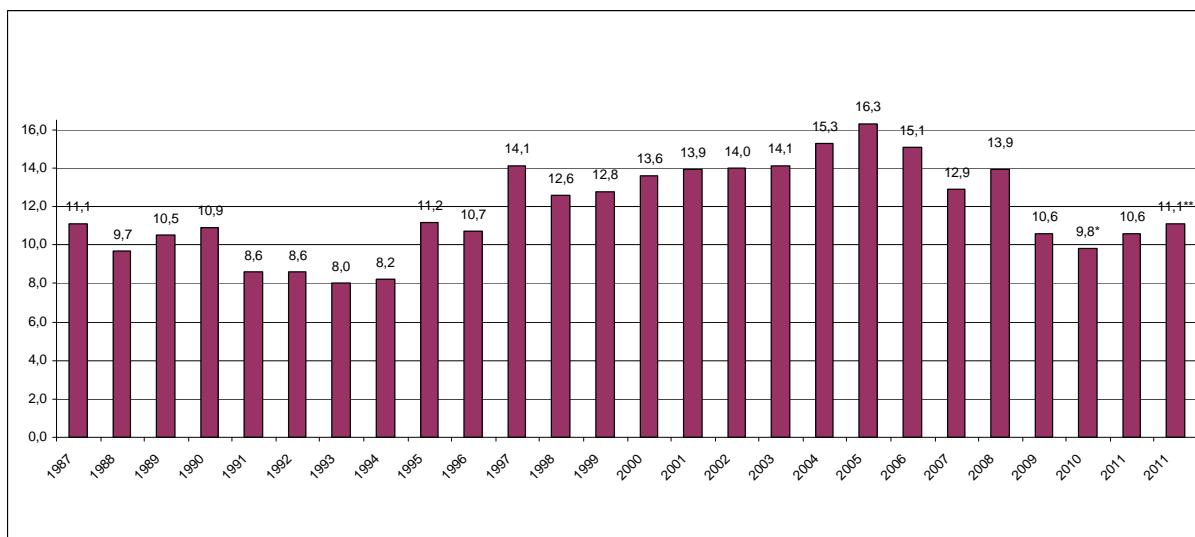
Conformément à l'article L.3231-5 du code du travail (cf. encadré), une revalorisation anticipée du salaire minimum a porté le SMIC horaire brut de 9 euros à 9,19 euros (soit +2,1 %) au 1^{er} décembre 2011, le seuil de 2 % déclenchant le mécanisme de revalorisation automatique par l'inflation ayant été dépassé. Au 1^{er} janvier 2012, l'application des règles légales de revalorisation du salaire minimum a fixé le SMIC à 9,22 euros (soit +0,3 % par rapport au montant du 1^{er} décembre 2011 et +2,4 % par rapport au montant du 1^{er} janvier 2011).

Dans la mesure où la revalorisation du SMIC s'est appliquée majoritairement au 1^{er} décembre 2011, la DARES a fait porter son enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) sur les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC de décembre et non de janvier comme à l'accoutumée. Du fait de ce changement de calendrier d'enquête, les évolutions doivent être interprétées avec prudence.

La revalorisation du 1^{er} décembre 2011 a concerné 11,1 % des salariés des entreprises du secteur concurrentiel, hors apprentis, stagiaires et intérimaires⁸, soit 1,7 million de salariés (graphique 1). Cette proportion est supérieure de 0,5 point à celle du 1^{er} janvier 2011. Parmi les principales branches, les hôtels, cafés et restaurants, la coiffure et l'hospitalisation privée contribuent chacune pour 0,1 point à l'augmentation de la proportion de bénéficiaires. A l'inverse, le commerce de détail non alimentaire contribue négativement à cette évolution, à hauteur de -0,1 point. La hausse de la part des salariés concernés par la revalorisation du SMIC au 1^{er} décembre 2011 est par ailleurs plus marquée dans les entreprises de 10 salariés ou plus alors que cette part est restée stable dans les entreprises plus petites.

⁸ Jauneau Y. et Martinel L., 2012, « Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} décembre 2011 », DARES analyses, septembre 2012 n° 065. 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° 1 : Proportion des salariés directement concernés par les relèvements du SMIC ou de la garantie mensuelle de rémunération



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

** A partir de 2010, la revalorisation annuelle du SMIC s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet.*

*** En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du SMIC intervenue le 1^{er} décembre 2011, il a été décidé de collecter l'information sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012.*

Encadré : le mode de revalorisation du SMIC 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^{er} juillet de l'année par décret après avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC). En application de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, cette revalorisation s'opère, depuis 2010, au 1^{er} janvier de l'année.

Chaque année, le relèvement du salaire minimum intègre :

- Une indexation sur l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé publié par l'INSEE. Cette indexation peut également s'effectuer en cours d'année. En effet, selon l'article L. 3231-5 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. 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. L'article L. 3231-8 précise qu'en « aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail. Le salaire de référence peut être modifié par voie réglementaire ».

2. Le profil des salariés au SMIC

La population salariée directement concernée par le relèvement du salaire minimum de décembre 2011 présente des caractéristiques proches de celles observées en janvier 2011 et les années précédentes. 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^{er} décembre 2011 :

- 26 % des salariés à temps partiel contre 8 % des salariés à temps complet ;
- 37 % 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 près de 30 % dans les TPE employant au plus deux salariés) contre seulement 4,8 % dans celles de 500 salariés et plus.

Pour les entreprises de 10 salariés ou plus, l'enquête 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 conjointement par l'INSEE et la DARES auprès des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels permet de caractériser plus finement les salariés rémunérés sur la base du SMIC⁹. Afin de fournir une description plus précise de cette population, les données de l'enquête ECMOSS sont donc mobilisées en complément de l'enquête annuelle ACEMO auprès des entreprises de un à neuf salariés.

Ainsi, en 2010, 13,9 % des femmes salariées sont au SMIC contre seulement 8 % des hommes. Les femmes sont donc près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes, un rapport qui a peu évolué depuis 2006¹⁰. Elles sont en effet plus présentes dans les emplois à temps partiel et dans les activités à bas salaires comme le commerce ou les services aux particuliers. Toutefois, même en tenant compte de ces caractéristiques, leur probabilité de percevoir le SMIC en 2010 reste 1,4 fois supérieure à celle des hommes.

⁹ A. Chamkhi et D.Demainly, « Les salariés rémunérés sur la base du SMIC en 2010 », DARES Analyses, à paraître.

¹⁰ D. Demainly, 2009, « Les salariés rémunérés sur la base du SMIC en 2006 », DARES, Premières Informations, Premières Synthèses n° 22.1.

Les jeunes de moins de 25 ans sont trois fois plus souvent au SMIC que leurs aînés : 29,6 % contre 8,6 % des salariés de 40 ans ou plus. Le fait que le salaire minimum corresponde souvent au salaire d'embauche avant toute évolution de carrière explique en partie la surreprésentation des jeunes parmi les salariés au SMIC.

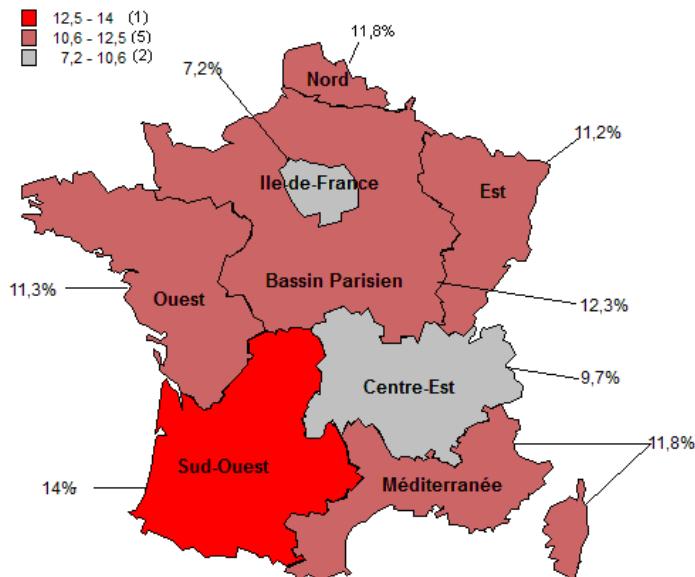
La rémunération augmente avec l'ancienneté dans l'entreprise : en 2010, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 3,1 % des salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise sont payés au SMIC contre 16,5 % pour ceux présents depuis moins d'un an.

Ces résultats rejoignent ceux déjà présentés sur les trajectoires ascendantes des salariés au voisinage du SMIC dans les précédents rapports de 2010 et 2011¹¹. Le SMIC est souvent une situation temporaire. Plus spécifiquement, si les jeunes payés au voisinage du SMIC sont plus exposés au risque de chômage que les autres, ils connaissent plus souvent des trajectoires ascendantes à long terme. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail à des bas niveaux de rémunération, progressent assez rapidement dans la hiérarchie salariale. Cependant, un certain nombre de salariés restent durablement rémunérés sur la base du SMIC : ainsi, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, 16,2 % des salariés au SMIC ont dix ans ou plus d'ancienneté.

Enfin, les salariés au SMIC occupent souvent des emplois peu qualifiés. Les employés et les ouvriers sont respectivement 18,5 % et 13,1 % à être rémunérés sur la base du SMIC en 2010. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, près d'un quart des salariés au SMIC n'ont aucun diplôme, ou sont titulaires du certificat d'études primaires. Quel que soit le type d'activité, les ouvriers non qualifiés ont une probabilité plus élevée d'être au SMIC que leurs homologues qualifiés.

La structure du salariat en termes d'âge, de catégorie socioprofessionnelle ou de temps de travail explique en grande partie les disparités régionales observées en 2010. Dans deux régions, l'Ile-de-France (7,2 %) et le Centre-Est (9,7 %), la proportion des salariés au SMIC est inférieure à la moyenne nationale (10,6 %), tandis que la région Sud-Ouest se distingue par un taux nettement plus élevé (14 %). Une proportion élevée de salariés rémunérés sur la base du SMIC reflète une proportion d'ouvriers ou d'employés également élevée. A contrario, la plus forte présence des cadres en Ile-de-France explique en partie le faible taux de salariés au SMIC dans cette région.

¹¹ En se fondant sur des études menées à partir des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et de l'enquête Emploi, le rapport de 2010 soulignait le fait 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, ils semblaient connaître plus souvent des trajectoires ascendantes à long terme. Ce dernier résultat a été précisé dans le rapport de 2011, qui fait état d'une progression dans la hiérarchie salariale assez rapide des jeunes qui entrent sur le marché du travail à des bas niveaux de rémunération.

Graphique n° 2 : Proportion des salariés au SMIC par région

Source : DARES

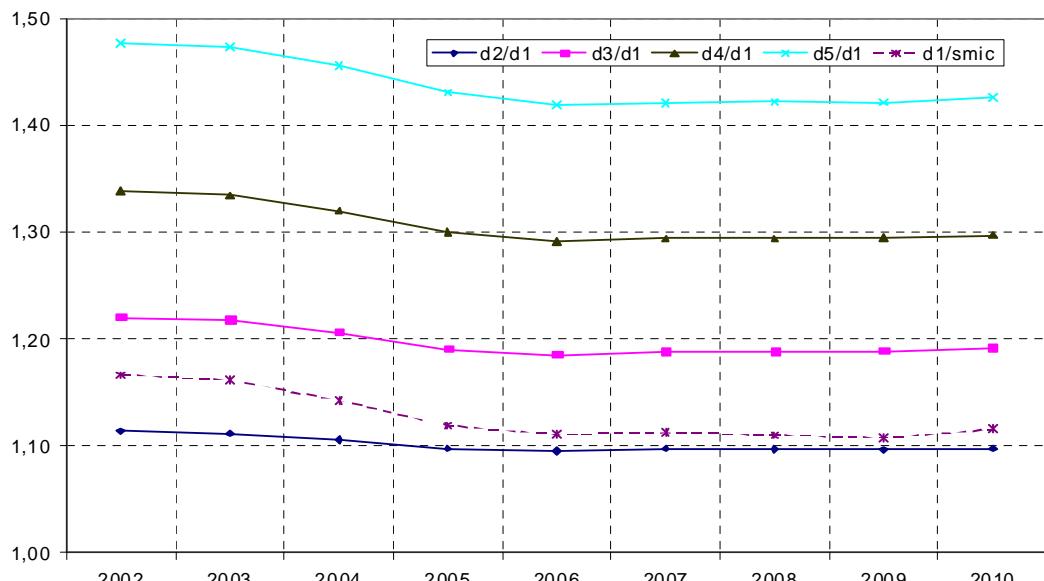
B. L'éventail des salaires

1. Tassement en bas de la distribution des salaires horaires entre 2002 et 2006

Le groupe d'experts a mis en évidence dès le premier rapport de juin 2009 le resserrement sensible de la hiérarchie salariale induit par la succession des hausses du SMIC.

Une analyse plus fine des évolutions relatives des différents niveaux de salaire menée par la DARES à partir des DADS confirme ce résultat. Entre 2002 et 2006, l'éventail des salaires horaires bruts s'est réduit pour l'ensemble des salariés du secteur privé (graphique n°3). Le rapport inter-décile, c'est-à-dire le rapport entre le salaire au-dessus duquel se trouvent les 10 % de salariés les mieux payés (D9) et le salaire en-dessous duquel se trouvent les 10 % les moins bien payés (D1) est passé de 3,0 en 2002 à 2,9 en 2006. Il est resté stable entre 2006 et 2010.

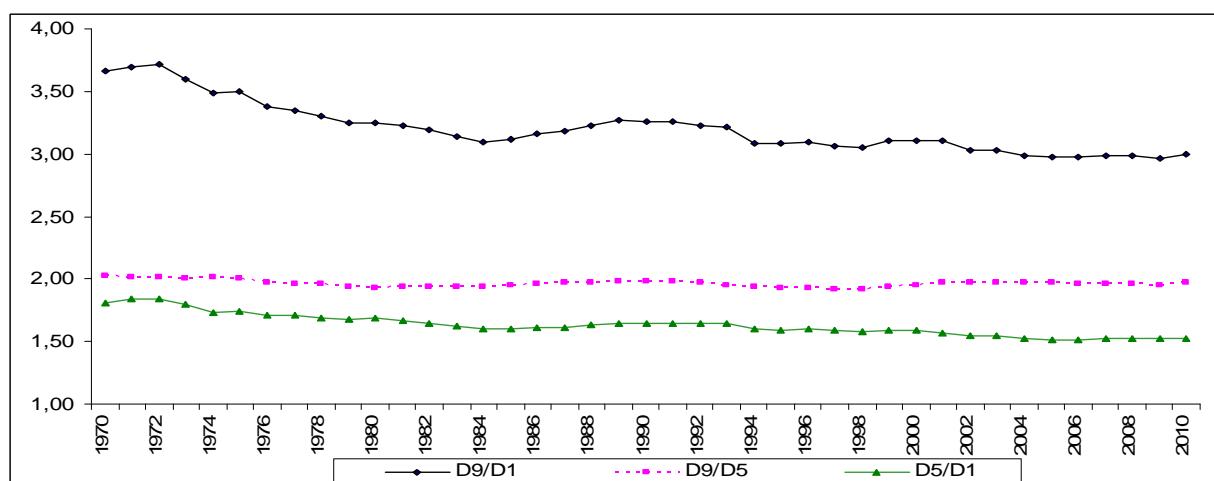
L'évolution constatée entre 2002 et 2006 s'explique surtout par un resserrement des salaires horaires dans le bas de la distribution : le rapport entre la médiane (D5) et le premier décile (D1) est passé de 1,5 en 2002 à 1,4 en 2006 tandis que le rapport entre la médiane et le dernier décile (D9) est resté stable autour de 2,1 sur la même période. Ce tassement du bas de la hiérarchie des salaires est imputable à la forte progression du SMIC entre 2002 et 2005 dans le cadre du mécanisme de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération (GMR). De fait, l'écart entre le 1^{er} décile et le SMIC horaire a fortement diminué sur la période. En 2002, le salaire horaire brut en-dessous duquel se trouvent les 10 % de salariés les moins bien payés était supérieur de 17 % au SMIC, contre seulement 11 % en moyenne entre 2006 et 2010.

Graphique n° 3 : Dispersion des salaires horaires bruts (2002-2010)

Source : INSEE ; Calculs : DARES

2. Nette réduction des inégalités salariales depuis 1970

A défaut de disposer d'un indicateur de salaires horaires avec un recul temporel large, une analyse de l'évolution de l'éventail des salaires sur longue période peut être menée à partir des salaires annuels nets des personnes à temps complet (graphique n°4).

Graphique n° 4 : Dispersion des salaires annuels nets des salariés à temps complet

Source : INSEE- DADS ; Annuaire Statistique de la France

De 1970 au début des années 1980, le rapport D9/D1 s'est fortement réduit : 3,7 contre 3,1 en 1984. Il s'est redressé légèrement à la fin des années 1980 (3,3 en 1991) avant de diminuer à nouveau jusqu'en 2004 (3,0).

Le resserrement de l'éventail des salaires nets sur la période 1970-2008 est donc très net. Il s'est principalement opéré dans le bas de la distribution, le ratio D9/D5 restant stable sur toute la période. Les très hauts salaires, situés dans le dernier centile de la distribution, ont toutefois augmenté sensiblement plus vite que la moyenne.

3. Une volatilité des revenus salariaux relativement forte pour les ouvriers et employés

Dans un ensemble de travaux menés récemment à partir des DADS, l'INSEE a analysé les revenus salariaux, définis comme l'ensemble des salaires perçus au cours de l'année, des hommes travaillant dans le secteur privé au cours de la période 1967-2009. Deux résultats principaux émergent.

- *Les disparités salariales sont amplifiées par les disparités d'emploi.*

Si les disparités de revenu salarial n'ont pas augmenté chez les hommes au cours de la période 1967-2009, elles apparaissent plus grandes que celles relatives au salaire mesuré sur une base journalière. Les disparités en emploi amplifient les disparités de salaires car les personnes recevant les salaires journaliers les plus faibles sont aussi celles pour qui le nombre de jours travaillés dans l'année est le plus faible.

- *La volatilité des revenus d'une année sur l'autre est plus élevée pour les faibles qualifications.*

Pour les salariés du secteur privé présents deux années consécutives, la variabilité moyenne des revenus salariaux d'une année sur l'autre a peu augmenté entre 1967 et 2009, à l'exception d'un pic à la fin des années 1980. Cette variabilité est très liée à la catégorie socioprofessionnelle ainsi qu'à l'âge. Elle est plus élevée pour les qualifications les plus faibles, en particulier les ouvriers et les employés.

C. Le rôle des grilles conventionnelles dans la fixation des salaires effectifs

Les salaires effectivement versés par les entreprises dépendent du niveau du salaire minimum, mais également de la négociation salariale au niveau des branches ou des entreprises. Le rapport de décembre 2011 avait abordé l'articulation des évolutions des minima de branches et du SMIC avec celles des salaires supérieurs. Les travaux récents menés en 2012 par la DARES sur les entreprises de 10 salariés ou plus mettent en évidence l'importance des salaires conventionnels dans les différences de salaires bruts effectifs entre les branches¹².

¹² C. André, « Le rôle des salaires conventionnels dans la fixation des niveaux de salaires effectifs », DARES, à paraître.

Pour les salariés du secteur privé, hors apprentis et stagiaires et cadres au forfait, les niveaux de salaires conventionnels expliquent près de la moitié des différences de salaires horaires bruts effectifs observées entre les branches : 1 % de salaire horaire conventionnel supplémentaire se traduirait, toutes choses égales par ailleurs, par 0,43 % de salaire horaire brut effectif supplémentaire. Les salaires conventionnels négociés au niveau de la branche semblent ainsi avoir un rôle normatif en matière de fixation des hiérarchies salariales dans les entreprises.

Le lien entre salaire effectivement versé et salaire conventionnel est variable selon la catégorie socioprofessionnelle et l'entreprise considérée. Il est relativement fort pour les ouvriers : 1% de salaire conventionnel supplémentaire se traduit par 0,80 % de salaire effectif supplémentaire. L'impact n'est en revanche que de 0,33 % pour les cadres. L'importance du salaire conventionnel dans la fixation du niveau de salaire horaire brut effectif décroît également avec la taille d'entreprise : 1 % de salaire conventionnel supplémentaire équivaut à 0,80 % de salaire effectif supplémentaire dans les entreprises de moins de 500 salariés contre 0,65 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Ce dernier résultat s'explique en partie par le fait que la négociation salariale est plus développée dans les entreprises de grande taille. Dans la mesure où les accords salariaux d'entreprise ne peuvent pas prévoir de dispositions moins favorables que les accords salariaux de branche, les salariés employés par des entreprises ayant conclu un accord vont percevoir un salaire plus élevé que ceux employés dans les autres entreprises. Toutes choses égales par ailleurs, le salaire dans les entreprises se conformant uniquement à l'accord de branche est plus faible de 6,1 % par rapport au salaire dans les entreprises appliquant un accord d'entreprise. Dans les entreprises utilisant une combinaison des deux types d'accords, il est plus faible de 2,5 %.

II. LE NIVEAU DE VIE DES SALARIÉS AU SMIC

A. De nombreux compléments de rémunération

Si certains des salariés rémunérés au salaire minimum n'atteignent le SMIC que grâce à des compléments de rémunération qui s'ajoutent à leur salaire de base, d'autres peuvent bénéficier d'une rémunération totale ramenée à l'heure de travail supérieure au SMIC. En effet, l'assiette de vérification du SMIC n'inclut pas tous les éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base, comme les primes, dont une partie peut être liée à l'ancienneté ou aux contraintes de poste, et les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.

1. Les primes et majorations pour heures supplémentaires

D'après l'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaries (ECMOSS) 2010 précitée, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, près de 84 % des salariés et près de 70 % des seuls salariés rémunérés sur la base du SMIC ont perçu une partie de leur rémunération sous forme de primes en 2010, que celles-ci soient incluses ou non dans l'assiette de vérification du SMIC. Pour les salariés rémunérés sur la base du SMIC, ces primes représentent près de 7 % de leur rémunération totale.

Outre les primes, près de 52 % des salariés rémunérés sur la base du SMIC ont perçu une rémunération pour des heures supplémentaires ou complémentaires déclarées comme telles à l'enquête par les entreprises¹³. Ces majorations ont un poids deux fois plus important dans la rémunération totale pour les salariés rémunérés au salaire minimum que pour les autres salariés (3,6 % contre 1,8 %).

2. Des compléments qui peuvent contribuer à une rémunération horaire supérieure au SMIC

Une fois pris en compte tous les compléments de salaire et les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires, près d'un salarié au SMIC sur huit dans les entreprises de 10 salariés ou plus perçoit une rémunération totale moyenne sur l'année ramenée à l'heure de travail supérieure à 1,3 SMIC.

Dans certains secteurs d'activité, les conditions de travail et d'organisation du temps de travail particulières ouvrent droit à des compléments de salaire plus ou moins importants. Ainsi, dans les transports, plus du quart des salariés au SMIC perçoit une rémunération totale supérieure à 1,3 SMIC. A l'inverse, dans le commerce, neuf salariés au SMIC sur dix ne dépassent pas ce seuil.

Les compléments de salaire bénéficient davantage aux salariés au SMIC à temps complet qui ont, de ce fait, un peu plus souvent que leurs homologues à temps partiel une

¹³ La rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires déclarée par les entreprises à l'enquête ECMOSS peut ne pas tenir compte des heures supplémentaires structurelles mensualisées.

rémunération totale par heure de travail supérieure à 1,3 SMIC. Ces compléments concernent davantage les salariés les plus anciens que les autres, et les hommes que les femmes : un peu plus d'un homme sur six au SMIC perçoit un complément de salaire qui lui fait dépasser le niveau de 1,3 SMIC horaire, contre moins d'une femme sur dix au SMIC.

B. Le rôle déterminant du système fiscal et social

1. La PPE et le RSA, soutiens essentiels à la croissance du revenu disponible entre 1999 et 2012

L'analyse de la contribution des politiques de soutien au revenu des ménages actifs modestes initiée en 2010 et reconduite en 2011 a été actualisée sur l'année 2012. Cette mise à jour intègre les évolutions de toutes les composantes du revenu disponible des ménages rémunérés au SMIC : revenus d'activité, barèmes des prestations sociales et des impôts. Les résultats concernant les couples biactifs sont maintenant disponibles pour toutes les années entre 1999 et 2012. Enfin, l'impact des aides au logement a été isolé du reste des prestations sociales.

Le cadre d'analyse qui s'appuie sur un ensemble de cas types simulés avec la maquette « Paris » de la direction générale du Trésor 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 prestations¹⁴. Les cas types distinguent trois configurations familiales : 1) personne seule sans enfant ; 2) couple mono-actif avec deux enfants âgés de 6 à 10 ans ; 3) couple biactif avec deux enfants.

Les personnes actives sont supposées travailler soit à temps complet soit à mi-temps et, dans toutes les situations, 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 telle que des revenus de remplacement (pension, allocation chômage) ou des revenus financiers. Aux revenus d'activité viennent s'ajouter, le cas échéant, les prestations familiales (allocations familiales, allocation de rentrée scolaire), les allocations logement¹⁵, 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 2012. Les revenus disponibles sont exprimés en euros constants 2012¹⁶.

¹⁴ Cette approche par cas-type présente certaines limites dès lors que le RSA est affecté d'un taux de non recours significatif dont les raisons ne sont pas entièrement identifiées.

¹⁵ Dans les simulations, les ménages sont supposés être locataires en zone 2.

¹⁶ La conversion en euros constants est réalisée en utilisant pour 1999-2011 l'indice des prix à la consommation France entière publié par l'INSEE ; l'inflation entre 2011 et 2012 est celle prévue dans le Rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances pour 2012.

Tableau n° 1 : Évolution réelle du revenu disponible mensuel pour des personnes rémunérées au SMIC

Cas type n°1 - Célibataire travaillant à temps plein									
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Salaire brut	1 309	1 311	1 319	1 365	1 382	1 406	1 400	1 395	1 412
Salaire net	1 040	1 037	1 039	1 072	1 086	1 104	1 099	1 095	1 108
IR(hors PPE) + TH	-65	-22	-17	-18	-26	-27	-24	-23	-26
PPE	0	23	46	65	84	87	62	46	40
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	9	26	26	21
Prestations Sociales	66	58	61	41	33	42	35	34	33
<i>dont aides au logement</i>	66	58	61	41	33	42	35	34	33
Revenu disponible	1 042	1 096	1 129	1 159	1 177	1 216	1 199	1 178	1 176
Cas type n°2 - Célibataire travaillant à mi-temps									
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Salaire brut	654	655	659	683	691	703	700	697	706
Salaire net	520	518	520	536	543	552	550	548	554
IR(hors PPE) + TH	-24	0	-1	-1	-2	-3	-2	-2	-3
PPE	0	12	34	53	78	81	0	0	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	107	212	210	206
Prestations Sociales	212	213	238	221	217	227	221	217	217
<i>dont aides au logement</i>	212	213	238	221	217	227	221	217	217
Revenu disponible	707	743	790	809	835	964	980	973	975
Cas type n°3 - Couple mono-actif à temps plein									
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Salaire brut	1 309	1 311	1 319	1 365	1 382	1 406	1 400	1 395	1 412
Salaire net	1 040	1 037	1 039	1 072	1 086	1 104	1 099	1 095	1 108
IR(hors PPE) + TH	-24	0	0	0	-2	-3	-2	-2	-3
PPE	0	37	60	79	98	95	0	0	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	158	315	312	307
Prestations Sociales	463	486	522	498	488	508	498	492	499
<i>dont aides au logement</i>	318	308	343	319	312	328	320	315	313
Revenu disponible	1 479	1 560	1 621	1 648	1 669	1 862	1 910	1 897	1 910
Cas type n°4 - Couple mono-actif à mi-temps									
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Salaire brut	654	655	659	683	691	703	700	697	706
Salaire net	520	518	520	536	543	552	550	548	554
IR(hors PPE) + TH	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PPE	0	25	47	67	91	88	0	0	0
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	171	339	338	342
Prestations Sociales	816	852	831	798	787	803	796	788	786
<i>dont aides au logement</i>	459	450	435	422	427	439	433	429	425
Revenu disponible	1 336	1 396	1 399	1 401	1 421	1 615	1 685	1 674	1 682
Cas type n°5 - Couple biactif à temps plein									
	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Salaire brut	2 618	2 622	2 638	2 730	2 764	2 812	2 799	2 789	2 824
Salaire net	2 081	2 074	2 079	2 143	2 171	2 208	2 199	2 191	2 215
IR(hors PPE) + TH	-39	-32	-33	-62	-42	-47	-41	-39	-43
PPE	0	52	91	136	174	168	136	108	99
RSA "Activité"	0	0	0	0	0	20	41	39	28
Prestations Sociales	189	220	210	179	175	181	178	177	186
<i>dont aides au logement</i>	45	41	32	0	0	0	0	0	0
Revenu disponible	2 230	2 314	2 347	2 396	2 479	2 530	2 512	2 476	2 486

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.

Le tableau n°2 présente, pour chaque cas type, l'évolution en termes réels du revenu disponible (pouvoir d'achat) entre 1999 et 2012 ainsi que la contribution à cette évolution des transferts au titre de la PPE et du RSA « activité », des baisses d'impôts ainsi que des prestations sociales.

Tableau n° 2 : Évolution du pouvoir d'achat du revenu disponible entre 1999 et 2012 pour les ménages dont l'un des membres travaille et est rémunéré au SMIC

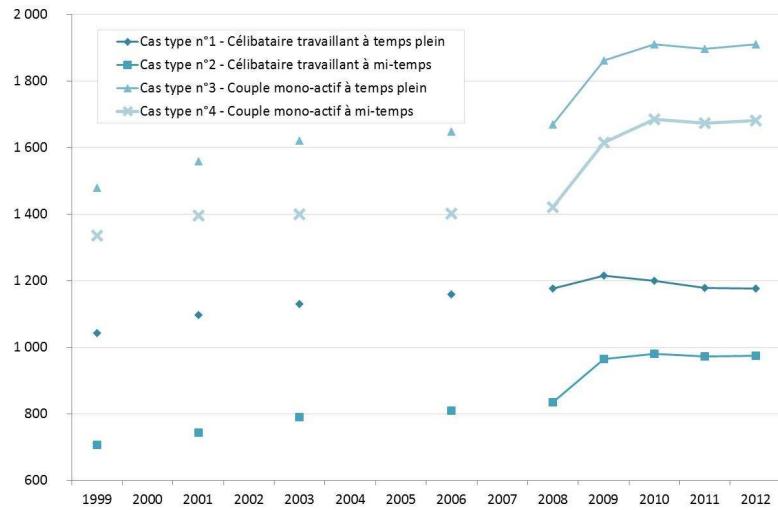
Configuration familiale	Évolution entre 1999 et 2012				
	en %	Contributions			
		Salaire net	PPE et RSA activité	Impôts (IR et TH)	Prestations sociales
Personne seule sans enfant, à temps plein	13	6 pts	6 pts	4 pts	-3 pts
Personne seule sans enfant, à mi-temps	38	5 pts	29 pts	3 pts	1 pt
Couple mono-actif à temps plein, avec deux enfants	29	5 pts	21 pts	1 pt	2 pts
Couple mono-actif avec deux enfants, à mi-temps	26	3 pts	26 pts	0 pt	-2 pts
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	11	6 pts	6 pts	0 pt	0 pt

Source : direction générale du Trésor

Entre 1999 et 2012, le revenu disponible des ménages au SMIC 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 7 %. 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 s'est accru de 29 % quand celui d'un couple biactif avec deux enfants n'a augmenté que de 11 %. Le revenu disponible d'une personne seule sans enfant a progressé de 38 % lorsqu'elle travaille à mi-temps et de seulement 13 % lorsqu'elle travaille à temps plein.

La mise en place de la PPE en 2001, puis du RSA en 2009, a 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 quotités 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 le déploiement de la PPE et du RSA entre 1999 et 2012. Ces deux prestations représentent en 2012 respectivement 307 € et 206 € de pouvoir d'achat mensuels.

Dans l'ensemble des configurations étudiées, le revenu disponible réel connaît un léger repli depuis 2009 (graphique n°5). 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, pour toutes les configurations sauf une, le revenu réel disponible demeure en 2012 nettement supérieur à celui de 2008.

Graphique n° 5 : Évolution réelle du revenu disponible mensuel (en euros 2012)

Source : direction générale du Trésor

Enfin, l'écart de revenu entre une activité à temps plein et à mi-temps, dans une même configuration familiale a peu évolué en 2012. L'incitation financière à augmenter son offre de travail pour passer, par exemple, d'un mi-temps à un temps complet, sera restée relativement faible.

2. La part grandissante des transferts dans le revenu des travailleurs modestes

Si le SMIC reste la principale composante 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 2012, le salaire net représente 94 % du revenu disponible pour une personne seule à temps plein et 89 % pour un couple biactif à temps plein avec deux enfants, contre 57 % pour une personne seule à mi-temps ou 33 % pour un couple mono-actif à mi-temps avec deux enfants.

Tableau n° 3 : Part du salaire net d'impôts dans le revenu disponible en 2012

Configuration familiale	1999 (%)	2006 (%)	2012 (%)	Evolution 1999 / 2012	Evolution 2006 / 2012
Personne seule sans enfant, à temps plein	100	92	94	-6 pts	+2 pts
Personne seule sans enfant, à mi-temps	74	66	57	-17 pts	-9 pts
Couple mono-actif à temps plein, avec deux enfants	70	65	58	-12 pts	-7 pts
Couple mono-actif avec deux enfants, à mi-temps	39	38	33	-6 pts	-5 pts
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	93	89	89	-4 pts	0 pt

Source : direction générale du Trésor

3. Le pouvoir d'achat des travailleurs très peu sensible à une augmentation du SMIC

L'impact d'une hausse du SMIC, hors effet négatif sur l'emploi, sur le niveau de vie des travailleurs concernés, est difficile à anticiper *a priori*. L'augmentation du revenu net perçu qu'elle induit, va s'accompagner d'une hausse des impôts directs et d'une baisse de certaines prestations sociales compte tenu de la dégressivité de leur barème. La résultante sera variable selon les situations en fonction de la quotité de travail et de la configuration familiale.

L'analyse des cas-types présentés plus haut a été poursuivie en simulant, pour chacun d'entre eux, les effets en régime permanent d'une hausse de 1 % du SMIC horaire brut. Il s'agit dans cet exercice de comparer le revenu disponible du ménage entre la situation actuelle décrite dans le tableau n°1 et une situation dans laquelle l'ensemble des salaires bruts sont relevés de 1 % et les prélèvements et les transferts sociaux s'ajustent intégralement à cette augmentation de ressources. Les caractéristiques du système fiscal et social sont celles de 2012. Les résultats sont présentés dans le tableau n°4.

Cet effet en régime permanent est distinct de l'impact instantané d'une revalorisation du SMIC puisque les impôts et les prestations sont en général calculés sur la base des revenus des années antérieures. Ils s'ajustent avec retard à une augmentation du salaire net perçu. Dans les faits, un coup de pouce du SMIC l'année n entraîne, toutes choses égales par ailleurs :

- une augmentation du salaire net de l'année n et une baisse concomitante du RSA versé aux ménages éligibles ;
- une augmentation de l'impôt sur le revenu et de la taxe d'habitation acquittés en $n+1$;
- une diminution de la PPE avant imputation du RSA activité, mais augmentation de la PPE effectivement versée en $n+1$ après imputation du RSA activité¹⁷ ;
- une baisse des aides au logement versées en $n+2$ ainsi que des prestations familiales, baisse qui agit à son tour sur le RSA de l'année $n+2$ ¹⁸.

¹⁷ La PPE, après imputation du RSA activité, progresse car la baisse du RSA activité en $n-1$ est plus importante que la baisse de PPE avant imputation.

¹⁸ L'augmentation des impôts et la baisse des prestations ne jouent que pour les zones de revenu où ces transferts varient avec le revenu. Par exemple, l'impact sur l'allocation de rentrée scolaire (forfaitaire, puis différentielle, puis nulle) d'une revalorisation est nul pour les ménages avec de très faibles revenus (car elle est forfaitaire) ; il est négatif pour ceux sur la zone différentiel ou qui deviennent non éligibles.

Tableau n° 4 : Impact en régime permanent d'une hausse de 1% du SMIC (valeurs 2012)

	Revenu mensuel disponible Situation actuelle	Revenu mensuel disponible SMIC horaire relevé de 1%	Evolution (%)
Cas type n°1 : personne seule sans enfant à temps plein			
Salaire brut	1 412	1 426	1,0%
Salaire net	1 108	1 119	1,0%
IR hors PPE+TH	26	28	9,1%
PPE	40	39	-2,7%
RSA "Activité"	21	23	8,5%
Prestations Sociales	33	27	-18,2%
<i>dont aides au logement</i>	33	27	-18,2%
Revenu disponible	1 176	1 179	0,3%
Cas type n°2 : personne seule sans enfant à mi-temps			
Salaire brut	706	713	1,0%
Salaire net	554	559	1,0%
IR hors PPE+TH	3	3	6,5%
PPE	0	0	-
RSA "Activité"	206	204	-1,0%
Prestations Sociales	217	214	-1,4%
<i>dont aides au logement</i>	217	214	-1,4%
Revenu disponible	975	975	0,0%
Cas type n°3 : couple mono-actif à temps plein avec deux enfants			
Salaire brut	1 412	1 426	1,0%
Salaire net	1 108	1 119	1,0%
IR hors PPE+TH	3	3	11,8%
PPE	0	0	-
RSA "Activité"	307	302	-1,4%
Prestations Sociales	499	493	-1,2%
<i>dont aides au logement</i>	313	307	-1,9%
Revenu disponible	1 910	1 911	0,0%
Cas type n°4 : couple mono-actif à mi-temps avec 2 enfants			
Salaire brut	706	713	1,0%
Salaire net	554	559	1,0%
IR hors PPE+TH	0	0	-
PPE	0	0	-
RSA "Activité"	342	345	1,0%
Prestations Sociales	786	781	-0,7%
<i>dont aides au logement</i>	425	425	0,0%
Revenu disponible	1 682	1 685	0,2%
Cas type n°5 : couple biactif à temps complet avec deux enfants			
Salaire brut	2 824	2 852	1,0%
Salaire net	2 215	2 237	1,0%
IR hors PPE+TH	43	45	5,6%
PPE	99	103	3,8%
RSA "Activité"	28	20	-29,8%
Prestations Sociales	186	186	0,0%
<i>dont aides au logement</i>	0	0	-
Revenu disponible	2 486	2 501	0,6%

Source : maquette de cas-type Paris, législation 2012, direction générale du Trésor

L'augmentation du revenu disponible qui résulte d'une hausse de 1 % du SMIC est très faible.

Elle est même nulle dans les cas d'une personne seule travaillant à mi-temps et d'un couple mono-actif à plein temps. Dans ces deux cas, l'augmentation du salaire net est exactement compensée par la diminution du RSA et des allocations logement. La progression de l'impôt sur le revenu et de la taxe d'habitation est imperceptible en valeur absolue.

Les gains de pouvoir d'achat sont très modestes dans le cas d'une personne seule à temps complet ou d'un couple mono-actif à mi-temps. Ils sont respectivement de 0,2 % et 0,3 %, soit l'équivalent de 3 € par mois dans ces deux cas. Pour la personne seule, la hausse des impôts et la réduction des allocations amputent les gains de salaire net initiaux de près des trois quarts. Un couple mono-actif n'étant pas imposable, c'est la diminution des transferts sociaux (RSA et autres prestations sociales) qui limite le gain final de pouvoir d'achat.

L'augmentation du revenu disponible n'est véritablement significative que dans le cas d'un couple biactif à temps complet : +0,6 %, soit l'équivalent de 15 € par mois. La réduction des transferts liés au travail (PPE et RSA) et des prestations sociale est d'ampleur limitée tandis que les impôts payés n'augmentent que faiblement.

En conclusion, l'analyse sur cas types montre qu'un relèvement du SMIC ne contribue que très faiblement à augmenter le pouvoir d'achat des salariés concernés. De surcroît, cette mesure ne profite pas - ou très peu - à ceux dont le niveau de vie est le plus faible, à savoir les personnes seules à mi-temps ou les couples mono-actifs. Ce sont en effet les couples biactifs travaillant à temps complet et disposant *ex ante* du revenu disponible par unité de consommation le plus élevé, qui voient leur situation s'améliorer le plus.

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 elles 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 ont un impact direct sur le coût du travail et la compétitivité des entreprises.

C. 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, permettant d'apprécier l'influence effective du système socio-fiscal¹⁹ en prenant en compte la structure de la population, tant en ce qui concerne les revenus que la quotité travaillée ou encore la configuration familiale. Cette étude a été réalisée grâce au modèle de micro-simulation Saphir 2011, développé par la direction générale du Trésor à partir de l'enquête sur

¹⁹ 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). Les allocations chômage et les pensions de retraite sont considérées comme des revenus différés et non des transferts.

les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de 2009. Les prestations et transferts sont calculés sur barème selon la législation en vigueur en 2011. Par défaut, le non-recours aux prestations n'est pas pris en compte.

Les salariés concernés par le SMIC partagent une même rémunération horaire mais leurs niveaux de vie après prélèvements et transferts peuvent différer sensiblement. Leur situation d'emploi (nombre de mois travaillés, durée de travail hebdomadaire) détermine leur revenu salarial, qui contribue de façon plus ou moins importante au revenu disponible de leur ménage. Par ailleurs, d'autres revenus le complètent, soit directement perçus par le salarié à titre individuel (revenus de remplacement comme les allocations chômage), soit par les autres membres de son ménage. Le revenu du ménage et sa configuration s'accompagnent également d'un traitement différencié par le système socio-fiscal. 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 les aides versées par les collectivités locales.

1. Le niveau de vie des salariés au SMIC après transferts et prélèvements

Le niveau de vie d'un individu correspond au revenu disponible du ménage auquel il est rattaché (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 ménage²⁰.

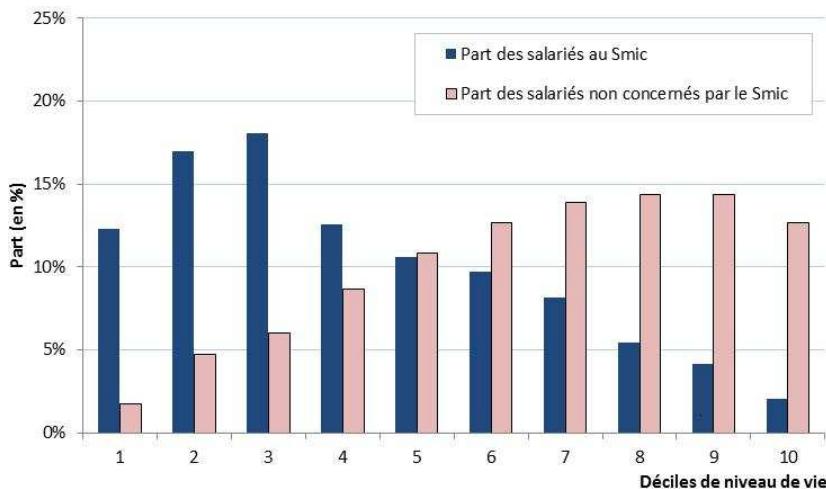
En moyenne en 2011, le niveau de vie après prestations et prélèvements s'élevait pour les salariés au SMIC à 17 400 € par an contre 25 800 € par an pour un salarié non concerné par le SMIC. Les salariés rémunérés au SMIC horaire se trouvent deux fois plus souvent dans le bas de l'échelle des niveaux de vie que les autres salariés (graphique n°6) : 70 % des salariés rémunérés au SMIC ont un niveau de vie inférieur au niveau de vie médian contre seulement 32 % des salariés ayant une rémunération horaire supérieure.

Au-delà des différences de salaire horaire, le niveau de vie des salariés au SMIC est pénalisé par un volume horaire de travail relativement plus faible : par rapport aux salariés rémunérés au-delà du SMIC, ils sont relativement moins nombreux à travailler à temps plein et également moins souvent sur l'ensemble de l'année, du fait de trajectoires d'emploi plus heurtées.

À l'inverse, les revenus de remplacement (allocations chômage notamment) ou le jeu du système socio-fiscal (prestations non contributives et impôts), mais plus encore l'apport de revenus par les autres membres du ménage, contribuent à réduire fortement les écarts de revenu avec les autres salariés.

²⁰ Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation (UC) 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.

Graphique n° 6 : Répartition par décile de niveau de vie des salariés rémunérés ou non au SMIC



Source : ERFS 2009, Saphir 2011, 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 taux de pauvreté²¹ des salariés au SMIC s'élève en 2011 à 19 %, contre 4 % pour les autres salariés ; le système socio-fiscal permet de le réduire fortement, puisqu'il s'élèverait, sans ce système, à 32 % pour les salariés au SMIC.

Tableau n° 5 : Taux de pauvreté des salariés avant et après redistribution

	Taux de pauvreté <u>avant redistribution</u>	Taux de pauvreté <u>après redistribution</u>	Intensité de la pauvreté avant redistribution
Salariés au SMIC	32 %	19 %	31 %
Salariés rémunérés au-delà du SMIC	8 %	4 %	21 %
Ensemble des individus	21 %	13 %	34 %

Source : ERFS 2009, Saphir 2011, DG Trésor

Champ : Ensemble des individus de ménages de France métropolitaine avec des revenus déclarés positifs et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Note : Le seuil de pauvreté est calculé ici dans les deux cas après système socio-fiscal. Cet « ancrage » du seuil permet de neutraliser les effets de la redistribution sur la distribution des revenus et de se concentrer sur les modifications du revenu disponible des ménages. L'intensité de la pauvreté est l'écart relatif entre le niveau de vie médian de la population pauvre et le seuil de pauvreté.

Le système socio-fiscal réduit les écarts de niveau de vie en relevant de 8 % le niveau de vie moyen des personnes au SMIC et en abaissant de 4 % celui des autres salariés. Cet impact moyen recouvre toutefois des effets d'ampleur très variable selon le décile de niveau de vie du salarié.

²¹ Le seuil de pauvreté représente 60 % du niveau de vie médian après prestations et prélèvements directs. Le taux de pauvreté correspond à la part d'individus dont le niveau de vie est inférieur à ce seuil.

Tableau n° 6 : 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
Salariés au SMIC	80%	31%	15%	8%	4%	2%	-1%	-4%	-6%	-11%	8%
Salariés non concernés par le SMIC	48%	24%	13%	6%	3%	0%	-2%	-3%	-6%	-12%	-4%

Source : ERFS 2009, Saphir 2011, DG Trésor

Ces estimations ne tiennent cependant pas compte du phénomène de non recours au RSA, relativement important²². La prise en compte de ce non-recours limite l'effet du système de prélèvement et transferts sur la progression du niveau de vie des salariés au SMIC à 7 % (contre 8 % en l'absence de non recours). La perte est particulièrement marquée pour les ménages les plus modestes : le niveau de vie moyen des salariés au SMIC appartenant au premier décile de niveau de vie progresserait de 80 % en cas de plein recours au RSA activité ; en réalité, la progression n'est que de 70 %. En moyenne, le non recours représente un manque à gagner de 120 €/mois pour les salariés au SMIC.

Tableau n° 7 : Effet du non recours au RSA activité pour les salariés

	Part des individus éligibles au RSA (en %)	Part d'individus effectivement bénéficiaires (en %)	Manque à gagner lié au non recours pour les ménages concernés	
			En €/mois	En % du revenu disponible
Salariés au SMIC	27	10	120	13
Salariés rémunérés au-delà du SMIC	7	2	90	5
Ensemble des salariés	10	3	100	8

Source : ERFS 2009, Saphir 2011, avec non recours RSA, DG Trésor

Champ : Individus salariés de ménages ordinaires de France métropolitaine.

Note : les individus sont dits éligibles au RSA s'ils appartiennent à un ménage bénéficiaire du RSA en cas de plein recours. Les pertes sont appréciées en comparaison avec une situation de plein recours.

2. L'impact de la configuration familiale

En 2011, le revenu disponible moyen des salariés au SMIC s'élève à 31 600 €/an, contre 46 100 €/an pour les autres salariés. Les prestations sociales et les dispositifs de soutien à l'emploi (RSA, PPE) représentent en moyenne 10 % du revenu disponible des salariés au SMIC contre 3 % pour les autres salariés. Lorsque le salarié est rémunéré au SMIC, son salaire ne représente qu'un quart du revenu disponible de son ménage, contre plus de 50 % pour les autres salariés.

La situation des femmes au SMIC diffère sensiblement de celle des hommes, notamment en raison de différences de configuration familiale. Près des deux tiers des salariés au SMIC sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 48 % des salariés rémunérés au-delà du

²² Domingo et Pucci (2011) estiment, dans le cadre d'un travail mené pour le Comité national d'évaluation du RSA, le non recours au RSA à 33 % pour la composante « socle et activité » et à 68 % pour la composante activité seule.

SMIC horaire. Bien qu'ayant des revenus salariaux annuels plus faibles que les hommes au SMIC, notamment en raison d'un temps partiel plus fréquent, elles ont un revenu disponible (après prise en compte des revenus de l'ensemble du ménage et des transferts) de 9 % plus élevé (32 600 € contre 30 000 €). Après prise en compte de la taille du ménage, via le nombre d'unités de consommation, l'écart est un peu moins marqué : leur niveau de vie annuel s'élève à 17 700 € contre 16 800 € pour les hommes, soit un écart de 6 %. Par ailleurs, en termes de répartition, les hommes au SMIC appartiennent plus souvent aux deux premiers déciles de niveau de vie (33 % d'entre eux) que les salariées (27 % d'entre elles).

Cet écart est la conséquence du poids plus élevé des autres revenus du ménage et des prestations familiales dans le revenu des femmes salariées au SMIC, traduisant des différences de configuration familiale : les femmes sont plus souvent en couple (71 % versus 64 %) et sont plus souvent dans des ménages avec enfants (47 % versus 32 %). De plus, lorsqu'elles sont en couple, les femmes sont moins souvent premier apporteur de ressources du couple. Au final, le revenu salarial des femmes au SMIC contribue moins au revenu disponible de leur ménage (23 %) que celui des hommes (28 %).

Tableau n° 8 : Revenu du conjoint pour les salariés au SMIC vivant en couple

	Conjoint sans revenu	Conjoint avec un revenu inférieur à celui de la personne rémunérée au SMIC	Conjoint avec un revenu supérieur à celui de la personne rémunérée au SMIC	Ensemble
Homme	11	50	38	100
Femme	2	15	82	100
Ensemble	5	27	67	100

Source : ERFS 2009, Saphir 2011, DG Trésor

Champ : Individus salariés au SMIC horaire en couple, de ménages ordinaires de France métropolitaine.

Note : Pour chaque conjoint sont pris en compte l'ensemble des revenus individuels : salaires, pensions de retraites, revenus du chômage et revenus d'activité indépendante.

Lecture : 11% des hommes en couple rémunérés au SMIC vivent avec un conjoint sans revenu, 50% avec un conjoint dont les revenus sont inférieurs aux siens et 38% avec un conjoint dont les revenus sont plus élevés.

L'analyse en fonction de la configuration familiale fait également apparaître d'importantes hétérogénéités (tableau n°9). Parmi les salariés au SMIC, ceux qui vivent au sein de familles monoparentales ont le plus faible niveau de vie moyen tandis que ceux vivant dans un couple sans enfant ont le niveau de vie moyen le plus élevé.

Tableau n° 9 : Revenu disponible des salariés au SMIC selon la configuration familiale

	Seul	Seul avec enfants	Couple sans enfant	Couple avec un enfant	Couple avec deux enfants	Couple avec trois enfants et plus
Revenu disponible du ménage	16 600	19 700	36 300	37 800	36 600	36 800
<i>Dont</i>						
<i>Revenu salarial individuel (en %)</i>	48	37	21	21	21	17
<i>Autres salaires du ménage (en %)</i>	12	6	50	51	54	41
<i>Prestations sociales (en %)</i>	10	36	2	6	11	25
<i>soutien à l'activité (RSA, PPE, en %)</i>	4	6	2	2	2	2
Niveau de vie du ménage	14 300	11 900	20 800	18 400	16 300	14 200

Source : ERFS 2009, Saphir 2011, DG Trésor.

Champ : Individus salariés au SMIC horaire de ménages ordinaires de France métropolitaine.

Note : Les enfants ont moins de 18 ans. Les ménages « seul » correspondent donc aux personnes sans conjoint et sans enfant de moins de 18 ans. Les personnes peuvent cependant vivre avec des enfants ce qui explique la différence entre le revenu disponible et le niveau de vie pour cette catégorie.

Le revenu salarial des salariés au SMIC représente un poids plus important pour les personnes seules et les familles monoparentales que pour les couples, pour lesquels les autres revenus du ménage complètent les ressources. Par ailleurs, l'impact des prestations sur le revenu disponible est naturellement plus important pour les familles avec enfants que dans les familles sans enfant. En effet, les prestations intègrent dans leur barème une dimension familiale : les allocations familiales ne sont versées qu'à partir du deuxième enfant et augmentent significativement à partir du troisième, les plafonds des prestations sous conditions de ressources sont relevés pour les familles avec enfants et les montants d'aides au logement sont augmentés. Le revenu cible du RSA tient compte du nombre d'enfants. Cependant, les prestations familiales étant prises en compte dans la base ressource du RSA, cela tend à diminuer le poids du RSA pour les familles.

D. Les conditions de logement des salariés au SMIC

Les conditions de logement constituent une composante importante du niveau de vie des salariés, notamment de ceux rémunérés au bas de l'échelle. L'INSEE a comparé, à partir des résultats de l'Enquête nationale sur le logement réalisée en 2006, les caractéristiques principales des logements des personnes dont le revenu salarial annuel est proche du SMIC²³ avec le reste de la population.

1. Des conditions de logement légèrement moins bonnes que pour l'ensemble des salariés

Sur l'ensemble du territoire métropolitain, les conditions de logement des salariés dont le revenu salarial est proche du SMIC, ne sont que légèrement inférieures à celles des autres salariés. L'écart est un peu plus marqué avec l'ensemble de la population adulte (cf. tableau n°10). Les logements occupés sont moins souvent des maisons individuelles, d'une surface légèrement plus faible (7 % à 9 % en moins) et plus fréquemment situés dans des quartiers

²³ Il s'agit des personnes dont le revenu salarial annuel est égal au SMIC annuel à plus ou moins 1 200 € près, c'est-à-dire compris entre 10 620 € et 13 020 € en 2006.

modestes. Les différences en termes de surface ne concernent que les couples avec ou sans enfants, les célibataires et les familles monoparentales ne se distinguant pas des autres. Les logements sont un peu plus souvent insuffisants au regard des besoins du ménage occupant : un « surpeuplement » du logement²⁴ modéré ou accentué concerne 10,5 % des salariés proche du SMIC, contre 8,8 % pour l'ensemble des salariés. Enfin, les salariés proches du SMIC sont plus souvent locataires tant dans le secteur privé que le secteur social, mais le niveau moyen des loyers est inférieur à celui acquitté par les autres locataires salariés ou non (-15 % environ).

Ces écarts qui ne sont pas considérables, reflètent en partie des différences de cycle de vie entre les populations comparées. En effet, les salariés dont le revenu salarial est proche du SMIC sont plus jeunes en moyenne que l'ensemble des salariés et, surtout, que l'ensemble de la population adulte : un peu plus de 38 ans contre respectivement 40 ans et 47 ans et demi.

En revanche, les salariés dont le revenu est proche du SMIC, habitent plus près de leur lieu de travail, entraînant des trajets quotidiens plus brefs : seulement 21,6 % ont un temps de travail domicile-travail supérieur à 30 minutes, contre près de 30 % pour l'ensemble des salariés.

2. La situation particulière de l'Ile-de-France

L'Ile-de-France présente naturellement quelques spécificités. Si les écarts relatifs en termes de taille ou d'indice de « surpeuplement » ne sont pas très éloignés de ceux observés sur l'ensemble du territoire métropolitain, la localisation du logement se différencie beaucoup plus fortement. En Ile-de-France, les salariés dont le revenu salarial est proche du SMIC, résident beaucoup plus souvent dans une commune de banlieue que le reste de la population alors que ce n'est pas le cas sur l'ensemble du territoire.

Toutefois, la géographie combinée des emplois et des logements fait que ces salariés ont, comme en province, un temps de trajet domicile-travail sensiblement plus court que les autres. Par ailleurs, les salariés au SMIC d'Ile-de-France sont plus fréquemment locataires, notamment dans le parc social. En conséquence, l'écart de loyer est plus marqué en Ile-de-France (-20 %) que dans le reste du territoire (-10 %).

²⁴ Les indices de peuplement caractérisent le degré d'occupation du logement, par comparaison entre le nombre de pièces qu'il comporte avec un nombre de pièces considérées comme nécessaires au ménage. Un logement auquel il manque une pièce est en situation de surpeuplement modéré. S'il manque deux pièces ou plus, il est en surpeuplement accentué. À l'inverse, on parle de sous-peuplement modéré si le logement compte une pièce de plus que la norme, de sous-peuplement prononcé s'il compte deux pièces de plus et de sous-peuplement très accentué s'il compte au moins trois pièces de plus.

Tableau n° 10 : Conditions de logement des salariés ayant un revenu proche du SMIC

	France métropolitaine			Ile-de-France		
	Salariés dont le revenu salarial est proche du SMIC	Ensemble des salariés	Ensemble de la population adulte	Salariés dont le revenu salarial est proche du SMIC	Ensemble des salariés	Ensemble de la population adulte
Caractéristique des logements						
Maison individuelle	54,9%	58,5%	61,3%	25,0%	32,0%	33,5%
Surface moyenne	88,5 m ²	95,6 m ²	97,7 m ²	71,4 m ²	79,7 m ²	82,8 m ²
Loyer moyen pour les locataires	372 €	436 €	424 €	41 €	516 €	509 €
Nombre moyen de pièce	3,9	4,2	4,3	3,3	3,6	3,7
Localisation des logements						
Quartier modeste (*)	26,3%	18,9%	23,4%	21,0%	15,1%	16,0%
Commune rurale	25,8%	24,8%	25,6%	5,3%	4,3%	4,4%
Commune centre	40,7%	39,0%	40,2%	20,3%	27,0%	27,3%
Commune de banlieue	33,6%	36,2%	34,3%	74,4%	68,7%	68,3%
Trajet domicile-travail inf. à 15''	41,7%	33,7%	34,8%	29,6%	16,6%	17,2%
Trajet domicile-travail de 15 à 29''	35,5%	35,4%	34,8%	20,2%	26,3%	26,3%
Trajet domicile-travail sup. à 30''	21,6%	29,4%	28,8%	48,6%	56,3%	55,5%
Indice de peuplement						
Sous-peuplement important	32,4%	38,3%	44,9%	15,8%	24,1%	29,4%
Sous-peuplement modéré	29,9%	28,0%	25,9%	21,6%	24,4%	23,9%
Peuplement normal	27,2%	24,9%	20,8%	36,7%	33,2%	28,5%
Surpeuplement modéré	9,7%	7,9%	7,3%	22,7%	15,6%	14,7%
Surpeuplement accentué	0,8%	0,9%	1,1%	3,2%	2,6%	3,5%
Statut d'occupation du logement						
Locatif privé	25,8%	21,2%	16,6%	21,4%	20,9%	17,6%
Locatif social	22,6%	17,3%	16,5%	39,8%	24,8%	25,4%
Propriétaire accédant	8,3%	7,6%	5,0%	2,7%	2,3%	1,7%
Propriétaire accédant en prêt aidé	19,5%	24,6%	17,1%	15,9%	27,3%	21,0%
Propriétaire non accédant	18,7%	24,6%	38,0%	14,4%	18,9%	29,1%
Autre	5,1%	4,8%	6,9%	5,8%	5,8%	5,2%

(*) *Revenu médian inférieur à 15 000 euros par unité de consommation et par an.*

Source : *Enquête nationale sur le logement 2006 (INSEE)* et, pour les données concernant la localisation, *Revenus fiscaux localisés des ménages (DGIP)*.

III. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

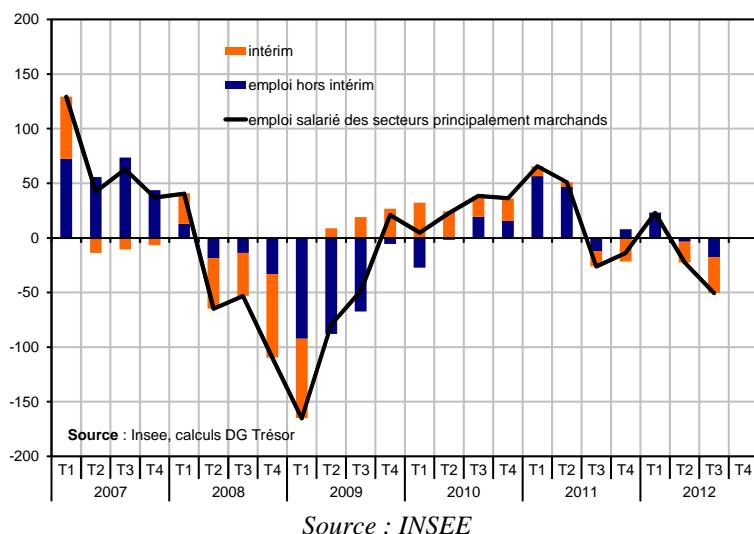
A. L'évolution de l'emploi et des salaires

1. L'emploi à nouveau en recul

Après un recul marqué de l'emploi pendant la récession de 2008-2009, l'économie a recommencé à créer significativement des emplois en 2010 et sur le premier semestre 2011. Dans un contexte de ralentissement prononcé de l'activité économique²⁵, le marché du travail est cependant reparti à la baisse au 2^e semestre 2011, avec 40 000 destructions d'emploi salarié dans le secteur marchand non agricole. Cette contraction a touché en particulier l'intérim (-37 000 emplois).

L'emploi marchand a ponctuellement rebondi au 1^{er} trimestre 2012 (+22 800), mais a nettement baissé au 2^e trimestre (-22 400). Selon l'estimation flash de l'Insee, les destructions d'emploi salarié marchand se sont amplifiées au 3^e trimestre (-50 400). De plus, si le repli est toujours particulièrement marqué dans le secteur intérimaire (-32 800 emplois au 3^e trimestre), la dégradation du marché du travail s'est étendue à l'ensemble des secteurs, notamment l'industrie et la construction.

Graphique n° 7 : Emploi salarié marchand et contribution de l'intérim (en milliers)

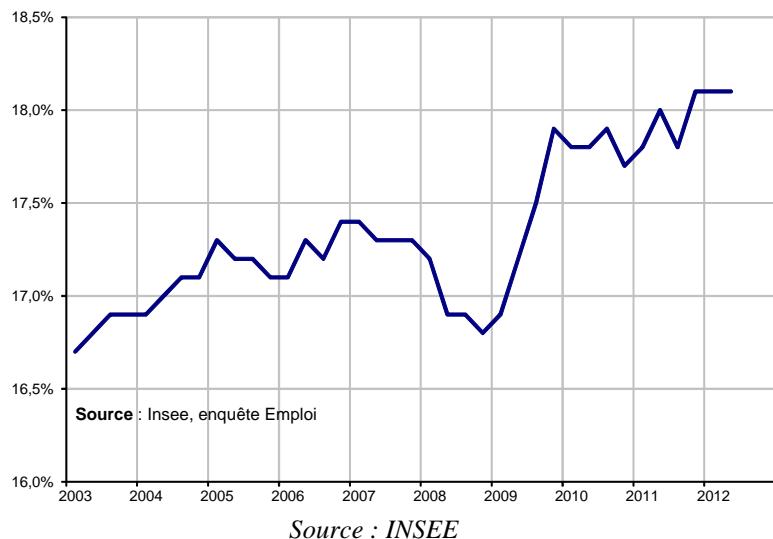


Pendant la crise, les entreprises ont utilisé un certain nombre de leviers pour ajuster la quantité de travail : baisse des heures supplémentaires et hausse du temps partiel, recours au chômage partiel. Le nombre d'heures supplémentaires par tête et le chômage partiel sont depuis revenus aux niveaux d'avant-crise, mais la proportion de temps partiel est resté à un

²⁵ Le PIB est en quasi-stagnation depuis le 2^e trimestre 2011.

niveau relativement élevé (graphique n°8). De fait, le nombre d'heures par tête est actuellement légèrement inférieur par rapport à la situation qui prévalait avant la crise.

Graphique n° 8 : Proportion de salariés à temps partiel



Par ailleurs, la structure des flux de main d'œuvre a évolué ces dernières années. Ainsi, la part des embauches en contrats à durée déterminée (CDD) calculée à partir des mouvements de main d'œuvre²⁶ de la DARES a fortement augmenté, notamment en 2009. Après un léger tassement en 2010, elle est repartie à la hausse en 2011 et s'établit à 81 % au 2^e trimestre 2012, soit 10 points au-dessus du niveau moyen observé sur la période 2000-2007. Les résultats de cette enquête mettent également en exergue une forte hausse du taux de rotation²⁷ de la main d'œuvre depuis fin 2009, via les hausses concomitantes des taux d'entrée et de sortie, conséquence partielle de la hausse de la part des CDD dans les embauches.

2. Augmentation du chômage depuis le printemps 2012

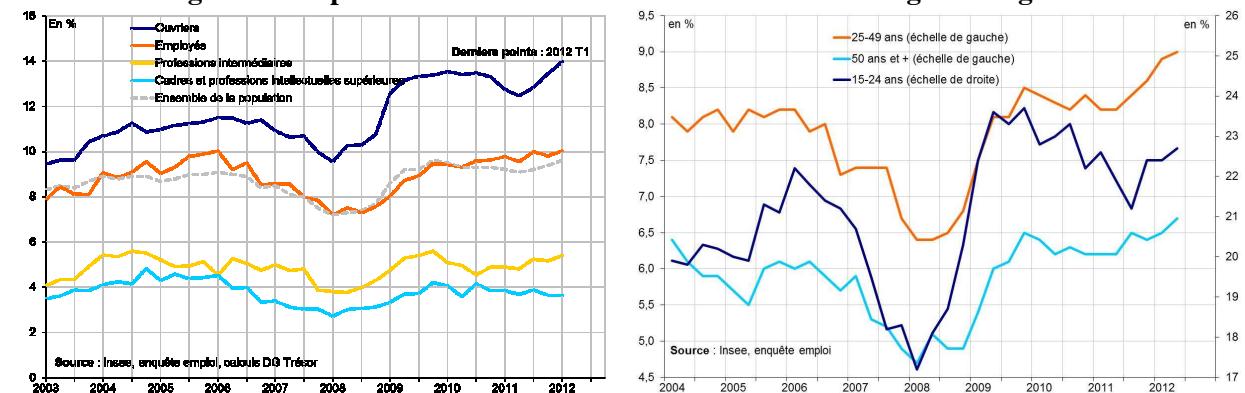
Après un léger repli entre fin 2009 et mi-2011, le taux de chômage est reparti à la hausse, passant de 9,1 % au 2^e trimestre 2011 à 9,7 % au 2^e trimestre 2012.

Au sein des différentes catégories socio-professionnelles, la catégorie des ouvriers est celle qui a vu son taux de chômage augmenter le plus fortement sur la période récente (graphique n°9). De fait, malgré une légère baisse fin 2010-début 2011, le taux de chômage de cette catégorie a augmenté d'environ 4 points depuis début 2008. Le taux de chômage des employés et des professions intermédiaires est également reparti à la hausse ces derniers trimestres, mais dans des proportions moindres. Après avoir augmenté pendant la récession, le taux de chômage des cadres est quant à lui globalement stable depuis 2010.

²⁶ Sur le champ des établissements de plus de 10 salariés.

²⁷ Le taux de rotation correspond à la moyenne des taux d'entrée et de sortie.

Graphique n° 9 : Le taux de chômage
...selon la catégorie socio-professionnelle **... selon la catégorie d'âge**



Source : INSEE

La croissance du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A à Pôle Emploi a connu deux phases d'accélération successives. Limitée à +7 400 en moyenne entre juin 2009 et avril 2011 grâce au redémarrage de l'activité économique, elle est passée à +16 800 par mois en moyenne entre mai 2011 et avril 2012. Depuis, la croissance du nombre d'inscrits en catégorie A a encore doublé pour atteindre 33 800 en moyenne par mois.

3. Ralentissement modéré des salaires

Le salaire moyen par tête (SMPT²⁸) dans les branches marchandes non agricoles a sensiblement ralenti depuis 2008 (+2,2 % par an en moyenne entre 2008 et 2011 contre +3,2 % entre 2000 et 2007). Ce ralentissement peut être relié à l'augmentation du chômage et au tassement de la productivité du travail. Le salaire réel a également ralenti passant de +1,4 % entre 2000 et 2007 à +0,6 % par an en moyenne sur la période 2008-2011.

Par ailleurs, le SMPT a connu un profil relativement heurté ces dernières années, reflétant les ajustements opérés pendant la crise puis par la suite pendant la reprise, notamment sur les heures travaillées (*cf. supra*) et les parties variables de la rémunération. Les versements au titre de la participation et de l'intéressement, ainsi que les primes, ont fortement décéléré en 2009, ce qui a freiné la progression du SMPT. À l'inverse, l'accélération des salaires en 2010 vient partiellement d'une reprise de la participation et de l'intéressement et de la stabilisation des primes.

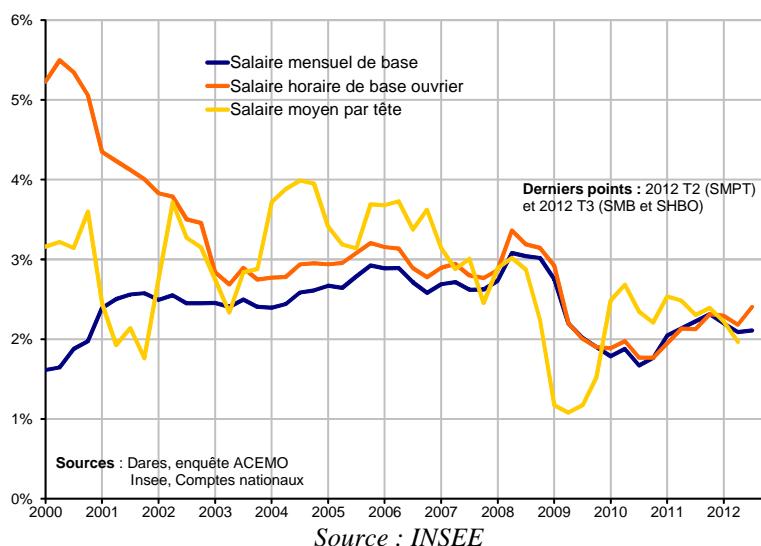
Ces ajustements se retrouvent dans le fait que le cycle du SMPT a été nettement plus marqué que celui du salaire mensuel de base (SMB²⁹) ou du salaire horaire de base ouvrier

²⁸ 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) et conjoncturels (ajustement des heures aux aléas conjoncturels, primes).

²⁹ 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 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

(SHBO) (graphique n°10). Au 3^e trimestre 2012, le SMB augmente de 2,2 % sur un an et le SHBO de 2,3 %. Le SMPT est quant à lui en augmentation de 2,0 % sur un an au 2^e trimestre 2012 (dernier point connu). Globalement, les salaires moyens de base des différentes catégories socioprofessionnelles ont évolué sur des trajectoires proches ces deux dernières années.

**Graphique n° 10 : SMB, SHBO et SMPT dans les branches marchandes non agricoles
(glissements annuels en %)**



Malgré le ralentissement de ces dernières années, les salaires réels ont cru plus vite que la productivité (graphique n°11) ce qui a contribué à réduire le taux de marge des entreprises. Cette relative résistance des salaires semble par ailleurs s'être matérialisée de manière comparable quel que soit le secteur d'activité considéré. Un accroissement des effets de composition de la main d'œuvre (notamment en termes de diplôme et d'âge) a pu soutenir le dynamisme des salaires sur la période 2008-2011, car la crise a affecté de manière plus importante les jeunes et les travailleurs peu qualifiés. Ces effets ne suffisent cependant vraisemblablement pas à expliquer la déconnexion partielle entre la dynamique des salaires et celle de ses déterminants macro-économiques (chômage, productivité).

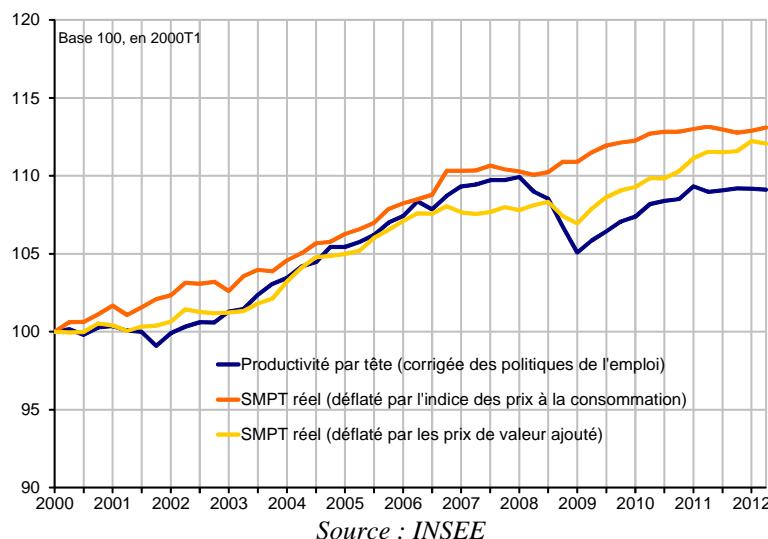
Au total, la masse salariale sur le champ marchand a accéléré en 2011 (+3,4 % après +2,2 % en 2010 et -0,8 % en 2009), en lien avec le rebond de l'emploi en moyenne annuelle. La masse salariale totale a également accéléré, mais de façon moins prononcée (+2,9 % après +2,3 % en 2010 et +0,0 % en 2009).

Malgré cela, la croissance du pouvoir d'achat des ménages ralentit depuis 2009. Il a augmenté de 0,5 % en 2011 après 0,9 % en 2010 et 1,2 % en 2009. Le pouvoir d'achat avait été soutenu en 2009 par les mesures de relance (prime de solidarité active, réduction de l'impôt sur le revenu pour les foyers fiscaux imposables dans les deux premières tranches d'imposition) et le repli de l'inflation. En 2010, ces deux effets ont joué en sens opposés (contrecoup de l'arrêt des mesures de soutien au pouvoir d'achat et rebond de l'inflation), atténuant de fait le rebond observé sur les salaires. Enfin, en 2011, le pouvoir d'achat a été

pénalisé par la poursuite de la remontée de l'inflation et par la hausse des prélèvements obligatoires. Pour 2012, l'acquis du pouvoir d'achat à l'issue du 2^e trimestre s'établit à 0,1 %.

Le pouvoir d'achat par unité de consommation³⁰ est également en net ralentissement ces dernières années : il a baissé de 0,1 % en 2011 après des progressions de 0,3 % en 2010 et 0,6 % en 2009. L'acquis pour 2012 à l'issue du 2^e trimestre s'établit à -0,4 %.

Graphique n° 11 : Évolution de la productivité et du salaire réel dans le secteur marchand



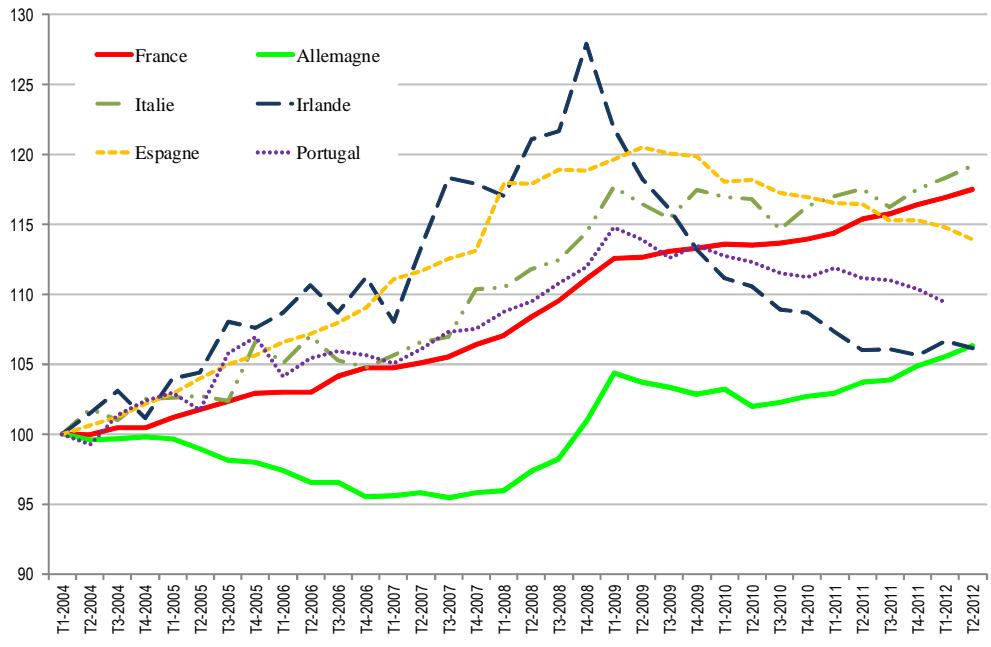
B. Une évolution du coût unitaire du travail préoccupante

En matière de coût unitaire du travail³¹, la France présente une double singularité au sein de la zone euro :

- il n'a cessé d'augmenter depuis début 2004 alors que son évolution s'est sensiblement infléchie à partir de fin 2008 début 2009 dans d'autres pays tels que l'Espagne, le Portugal, l'Irlande ou, dans une moindre mesure, l'Italie ;
- cette augmentation a été l'une des plus fortes de la zone euro. Elle a été en particulier 2,5 fois plus rapide qu'en Allemagne (+17,6 % contre 6,3 %).

³⁰ La taille de chaque ménage en nombre d'unités de consommation est calculée de la façon suivante : le premier adulte compte pour 1 unité de consommation (UC), chaque personne supplémentaire de 14 ans et plus compte pour 0,5 UC et chaque enfant de moins de 14 ans compte pour 0,3 UC. Le pouvoir d'achat par unité de consommation permet ainsi de prendre en considération non seulement le nombre de ménages, mais aussi l'évolution de la structure des ménages.

³¹ Il est fait référence ici au coût unitaire de la main d'œuvre calculé chaque trimestre par l'OCDE pour l'ensemble des économies de la zone. Ce coût correspond au ratio entre le coût total de la main d'œuvre et la production en volume.

Graphique n° 12 : Coût unitaire de la main d'œuvre (indice 2004 T1=100)

Source : OCDE

Cette évolution du coût unitaire du travail est préoccupante car elle détériore la compétitivité de l'économie française par rapport à ses partenaires européens et pénalise la création d'emplois.

Encadré : le suivi des coûts salariaux unitaire dans la procédure de surveillance macroéconomique européenne

En 2012 est entrée en vigueur une nouvelle procédure de surveillance macroéconomique européenne, visant à identifier en amont la formation de déséquilibres macroéconomiques dans les états membres (*Macroeconomic Imbalances Procedure*). Cette procédure s'appuie sur un tableau de bord de surveillance comprenant dix indicateurs macroéconomiques fondamentaux, dont les coûts salariaux unitaires nominaux qui rapportent le coût horaire du travail nominal à la productivité horaire, pour l'ensemble de l'économie. Cet indicateur est considéré comme équilibré si l'évolution sur les trois dernières années est inférieure à +9 % (pour les pays de la zone euro ; pour les pays de l'UE hors zone euro, le seuil est à +12 %). L'examen du tableau de bord, accompagné d'une analyse économique, peut conduire le cas échéant à deux types de procédures (« préventive » ou « corrective ») selon la gravité des déséquilibres.