

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

1^{er} décembre 2017

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

(Article 24 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail)

SOMMAIRE

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU RAPPORT.....	5
COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS.....	6
INTRODUCTION.....	7
I. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	9
A. Conjoncture de l'emploi et du chômage.....	9
1. <i>L'emploi marchand progresse à un rythme dynamique, confirmant son redressement entamé en 2015.....</i>	9
2. <i>Le taux de chômage est orienté à la baisse depuis deux ans, son recul reste cependant modéré.....</i>	14
3. <i>Le marché du travail reste fortement segmenté.....</i>	18
4. <i>Les perspectives : le dynamisme de l'emploi permettrait une poursuite de la baisse du chômage en 2017 et 2018.....</i>	21
B. Dynamique des salaires et de la productivité.....	23
1. <i>Le ralentissement des salaires nominaux et réels depuis la crise a accompagné celui de la productivité.....</i>	23
2. <i>Les coûts salariaux unitaires français sont moins dynamiques que ceux de la zone euro grâce à des gains de productivité élevés dans la branche manufacturière et aux dispositifs de baisse du coût du travail.....</i>	26
3. <i>Le taux de marge des entreprises se redresse depuis le point bas de 2013.....</i>	31
II. REVALORISATION DU SMIC ET FORMATION DES SALAIRES.....	34
A. L'évolution du SMIC est plus modérée que celle des principales références salariales depuis 2012.....	34
B. L'articulation du SMIC avec la négociation salariale de branche.....	35
1. <i>Une activité conventionnelle salariale en hausse dans un contexte de faible inflation.....</i>	36
2. <i>La conformité des salaires conventionnels avec le SMIC reste stable.....</i>	36
C. Un approfondissement sur l'éventail des salaires.....	37
1. <i>L'éventail des salaires conventionnels s'est resserré entre 1997 et 2006 et est resté stable depuis.....</i>	37
2. <i>La distribution des rémunérations effectivement perçues par les salariés est stable.....</i>	39
D. La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er janvier se stabilise.....	41
III. LE SALAIRE MINIMUM EN FRANCE ET DANS LES PAYS DÉVELOPPÉS.....	45
A. Comparaison internationale.....	45
1. <i>De plus en plus de pays disposent d'un salaire minimum national.....</i>	45
2. <i>Des niveaux sensiblement différents suivant les pays.....</i>	49

3. Une grande diversité des modalités de fixation et des règles de revalorisation du salaire minimum.....	53
4. Une diversité des effets du salaire minimum dans la lutte contre la pauvreté.....	56
B. Le SMIC et la dynamique générale des salaires.....	59
1. Du SMIG au SMIC : l'incorporation de « fruits de la croissance ».....	59
2. La circularité de la relation entre le SMIC, d'une part, et les prix et les salaires, d'autre part.....	64
3. Le SMIC et l'emploi des salariés peu qualifiés.....	67
4. SMIC et trajectoires salariales individuelles.....	69
IV. LA REVALORISATION DU SMIC : UNE MESURE AUX EFFETS LIMITÉS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ.....	71
A. Parmi les ménages dont au moins un membre travaille, ceux qui sont en situation de pauvreté se distinguent des autres ménages par la faiblesse de leur temps de travail plutôt que par celle de leur salaire horaire.....	71
B. Compte tenu des effets du système de redistribution (prélèvements et transferts), une hausse du SMIC ne se transmet que partiellement au revenu disponible des ménages concernés et dans une proportion très variable suivant la composition du ménage et le niveau du salaire initial.....	74
C. Une revalorisation de la Prime d'activité est plus efficace qu'une augmentation du SMIC pour lutter contre la pauvreté, en particulier contre la pauvreté des enfants.....	77
1. Les scénarios d'augmentation du SMIC et de revalorisation de la Prime d'activité.....	80
2. Les simulations montrent que les effets de la Prime d'activité sont plus ciblés qu'une augmentation du SMIC sur les ménages des premiers déciles et contribuent davantage à réduire la pauvreté et les inégalités de revenus.....	83
V. DES PISTES DE RÉFORME POUR LE SMIC.....	92
A. La déclinaison régionale du SMIC.....	92
B. L'adaptation du niveau du SMIC pour les jeunes.....	94
C. La règle de revalorisation automatique du SMIC.....	96
VI. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	99
ANNEXES.....	103

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU RAPPORT

1. Deux objectifs ont guidé les travaux et les propositions du groupe d'experts : augmenter l'emploi et réduire le chômage, de façon durable et soutenable, et lutter efficacement contre la pauvreté, en particulier celle des enfants et des personnes les plus fragiles.
2. L'embellie (relèvement de la croissance du PIB) est en France d'une ampleur moindre que celle observée dans la Zone euro. La baisse du chômage est y aussi plus faible. L'économie française connaît par ailleurs des fragilités : i) la situation financière des entreprises (ici le taux de marge) se redresse depuis son point bas de 2013 mais n'a pas encore retrouvé en 2017 son niveau d'avant la crise et cela malgré l'engagement de politiques de grande ampleur (CICE, PR, ...). Le secteur productif souffre d'un déficit de compétitivité (solde courant négatif pour la dixième année consécutive, baisse sur les années récentes des parts de marché relatives à l'exportation comparé à All, Esp, PB, Bel). Sur le marché du travail, la France fait encore partie des rares pays pâtissant d'un chômage massif : sur les 34 autres pays de l'OCDE, seuls 4 connaissent un taux de chômage plus élevé ; c'est le cas de 5 parmi les 27 autres pays de l'Union Européenne et de 4 parmi les 18 autres pays de la Zone euro. Le taux de chômage de longue durée et celui des jeunes demeurent élevés et le halo du chômage a continué de progresser sur les dernières années.
3. **Compte tenu de ces fragilités, la recommandation du Groupe d'experts est de s'abstenir de tout « coup de pouce » au 1er janvier 2018. Le SMIC augmenterait ainsi par l'effet des deux seules composantes de revalorisation automatique.**
4. Le Groupe d'experts a également voulu ouvrir sa réflexion à des pistes de réformes possibles. Une régionalisation du SMIC (ce qui était le cas du SMIG avant sa transformation en SMIC) pourrait être justifiée par des écarts de prix selon les zones géographiques. Cette piste est toutefois écartée car ces écarts de prix sont intra-régionaux et un même raisonnement devrait tout autant s'appliquer aux minima sociaux. Un SMIC modulé selon l'âge pourrait également se justifier par les difficultés d'insertion des jeunes les moins qualifiés sur le marché du travail, mais plusieurs arguments économiques et sociétaux incitent aujourd'hui le Groupe d'experts à ne pas le recommander. Une réforme de l'apprentissage est plus adaptée au traitement de ces difficultés.
5. En revanche, une réforme du mode de revalorisation automatique du SMIC apparaît nécessaire. Les modalités de revalorisation automatique nourrissent une forte circularité entre les hausses du SMIC et celles des salaires. De plus, le niveau brut du salaire minimum français s'avère élevé comparé à ses homologues étrangers, tant en termes absolus qu'en termes relatifs (par rapport au salaire moyen ou au salaire médian). Les effets préjudiciables d'un SMIC élevé sur l'emploi des personnes les moins qualifiées sont atténués par des politiques très coûteuses de baisse des contributions sociales patronales, déployées et amplifiées par tous les Gouvernements depuis le début des années 1990. Enfin, le SMIC est un outil peu efficace pour lutter contre la pauvreté, y compris la pauvreté laborieuse. Seuls 23 % des bénéficiaires directs d'une hausse du SMIC font partie d'un ménage dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté. Les deux principaux facteurs de pauvreté sont un temps de travail trop faible et la taille du foyer et non le niveau du salaire horaire. D'autres dispositifs mieux ciblés comme la Prime d'activité (PA) sont plus adaptés pour lutter contre la pauvreté laborieuse.
6. **Le Groupe d'experts recommande donc de modifier la formule de revalorisation du SMIC.** Deux pistes sont envisageables : une suppression des deux termes de revalorisation automatique (l'inflation et la moitié de la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés, le SHBOE) ou la suppression du seul second terme.
7. Le mode de revalorisation automatique du SMIC est sans équivalent eu égard aux pays développés où existe un salaire minimum national (27 des 35 pays de l'OCDE). Dans une très grande majorité de ces derniers (23 pays sur 27), aucune automaticité de revalorisation n'existe. Dans la petite minorité où une automaticité existe (4 pays sur 27), elle ne porte que sur l'inflation, sauf en France qui utilise simultanément deux critères de revalorisation automatique (l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du SHBOE). Les deux options de réformes proposées rapprocheraient la France de la très grande majorité des pays développés où existe un salaire minimum national.
8. Les deux options de réformes laisseraient plus de marge de décision aux pouvoirs publics concernant la revalorisation du SMIC. Elles renforceraient également le rôle de la négociation collective et donc des partenaires sociaux dans la définition des normes salariales.
9. Enfin, le Groupe d'experts est convaincu que les perspectives de mobilité salariale des salariés rémunérés au salaire minimum sont une question au moins aussi importante que celle du niveau du SMIC. Elles nécessitent l'adaptation de politiques diverses comme celles relevant de la formation professionnelle.

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

(arrêté du 23 août 2017)

Président :

Gilbert CETTE, Professeur d'économie associé à l'Université d'Aix-Marseille

Membres :

Andrea GARNERO, Économiste au département de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE et chercheur affilié à l'Université libre de Bruxelles

Isabelle MEJEAN, Professeur CREST - École Polytechnique

Marie-Claire VILLEVAL, Directrice de Recherche au CNRS

André ZYLBERBERG, Directeur de recherche émérite au CNRS, membre du Centre d'Économie de la Sorbonne et de l'École d'Économie de Paris

Rapporteur général :

Louis-Paul PELÉ, INSEE

Rapporteurs :

Laura BERTHET, Direction générale du Trésor

Michael ORAND, Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

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 appartiennent.

INTRODUCTION

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le groupe d'experts indépendants nommé en août 2017 livre son analyse du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et son avis sur son évolution. Le présent rapport est destiné à éclairer la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui se réunira le 18 décembre 2017.

Deux objectifs ont guidé les travaux et les propositions du groupe d'experts : augmenter l'emploi et réduire le chômage, de façon durable et soutenable, et lutter efficacement contre la pauvreté, en particulier celle des enfants et des personnes les plus fragiles. Au-delà de l'avis sur sa revalorisation, le groupe d'experts a ainsi exploré des voies de réformes du SMIC qui le rendraient plus cohérent vis-à-vis de ces deux objectifs. Depuis sa création par le vote de la loi Fontanet en décembre 1969, il y a donc près de 50 ans, le SMIC n'a connu que des ajustements relativement mineurs alors que le monde s'est totalement transformé. Ces transformations et l'existence, en France, d'un chômage massif qui perdure depuis la décennie 1970 nécessitent aux yeux du groupe d'experts d'adapter le SMIC aux réalités économiques et sociales actuelles pour qu'il soit mieux à même de satisfaire les deux objectifs énoncés plus haut.

Les chapitres I et II de ce rapport présentent successivement la situation économique générale, celle du marché du travail, puis les évolutions des salaires en relation avec celles du SMIC. Il en ressort qu'en France, l'amélioration de la situation du marché du travail est réelle mais encore fragile et de moindre ampleur que dans l'ensemble de la Zone euro. Le chapitre III propose une comparaison des principaux pays développés (les pays de l'OCDE) portant sur l'existence, la définition et l'évolution d'un salaire minimum national. La France n'étant pas un îlot économiquement isolé du reste du monde, une telle comparaison a semblé indispensable au groupe d'experts. Il apparaît que, tant par son universalité que par ses modalités de revalorisation, le salaire minimum français se distingue nettement des salaires minimums étrangers. Le chapitre IV examine la place du SMIC dans la lutte contre la pauvreté, en particulier celle des enfants et des personnes les plus fragiles. Il y est montré que la Prime d'activité est un outil mieux adapté pour lutter contre la pauvreté laborieuse. Le chapitre V explore plusieurs pistes de réformes du SMIC. Il en ressort que, vis-à-vis des deux objectifs rappelés plus haut, une réforme du mode de revalorisation automatique du SMIC, s'articulant avec un renforcement de la Prime d'activité, est souhaitable. Le chapitre VI, enfin, présente l'avis du groupe d'experts concernant la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2018 ainsi que ses préconisations de réformes.

Conformément aux dispositions du décret n° 2013-123 du 7 février 2013, le groupe a sollicité les partenaires sociaux¹ pour les auditionner et recueillir leurs avis. La liste des personnes auditionnées figure en Annexe n° 1 et les avis reçus sont présentés dans l'Annexe n° 6.

¹ Le Groupe a sollicité les organisations représentatives, au niveau national et interprofessionnel, des salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) et des employeurs (MEDEF, CPME, U2P).

I. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

A. Conjoncture de l'emploi et du chômage

Dans un contexte de reprise de l'activité (+ 1,1 % de croissance en 2016, après + 1,0 % en 2015), le redressement de l'emploi enclenché au début de l'année 2015 s'est confirmé en 2016 avec une nette accélération des créations d'emploi salarié dans les secteurs principalement marchands (ci-après « emploi marchand »). L'amélioration de la situation sur le marché du travail a permis une diminution – somme toute modérée – du taux de chômage depuis mi-2015, et est allée de pair avec une légère inflexion dans le recours à certaines formes d'emploi précaires (contrats très courts, temps partiel subi) même si la segmentation du marché du travail reste marquée. Le rapport revient sur l'évolution récente du marché du travail avant de présenter les prévisions d'emploi et de chômage des organisations internationales et françaises.

1. L'emploi marchand progresse à un rythme dynamique, confirmant son redressement entamé en 2015

Des créations d'emploi marchand au plus haut depuis 2007

Marqué par un net recul entre 2012 et 2014, avec un rythme moyen de 60 000 destructions nettes de postes par an, l'emploi salarié marchand se redresse depuis 2015, porté par la reprise de l'activité et le soutien des politiques de l'emploi (*cf.* encadré 1). Après une progression de 107 000 postes en glissement annuel sur 2015, les créations d'emploi marchand ont enregistré une nette accélération sur l'année 2016 avec 221 000 postes créés, soit la plus forte hausse observée depuis 2007. Cette bonne dynamique se poursuit sur l'année 2017, avec des créations d'emploi marchand qui se maintiennent à un rythme élevé sur les trois premiers trimestres (+161 000 postes en cumul), malgré un léger infléchissement au 3^{ème} trimestre (+34 000 postes², après +74 000 postes au 2^{ème} trimestre et +55 000 postes au 1^{er} trimestre). Ces créations d'emploi sont tirées par le secteur tertiaire et l'emploi intérimaire, mais l'amélioration de la situation s'observe dans tous les secteurs d'activité.

Le dynamisme de l'emploi marchand depuis 2015 traduit tout d'abord un recours accru des entreprises à l'intérim, qui sert généralement de variable d'ajustement pour les entreprises en période de ralentissement ou de reprise conjoncturels. L'emploi intérimaire a en effet fortement rebondi depuis la mi-2015 et atteint près de 720 000 postes au 3^{ème} trimestre 2017 (+28 000 postes sur les trois premiers trimestres de 2017, après +99 000 postes en 2016), dépassant ainsi le point haut de 2007 (*cf.* Graphique n° 1).

2 Les créations de postes dans le secteur marchand ne sont disponibles que sur seul le champ privé sur ce dernier trimestre connu (estimation flash de l'Insee). Le champ privé représente la quasi-intégralité du secteur marchand : les créations d'emploi public dans le secteur marchand représentaient moins de 1 % des créations d'emploi sur ce secteur au 2^{ème} trimestre 2017.

Graphique n° 1 : Emploi intérimaire, en milliers

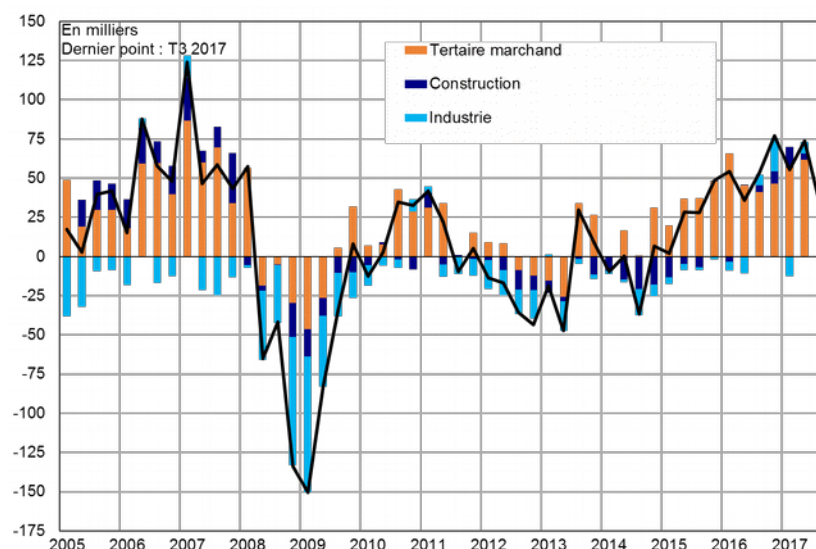
Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

En ventilant l'emploi intérimaire par secteur utilisateur³, on observe que le dynamisme de l'emploi marchand sur la période récente s'explique principalement par les créations d'emploi dans le secteur tertiaire marchand (+118 000 postes au 1^{er} semestre 2017, après +200 000 postes en glissement annuel en 2016, *cf.* Graphique n° 2). Parmi les sous-secteurs d'activité où la croissance de l'emploi est la plus forte, on retrouve les activités de services administratifs et de soutien aux entreprises, les activités informatiques et de services d'information ainsi que la restauration. Le secteur de la construction renoue quant à lui avec les créations d'emploi depuis le milieu d'année 2016, alors qu'il était en recul quasi-continu depuis 2008 (+16 000 postes au 1^{er} semestre 2017, après +10 000 postes en 2016 et -23 000 en 2015).

Dans l'industrie, l'emploi semble se stabiliser depuis 2015, après plus d'une décennie de fortes destructions d'emploi (-5 000 postes au 1^{er} semestre 2017, après +11 000 postes en 2016 et -12 000 en 2015). En particulier, la contraction tendancielle de l'emploi dans le secteur de l'industrie manufacturière semble graduellement s'atténuer, avec, au 2^e trimestre 2017, le plus faible recul de l'emploi salarié (hors intérim) dans ce secteur en glissement annuel enregistré depuis 2001.

³ Au moment de la rédaction du rapport, la ventilation n'est réalisable que jusqu'au 2^{ème} trimestre 2017, la composition de l'emploi intérimaire par secteur utilisateur n'étant pas disponible pour le 3^{ème} trimestre dans l'estimation flash de l'Insee.

Graphique n° 2 : Glissement trimestriel de l'emploi des secteurs marchands non agricoles, avec ventilation de l'emploi intérimaire par secteur utilisateur



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

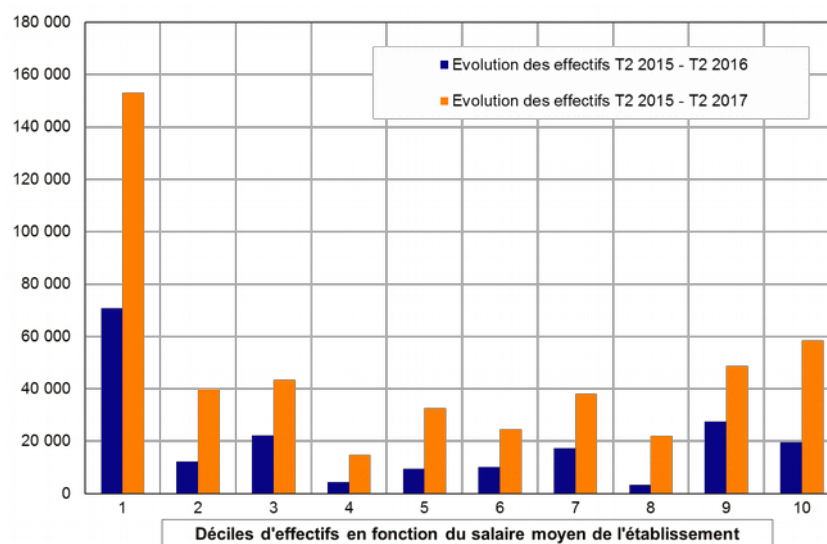
Les créations d'emploi ont été les plus fortes au sein des établissements ayant le niveau de rémunération salariale moyen le plus faible

Les données d'effectifs de l'Acos, qui sont utilisées pour les estimations d'emploi présentées ci-dessus, permettent de fournir quelques éléments d'appréciation sur l'évolution des effectifs salariés dans le secteur privé selon le niveau de rémunération moyen de l'établissement (sans que l'on puisse toutefois identifier le niveau de salaire des postes créés⁴). Sur la période de la reprise de l'emploi, entre le 2^{ème} trimestre 2015 et le 2^{ème} trimestre 2017, plus de 475 000 postes ont été créés dans le secteur privé. Les plus fortes créations ont été observées au sein des établissements qui avaient le niveau de salaire moyen par tête le plus faible en début de période : le 1^{er} décile a enregistré +153 000 postes sur la période, soit près d'un tiers du total des créations nettes, contre une moyenne de +35 000 postes pour les autres (cf. Graphique n° 3). Cette concentration n'est pas le fait d'une catégorie de taille d'entreprise ou d'un secteur d'activité : le 1^{er} décile de salaire moyen par tête est celui qui connaît les plus fortes créations d'emploi au sein i) de toutes les catégories de taille, à l'exception des établissements comprenant entre 20 et 99 salariés (pour lesquels il arrive en 2^{ème} position après le dernier décile de salaire moyen) et ii) de la plupart des secteurs d'activité (industrie, construction, commerce, hôtellerie-restauration, de l'intérim et des services autres que le commerce), à l'exception de l'intérim et des autres services (pour lesquels il arrive en 2^{ème} position après le dernier décile de salaire moyen). À ce stade, plusieurs facteurs pourraient expliquer cette évolution, au premier rang desquels on peut citer les politiques de l'emploi

⁴ Ne disposant pas encore des données renseignant les effectifs au niveau individuel pour les années 2015 à 2017, on ne peut identifier si les fortes créations de poste sur la période récente ont davantage été portées par certains niveaux de qualification ou de rémunération.

déployées sur la période, en particulier celles ciblées sur les bas-salaires telles que le dispositif « Embauche PME », ou une tendance à la polarisation de l'emploi salarié, notamment induite par les mutations technologiques, évoquée dans la littérature mais dont les manifestations restent moins évidentes en France que dans d'autres pays développés⁵.

Graphique n° 3 : Evolution de l'emploi dans le secteur privé selon le niveau de salaire moyen par tête de l'établissement, entre le 2^{ème} trimestre 2015 et le 2^{ème} trimestre 2017



Champ : Effectifs salariés du secteur privé (en personne physique). Source et calculs : Acoiss. Méthode : les déciles sont calculés à partir de la distribution du salaire moyen par tête (SMPT) par établissement au 2^{ème} trimestre 2015, les établissements sont classés par ordre croissant puis répartis en décile en fonction de leurs effectifs. Chaque décile comprend donc 10 % des effectifs au 2^{ème} trimestre 2015. On calcule ensuite l'évolution des effectifs par décile sur 1 an et 2 ans.

Note de lecture : Les établissements du 1^{er} décile, qui regroupent les 10 % des effectifs ayant le salaire moyen par établissement le plus faible parmi le secteur privé au 2^{ème} trimestre 2015, ont vu leurs effectifs croître de 153 000 postes en 2 ans, sur la période T2 2015 – T2 2017.

Porté par l'emploi marchand, l'emploi total progresse en 2016

En 2016, les fortes créations d'emploi dans le secteur marchand se sont accompagnées d'une légère progression de l'emploi non-marchand et d'un faible recul de l'emploi non-salarié (cf. Tableau n° 1 ci-dessous). Sur l'année, l'emploi total aurait progressé de près de 270 000 postes, après 131 000 en 2015.

⁵ Voir notamment « Y a-t-il eu une polarisation de l'emploi salarié en France entre 1988 et 2014 ? Une analyse selon les catégories socioprofessionnelles et le contenu de l'emploi en tâches », France, portrait social, Edition 2017, INSEE.

Tableau n° 1 : Décomposition de l'évolution de l'emploi, glissement annuel

<i>En Milliers</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Emploi total	151	34	184	9	131	267
Salariés Marchands (codes NAF : DE-MN, RU)	60	-110	-27	-40	107	221
Salariés non-marchand (OQ)	9	38	101	52	31	49
Salariés agricoles (AZ)	6	5	-1	3	3	1
Non-salariés	77	101	111	-6	-9	-4

Champ : France hors Mayotte, emploi au lieu de travail, données brutes.

Source : INSEE, estimations d'emploi localisées. Estimations d'emploi jusqu'en 2015 et pour l'emploi salarié en 2016, prévision pour l'emploi non-salarié en 2016.

Note : compte tenu des arrondis, la somme des composantes de l'emploi peut ne pas être égale au total.

Encadré 1 : Les principales mesures de baisse du coût du travail instaurées depuis 2013

Initié par la troisième loi de finances rectificative pour 2012, le **Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)** est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Ce crédit d'impôt porte sur la masse salariale des salariés ayant une rémunération inférieure à 2,5 fois le SMIC. Son taux s'est successivement établi à 4 % en 2013, 6 % de 2014 à 2016, puis 7 % en 2017 en France métropolitaine⁶. Le projet de loi de finances pour 2018 et le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoient la transformation du CICE en allègements de cotisations sociales patronales à compter du 1^{er} janvier 2019. Le nouveau dispositif consistera en un allègement uniforme de 6 points de cotisations sociales d'assurance maladie applicable sur les salaires dans la limite de 2,5 SMIC, auquel s'ajoute un renforcement des allègements généraux de cotisations sociales au niveau du SMIC. Ainsi, au niveau du SMIC, plus aucune cotisation ou contribution sociale patronale ne sera due, à l'exception de la cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la part correspondant à la sinistralité de l'entreprise⁷. La transformation du CICE se fera en deux temps : le taux de CICE passera de 7 à 6 % en 2018 puis le CICE sera supprimé au 31 décembre 2018, le nouveau dispositif d'allègement prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2019. Depuis 2015, le CICE a été complété par des exonérations de cotisations sociales mises en œuvre dans le cadre du **Pacte de Responsabilité et de Solidarité**. Le premier volet du Pacte a consisté en une exonération totale des cotisations collectées par les Urssaf (hors assurance chômage) pour les rémunérations au niveau du SMIC et une baisse des cotisations famille de 1,8 point pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC. Le deuxième volet du Pacte, effectif depuis le 1^{er} avril

⁶ Dans les DOM, le taux du CICE était initialement de 4 %, comme pour la France métropolitaine, avant de passer à 7,5 % en 2015 puis 9 % à partir de 2016.

⁷ Par ailleurs, certains prélèvements spécifiques en dehors du champ de la protection sociale, notamment les contributions dues au titre du versement transport, de l'apprentissage ou de la participation à l'effort de construction, resteront applicables.

2016, a étendu la réduction de cotisations famille aux salaires compris entre 1,6 et 3,5 fois le SMIC.

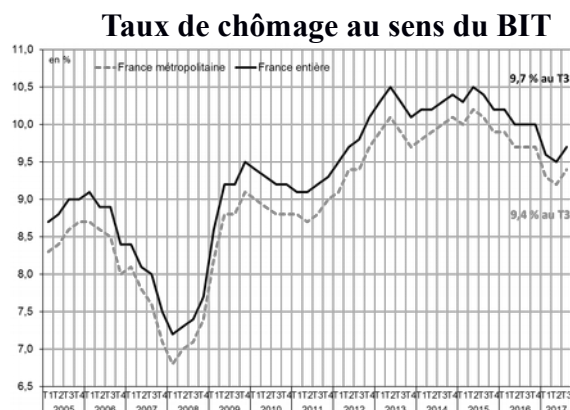
En 2016, un dispositif de prime à l'embauche ciblé sur les salariés peu qualifiés a été instauré dans les entreprises de moins de 250 salariés. Une prime d'un montant de 500 euros par trimestre est versée sur toute la durée du contrat, pour une durée de deux ans maximum. Ont été éligibles à ce **dispositif « embauche PME »** les embauches réalisées entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017 en CDI ou CDD de plus de 6 mois dont la rémunération n'excède pas 1,3 fois le SMIC. Ce dispositif visait à faciliter les embauches sur des contrats longs pour les salariés peu qualifiés et donc à réduire la segmentation du marché du travail.

2. Le taux de chômage est orienté à la baisse depuis deux ans, son recul reste cependant modéré

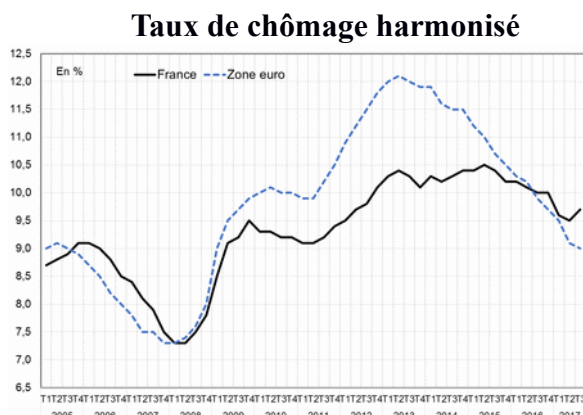
En baisse de manière quasi-continue depuis le 3^{ème} trimestre 2015, le taux de chômage au sens du BIT est passé de 10,2 % au 2^{ème} trimestre 2015 à 9,4 % au 3^{ème} trimestre 2017 pour la France métropolitaine, et de 10,5 % à 9,7 % pour la France entière. Ce dernier trimestre est toutefois marqué par une légère remontée du taux de chômage (+ 0,2 point au 3^{ème} trimestre 2017), en hausse pour la première fois depuis la mi-2015 (*cf.* Graphique n° 4). D'une ampleur relativement modérée (-0,8 point sur les deux dernières années), la baisse du taux de chômage traduit néanmoins une amélioration de la situation du marché du travail, en s'expliquant principalement par les fortes créations d'emploi marchand et non par un phénomène de découragement des demandeurs d'emploi sortant de la population active. Le taux d'activité est en effet resté globalement stable depuis 2015, augmentant même récemment au 2^{ème} trimestre 2017⁸. En comparaison avec l'évolution observée dans la zone euro, la baisse du taux de chômage en France apparaît plus tardive et, là encore, plus mesurée, même si le taux de chômage en France n'avait pas atteint, pendant la crise, des niveaux aussi élevés qu'en moyenne dans la zone euro (*cf.* Graphique n° 4). Depuis le début de la crise ouverte en 2008, le taux de chômage était ainsi inférieur en France à celui observé dans l'ensemble de la zone euro jusqu'au début de 2016, l'écart atteignant environ 2 points à son maximum au début de l'année 2013. Le taux de chômage en France est maintenant supérieur à celui de la zone euro, l'écart dépassant ½ point au troisième trimestre 2017.

⁸ Source : INSEE, Enquête Emploi.

Graphique n° 4 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT et du taux de chômage harmonisé, en France et en zone euro



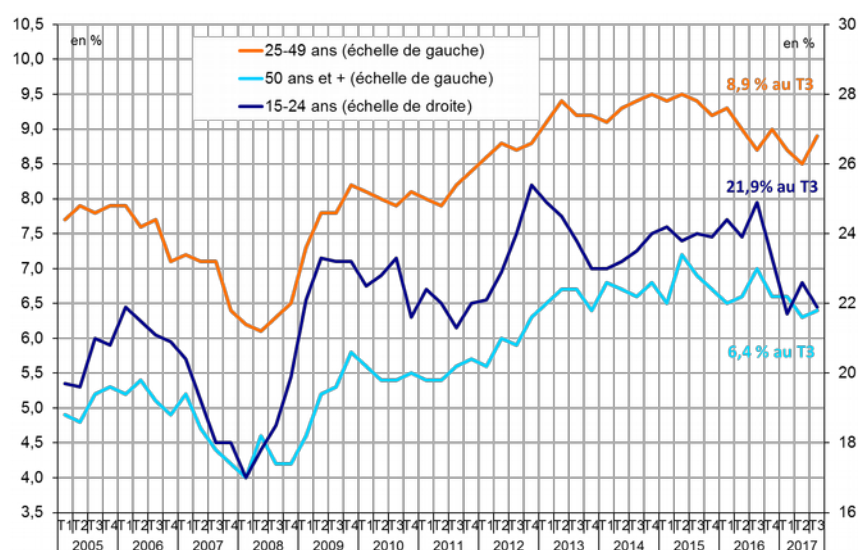
Source : INSEE, Enquête emploi



Source : Eurostat. Les séries de taux de chômage d'Eurostat sont harmonisées et peuvent ainsi différer de celles de l'Insee en raison de retraitements propres à Eurostat.

La décrue du taux de chômage observée depuis la mi-2015 concerne toutes les catégories d'âge (cf. Graphique n° 5). Les 25-49 ans ont vu leur taux de chômage se résorber de manière progressive depuis cette date pour s'établir à 8,9 % au 3^{ème} trimestre 2017, malgré la remontée sur ce trimestre (soit -0,6 point depuis le 2^{ème} trimestre 2015). Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans a connu une baisse un peu plus importante depuis la mi-2015 (-1,9 point). Catégorie d'âge la plus durement affectée par la crise, les jeunes de moins de 25 ans conservent toutefois un taux de chômage élevé, à 21,9 % au 3^{ème} trimestre 2017, le plus éloigné de leur situation d'avant-crise (+4,9 points par rapport au point bas du 1^{er} trimestre 2008, contre +2,7 points pour les 25-49 ans). Oscillant depuis 2013 entre 6,5 et 7 %, le taux de chômage des seniors est également mieux orienté sur les derniers trimestres, s'établissant à 6,4 % au 3^{ème} trimestre 2017 (-0,8 point depuis le 2^{ème} trimestre 2015).

Graphique n° 5 : Taux de chômage au sens du BIT par âge (France métropolitaine)



Source : INSEE, Enquête emploi

L'évolution du taux de chômage de longue durée, c'est-à-dire supérieur à un an, a connu une inflexion à la fin de l'année 2016, même si sa baisse reste marginale à ce stade (cf. Graphique n° 6). Le chômage de longue durée, dont les effets sont néfastes en termes de retour à l'emploi et d'adéquation entre la demande et l'offre de travail⁹, demeure ainsi à un niveau élevé : en 2016, le chômage de longue durée concernait plus de 1,3 million de personnes (soit 45,3 % des chômeurs BIT en France entière), dont plus de la moitié (730 000) était au chômage depuis deux ans ou plus (chômage de très longue durée)¹⁰.

⁹ Notamment compte tenu de la perte potentielle de qualification induite par la période d'absence d'emploi, cf. « Le chômage de longue durée », Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2011.

¹⁰ Source : INSEE, Enquête Emploi.

Parallèlement au redémarrage de l'emploi, le nombre de personnes comprises dans le halo du chômage a d'abord continué d'augmenter, avant que cette dynamique ne s'inverse à partir du début de l'année 2017. Le halo du chômage recouvre, selon la définition donnée par l'INSEE, le nombre de personnes souhaitant travailler mais non comptabilisées parmi les chômeurs au sens du BIT, soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (dans les deux semaines). Il renseigne sur le nombre de personnes pouvant décider de rejoindre la population active à court ou moyen terme, hors évolutions liées à la démographie. En forte progression depuis le début de la crise, il se maintient depuis 2015 à un niveau particulièrement élevé, oscillant entre 1,4 et 1,5 million de personnes (*cf.* Graphique n° 8), et ce, malgré les créations d'emploi et la baisse du taux de chômage observées depuis 2015. Cette évolution pourrait s'apparenter à un « effet de flexion » lié à la reprise de l'activité économique, *i.e.* l'entrée dans la population active (ou ici plus précisément la volonté d'entrée en activité) de personnes qui étaient jusqu'à présent retirées du marché du travail car découragées par des perspectives d'embauche trop incertaines.

Graphique n° 8 : Évolution du nombre de personnes dans le halo autour du chômage



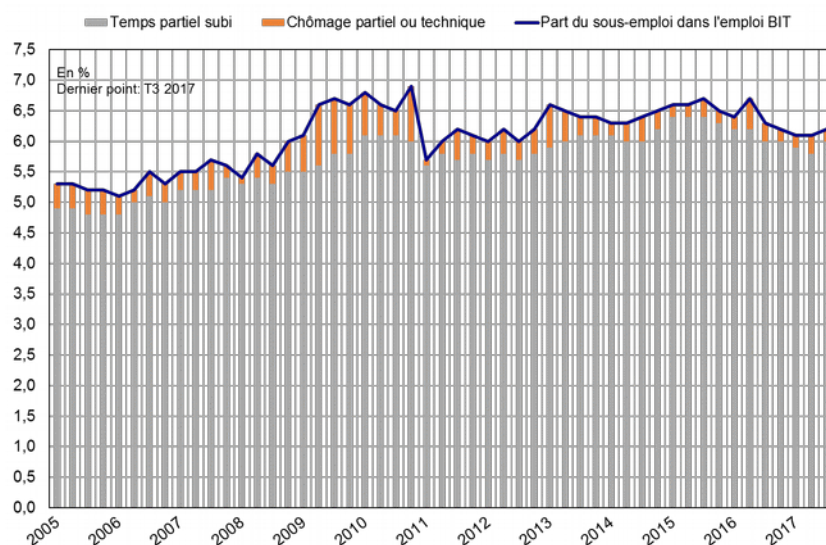
Source : INSEE, Enquête emploi

3. Le marché du travail reste fortement segmenté

Le marché du travail français apparaît fortement segmenté entre les personnes en emploi en contrats à durée indéterminée (CDI) et les salariés en sous-emploi ou en contrats de courte durée qui connaissent des trajectoires plus heurtées et marquées par l'alternance de nombreux épisodes d'emploi et de chômage. Depuis la crise, le dualisme du marché du travail s'est renforcé et la reprise d'activité sur le marché du travail entamée en 2015 peine à se traduire en une amélioration qualitative des conditions générales d'emploi. Toutefois, ce processus de

segmentation pourrait s'être ralenti comme en témoigne la baisse légère du sous-emploi¹¹ et du recours aux contrats très courts perceptible depuis la seconde moitié de l'année 2015. La proportion de salariés en sous-emploi recule légèrement en effet depuis le 2nd semestre de l'année 2015, s'établissant à 6,2 % au 3^{ème} trimestre 2017 (soit -0,5 point sur deux ans). Il s'agit, dans la grande majorité des cas, de personnes en situation de temps partiel subi et dont le nombre avait significativement augmenté depuis le début de la crise (*cf.* Graphique n° 9).

Graphique n° 9 : Proportion de salariés en sous-emploi



Source : INSEE, enquête emploi

Concernant les types de contrats, la part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les embauches a crû sur les dix dernières années, en particulier celle des CDD très courts : dans le secteur principalement concurrentiel hors intérim, la part des CDD dans les déclarations d'embauches déclarées auprès de l'Acoss est passée de 81 % en 2007 à 87 % en 2015. Pour les seuls CDD de moins d'un mois, cette proportion est passée de 60 % à 70 % sur la période (*cf.* Graphique n° 10). La diffusion des contrats très courts, notamment sous la forme des CDD d'usage (CDDU)¹², est allée de pair avec le développement des réembauches chez le même employeur et des périodes courtes d'alternance entre l'emploi et le chômage (phénomène de « permittance emploi/chômage »¹³), et a conduit à un raccourcissement de la

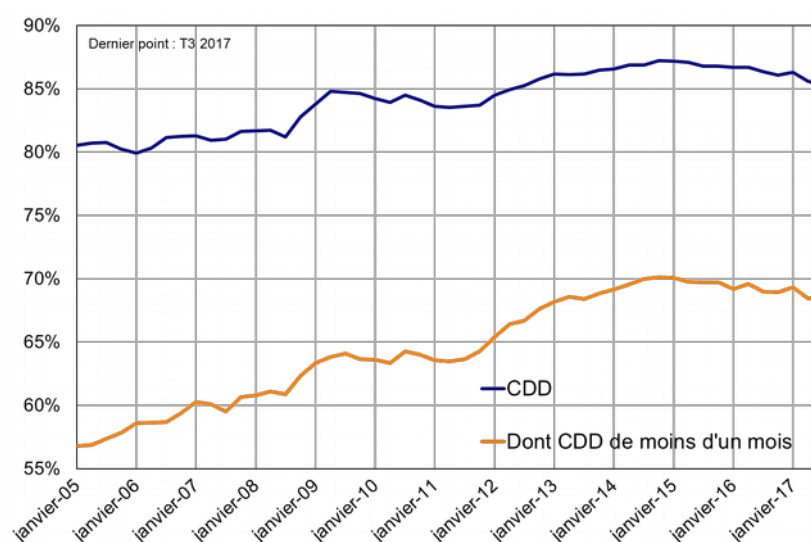
11 Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ; elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel ou mauvais temps.

12 Le CDDU est un régime dérogatoire au CDD permettant à certains secteurs d'activités ayant des besoins en main d'œuvre ponctuels pour de courtes durées d'avoir recours à des contrats de très courte durée. En 2014, ces contrats représentaient de l'ordre d'un quart des déclarations préalables à l'embauche enregistrées par l'ACOSS, et un quart de ces contrats en CDDU était inférieur à un jour. *Cf.* « Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », Rapport IGAS, Décembre 2015.

13 « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », Éclairages, Unedic, Janvier 2016.

durée des contrats en CDD. La durée moyenne des CDD est ainsi passée de 124 jours en moyenne en 2007 à 61 jours en 2014¹⁴. La période récente pourrait toutefois dénoter une inflexion dans le mode de recours aux CDD. La part des contrats très courts, de moins d'un mois, dans le total des déclarations préalables à l'embauche (hors intérim) enregistrées par l'ACOSS s'infléchit légèrement depuis le début de l'année 2016 (passant de 69,7 % fin 2015 à 68,4 % au 3^{ème} trimestre 2017). La part d'embauche en CDI (hors intérim) a, quant à elle, progressé sur la période (passant de 13,2 % fin 2015 à 14,7 % au 3^{ème} trimestre 2017), probablement sous l'effet des incitations induites par le dispositif « Embauche PME » (cf. encadré 1).

Graphique n° 10 : Part des contrats temporaires dans les déclarations d'embauche dans le secteur principalement concurrentiel, hors intérim



Source : Acooss, déclarations préalables à l'embauche (DPAE).

Champ : activités concurrentielles (hors intérim et hors entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole (MSA)) et le secteur public pour les non fonctionnaires.

Enfin, si les contrats à durée indéterminée (CDI) demeurent la forme d'emploi majoritaire et si leur part dans les embauches hors intérim réaugmente depuis un peu plus d'un an (cf. *supra*), leur part dans le stock total d'emplois salariés a enregistré une baisse marquée depuis 2015 (85,3 % à fin 2016, contre 86,4 % à fin 2014), principalement du fait du rebond de l'emploi intérimaire (cf. Graphique n° 11).

14 Cf. « Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », Rapport IGAS, Décembre 2015.

Graphique n° 11 : Part des emplois à durée indéterminée dans l'emploi salarié

Source : INSEE, enquête emploi.

Champ : France métropolitaine. Les emplois à durée indéterminée correspondent aux CDI du secteur privé ou des entreprises publiques, ainsi qu'aux titulaires ou contractuels en CDI de la fonction publique.

4. Les perspectives : le dynamisme de l'emploi permettrait une poursuite de la baisse du chômage en 2017 et 2018

En redémarrage depuis la fin d'année 2014, avec 1,0 % de croissance en 2015, puis 1,1 % en 2016, l'activité connaîtrait une nette accélération en France en 2017. L'économie française connaît en effet une croissance soutenue depuis la fin d'année 2016 et cette tendance s'est poursuivie sur les trois premiers trimestres de 2017. Selon la prévision du gouvernement, la croissance augmenterait ainsi sensiblement en 2017 et 2018, s'établissant à 1,7 % sur ces deux années. La prévision pour l'année 2017 est légèrement plus prudente que l'estimation la plus récente de l'INSEE (+1,8 %) et proche des dernières estimations des autres prévisionnistes : +1,7 % selon le *Consensus* des économistes de banques de novembre, +1,8 % pour l'OCDE dans les *Perspectives économiques* parues fin novembre, et +1,6 % pour la Commission Européenne dans ses *Prévisions d'automne* publiées début novembre comme pour le FMI dans le *World Economic Outlook* d'octobre, les prévisions de ces deux derniers organismes étant réalisées sur la base d'un concept comptable différent de celui des premiers¹⁵ (cf. Tableau n° 2). Pour 2018, le *Consensus Forecasts* de novembre 2017 table sur une stabilisation à +1,7 %, comme dans le scénario du projet de loi de finances. Pour l'OCDE, la croissance demeurerait vigoureuse, à +1,8 % ; le FMI et la Commission Européenne anticipent une accélération (respectivement à +1,8 % et +1,7 %). En comparaison avec les autres pays de la zone euro, la progression de l'activité en France est un peu plus modérée, la Commission européenne anticipant dans ses prévisions d'automne une croissance du PIB de

¹⁵ Les prévisions du FMI et de la Commission Européenne sont réalisées sur données brutes non corrigées des jours ouvrés, à la différence des autres organismes.

2,2 % en 2017 et 2,1 % en 2018 dans la zone euro. L'emploi total devrait progresser fortement en 2017, grâce au dynamisme de l'emploi marchand en lien avec le regain d'activité. Dans son dernier point de conjoncture, l'INSEE anticipe une hausse de l'emploi total de +0,7 % en 2017. Le gouvernement prévoit une croissance plus allante de l'emploi total (+1,0 %), du fait d'une moindre contraction de l'emploi non marchand au 2nd semestre 2017 (*cf. Rapport Économique Social et Financier* pour 2018). L'emploi total continuerait d'augmenter en 2018, sur un rythme toutefois plus modéré compte tenu du moindre soutien à la dynamique de l'emploi des mesures de réduction du coût du travail (+0,5 % selon les prévisions du gouvernement).

Les créations d'emploi devraient être supérieures à l'accroissement de la population active et permettre une poursuite de la baisse du taux de chômage. L'INSEE anticipe une baisse de 0,6 point du taux de chômage en glissement sur 2017, pour atteindre 9,4 % en fin d'année 2017 (France entière). Selon la Commission européenne, le taux de chômage baisserait de 0,6 point en 2017 (9,5 % en moyenne) puis de 0,2 point en 2018 (9,3 % en moyenne). Dans ses prévisions d'automne, le FMI prévoit quant à lui une baisse de -0,5 point en 2017 et en 2018 pour atteindre 9,5 % en moyenne en 2017 et 9,0 % en 2018. Dans leurs prévisions de chômage, l'INSEE et la Commission Européenne tiennent par ailleurs compte du prolongement du plan de 500 000 formations des demandeurs d'emploi sur l'ensemble de l'année 2017.

Tableau n° 2 : Récapitulatif des prévisions de croissance, d'emploi et de chômage

		OCDE	PLF 2018	INSEE	FMI	Commission Européenne
<i>(Date de publication)</i>		<i>(Nov. 2017)</i>	<i>(Sept. 2017)</i>	<i>(Oct. 2017)</i>	<i>(Oct. 2017)</i>	<i>(Novembre 2017)</i>
PIB	2017	1,8 %	1,7 %	1,8 %	1,6 %*	1,6 %*
	2018	1,8 %	1,7 %		1,8 %*	1,7 %*
Emploi total	2017	1,1 %	1,0 %	0,7 %		1,1 %
	2018	1,0 %	0,5 %			0,9 %
Taux de chômage <i>(France entière)</i>	2017	9,4 %		9,4 %**	9,5 %	9,5 %
	2018	9,2 %			9,0 %	9,3 %

* Les prévisions sur la croissance du PIB présentées dans ce tableau sont corrigées des jours ouvrés (CJO), à l'exception des prévisions du FMI et de la Commission européenne (données brutes non CJO). La Commission européenne précise que sa prévision CJO s'établirait à +1,8 % pour 2017.

** Le taux de chômage est exprimé en moyenne annuelle pour tous les organismes, à l'exception de l'INSEE où il s'agit du taux de chômage sur le dernier trimestre de l'année.

B. Dynamique des salaires et de la productivité¹⁶

1. Le ralentissement des salaires nominaux et réels depuis la crise a accompagné celui de la productivité

Le taux de croissance du salaire moyen par tête (SMPT)¹⁷ nominal dans les branches marchandes non agricoles a baissé depuis 2007, passant d'une moyenne annuelle de +3,2 % entre 2001 et 2007 à +1,7 % sur la période 2008-2016 (cf. Tableau n° 3). Le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)¹⁸ sont quant à eux passés d'une moyenne annuelle de +2,6 % (respectivement +3,2 %) entre 2001 et 2007 à +1,9 % (respectivement + 1,9 %) entre 2008 et 2016. Ce ralentissement des salaires nominaux s'explique d'abord par une moindre inflation (+1,1 % en moyenne annuelle entre 2008 et 2016 contre +1,8 % entre 2001 et 2007). Néanmoins, le pouvoir d'achat des salaires, *i.e.* le SMPT déflaté par l'indice des prix à la consommation, a également ralenti, de +1,3 % en moyenne annuelle entre 2001 et 2007 à +0,6 % entre 2008 et 2016 (cf. Graphique n° 12 et Graphique n° 13), en lien avec la diminution d'une ampleur similaire des gains de productivité¹⁹ (+1,2 % entre 2001 et 2007 puis +0,5 % entre 2008 et 2016). Sur la période récente, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA) a progressé de +1,9 % en glissement annuel au 2^e trimestre 2017 (+0,4 % en variation trimestrielle), après +1,5 % au trimestre précédent (+0,8 % en variation trimestrielle). Les salaires négociés, qui avaient décéléré continuellement depuis la mi-2012, demeurent aujourd'hui à des niveaux de croissance historiquement bas en termes nominaux : le SMB et le SHBOE ont augmenté sur un an de +1,3 % (respectivement +1,2 %) au 2^e trimestre et de +1,3 % (respectivement +1,3 %) au 3^e trimestre 2017.

16 Analyse réalisée par Carole Hentzen, Maxime Joly et Romain Faquet (DG Trésor) à la demande du groupe d'experts sur le SMIC.

17 Le SMPT est calculé comme le rapport de la masse salariale brute (hors cotisations patronales) et du nombre de salariés en personnes physiques mesurés par la comptabilité nationale. Son évolution, qui représente la dynamique des salaires versés par l'ensemble des entreprises, traduit des effets structurels (évolution des qualifications, de la part du temps partiel) et conjoncturels (niveau des heures supplémentaires, primes).

18 Le SMB et le SHBOE mesurent des salaires bruts à structure de qualification constante et excluent les primes et la rémunération des heures supplémentaires. Ces indices sont estimés à partir de l'enquête trimestrielle ACEMO de la Dares qui suit les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole. Depuis le décret du 7 février 2013, le SMIC est revalorisé sur la base de la moitié du gain du pouvoir d'achat du SHBOE, et non plus du salaire horaire de base des seuls ouvriers.

19 La productivité est calculée comme le ratio de la valeur ajoutée en volume et de l'emploi salarié en personnes physiques sur le champ des branches marchandes non agricoles.

Tableau n° 3 : Salaires nominaux, salaires réels et productivité

Taux de croissance annuel moyen	2001-2007	2008-2016
SHBOE (Salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	3,2 %	1,9 %
SMB (Salaire mensuel de base)	2,6 %	1,9 %
SMPT BMNA (Salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles)	3,2 %	1,7 %
IPC (Indice des prix à la consommation)	1,8 %	1,1 %
SHBOE déflaté par l'IPC	1,3 %	0,8 %
SMB déflaté par l'IPC	0,8 %	0,7 %
SMPT BMNA déflaté par l'IPC	1,3 %	0,6 %
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	1,1 %	0,8 %
Productivité BMNA (personnes physiques)	1,2 %	0,5 %

Note : Les évolutions calculées comparent respectivement les niveaux de l'année 2007 aux niveaux de l'année 2000, et les niveaux de l'année 2016 aux niveaux de l'année 2007.

Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

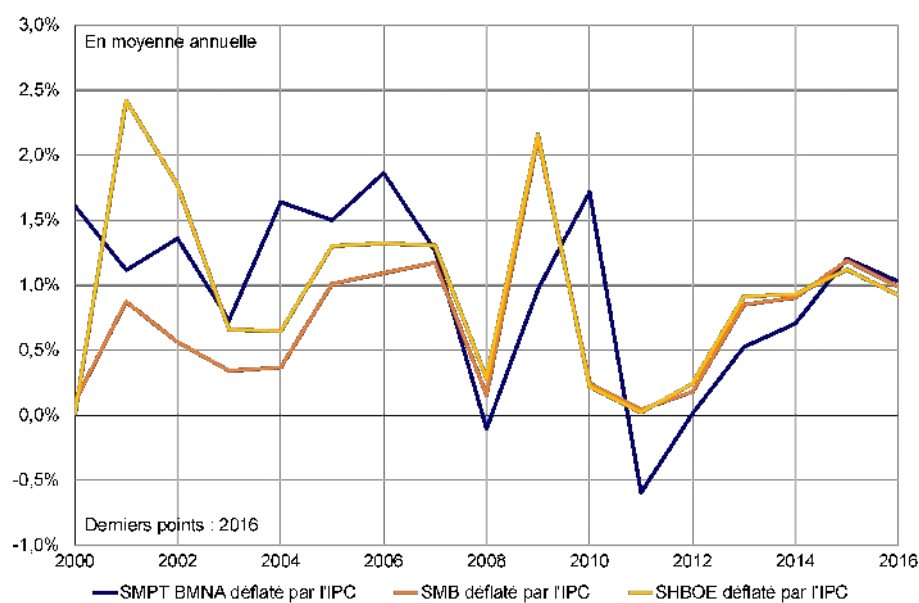
Graphique n° 12 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Note : Le SMPT est un indicateur en moyenne trimestrielle, il est donc déflaté par l'IPC en moyenne trimestrielle. Le SMB et le SHBOE sont estimés en fin de trimestre, ils sont donc déflatés par l'IPC en fin de trimestre.

Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique n° 13 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (moyenne annuelle, en %)

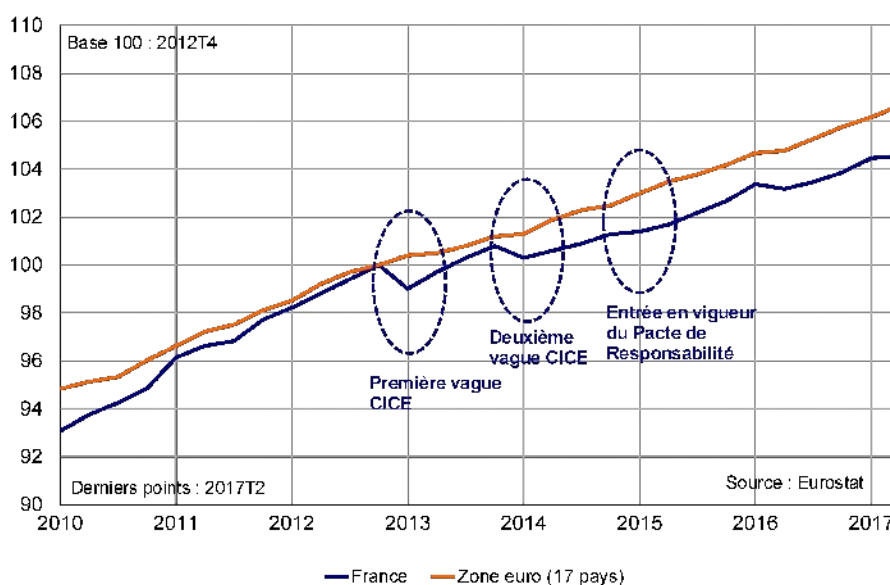


Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

2. Les coûts salariaux unitaires français sont moins dynamiques que ceux de la zone euro grâce à des gains de productivité élevés dans la branche manufacturière et aux dispositifs de baisse du coût du travail

Mesuré par le coût de la main d'œuvre calculé par Eurostat²⁰, le coût horaire du travail dans l'industrie reste élevé en France par rapport aux principaux pays de la zone euro. Avec 38,3 €, il était en 2016 supérieur à la moyenne de la zone euro (32,6 €), à l'Italie (27,8 €), et à l'Espagne (23,3 €) mais restait inférieur à celui de l'Allemagne (38,8 €)²¹. Toutefois, le coût horaire du travail français a connu un net infléchissement depuis 2013 par rapport à la zone euro grâce à l'introduction du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité (cf. Encadré 1). Ainsi, entre le 4^e trimestre 2012 et le 2^e trimestre 2017, le coût de la main d'œuvre a augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro sur le champ industrie, construction et services (+4,6 % en France contre +6,7 % en zone euro, cf. Graphique n° 14). L'écart est davantage creusé sur le champ industrie hors construction (+5,5 % en France contre +8,0 % en zone euro, cf. Graphique n° 15) que sur le champ des services de l'industrie et des services marchands (+3,8 % en France contre +5,7 % en zone euro).

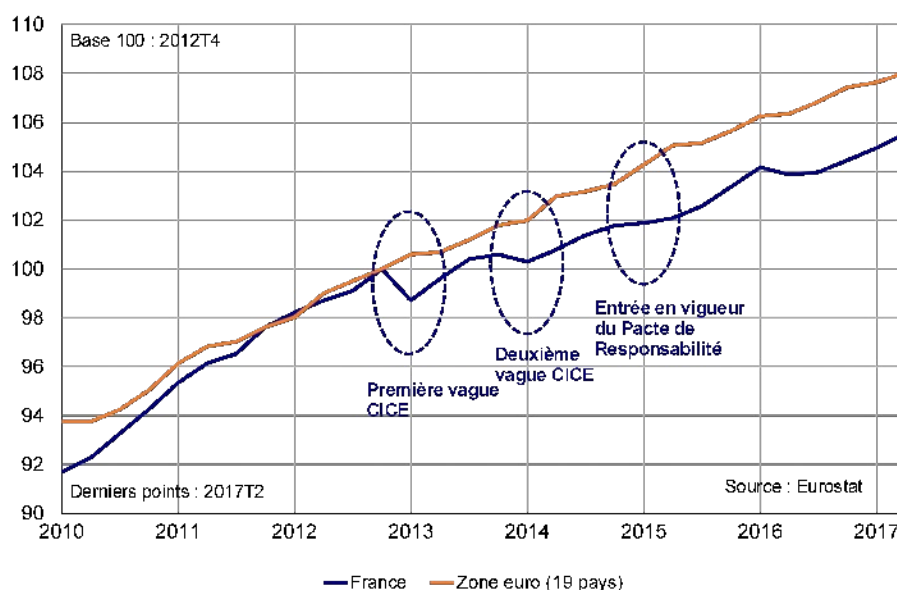
Graphique n° 14 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie, construction et services)



Source : Eurostat.

²⁰ Cet indicateur de coût horaire de la main d'œuvre fait référence pour les comparaisons internationales. En effet, il comprend les salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts moins subventions liées à l'emploi. Dans le cas français, il intègre donc les mesures du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité.

²¹ Communiqué de Presse d'Eurostat n°58 du 6 avril 2017 relatif aux coûts de la main d'œuvre dans l'UE.

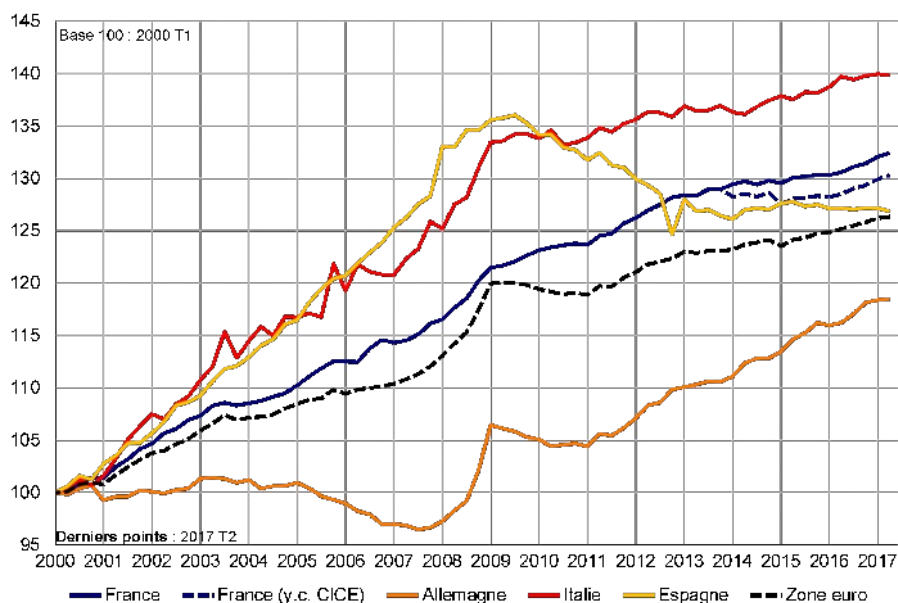
Graphique n° 15 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie hors construction)

Source : Eurostat.

Déterminant essentiel de la compétitivité, le coût horaire du travail doit être également mis en regard de la productivité du travail. Cette dernière est variable d'un pays à l'autre, et dépend de l'organisation du travail de chaque pays (temps de travail, recours au temps partiel, etc.) ainsi que d'autres aspects structurels (composition de l'emploi, qualité de l'investissement productif, formation de la main d'œuvre, etc.). On évalue ainsi les CSU (coûts salariaux unitaires) qui représentent le coût du travail par unité de bien et service produite.

Avant la crise, les coûts salariaux unitaires (CSU)²² français dans l'ensemble de l'économie ont évolué à un rythme intermédiaire entre les hausses marquées dans les pays du sud de la zone euro et la modération salariale conduite en Allemagne (*cf.* Graphique n° 16). Dans le secteur manufacturier, les CSU ont été moins dynamiques que dans l'ensemble de l'économie grâce à des gains de productivité structurellement plus importants dans ce secteur : ils ont été nettement moins allants qu'en Espagne et en Italie, grâce à des gains de productivité comparables à ceux de l'Allemagne.

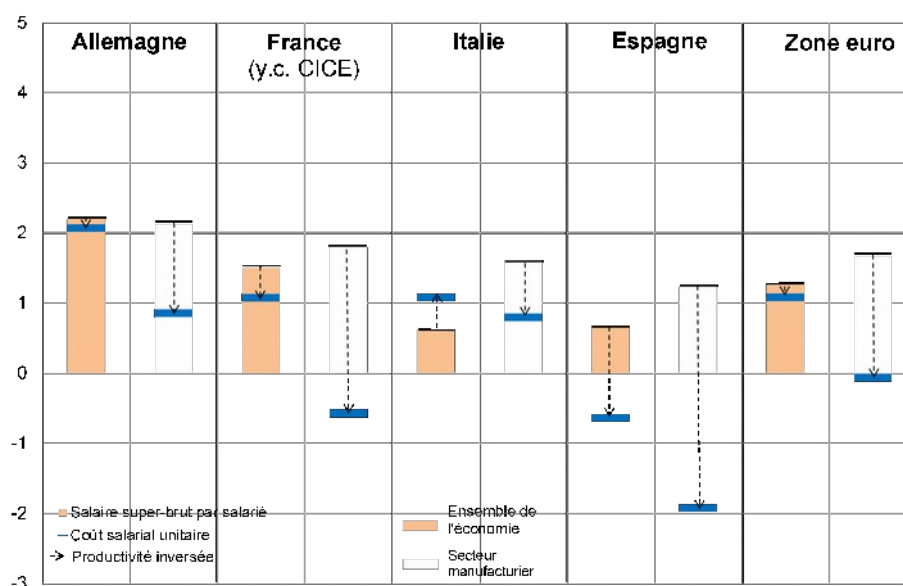
²² Les coûts salariaux unitaires rapportent la rémunération totale des salariés (y compris cotisations sociales employeurs) aux quantités produites (mesurées par exemple par la valeur ajoutée en volume).

Graphique n° 16 : Comparaison de l'évolution des CSU dans l'ensemble de l'économie

Source : Eurostat, calculs DG Trésor

Depuis 2009, les CSU dans l'ensemble de l'économie en France ont été moins dynamiques qu'en Allemagne sous l'effet de gains de productivité plus importants et de l'impact du CICE (*cf.* Graphique n° 17). En particulier dans le secteur manufacturier, ces deux facteurs ont permis un recul des CSU entre 2009 et 2016. En Allemagne, la dynamique des CSU a été le reflet d'une évolution moins favorable des gains de productivité face à la volonté de préserver l'emploi à l'aide de dispositifs particuliers (comme le chômage partiel) en dépit de la chute de l'activité. L'Espagne apparaît comme un cas particulier : les CSU ont très fortement baissé, d'abord en raison d'un vif redressement de la productivité, miroir de la hausse sensible du taux de chômage, puis dans un second temps, en lien avec la mise en œuvre d'une stratégie de flexibilisation du marché du travail et de modération salariale. En Italie, les CSU dans l'ensemble de l'économie ont été en revanche dynamiques en raison d'une croissance négative de la productivité en moyenne depuis 2009. En tenant compte du CICE, depuis 2012, les CSU dans le secteur manufacturier français ont systématiquement progressé moins vite qu'en zone euro. La légère remontée des CSU français sur l'ensemble de l'économie observée depuis le deuxième trimestre 2016 s'explique essentiellement par la croissance de la rémunération moyenne par tête.

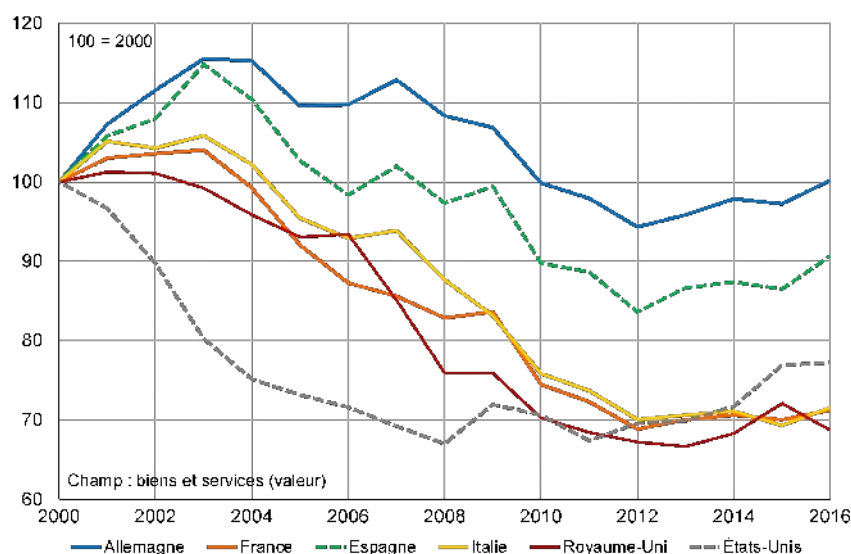
Graphique n° 17 : Contribution au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier entre 2009 et 2016



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

Note de lecture : les coûts salariaux unitaires français sont calculés en prenant en compte le CICE. La productivité correspond à l'écart entre l'évolution des salaires super-bruts et les coûts salariaux unitaires. Une flèche vers le bas indique des gains de productivité. L'évolution observée compare les niveaux de l'année 2016 aux niveaux de l'année 2008.

La modération des coûts salariaux unitaires a contribué à l'amélioration de compétitivité coût à l'export de la France. Ainsi, après dix ans d'affaiblissement, les parts de marché françaises dans le commerce mondial sont stables depuis 2012. Cette stabilisation doit toutefois être comparée à un retour à la hausse des parts de marché à l'export de plusieurs pays de l'OCDE, dont l'Allemagne, l'Espagne ou les États-Unis (cf. Graphique n° 18).

Graphique n° 18 : Parts de marché à l'exportation des principaux pays de l'OCDE

Source : OCDE, calculs DG Trésor.

Toutefois, le déficit courant de la France demeure significatif. Après une phase d'amélioration à partir de la mi-2014, les performances commerciales se dégradent à nouveau depuis 2015, avec un déficit courant en nette augmentation (*cf.* Graphique n° 19). Les importations ont été dynamiques ces dernières années, reflet en partie d'un phénomène conjoncturel lié à un effet de composition de la demande lors de la reprise de l'activité, avec un redémarrage marqué de la demande finale en produits manufacturés²³.

²³ En période de reprise, les postes de la demande les plus dynamiques sont ceux qui ont un plus fort contenu en produits manufacturés et donc en imports : les exportations, l'investissement des entreprises et les variations de stocks. *Cf.* Note de conjoncture de l'INSEE, mars 2017, encadré p. 68.

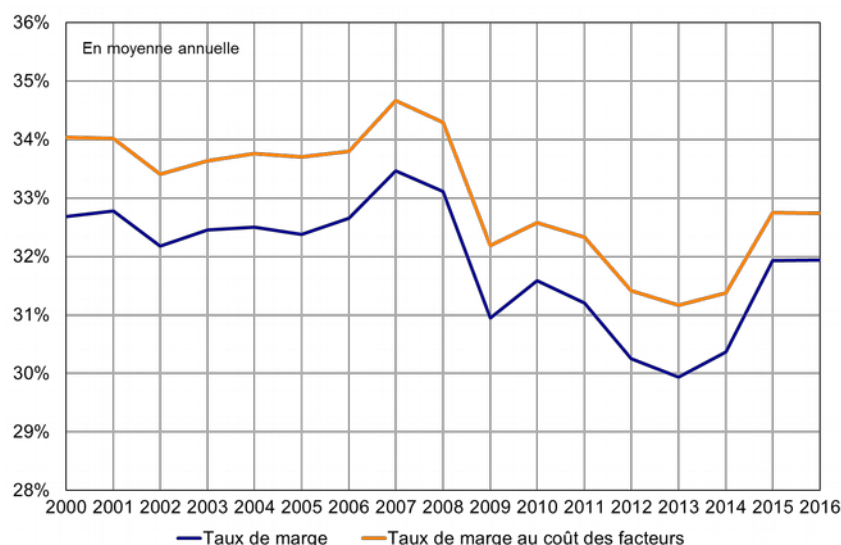
Graphique n° 19 : Solde des transactions courantes

Source : Banque de France, calculs DG Trésor.

3. Le taux de marge des entreprises se redresse depuis le point bas de 2013

Après le déclenchement de la crise, en 2009, la productivité du travail a diminué fortement dans la mesure où la baisse de l'emploi a été plus modérée que celle de l'activité. Ce phénomène n'est pas inhabituel en période de retournement conjoncturel : la rapidité du repli de la demande est généralement plus grande que la capacité des entreprises à réduire leurs coûts en pesant sur l'emploi et les salaires. Toutefois, cette détérioration de la productivité s'est produite à un moment où la progression des salaires réels était relativement soutenue, dans le contexte d'une forte surprise à la baisse de l'inflation suite à la baisse marquée des prix du pétrole. Ainsi, le taux de marge des sociétés non financières (SNF) s'est replié de 2,2 points pour la seule année 2009 alors que celui-ci était resté globalement stable depuis la fin des années 80 (cf. Graphique n° 20).

Graphique n° 20 : Taux de marge des SNF et taux de marge des SNF au coût des facteurs



Note de lecture : Le taux de marge est, selon la définition de l'Insee, le rapport entre l'excédent brut d'exploitation et la valeur ajoutée. Le taux de marge au coût des facteurs est un indicateur alternatif dans lequel les impôts et subventions sur la production sont, selon la définition retenue par l'Insee pour ses notes de conjoncture, retranchés de la valeur ajoutée, au dénominateur. Le CICE est enregistré en subventions sur la production dans la comptabilité nationale.

Source : INSEE, calculs DG Trésor.

L'écart qui était apparu en 2009 entre le pouvoir d'achat des salaires et la productivité s'est progressivement refermé : en 2014, cet écart était nul en prenant comme point de départ l'avant crise (cf. Graphique n° 21). Dans un environnement d'inflation faible, l'écart s'est à nouveau légèrement creusé en 2015 et 2016, en lien avec la montée en charge des mesures de baisse du coût du travail qui ont réduit la productivité *via* l'enrichissement de la croissance en emplois. Sur l'ensemble de la période, les salaires réels ont évolué globalement en ligne avec la productivité du point de vue des salariés.

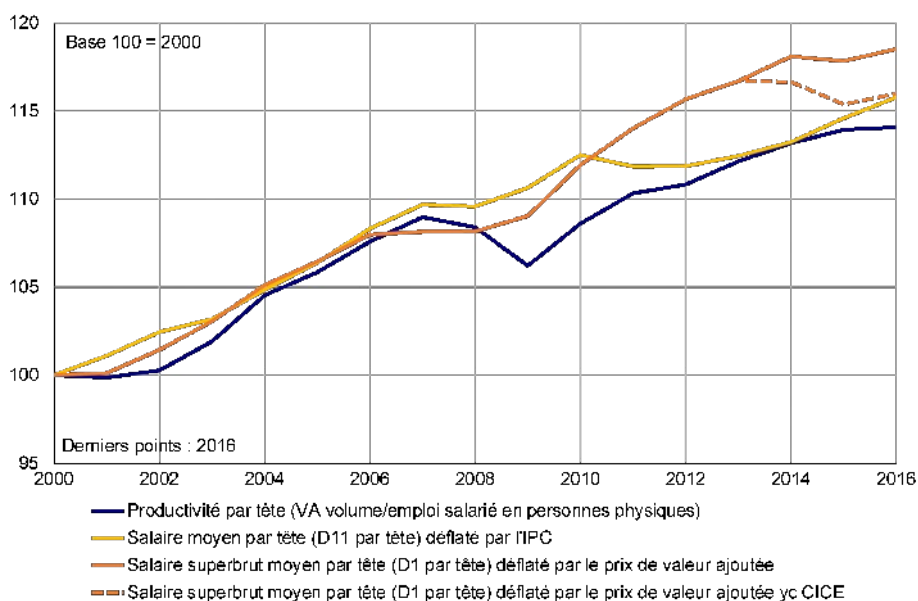
Pour autant, le taux de marge a continué à se dégrader après 2010 pour atteindre un point bas en 2013 à 29,9 %. En effet, du point de vue des entreprises, l'écart entre les salaires super-bruts déflatés par le prix de valeur ajoutée²⁴ et la productivité ne s'est pas résorbé pendant cette période car, dans un contexte de demande affaiblie, les entreprises n'ont pas pu répercuter intégralement cette hausse des coûts salariaux unitaires sur leurs prix, entraînant une progression du prix de valeur ajoutée moindre que celle de l'IPC²⁵. Depuis 2014 toutefois, le taux de marge des SNF a significativement rebondi pour atteindre 31,9 % de la valeur

²⁴ Les salaires super-bruts réels traduisent le coût total du travail du point de vue de l'entreprise, puisqu'ils prennent en compte les salaires et traitements bruts des salariés ainsi que les cotisations sociales employeurs. Ils sont déflatés par le prix de valeur ajoutée qui constitue un prix de référence pertinent pour les entreprises dans le cadre des négociations salariales. En effet, le prix de valeur ajoutée mesure l'évolution des prix de vente des biens et services produits sur le territoire national (corrigés du coût des consommations intermédiaires).

²⁵ L'écart de dynamique entre l'IPC et le prix de valeur ajoutée s'explique notamment par un effet de composition de la demande (les ménages consomment des biens importés et des biens produits par d'autres agents que les sociétés non financières), un effet de fiscalité indirecte et un effet de convention statistique (comptabilisation différente des services financiers ou des prix des télécommunications par exemple).

ajoutée en 2015 et 2016. Ce redressement a été notamment permis par l'amélioration notable des coûts salariaux unitaires, favorisée par les mesures de politique économique de baisse du coût du travail (mise en œuvre du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité), ainsi que par la réduction du prix du pétrole. Ce rebond apparaît toutefois un peu moins marqué si l'on considère le taux de marge au coût des facteurs.

Graphique n° 21 : Productivité et salaires réels (BMNA) en France



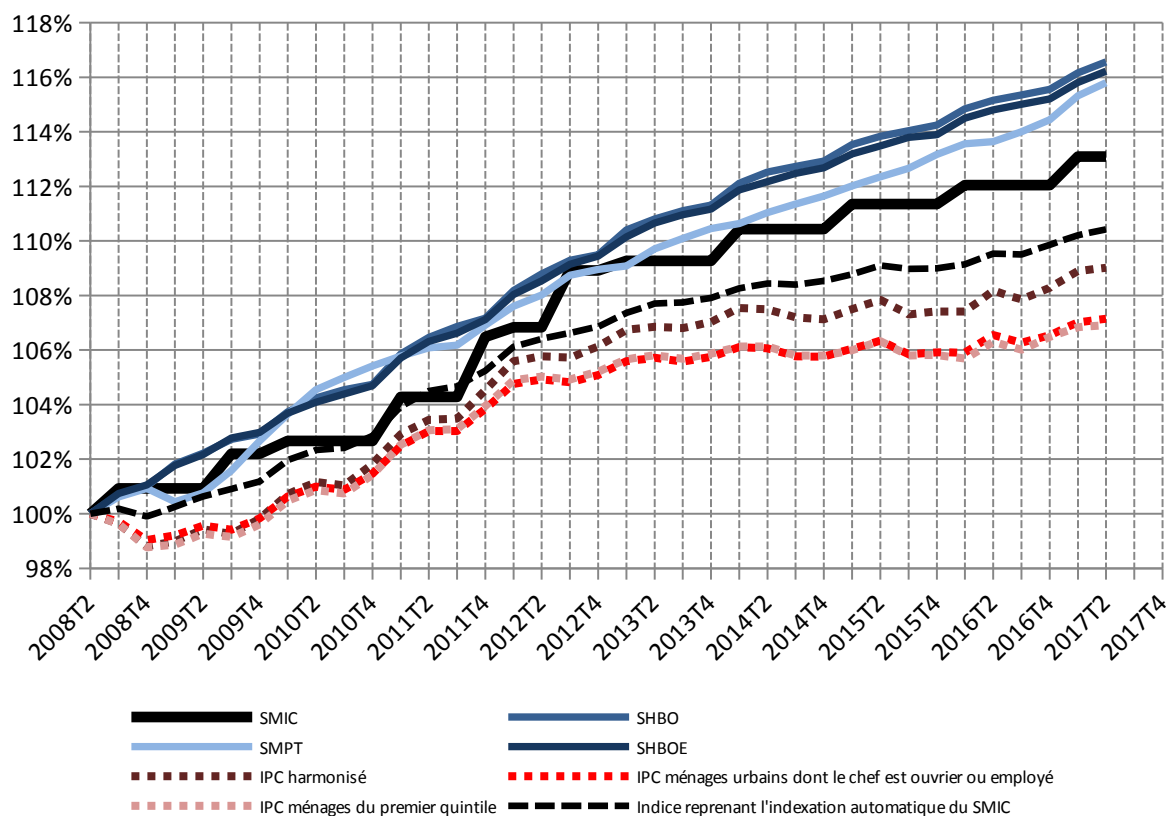
Source : INSEE, calculs DG Trésor.

II. REVALORISATION DU SMIC ET FORMATION DES SALAIRES

A. L'évolution du SMIC est plus modérée que celle des principales références salariales depuis 2012

Le 1^{er} janvier 2017, le SMIC horaire brut a été porté à 9,76 euros, soit une progression de 0,9 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2016 (9,67 euros). Comme l'année précédente, cette progression a été plus faible que celle observée sur la même période pour les principaux indices de salaire : entre le 1^{er} trimestre 2016 et le 1^{er} trimestre 2017, le salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) et celui des ouvriers et employés (SHBOE) ont progressé de 1,1 %, tandis que le salaire moyen par tête (SMPT) a augmenté de 1,5 % (cf. Graphique n° 22).

Graphique n° 22 : Évolutions du SMIC, du SHBO, du SHBOE et du salaire mensuel par tête entre le 2^{ème} trimestre 2008 et le 2^{ème} trimestre 2017



Sources : INSEE, comptes nationaux, DARES, Acemo.

La progression du SMIC depuis la crise a été plus lente que celle des autres indices de salaire. Le SMIC a ainsi progressé au total de 13,1 % entre le 2^{ème} trimestre 2008 et le 2^{ème} trimestre 2017, alors que le SHBO a progressé de 16,6 %, le SHBOE de 16,2 % et le SMPT

de 15,8 %²⁶. Le niveau relatif du SMIC au salaire médian a très légèrement diminué depuis la crise, mais une évolution identique s'observe dans de nombreux pays de l'OCDE (voir chapitre III).

En suivant la règle d'indexation automatique sur l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés²⁷, le SMIC aurait crû entre 2008 et 2017 de 11,5 % (dont environ 7 points d'inflation et 4,5 points d'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE). Le coup de pouce du 1^{er} juillet 2012 a contribué à une croissance plus dynamique du SMIC. Dans une moindre mesure, le choix de ne pas tenir compte de l'évolution négative des prix dans la revalorisation du SMIC a également contribué à soutenir la progression du SMIC, notamment lors de la revalorisation du 1^{er} janvier 2016²⁸. La revalorisation effective du SMIC sur la période 2008-2017 a ainsi été supérieure de 1,6 point à la seule application des règles d'indexation automatique.

Concernant la prochaine revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2018, selon les résultats de l'enquête du Ministère du Travail²⁹, l'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) a progressé de 1,3 % sur un an. L'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac, a progressé sur la même période de 0,8 %. L'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE, servant de référence à la revalorisation du SMIC, s'élèverait à 0,5 %. En conséquence, sans revalorisation discrétionnaire, la revalorisation du SMIC atteindrait environ 1,1 % (sous réserve des indices définitifs du SHBOE et de l'indice des prix à la consommation).

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

Comme dans ses précédents rapports, le groupe d'experts revient sur l'articulation de la revalorisation du SMIC avec les différents salaires conventionnels négociés dans les branches³⁰.

26 L'évolution observée du SMIC par rapport aux autres indices de salaire dépend fortement du trimestre de référence choisi : cela tient à la fois à l'annualisation de la revalorisation du SMIC et à la dépendance de celle-ci à l'évolution des indicateurs de prix et de salaires au cours des mois qui précèdent.

27 Cela correspond à l'évolution légale du SMIC, dont l'évolution du pouvoir d'achat a été indexée sur la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO (jusqu'en 2013) et du SHBOE (depuis 2013) : selon l'article L.3231-8 du code du travail fixant les modalités de l'augmentation annuelle du SMIC, « l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail »).

28 Le glissement annuel de l'Indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de niveau de vie était négatif sur la période de référence (-0,1 %). Pris tel quel, l'augmentation du SMIC aurait été de 0,5 % au 1^{er} janvier 2016, au lieu de 0,6 %.

29 Résultats provisoires du troisième trimestre 2017 de l'enquête activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre, ACEMO, dans les entreprises de 10 salariés et plus de l'ensemble de l'économie hors agriculture et emplois publics.

30 Cette partie reproduit des résultats de "La négociation collective en 2016", bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 21 septembre 2017. Les chiffres pour l'année 2016 sont provisoires et peuvent faire l'objet de révisions ultérieures.

1. Une activité conventionnelle salariale en hausse dans un contexte de faible inflation

Pour la première fois depuis 2013, l'activité conventionnelle salariale de branche a progressé entre 2015 et 2016. 410 avenants salariaux ont été ainsi signés en 2016, contre 387 en 2015. L'activité salariale conventionnelle reste dans le même ordre de grandeur que pour les trois années précédentes, et moindre qu'en 2011 et 2012, où elle avait connu une nette hausse suite notamment à la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2012, qui avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année.

Le contexte global des négociations reste en 2016 celui d'une inflation très basse (0,2 % d'inflation en 2016, 0,0 % en 2015 et 0,5 % en 2014). Cette situation se prolongeant depuis quelques années, elle est sans doute désormais intégrée comme une donnée de base pour les négociations : les organisations de salariés sont peut-être plus enclines à accepter des propositions salariales qui précédemment auraient été considérées comme trop faibles, ce qui a pu limiter le nombre d'échecs dans les négociations par rapport aux années précédentes.

Un autre élément de contexte, qui pourrait expliquer le nombre plus faible d'avenants salariaux signés par rapport à la période 2011-2012, est la modération relative des revalorisations du SMIC (+ 0,6 % au 1^{er} janvier 2016, + 0,8 % au 1^{er} janvier 2015 et + 1,1 % au 1^{er} janvier 2014). Cela permet sans doute à certaines branches, lorsqu'elles avaient fixé le bas de la grille à un montant légèrement supérieur au SMIC lors des négociations pour une année donnée, de conserver une grille conforme au SMIC l'année suivante sans qu'il soit pour autant nécessaire de conclure un nouvel accord. Parmi les branches se trouvant dans cette situation en 2016, on peut citer l'industrie pharmaceutique (130 000 salariés), la coiffure (104 000 salariés), ou encore la publicité (78 000) salariés. D'une manière générale, on constate que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent l'année suivante.

2. La conformité des salaires conventionnels avec le SMIC reste stable

En dépit de cette activité conventionnelle en baisse, les principaux constats relatifs à l'articulation des salaires conventionnels au SMIC demeurent.

Parmi les 174 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus³¹, 154 (soit 89 %) avaient, au 31 décembre 2016, conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ce nombre est stable par rapport à 2015, où 88 % des branches étaient en conformité avec le niveau du SMIC au 31 décembre. Le nombre de salariés couverts par des conventions salariales où le niveau du premier coefficient est conforme au SMIC est cependant en légère baisse entre 2015 et 2016, passant de 9,3 millions à 8,6 millions.

31 Ces branches couvrent au total 11 246 800 salariés.

Parmi les 20 branches du secteur général dont le premier coefficient a un niveau inférieur à la valeur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016, 15 ont toutefois un niveau conforme avec le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2015, et un retard donc relativement faible à rattraper. Seules 5 branches sur 174 restent dans une situation de non-conformité sur deux années.

La proportion de branches dont la grille est conforme au niveau du SMIC au 31 décembre 2016 est relativement similaire dans les secteurs de la métallurgie (61 branches sur 68, soit 90 %) et du bâtiment et travaux publics (51 branches sur 57, soit 89 %). La conformité dans ces deux secteurs est en hausse par rapport à l'année précédente (72 % de conformité en 2015 pour la métallurgie et 82 % pour le bâtiment et travaux publics).

L'ampleur des revalorisations accordées aux minima dans le cadre des avenants salariaux continue de baisser pour l'année 2016 : près des trois quarts des augmentations sont inférieures à 1 % en 2016, contre la moitié en 2015.

Il en résulte qu'après revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2017 (+ 0,9 %), une grande part d'entre elles ne sont plus en conformité avec le nouveau niveau : seules 48 % des 174 branches du secteur général ont ainsi un premier coefficient supérieur au SMIC le 1^{er} janvier 2017, contre 89 % le 31 décembre 2016, avec l'ancien niveau.

C. Un approfondissement sur l'éventail des salaires

1. L'éventail des salaires conventionnels s'est resserré entre 1997 et 2006 et est resté stable depuis

Les précédents rapports du groupe d'experts sur le SMIC avaient évoqué l'évolution des éventails de salaires conventionnels sur la période 1996-2014, à partir des données issues de la Base des textes salariaux de branches qui avait été produite par la direction générale du travail et la DARES³². Une mise à jour de ces données a été menée, les prolongeant jusqu'à 2016.

On mesure l'éventail des salaires conventionnels théoriques en rapportant le plus haut des salaires conventionnels à celui le plus bas, pour une catégorie de salariés et un secteur donnés (*cf.* Graphique n° 23). Cet éventail théorique peut être affiné en remplaçant le coefficient minimum des conventions salariales par le SMIC, dans le cas où ce dernier lui serait supérieur. On parle alors d'éventail réel (*cf.* Graphique n° 24). Ces deux éventails de salaire suivent globalement la même évolution, légèrement atténuée pour l'éventail réel relativement à l'éventail théorique.

La dynamique globale depuis 1996 indique un tassement des hiérarchies salariales, avec un rétrécissement des éventails salariaux aussi bien théoriques que réels, en particulier entre 1996 et 2006. Cela correspond à la période où ont été mises en place la politique de réduction du temps de travail et une hausse du salaire minimum, avec la convergence du SMIC et des

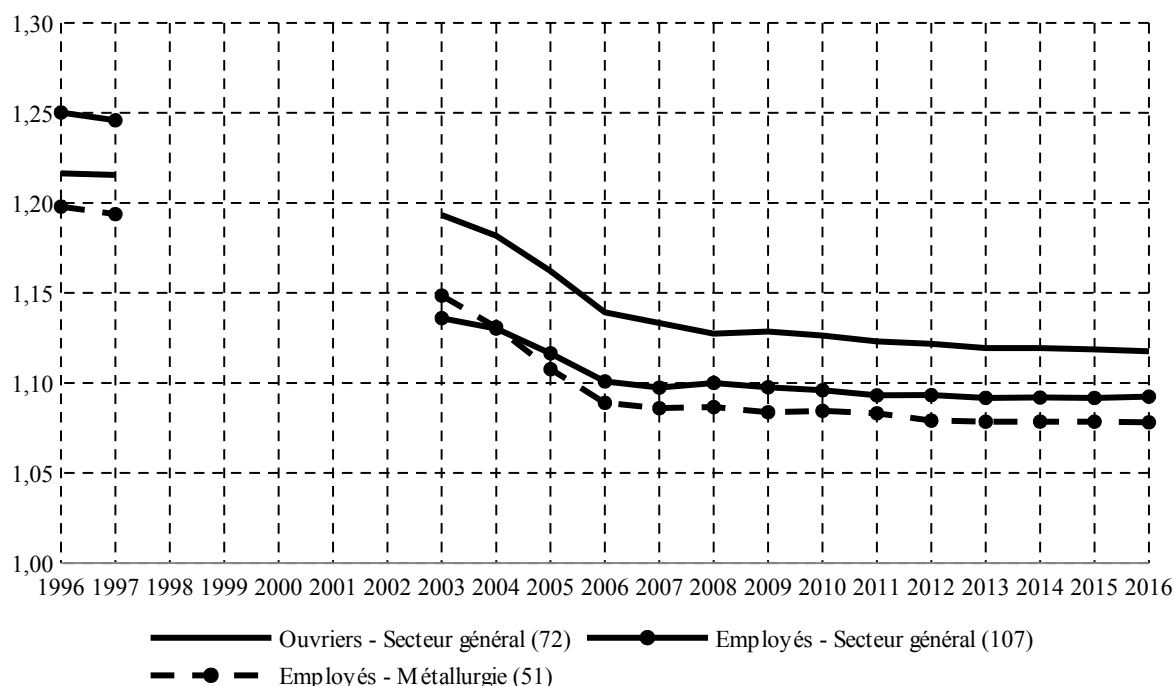
³² Cf. pp. 26-27 du rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2013.

garanties mensuelles de rémunération. La mise en conformité des premiers niveaux des grilles des conventions salariales avec le SMIC est ainsi à l'origine de ce tassement des hiérarchies salariales.

L'éventail théorique des salaires conventionnels correspondait ainsi à un rapport de 1,22 pour les ouvriers du secteur général en 1996, contre 1,14 en 2006, soit une baisse de 6 %. Pour les employés du secteur général, cette baisse est de 12 %, avec un rapport passant de 1,25 en 1996 à 1,10 en 2006. Le rétrécissement de l'éventail réel des salaires est moins prononcé, avec une baisse respective de 4 % pour les ouvriers du secteur général (rapport passant de 1,16 à 1,11) et 11 % pour les employés du secteur général (rapport passant de 1,20 à 1,07).

Depuis 2006, l'éventail des salaires conventionnels est resté stable. Les rapports entre les plus hauts et les plus bas salaires conventionnels théoriques ont très légèrement baissé pour les employés et ouvriers du secteur (-1 % en 10 ans environ). Pour les employés du secteur général, l'éventail réel des salaires, qui tient compte de la conformité au SMIC, a même légèrement augmenté entre 2006 et 2016 (+1 %).

Graphique n° 23 : Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité

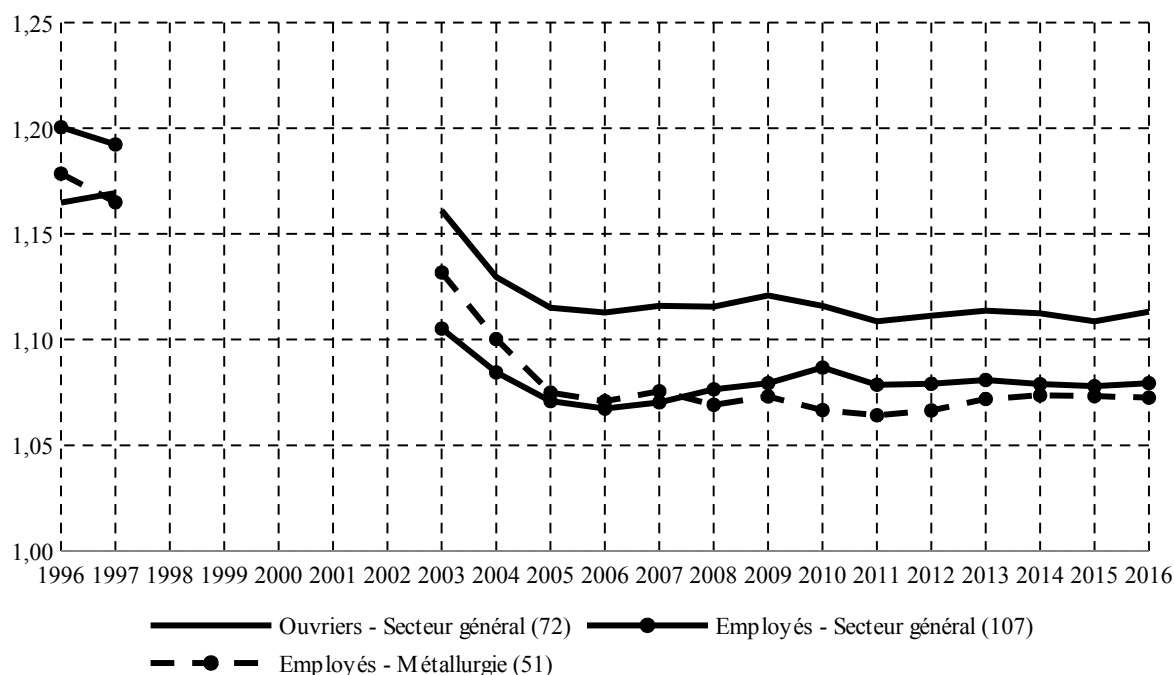


Source : base des minima de branches, calculs DARES.

Lecture : l'éventail théorique des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Note : les données de 1998 à 2002 ne sont pas disponibles

Graphique n° 24 : Évolution des « éventails réels » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



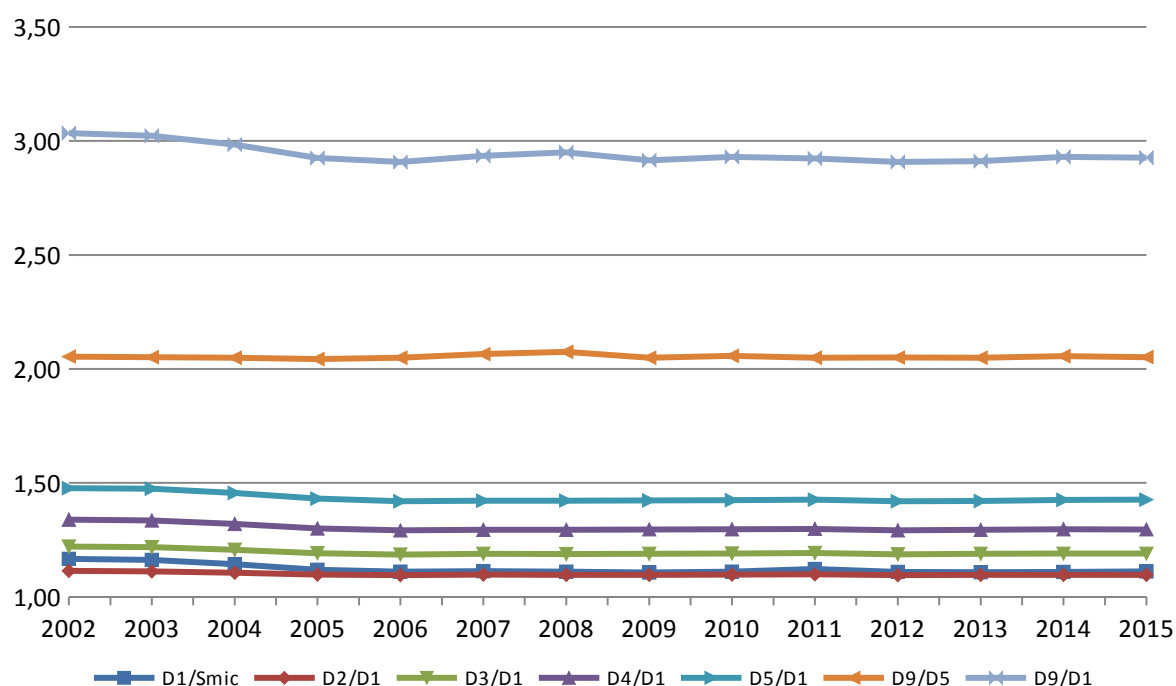
Source : base des minima de branches, calculs DARES.

Lecture : l'éventail réel des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels ou le SMIC si celui-ci est plus élevé, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Note : les données de 1998 à 2002 ne sont pas disponibles

2. La distribution des rémunérations effectivement perçues par les salariés est stable

Le tassement de l'éventail des salaires conventionnels s'observe également sur les rémunérations horaires brutes effectivement perçues par les salariés du secteur privé sur la période 2006-2015. Après un léger tassement sur la période de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunérations, l'éventail interdécile (c'est-à-dire le rapport du salaire au-dessus duquel sont payés les 10 % de salariés les mieux rémunérés au salaire en dessous duquel sont payés les 10 % de salariés les moins rémunérés, D9/D1) s'est maintenu autour de 2,9 entre 2006 et 2015 (cf. Graphique n° 25). Dans le bas de l'échelle des rémunérations aussi (D2/D1), la distribution des salaires a peu évolué au cours des dernières années.

Graphique n° 25 : Dispersion des salaires horaires bruts

Source : INSEE, DADS 2002-2015, calculs DARES.

Cette stabilité de la distribution salariale sur les salaires horaires effectivement perçus se retrouve également en n'observant que les employés et les ouvriers : après un léger resserrement, le rapport de la rémunération médiane au 1^{er} décile des rémunérations s'est maintenu depuis 2009 autour de 1,25 pour les employés et de 1,30 pour les ouvriers (cf. Tableau n° 4). Il en va de même pour le rapport du 1^{er} décile des rémunérations au salaire minimum (respectivement à 1,06 et 1,09).

Tableau n° 4 : Évolutions des éventails de salaire horaire bruts chez les ouvriers et les employés entre 2002 et 2014

Catégorie socioprofessionnelle	Période		D9/D1	D5/D1	D9/D5	D1/SMIC
Employés	2002		1,92	1,30	1,48	1,09
	2007		1,77	1,23	1,44	1,06
	Évol. 2002-2007		-7,9 %	-5,1 %	-3,0 %	-3,0 %
	2009		1,84	1,24	1,48	1,06
	2010		1,85	1,24	1,48	1,06
	2011		1,88	1,26	1,50	1,07
	2012		1,86	1,25	1,49	1,06
	2013		1,87	1,24	1,50	1,06
	2014		1,87	1,25	1,50	1,06
	2015		1,87	1,24	1,50	1,06
	Évol. 2009-2015		1,5 %	0,3 %	1,2 %	0,3 %
Ouvriers	2002		1,91	1,32	1,45	1,15
	2007		1,83	1,29	1,42	1,09
	Évol. 2002-2007		-4,2 %	-2,7 %	-1,6 %	-5,0 %
	2009		1,86	1,30	1,43	1,08
	2010		1,85	1,29	1,43	1,09
	2011		1,86	1,30	1,43	1,10
	2012		1,86	1,29	1,44	1,09
	2013		1,87	1,30	1,44	1,08
	2014		1,87	1,29	1,44	1,09
	2015		1,88	1,30	1,45	1,09
	Évol. 2009-2015		0,8 %	-0,2 %	1,0 %	0,7 %

Source : INSEE, DADS 2002-2014, calculs DARES.

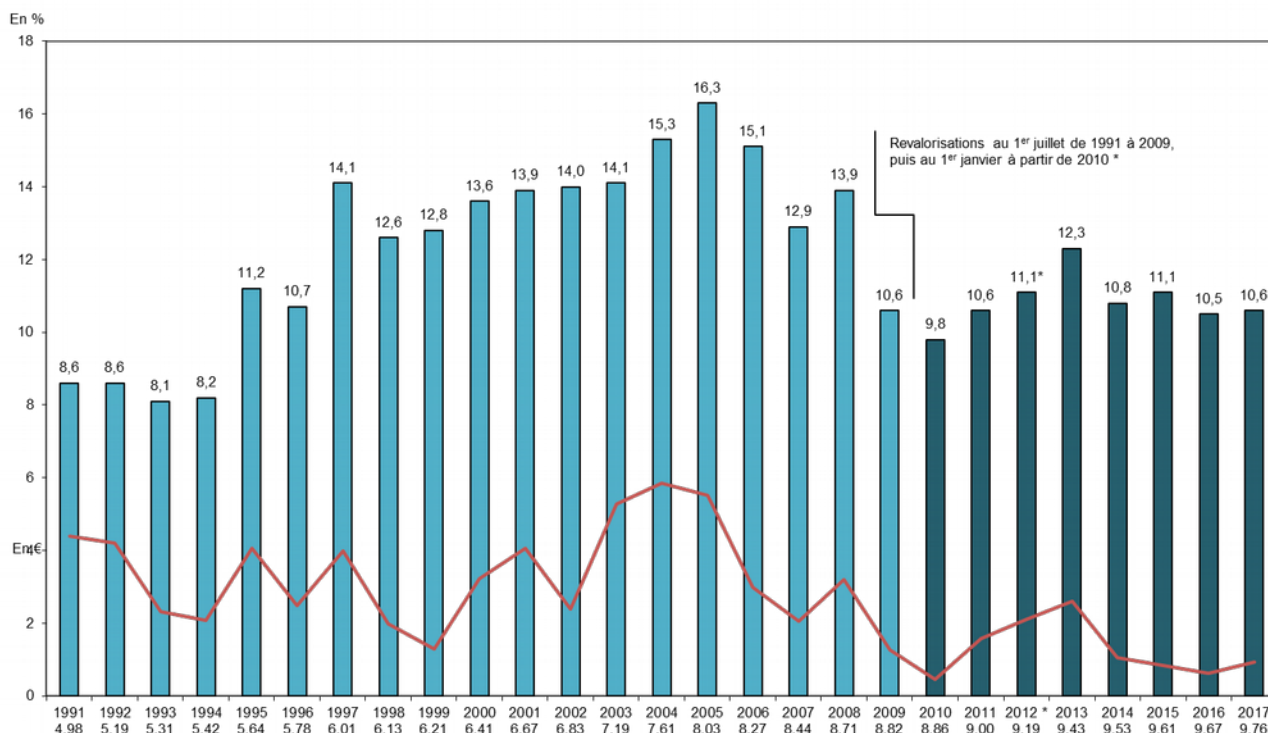
D. La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er janvier se stabilise

Au 1er janvier 2017, 1,65 million de salariés des entreprises du secteur concurrentiel (hors apprentis, stagiaires et intérimaires) ont été concernés par la revalorisation du SMIC horaire, soit 10,6 % des salariés du champ. Ce pourcentage était de 10,5 % pour la revalorisation du 1er janvier 2016.

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, évolution des effectifs salariés, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches, etc. Après une hausse tendancielle entre le début

des années 1990 et le milieu des années 2000, la proportion de bénéficiaires a régulièrement diminué entre 2005 et 2010, mis à part un rebond temporaire en 2008 (cf. Graphique n° 26). Elle est ainsi passée de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % au 1er janvier 2010. Depuis le 1er janvier 2011, elle varie peu et se situe autour de 11 % (à l'exception de janvier 2013 où elle s'était établie à 12,3 % suite au coup de pouce du 1er juillet 2012).

Graphique n° 26 : Proportion de salariés concernés par les revalorisations du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération**



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

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

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique (encadré 2).

Lecture : au 1er janvier 2017, le SMIC a été revalorisé de 0,9 % ; 10,6 % des salariés ont été concernés par cette revalorisation ; le SMIC horaire brut s'élève à 9,76 € après sa revalorisation.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Comme indiqué précédemment, à la veille de la revalorisation du 1er janvier 2017, la situation des branches au regard de leur conformité au SMIC était proche de celle observée un an plus tôt : 11 % d'entre elles présentaient un premier niveau de grille inférieur au SMIC et 41 % un premier niveau de grille compris entre le SMIC avant revalorisation et le SMIC après revalorisation. Au 1er janvier 2016, 48 % de branches étaient conformes (soit la même proportion qu'un an plus tôt).

Au sein des 1,65 million de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC, un peu plus de 910 000 sont des femmes, soit 55,2 %, alors qu'elles représentent moins de la moitié des salariés. Cette surreprésentation prévaut pour toutes les tailles d'entreprise, mais elle est plus importante dans les grandes entreprises : dans les entreprises de plus de 10 salariés, 57,4 % des bénéficiaires de la revalorisation sont des femmes, contre 52,3 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés.

D'un point de vue sectoriel, la part de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2017 est stable dans les services (12,2 % après 12,3 % en 2016), et augmente légèrement dans l'industrie et la construction (respectivement 5,3 % et 8,8 % soit une augmentation de + 0,5 point et + 0,6 point). La part de bénéficiaires de la revalorisation du 1er janvier 2017 marque un fort recul dans le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme », avec une diminution de 7 points. La branche « hôtels cafés restaurants », majoritaire dans ce regroupement connaît elle-même une baisse de 13 points de cette proportion. Cela est dû en partie à un relèvement des minima salariaux de cette branche en août 2016, à un niveau supérieur à celui du montant du SMIC au 1er janvier 2017, après deux années de stabilité en 2014 et 2015. Malgré cette baisse, le regroupement de branches « hôtellerie, restauration et tourisme » demeure celui où la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC reste la plus forte, avec 30 % des salariés concernés.

Enfin, la part des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC reste beaucoup plus élevée pour les salariés à temps partiel (24,2 % contre 7,5 % des salariés à temps complet). Cela représente une légère diminution pour les salariés à temps partiel (24,3 % en 2016) et une hausse pour les salariés à temps complet (7,3 % en 2016).

Globalement, au niveau agrégé, depuis 2010-2017, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC évolue peu. Les évolutions observées s'expliquent en grande partie par le fait que les branches négocient et mettent en conformité leur minimum avec le SMIC au moins tous les deux ans.

En conclusion de ce chapitre, sur la période récente, les revalorisations modérées du SMIC sans coup de pouce discrétionnaire ont abouti à une évolution plus modérée de ce dernier par rapport aux principales références salariales (SHBO, SHBOE, SMPT). Entre mi-2008 et mi-2017, l'écart de croissance entre le SHBOE et le SMIC a ainsi été de 3,1 points.

Lors de la réduction du temps de travail, l'évolution dynamique du SMIC avait pu peser sur les salaires négociés, aboutissant à un certain effet d'éviction comme en témoigne le tassement des hiérarchies salariales entre 1996 et 2006. Depuis, la relation entre le SMIC et les salaires négociés dans les branches semble s'être stabilisée. Dans leur grande majorité, les branches se mettent en conformité au moins tous les deux ans. La proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC s'est stabilisée.

Il est à noter que l'évolution plus modérée du SMIC ne semble pas donner plus d'espace pour la négociation. Après leur tassement au cours des années de convergence des garanties minimales de rémunération et de réduction du temps de travail, les éventails salariaux de branche ne semblent pas se desserrer. Dans le bas de la distribution, les salaires évoluent peu relativement au SMIC, malgré l'écart de croissance entre celui-ci et le salaire moyen par tête. Cela semble indiquer que les branches ne se sont pas détachées du SMIC comme référence pour leurs négociations salariales.

III. LE SALAIRE MINIMUM EN FRANCE ET DANS LES PAYS DÉVELOPPÉS

Si le nombre de pays disposant d'un salaire minimum au niveau national s'est sensiblement accru au cours des dernières décennies, les comparaisons au sein de l'OCDE ou de l'Union européenne mettent en évidence une grande diversité entre pays, que ce soit en termes de niveau du salaire minimum ou de modalités institutionnelles de fixation (partie A). La France se distingue des autres pays par un niveau relativement élevé du SMIC brut et par des règles d'indexation obligatoires beaucoup plus contraignantes. Ces spécificités se sont traduites par une progression rapide du SMIC depuis sa création en 1970 et par l'émergence d'une circularité entre le SMIC et les salaires (partie B).

A. Comparaison internationale³³

1. De plus en plus de pays disposent d'un salaire minimum national

L'existence d'un salaire minimum national est désormais un fait majoritaire dans les pays développés. Ainsi, au sein de l'OCDE, 27 pays sur 35 (77 %) ont un salaire minimum national. La proportion est très voisine au sein de l'Union européenne puisqu'elle s'élève à 78 % (22 pays sur 28).

Toutefois, l'adoption d'un salaire minimum national est relativement récente dans nombre de pays. Ainsi, au sein de l'OCDE, seuls 17 pays sur 30 en disposaient en 1990. De même, au sein de l'Union européenne, parmi les 22 pays qui disposent aujourd'hui d'un salaire minimum national, neuf l'ont instauré depuis 1990 : la Pologne (1990), la République slovaque (1991), la République tchèque (1991), l'Estonie (1991), la Hongrie (1991), la Slovaquie (1995), le Royaume-Uni (1999), l'Irlande (2000) et l'Allemagne (2015).

En dépit de cette tendance générale, certains pays ont choisi de ne pas instaurer de salaire minimum national. Dans l'Union européenne, les six pays qui font exception sont l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Italie, la Suède et Chypre. Au sein de l'OCDE, les pays qui n'ont pas de salaire minimum national sont les mêmes que ceux de l'Union européenne (à l'exception de Chypre qui n'est pas membre de l'OCDE) auxquels s'ajoutent la Norvège, l'Islande et la Suisse.

Dans ces pays qui, à l'exception de l'Italie, sont de petite taille, les syndicats de salariés se sont exprimés contre l'instauration d'un salaire minimum national³⁴, considérant que ce domaine relevait de leur compétence.

33 Cette section s'appuie sur des travaux de l'OCDE et de la Commission européenne présentés au Groupe d'experts en 2017, qui ont fait l'objet des publications suivantes : OCDE (2015), *Minimum wages after the crisis: Making them pay* ; OCDE (2015), *Les perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015* ; Arpaia A., P. Cardoso, A. Kiss, K. Van Herck et A. Vandeplas (2017), « Statutory Minimum Wages in the EU : Institutional Settings and Macroeconomic Implications », *IZA Policy papers* n° 124

34 En Italie, l'instauration d'un salaire minimum figurait dans la loi d'habilitation du « Jobs Act » du Premier ministre Matteo Renzi en décembre 2014. Compte tenu de l'opposition des syndicats (et du patronat), aucun décret d'application n'a été pris concernant le salaire minimum.

Ces pays ne sont toutefois pas dépourvus de toute forme de protection en matière de salaires. En effet, des minima de salaires peuvent être imposés par des accords collectifs, notamment des conventions collectives de branche. Dès lors que ces dernières ont une couverture large, les minima conventionnels jouent de fait le rôle d'un salaire minimum pour un grand nombre de salariés. Au sein de l'Union européenne, cinq des six pays sans salaire minimum national sont dans ce cas : l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède. Les salaires minima de branche peuvent par ailleurs permettre de différencier les minima en fonction des secteurs et des professions, ce qu'un salaire minimum national ne permet pas.

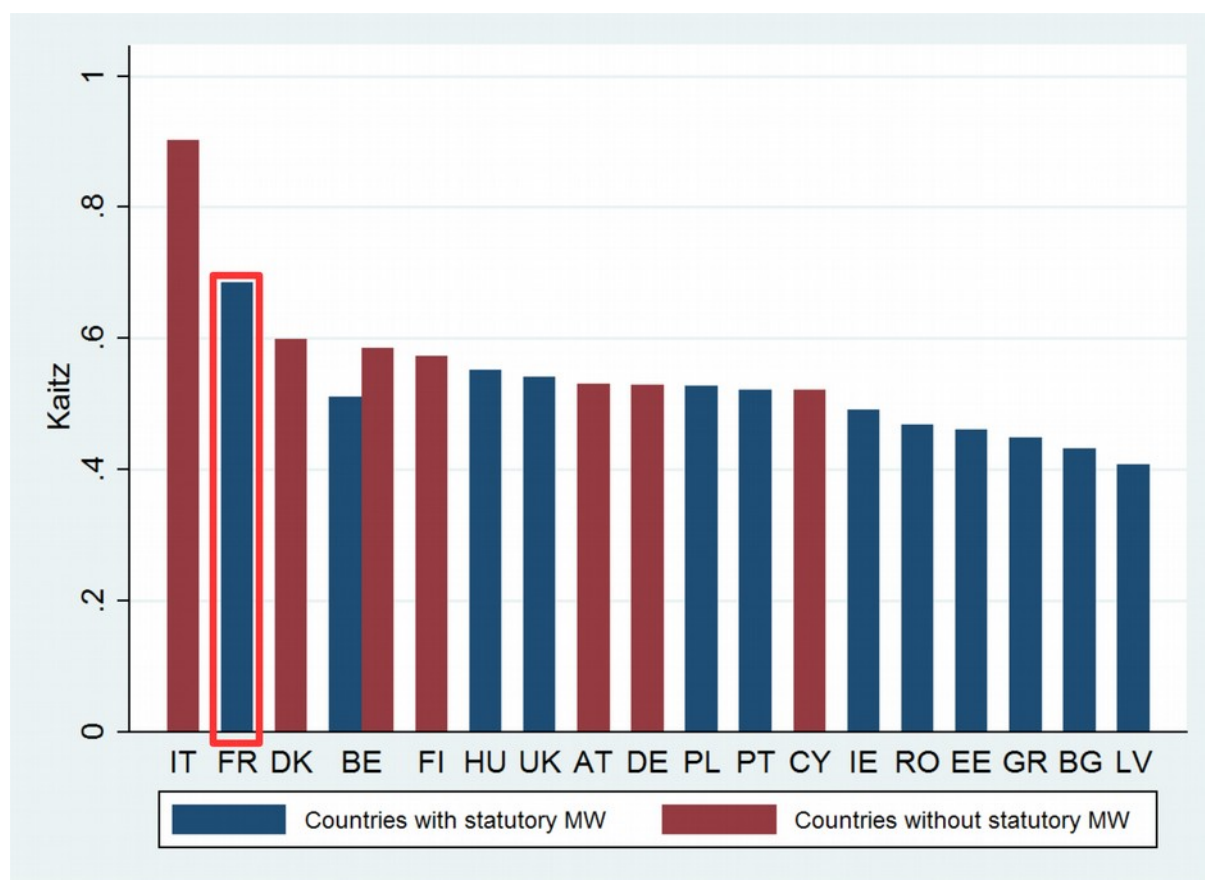
A Chypre, en l'absence d'une couverture étendue de la négociation collective, le gouvernement impose un salaire minimum dans certaines professions au sein desquelles les salariés sont supposés avoir un faible pouvoir de négociation.

La comparaison (en montants bruts) des niveaux des minima de salaire (en pourcentage du salaire médian) montre que ceux qui résultent des négociations collectives sont en général d'un montant plus élevé que les salaires minimum nationaux (Graphique n° 27)³⁵. Cette hiérarchie renforce l'opposition à l'instauration d'un salaire minimum national dans les pays qui n'en ont pas³⁶.

35 Dans les pays sans salaire minimum national, le ratio présenté est la moyenne pondérée des ratios calculés pour chacune de secteurs de la négociation collective.

36 Schulten T., T. Müller et L. Eldring (2016), « Pour une politique de salaire minimum européen : perspectives et obstacles », *La Revue de l'IRES*, n° 89 - 2016/2

Graphique n° 27 : Ratio salaire minimum / salaire médian (indice de Kaitz) en montants bruts dans les pays avec et sans salaire minimum national (valeurs moyennes 2007-2009)



Source : basé sur les estimations de Garnero et al. (2015)³⁷

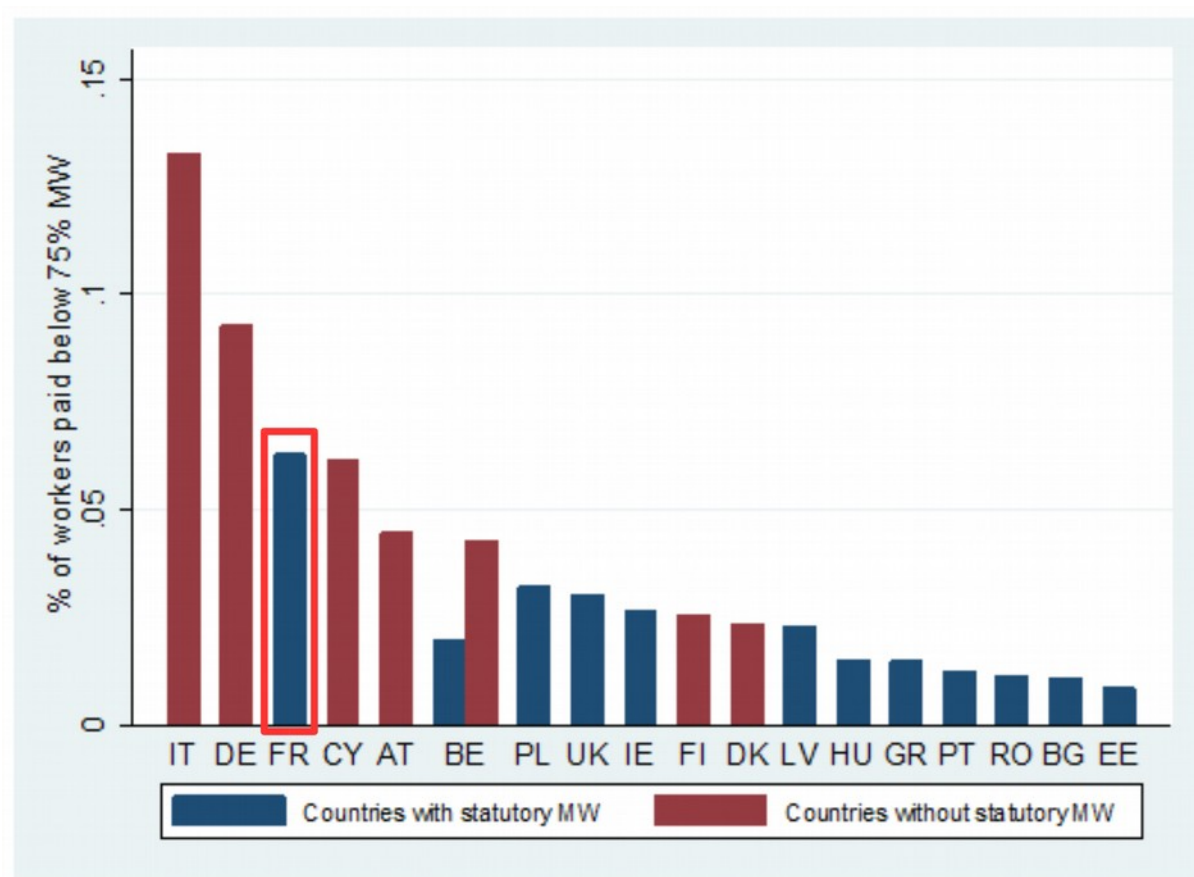
Le respect du salaire minimum

Si de plus en plus de pays disposent d'un salaire minimum national ou défini par branches, l'effectivité de ce salaire minimum suppose qu'il soit respecté par les entreprises. D'après des calculs réalisés à partir des données du dispositif d'enquêtes UE-SILC/SRCV (Statistiques sur les revenus et les conditions de vie) commun aux pays européens, la proportion de salariés dont le salaire horaire est inférieur à 75 % du salaire horaire minimum (cf. Graphique n° 28) semble plus élevée dans les pays où les salaires minima sont fixés par la négociation collective. Ce résultat viendrait ainsi contrebalancer les différences de niveaux du salaire minimum : dans les pays où le salaire minimum est plus élevé, le taux de non-respect peut être plus important.

³⁷ Garnero A., S. Kampelmann and F. Rycx (2015), "Minimum Wage Systems and Earnings Inequalities: Does Institutional Diversity Matter ?", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21 (2), pp. 115-130

Ces résultats sont toutefois à considérer avec prudence. D'une part, ils reposent sur des données déclaratives (à la fois le salaire et la durée horaire du travail) qui peuvent comporter des approximations. D'autre part, la vérification du respect du salaire minimum peut nécessiter la prise en compte d'éléments de rémunération complémentaires au salaire (par exemple, en France, les avantages en nature) qui ne sont pas disponibles dans les données. Des études plus approfondies seraient donc souhaitables sur le sujet du non-respect du salaire minimum.

Graphique n° 28 : Proportion de salariés dont le salaire horaire est inférieur à 75 % du salaire horaire minimum



Source : Garnero et al. (2015)

La Belgique et la France sont les deux pays au sein de l'OCDE à disposer à la fois d'un salaire minimum national et d'une large couverture des salariés par les conventions collectives de branche (98 % en France et 96 % en Belgique en 2013³⁸). Dans une telle situation, le salaire minimum national protège tous les salariés mais les conventions collectives peuvent

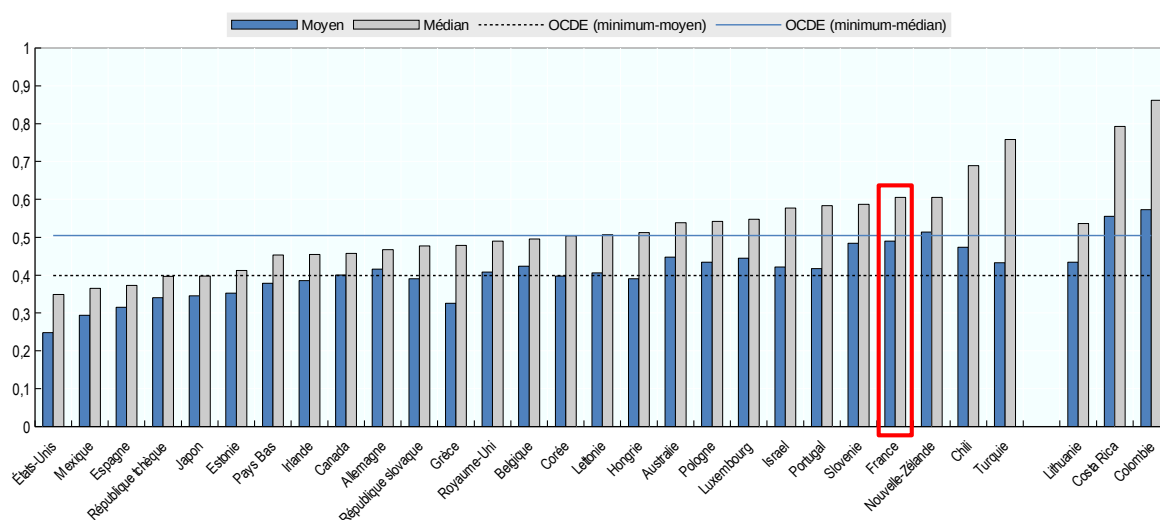
38 Organisation Internationale du Travail, d'après Cheuvreux M. et L. Rambert (2017), « Dialogue social sectoriel et décentralisation des négociations : Étude comparée France/Allemagne », *Documents de travail de la DG Trésor*, Numéro 2017/01 – Février 2017

prévoir des rémunérations plus avantageuses. Par ailleurs, une influence réciproque s'exerce entre les deux références de salaires : toute revalorisation du salaire minimum conduit à ajuster les grilles de salaires de branches ; en sens inverse, le salaire minimum peut être influencé par les résultats des négociations collectives, notamment lorsqu'il fait l'objet d'une indexation sur l'évolution des salaires (cf. *infra*).

2. Des niveaux sensiblement différents suivant les pays

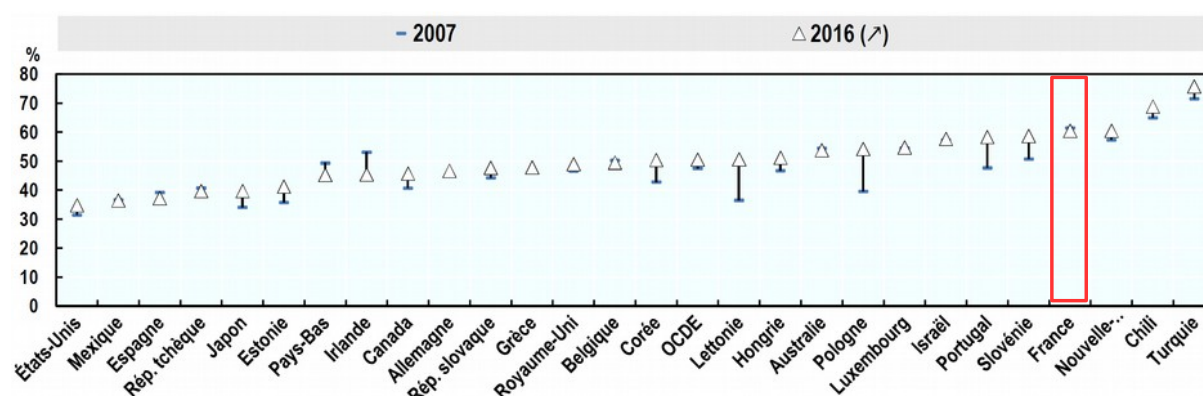
Le niveau du salaire minimum national, rapporté au salaire médian ou au salaire moyen, varie fortement suivant les pays, que ce soit au sein de l'Union européenne ou de l'OCDE (cf. Graphique n° 29). Ainsi, le salaire minimum aux États-Unis représente, en montant brut, 25 % du salaire moyen et 36 % du salaire médian. La France fait au contraire partie des pays où ces ratios sont les plus élevés : 50 % du salaire moyen et 62 % du salaire médian.

Graphique n° 29 : Ratio du salaire minimum au salaire médian ou au salaire moyen dans les pays de l'OCDE en 2016 (montants bruts)



Source : OCDE

Dans la très grande majorité des pays de l'OCDE (dont la France), le ratio du salaire minimum au salaire médian a très peu varié au cours des années qui ont suivi la crise économique de 2008 (cf. Graphique n° 30).

Graphique n° 30 : Évolution des salaires minima en pourcentage du salaire médian entre 2007 et 2016

Source : OCDE

Si un salaire minimum national est en principe uniforme pour tous les salariés, il peut néanmoins exister des dérogations qui prévoient, dans certains cas particuliers, des ajustements à la baisse de son montant.

Cela concerne principalement les jeunes, pour lesquels le niveau du salaire minimum est réduit selon des modalités variables selon les pays. En France³⁹, la portée de cet ajustement est relativement limitée : le salaire minimum s'élève à 80 % du SMIC pour les jeunes de moins de 17 ans et à 90 % entre 17 et 18 ans et ces abattements ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. La modulation selon l'âge, qui existe dans 15 pays de l'OCDE, est souvent d'une plus grande ampleur qu'en France. Ainsi, aux Pays-Bas, le salaire minimum intégral ne s'applique qu'à partir de 23 ans ; les jeunes de 15 ans n'en perçoivent que 30 %, cette proportion augmentant avec l'âge.

Si en France la modulation du SMIC avant 18 ans est limitée au regard des autres pays, des dérogations spécifiques – et d'une grande amplitude – s'appliquent en revanche dans le cas particulier des apprentis (cf. Tableau n° 5). Ainsi, pour un jeune de 15 à 17 ans en première année d'apprentissage, le salaire minimum représente 25 % du SMIC. Cette proportion augmente progressivement avec l'âge et le nombre d'années d'apprentissage, sans pour autant que le salaire minimum atteigne le SMIC complet : pour un jeune d'au moins 21 ans en troisième année d'apprentissage, le salaire minimum ne représente que 78 % du SMIC.

39 Article D. 3231-3 du code du travail

Tableau n° 5 : Salaire minimum en France pour les apprentis en pourcentage du SMIC, au 1er juillet 2017

Année d'étude faisant l'objet de l'apprentissage	De 15 à 17 ans	De 18 à 20 ans	À partir de 21 ans
1e année	25 %	41 %	53 %
2e année	37 %	49 %	61 %
3e année	53 %	65 %	78 %

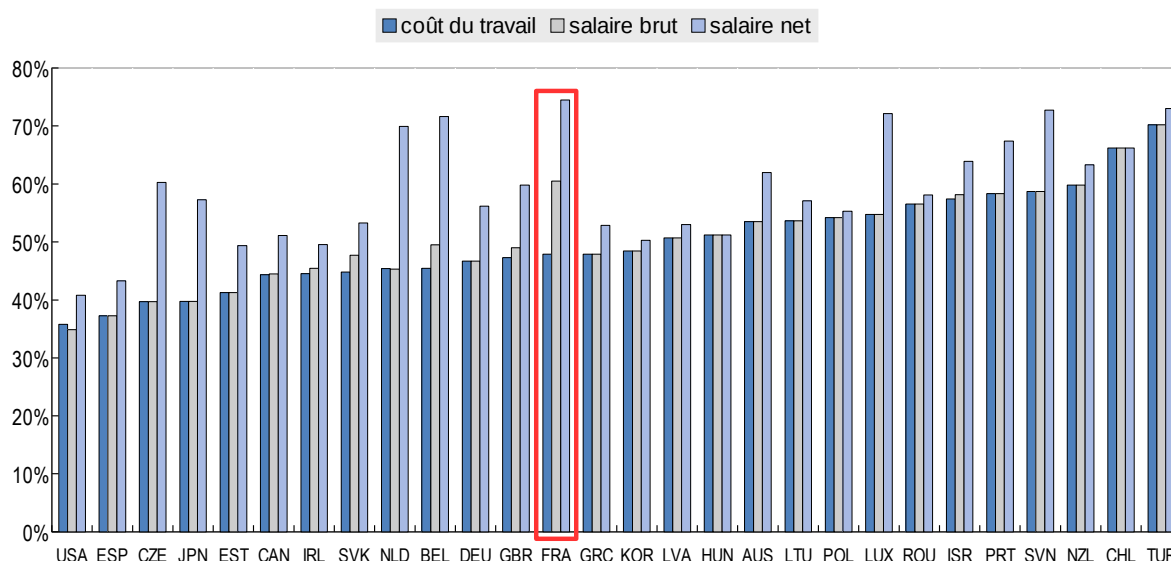
Source : www.service-public.fr

Des modulations du salaire minimum selon d'autres critères que l'âge peuvent également exister dans certains pays. Ainsi, le montant du salaire minimum peut être abaissé pour certains groupes de salariés : par exemple, les chômeurs de longue durée (en Allemagne pendant les six premiers mois suivant la reprise d'un emploi) et les travailleurs handicapés. Le salaire minimum peut également être différencié suivant les régions (Canada, Japon, Mexique, États-Unis).

En France, des dérogations existent pour les emplois d'assistants maternels et d'assistants familiaux, pour lesquels des minima de salaire sont fixés en fonction du nombre d'enfants gardés, avec dans certains cas (notamment lorsqu'un seul enfant est gardé) une valeur inférieure au SMIC.

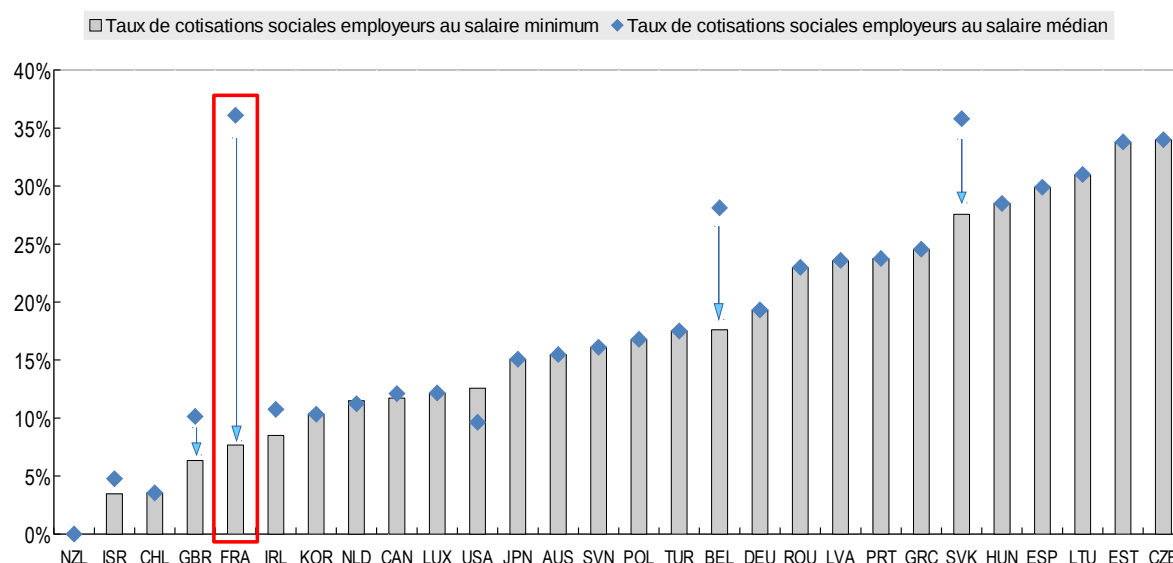
En termes de niveau, si le SMIC brut place la France parmi les pays où le salaire minimum est le plus élevé, l'importance des exonérations de contributions sociales pour les employeurs et le CICE font en sorte que le coût du travail au niveau du salaire minimum rapporté à celui du salaire médian se situe au niveau moyen de l'ensemble des pays de l'OCDE (*cf.* Graphique n° 31).

Graphique n° 31 : Ratio du salaire minimum au salaire médian en 2016, en coût du travail, en montant brut et en montant net



Source : OCDE, pour le groupe d'experts sur le SMIC

Cette position centrale de la France au sein des pays de l'OCDE en termes de coût du travail est obtenue au prix d'une réduction des prélèvements pour les employeurs (allègements de cotisations sociales, CICE) au niveau du SMIC sans équivalent dans les autres pays de l'OCDE (cf. Graphique n° 32).

Graphique n° 32 : Taux de cotisations pour les employeurs au niveau du salaire minimum et du salaire médian en 2016, en % du salaire brut

Note: Calculs à partir du modèle Tax-Benefit de l'OCDE. Les chiffres pour l'Australie, le Canada, le Chili, Israël, la Corée du Sud, la Nouvelle-Zélande et la Turquie sont de 2015.

Source : OCDE, pour le groupe d'experts sur le SMIC

Les évolutions prévues en 2019 avec notamment le remplacement du CICE par des allègements de cotisations sociales (cf. chapitre I) ne supprimeront pas la singularité de la situation française.

Cette singularité de la France est la conséquence de l'adoption de différentes mesures, depuis plus de deux décennies, visant à abaisser le coût du travail au niveau des bas salaires. Elles traduisent la conviction, partagée par l'ensemble des gouvernements de toute appartenance politique qui se sont succédé au cours de cette période, qu'un coût du travail trop élevé constitue un réel frein à l'emploi pour les personnes peu qualifiées. Et qu'en conséquence il est impératif d'abaisser le coût du travail des salariés au bas de la hiérarchie salariale par des politiques ciblées afin d'atténuer les effets d'un salaire minimum élevé sur leur accès à l'emploi.

3. Une grande diversité des modalités de fixation et des règles de revalorisation du salaire minimum

Si l'existence d'un salaire minimum national tend à se généraliser au sein des pays développés, les modalités de détermination de son évolution sont très diverses selon les pays (cf. Tableau n° 6). Trois situations caractéristiques peuvent être distinguées :

- le gouvernement ou le parlement décide seul ;

- le gouvernement ou le parlement décide après consultation des partenaires sociaux ou d'un organisme indépendant ;

- la fixation du salaire minimum appartient juridiquement au gouvernement mais il reçoit une recommandation, plus ou moins contraignante suivant les cas, d'un organisme extérieur indépendant.

Les pays au sein desquels la décision relève du seul gouvernement ou du parlement sont minoritaires au sein de l'OCDE (7 pays). Le cas le plus remarquable est celui des États-Unis où la décision de revaloriser le salaire minimum fédéral revient seulement au Congrès et est souvent basée sur des raisons exclusivement politiques. En effet, depuis que le Congrès a une majorité républicaine (2009) le salaire minimum fédéral n'a plus été revalorisé. Au Canada, le salaire minimum est fixé par les administrations des Provinces ou Territoires. Les autres pays de l'OCDE où la décision revient au gouvernement sont le Luxembourg, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, Israël et pour l'instant la Grèce (cela devrait changer avec la fin du programme d'aide financière).

L'OCDE compte également six pays dans lesquels le gouvernement décide librement mais après avoir consulté d'autres acteurs qui, dans la très grande majorité des cas, sont les partenaires sociaux mais qui peuvent également être des experts, des universitaires ... La France se trouve dans cette situation. C'est également le cas de l'Espagne, du Portugal, de la République tchèque, de la République slovaque et de la Slovénie.

Enfin, dans les 14 autres pays, un organisme indépendant adresse une recommandation au gouvernement. Les situations sont toutefois assez diverses. Les comités (ou commissions) qui formulent un avis comprennent toujours des représentants des employés et des employeurs, parfois des experts universitaires, mais aussi dans certains pays des représentants du gouvernement (Pologne, Mexique). Par ailleurs, si dans certains pays l'avis de la commission s'impose au gouvernement (par exemple, en Belgique), dans d'autres le gouvernement conserve le droit de ne pas appliquer la décision de la commission. C'est le cas en Allemagne où un comité désigné par les partenaires sociaux qui inclut aussi des experts sans droit de vote propose un taux de revalorisation au gouvernement. Ce dernier peut accepter ou refuser, auquel cas aucune revalorisation n'est appliquée. De même, au Royaume-Uni, le gouvernement peut ne pas suivre l'avis de la Low Pay Commission ; mais dans ce cas, il doit s'en expliquer devant le parlement. Jusqu'à présent toutefois, le gouvernement a toujours suivi l'avis de la Commission. La mission de la Low Pay Commission a un peu changé depuis 2015, date à laquelle le Gouvernement anglais lui a confié la mission de définir une trajectoire de salaire minimum pour atteindre environ 60 % du salaire médian en 2020 pour les personnes âgées de 25 ans et plus.

Tableau n° 6 : Procédure de fixation du salaire minimum et règles d'indexation obligatoires dans les pays de l'OCDE

Pays	Année d'introduction	Autorité qui décide le taux de revalorisation	Condition de fixation	Règle d'indexation obligatoire
Pour mémoire, liste des pays de l'OCDE sans salaire minimum national Autriche, Danemark, Finlande, Italie, Suède, Norvège, Islande, Suisse.				
Allemagne	2015	Gouvernement	Commission (employeurs, employés, experts). Le gouvernement applique ou refuse la décision de la commission.	
Australie	1907, 1997 sous sa forme actuelle	Groupe de travail de la Commission sur le travail équitable	Après consultation des employeurs de l'industrie, des syndicats, des particuliers, du gouvernement fédéral et des gouvernements des États	
Belgique	1975	Conseil national du travail (bipartite, travailleurs et employeurs)		indexation automatique sur l'indice des prix
Canada	femmes, 1918-30 ; hommes, 1930-50	Administrations provinciales et territoriales		
Chili	1934, 1973 sous sa forme actuelle	Gouvernement	Sur la base de recommandations d'un comité technique (syndicats, universitaires, pouvoirs publics)	
Corée	1988, 1990 sous sa forme actuelle	Gouvernement	Sur proposition du Conseil tripartite des salaires minima (négociation entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs)	
Espagne	1963, 1976 sous sa forme actuelle	Gouvernement	Après consultation des partenaires sociaux	
Estonie	1991	Gouvernement	Sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux	
États-Unis	1938	Congrès (minimum fédéral)		
France	1950; 1970 sous sa forme actuelle	Gouvernement	Après consultation de la CNNC et avis d'un groupe d'experts	indexation automatique sur l'indice des prix à la consommation et la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés
Grèce	1953 ; 2012 sous sa forme actuelle	Gouvernement	Sur la base de l'avis d'une commission d'experts (à compter d'août 2018)	
Hongrie	1977 ; 1991 sous sa forme actuelle	Gouvernement	Après consensus entre les partenaires sociaux	
Irlande	2000	Gouvernement	Sur la base de l'avis de la Low Pay Commission.	
Israël	1987	Gouvernement		
Japon	1959 ; 1968 sous sa forme actuelle	Gouvernement	Sur avis du Conseil des salaires minima ou préfectoral de chaque région (composition tripartite : salariés, employeurs, intérêts publics)	
Lettonie	1991	Gouvernement	Sur recommandation des partenaires sociaux	
Luxembourg	1944 ; 1973 sous sa forme actuelle	Gouvernement		indexation sur l'indice des prix à la consommation
Mexique	1917 ; 1962 sous sa forme actuelle	Commission nationale sur les salaires minima (Gouvernement, employeurs, travailleurs)		
Nouvelle-Zélande	1945 ; 1983 sous sa forme actuelle	Gouvernement		
Pays-Bas	1968	Gouvernement		
Pologne	1990	Commission tripartite (syndicats, employeurs, gouvernement) - en cas d'échec, gouvernement seul		
Portugal	1974	Gouvernement	Après consultation du comité permanent du dialogue social	
République slovaque	1991	Gouvernement	Après consultation des partenaires sociaux	
République tchèque	1991	Gouvernement	Après consultation des partenaires sociaux	
Royaume-Uni	1999	Gouvernement	Sur la recommandation de la Low Pay Commission – si le Gouvernement ne suit pas la recommandation, il doit s'en justifier devant le Parlement	
Slovénie	1995	Gouvernement	Après consultation des partenaires sociaux	indexation sur l'inflation
Turquie	1969 pour certaines provinces, 1974 pour l'ensemble du pays	Comité de fixation du salaire minimum (pouvoirs publics, salariés, employeurs)		

Source : OCDE, tableau détaillé en Annexe n° 2

Indépendamment de l'obligation de consulter ou de suivre l'avis d'acteurs extérieurs, la décision du gouvernement peut également être contrainte par des règles obligatoires de revalorisation du salaire minimum.

Au sein de l'Union européenne, dans cinq États-membres sur les 26 où existe un salaire minimum national, sa valeur fait l'objet d'une indexation obligatoire sur l'évolution des prix. Il s'agit, outre la France, de la Belgique, du Luxembourg, de la Slovénie et de Malte⁴⁰.

La France se distingue de ces quatre pays en étant le seul qui prévoit en outre une indexation du salaire minimum sur (la moitié de) l'évolution du pouvoir d'achat des salaires. Les deux composantes obligatoires d'indexation (prix et salaires) sont inscrites dans le code du travail et s'imposent au gouvernement dont la seule marge d'action consiste à pouvoir aller au-delà, en ajoutant un éventuel « coup-de-pouce » à la revalorisation.

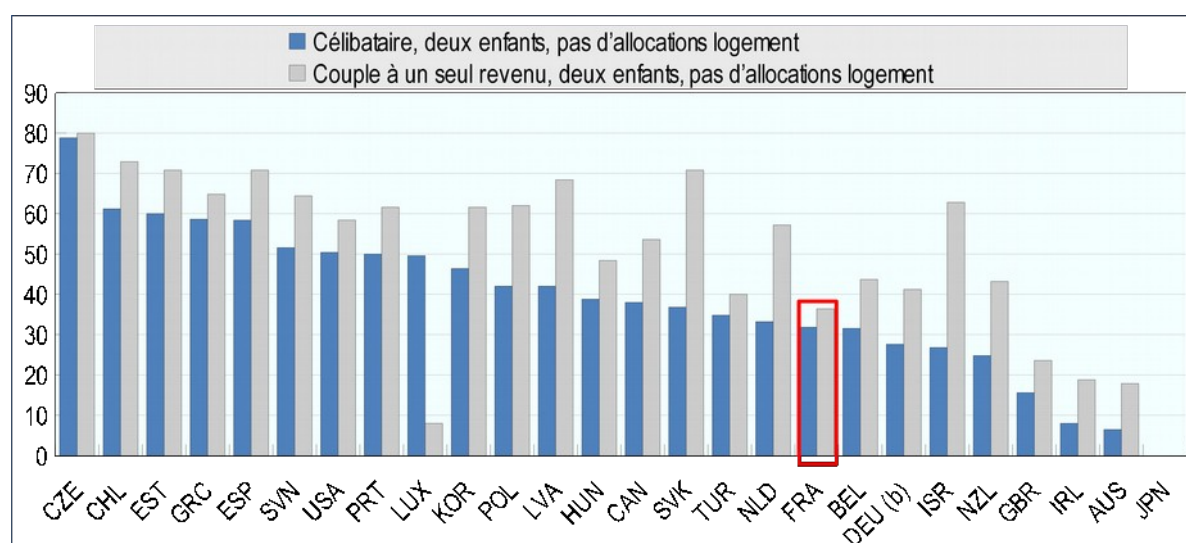
Aux Pays-Bas, la revalorisation du salaire minimum fait également référence à l'évolution des salaires, puisqu'elle est établie en fonction de l'augmentation moyenne des salaires dans les conventions collectives et se produit deux fois par an (en janvier et en juillet). Mais le gouvernement peut ne pas revaloriser le salaire minimum s'il considère que ce serait défavorable à l'emploi ou que cela conduirait à augmenter les impôts (pour financer les prestations sociales indexées sur le SMIC). Toutefois, aucun gouvernement n'a utilisé cette possibilité lors des 10 dernières années.

En matière de revalorisation du salaire minimum, la France occupe donc une place à part. La double règle d'indexation obligatoire a conduit à une dynamique forte du salaire minimum et à une forme de circularité entre ce dernier et les salaires (*cf. infra*).

4. Une diversité des effets du salaire minimum dans la lutte contre la pauvreté

La diversité des niveaux de salaire minimum entre pays peut aussi être illustrée en termes d'effet du salaire minimum en matière de lutte contre la pauvreté (cette question est étudiée en détail dans le cas de la France dans le chapitre IV). Le nombre d'heures de travail nécessaires pour sortir de la pauvreté varie sensiblement entre les pays (*cf.* Graphique n° 33). En France, un travail à temps plein rémunéré au salaire minimum permet à un célibataire ou à un couple avec deux enfants de s'approcher, voire de dépasser, le seuil de pauvreté. Ce n'est pas le cas dans une majorité de pays de l'OCDE.

40 Malte, qui est un État-membre de l'Union européenne, ne figure pas dans le tableau précédent car elle n'est pas membre de l'OCDE.

Graphique n° 33 : Nombre d'heures de travail rémunérées au salaire minimum nécessaires pour sortir de la pauvreté (2013)

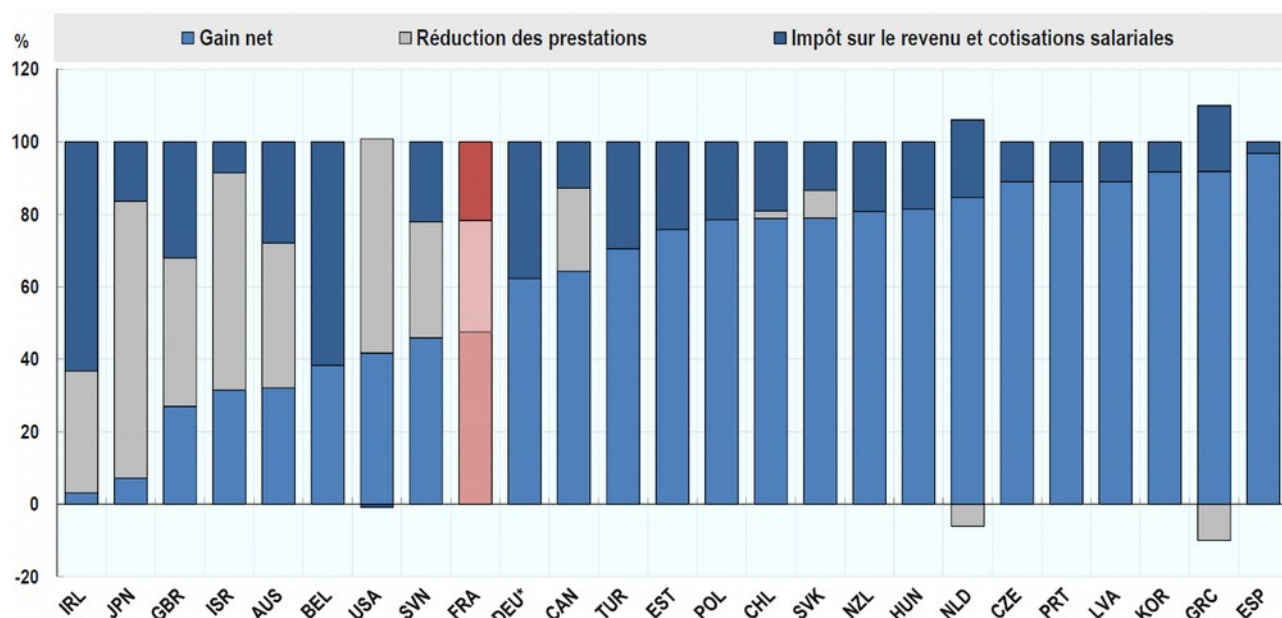
Note de lecture : en France, un célibataire avec deux enfants et sans allocation logement atteint un niveau de vie égal au seuil de pauvreté lorsqu'il travaille 32 heures par semaine rémunérées au SMIC horaire. Dans le cas d'un couple percevant un seul revenu, avec deux enfants et ne touchant pas d'allocation logement, un travail de 36 heures par semaine rémunérées au SMIC horaire permet d'atteindre le seuil de pauvreté.

**: 2015 pour l'Allemagne.*

Source : OCDE 2015

Par ailleurs, dans tous les pays, le SMIC interagit avec le système de prélèvements et de prestations sociales. Une variation du niveau du salaire minimum ne bénéficie que partiellement au salarié du fait de l'ajustement des prélèvements (pour ceux qui sont progressifs) et des prestations (pour celles qui sont dégressives), le gain final pour le ménage, en proportion de la hausse du salaire minimum, étant très variable suivant les pays, avec dans l'exemple ci-dessous (*cf.* Graphique n° 34) un gain de près de 100 % en Espagne mais proche de 0 % en Irlande.

Graphique n° 34 : Pourcentage d'une augmentation de 5 % du salaire minimum perçu *in fine* (gain net) par un ménage après déduction de l'augmentation des impôts et de la baisse des prestations sociales, dans le cas d'un parent isolé avec deux enfants, en 2013



Lecture : dans le cas de la France, pour un ménage constitué d'un parent isolé percevant le salaire minimum, avec deux enfants, une augmentation de 5 % du salaire minimum entraîne une augmentation des impôts et cotisations sociales et une réduction des prestations sociales de sorte que le gain net pour le ménage ne représente qu'un peu moins de la moitié (47 %) de la hausse du salaire brut.

**: 2015 pour l'Allemagne.*

Source: OECD Tax and Benefits model

Le graphique précédent présente le cas particulier d'un parent isolé avec deux enfants. Il convient de garder à l'esprit que les résultats de ce type de calculs sont particulièrement sensibles à l'ampleur de l'augmentation du salaire et à la composition du ménage⁴¹. Par ailleurs, ces résultats sont susceptibles d'être sensiblement modifiés par les nombreuses réformes qui affectent le système de prélèvements et de transferts.

En 2015, l'OCDE⁴² estimait que dans les économies avancées comme que les économies émergentes, le salaire minimum en lui-même est un instrument relativement inefficace pour réduire la pauvreté, pour plusieurs raisons : i) de nombreuses familles pauvres ne comptent aucun membre dans l'emploi ; ii) de nombreux travailleurs touchant le salaire minimum vivent dans des ménages percevant des revenus supérieurs à la moyenne ; et iii) la pauvreté au travail découle souvent du fait que le nombre d'heures travaillées est insuffisant, plutôt que du bas niveau des salaires horaires.

41 Des résultats détaillés pour la France sont présentés dans le chapitre IV et dans l'Annexe n° 4.

42 Perspectives de l'emploi de l'OCDE (2015).

B. Le SMIC et la dynamique générale des salaires

1. Du SMIG au SMIC : l'incorporation de « fruits de la croissance »

La loi du 11 février 1950 relative « *aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail* » a instauré, simultanément à la libéralisation des salaires, un salaire minimum national interprofessionnel garanti (le SMIG). Le montant du SMIG a été fixé par un décret du 23 août 1950, avec des valeurs différentes suivant les régions : le SMIG était fixé pour la région parisienne et, dans les autres régions, s'obtenait en appliquant divers abattements (cf. chapitre V).

Le SMIG était indexé sur l'indice mensuel des prix à la consommation familiale à Paris. Du fait de cette indexation sur les seuls prix, un écart important s'est creusé entre le SMIG et le salaire moyen, jusqu'en 1968, année au cours de laquelle le SMIG a bénéficié d'une revalorisation de 35 % au 1^{er} juin.

La loi du 2 janvier 1970 a remplacé le SMIG par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), uniforme sur tout le territoire, et dont la valeur doit incorporer « *les fruits de la croissance* » afin d'éviter toute divergence durable avec l'évolution moyenne des salaires. Cela s'est traduit par l'intégration dans la règle d'indexation obligatoire d'une composante liée à l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires.

Articles du code du travail (partie législative) concernant le SMIC

Article L. 3231-2

Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles :

- 1° La garantie de leur pouvoir d'achat ;
- 2° Une participation au développement économique de la nation.

Article L. 3231-3

Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

Article L. 3231-4

La garantie du pouvoir d'achat des salariés prévue au 1° de l'article L. 3231-2 est assurée par l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation institué comme référence par voie réglementaire.

Article L. 3231-5

Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance

immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

Article L. 3231-6

La participation des salariés au développement économique de la nation prévue au 2° de l'article L. 3231-2 est assurée, indépendamment de l'application de l'article L. 3231-4, par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année avec effet au 1er janvier.

Article L. 3231-7

Le taux du salaire minimum de croissance est fixé par voie réglementaire à l'issue d'une procédure déterminée par décret.

Article L. 3231-8

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.

L'indice de référence peut être modifié par voie réglementaire.

Article L. 3231-9

Les relèvements annuels successifs du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus.

Article L. 3231-10

En cours d'année, le salaire minimum de croissance peut être porté, par voie réglementaire, à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3231-5.

Article L. 3231-11

Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en application de l'article L. 3231-10 depuis le 1er janvier de l'année précédente entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l'article L. 3231-8.

Le SMIC fait l'objet d'une revalorisation annuelle qui, depuis 2010, intervient le 1^{er} janvier (le 1^{er} juillet auparavant). Son mode de revalorisation, qui a très peu évolué depuis son origine, comporte trois composantes :

- Le SMIC est indexé, d'une part, sur l'indice national des prix à la consommation. Depuis 2013, la revalorisation dépend de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie⁴³. La prise en compte de l'inflation peut également s'effectuer automatiquement en cours d'année : lorsque l'indice atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice pris en compte lors du précédent relèvement du SMIC, ce dernier est revalorisé dans la même

⁴³ article R*3231-2 du code du travail. Avant 2013, l'indice retenu était celui des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac.

proportion. Une telle revalorisation automatique infra-annuelle s'est produite pour la dernière fois en décembre 2011 ; elle s'est élevée à 2,1 %.

- La revalorisation du SMIC prend en compte, d'autre part, le développement économique de la Nation (les « *fruits de la croissance* ») en intégrant une composante égale à la moitié du gain de pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)⁴⁴. Cet indice a remplacé à partir de 2013 le salaire horaire de base des seuls ouvriers (SHBO).

L'enquête ACEMO, réalisée par le Ministère du Travail, qui permet de connaître l'évolution du SHBOE intervenant dans la formule de revalorisation, est trimestrielle, tandis que la mesure de l'indice des prix de référence par l'INSEE est mensuelle. De ce fait, un décalage temporel de deux mois existe entre l'indice des prix pris en compte pour l'indexation du SMIC sur l'inflation (indice de novembre pour une revalorisation au 1^{er} janvier) et celui pris en compte pour l'indexation sur les gains de pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier (indice du 3^{ème} trimestre pour une revalorisation au 1^{er} janvier).

Il est utile de souligner que l'évolution du salaire horaire de base des ouvriers (SHBOE) qui intervient dans les dispositions de revalorisation automatique du SMIC est une moyenne globale sur l'ensemble des établissements couverts par l'enquête ACEMO. Dans chaque établissement enquêté, elle est une moyenne calculée sur différents profils de postes de travail. Cette approche par profil de poste ne corrige pas totalement les effets de structure et, en conséquence, une part des évolutions du SHBOE peut être liée à de tels effets de structure⁴⁵.

- Enfin, 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, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation annuelle. Il s'agit des « *coups de pouce* ». Au cours des années récentes, peu de coups de pouce ont été accordés par les gouvernements : les deux derniers remontent à juillet 2006 (0,3 %) et juillet 2012 (0,6 %).

Les trois interprétations envisageables des textes réglementaires

d'après G. Cette et E. Wasmer (2010)⁴⁶

Les textes réglementaires donnent au premier chef une certaine marge d'interprétation concernant la revalorisation automatique du SMIC. Trois interprétations sont envisageables.

44 article R*3231-2-1 du code du travail

45 Ces effets de structure peuvent par exemple induire des baisses du SHBOE au niveau de certains établissements enquêtés.

46 Cette G. et E. Wasmer (2010) : « La revalorisation automatique du SMIC », *Revue de l'OFCE*, n° 112, janvier, pp. 139-159.

Une première lecture, appelée interprétation « du double max », consiste à supposer que chacun des deux arguments de la revalorisation automatique du SMIC (l'indexation sur les prix et sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBOE) ne peut jouer que positivement :

$$\text{SMIC} = \text{Max}[0, P] + \text{Max}[0, 0,5 * \text{SHBOE réel}] \text{ (chaque terme est mesuré en variation)}$$

Cette règle contient donc à la fois une rigidité nominale (le SMIC ne peut pas baisser puisque les deux arguments sont positifs) et une rigidité réelle à la baisse (le SMIC augmente au moins aussi vite que les prix puisque la croissance du SHBOE réel n'est prise en compte que si elle est positive. Cette interprétation ne permet donc pas de répercuter une éventuelle évolution négative de l'un des deux éléments composant la règle d'indexation automatique sur l'autre élément.

Une deuxième interprétation des textes réglementaires consiste à introduire une fongibilité entre les deux arguments de la revalorisation automatique, avec cependant une rigidité nominale du SMIC à la baisse :

$$\text{SMIC} = \text{Max}[0, P, P + 0,5 * \text{SHBOE réel}] \text{ (chaque terme est mesuré en variation)}$$

Cette interprétation conserve les rigidités nominale et réelle à la baisse mais permet de cumuler les deux composantes de la règle de revalorisation automatique. L'une des composantes du troisième terme peut être négative et se reporter sur l'autre composante qui serait positive. Cette règle ne diffère de la précédente qu'en situation d'inflation négative ou de baisse du pouvoir d'achat du SHBOE, situations qui ont cependant été observées à plusieurs reprises depuis 1969.

Une troisième interprétation conserve la fongibilité des deux termes de revalorisation et la rigidité réelle mais supprime en partie la rigidité nominale.

$$\text{SMIC} = P + \text{Max}[0 ; 0,5 * \text{SHBOE réel}] \text{ (chaque terme est mesuré en variation)}$$

Elle protège ainsi le pouvoir d'achat du SMIC, mais la revalorisation automatique du SMIC correspondant à cette relation aboutit à une évolution nominale négative dans certaines situations de déflation. Bien que cette règle respecte la lettre des textes réglementaires concernant la revalorisation du SMIC, sa conformité avec l'esprit des textes n'est pas certaine. Elle aurait pu devenir d'actualité en situation de déflation prolongée, ce qui n'a cependant jamais été observé dans le passé y compris lors de la crise actuelle.

Les trois interprétations ont en commun d'assurer, comme il est prévu dans les textes, que la progression automatique des gains de pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieure à la moitié de celle du SHBOE (article L. 3231-8). Elles permettent de s'assurer que le pouvoir d'achat du SMIC ne peut pas baisser. Elles diffèrent entre elles par le degré de rigidité nominale et par la fongibilité des deux arguments (inflation et demi-croissance du SHBOE) du calcul de la revalorisation automatique du SMIC. Cette et Wasmer (2010) ont montré que, dans certaines situations, l'application des règles de revalorisation automatique du SMIC peuvent aboutir à une progression nominale de ce dernier plus forte que celle du SHBOE, ce qui ne correspond pas à l'esprit des textes. Ces situations, plus fréquentes dans le cas de l'interprétation 1 des textes que dans l'interprétation 2, et plus dans l'interprétation 2 que dans l'interprétation 3, ne sont pas théoriques et ont effectivement été rencontrées dans le passé.

Dans les faits, c'est la première interprétation, plus avantageuse pour la revalorisation du SMIC dans les cas où s'est posée l'ambiguïté d'interprétation des textes, qui a toujours été retenue.

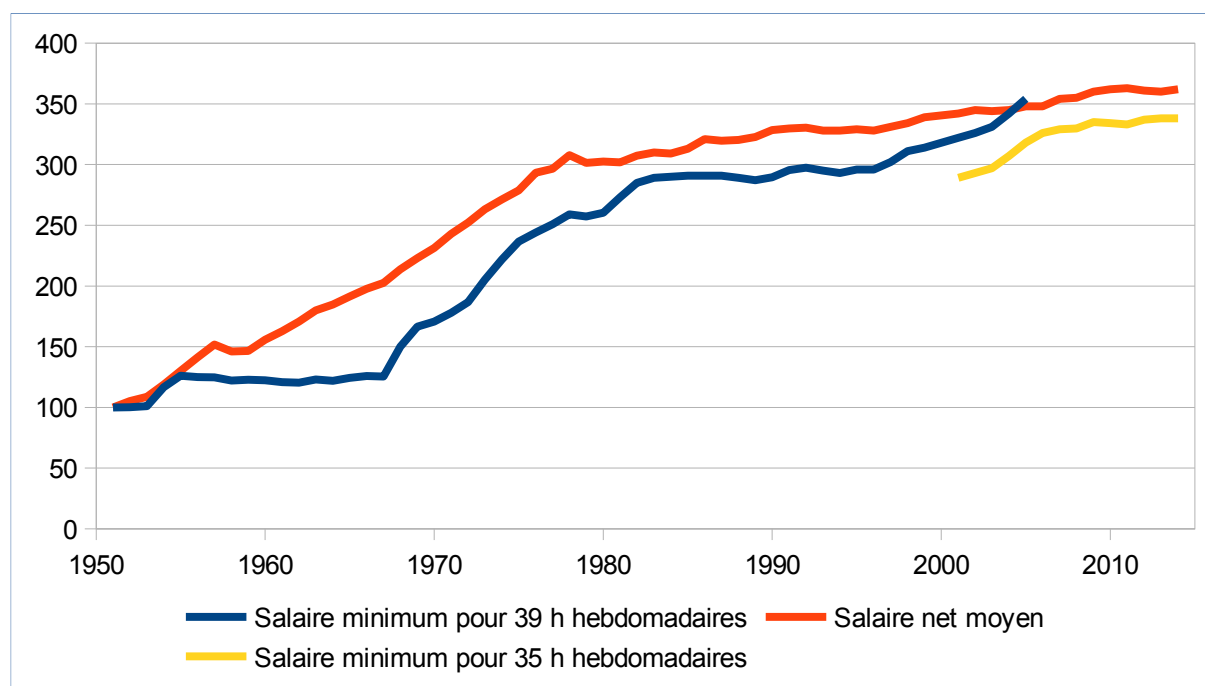
La revalorisation effective du SMIC a abouti à ce que, contrairement au SMIG, il ne « décroche » pas par rapport au salaire moyen. Dans les faits, le SMIC a même augmenté plus vite que le salaire moyen (*cf.* Graphique n° 35). Ce constat peut recevoir deux explications :

- D'une part, l'application des règles d'indexation sur l'inflation et sur le SHBOE a exclu toute prise en compte d'une évolution négative des prix ou du pouvoir d'achat des salaires (*cf.* encadré ci-dessus). De tels cas se sont présentés, néanmoins rarement et pour des taux faibles au cours des années récentes : au 1^{er} juillet 2009, l'évolution des prix de -0,2 % n'a pas été prise en compte, il en a été de même au 1^{er} janvier 2016 pour -0,1 % ; s'agissant du SHBO, son évolution réelle de -0,1 % n'a pas été prise en compte dans la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2008.

- D'autre part, le gouvernement a complété l'indexation automatique par un « coup de pouce » discrétionnaire ; Cette et al. (2012)⁴⁷ ont montré que sur chacune des quatre décennies de la période 1970-2009, la contribution des coups de pouce aux revalorisations du SMIC a été nettement supérieure à celle de l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO. Les gains de pouvoir d'achat du SMIC ont ainsi davantage résulté de la volonté discrétionnaire des gouvernements successifs que de la stricte application *a minima* de la règle de revalorisation du salaire minimum. Le fait que la contribution des coups de pouce soit supérieure à celle, réglementaire, de l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO, explique que sur chacune des quatre décennies considérées le SMIC a été en moyenne plus dynamique que le SHBO. Depuis 2010 en revanche, l'effet du seul coup de pouce (+0,6 % au 1^{er} juillet 2012) a été inférieur à l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO.

47 Cette G., V. Chouard et G. Verdugo, « Les effets des hausses du Smic sur le salaire moyen », *Économie et statistique*, n° 448-449, 2011

Graphique n° 35 : Evolution sur la période 1951-2014 du salaire minimum hebdomadaire et du salaire moyen (base 100 en 1951 en euros constants)



Note : de 2001 à 2005, le salaire minimum est représenté à la fois pour 39 heures et pour 35 heures. À partir de 2006, seul le salaire minimum pour 35 heures demeure représenté.

Champ : France, salariés à temps complet du secteur privé et des entreprises publiques, y compris les apprentis et les stagiaires ; salaires nets de prélèvements.

Source : INSEE – Chiffres-clés 24/01/2017

2. La circularité de la relation entre le SMIC, d'une part, et les prix et les salaires, d'autre part

Si l'évolution des prix et des salaires influence le SMIC par le biais des règles d'indexation obligatoire, une relation existe également en sens inverse : toute revalorisation du SMIC influence les salaires et en conséquence les prix. Il s'ensuit une forme de circularité entre les évolutions du SMIC et celles des deux composantes d'indexation obligatoire.

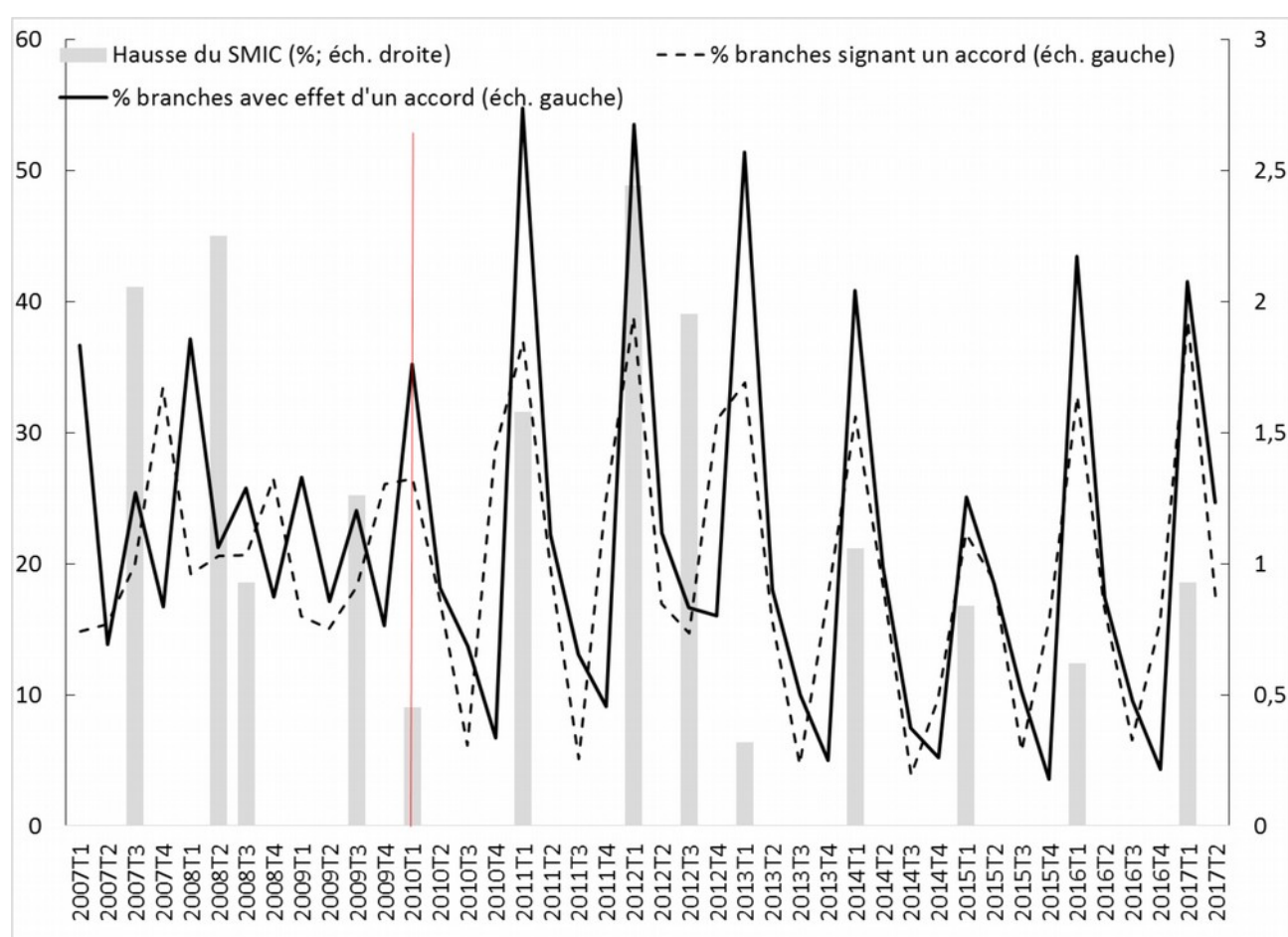
Les effets des revalorisations du SMIC sur les salaires empruntent plusieurs voies. Environ 10 % des salariés sont concernés directement par une augmentation du SMIC (cf. chapitre II). Mais les augmentations du SMIC peuvent également bénéficier à des salariés dont le salaire est plus élevé que le SMIC par un effet de « diffusion », en conduisant de nombreuses branches à réviser leurs grilles salariales (les minima de salaire pour les différents niveaux de la classification)⁴⁸.

Plusieurs observations attestent de l'influence du SMIC sur les négociations collectives :

⁴⁸ Cet aspect est largement développé dans l' Annexe n° 3.

- L'examen du calendrier des négociations de branche sur les salaires montre qu'elles sont étroitement liées aux revalorisations du SMIC (*cf.* Graphique n° 36). Ainsi, lors du passage de la revalorisation annuelle du SMIC au 1^{er} janvier (et non plus le 1^{er} juillet) à compter de 2010, le calendrier des négociations de branches s'est calé sur cette date avec un grand nombre d'accords sur les salaires prenant effet au 1^{er} janvier. Ces accords permettent notamment aux branches dont certains minima sont inférieurs au SMIC de se mettre en conformité. Le ralentissement de l'inflation au cours des années récentes s'est toutefois traduit par de moindres revalorisations du SMIC et, en conséquence, par une moindre proportion d'accords de branches sur les salaires.

Graphique n° 36 : Fréquence des accords de salaire de branche (%) et revalorisations du SMIC



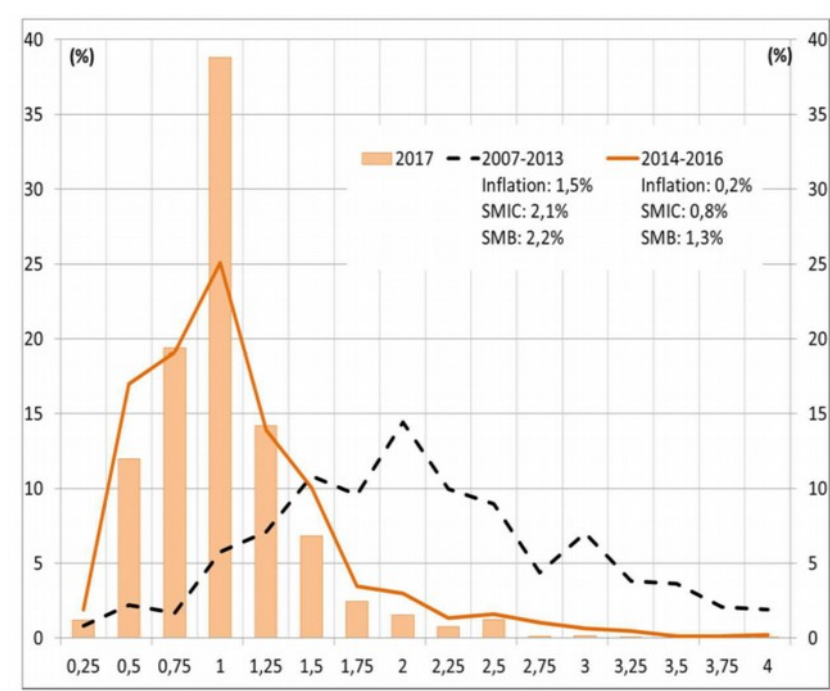
Champ : 370 branches, qui regroupent 90 % de l'ensemble des salariés couverts par des accords de branches

Note : les barres grises correspondent aux hausses de SMIC observées chaque trimestre (source Insee) la ligne noire pointillée représente le pourcentage de salariés couverts par la signature d'un accord alors que la ligne noire continue représente le pourcentage de salariés couverts par l'effet d'un accord un trimestre donné. La ligne rouge marque le changement de date habituelle de revalorisation du SMIC.

Source : Erwan Gautier (2017), pour le groupe d'experts sur le SMIC – la note détaillée figure en Annexe n° 3.

- Dans les accords de branche sur les salaires, le taux de revalorisation moyen des salaires minima est étroitement lié au taux de revalorisation du SMIC. Ce lien est plus fort dans les branches dont les minima sont proches du SMIC. En effet, les hausses du SMIC influencent le plus fortement les minima du bas de la grille. Elles ont toutefois également un effet sur les minima plus élevés, jusqu'à un niveau d'environ 2 fois le SMIC.
- I. Au cours des années récentes, on observe simultanément un ralentissement des hausses du SMIC, en lien avec la moindre inflation, et une moindre revalorisation des grilles salariales (*cf.* Graphique n° 37) : ainsi, au cours de la période 2007-2013, avec une inflation moyenne de 1,5 % par an et une revalorisation moyenne du SMIC de 2,1 % par an, les salaires minima de branches ont été revalorisés de 2,2 % en moyenne par an ; sur la période 2014-2016, l'inflation n'a été que de 0,2 % par an en moyenne, les revalorisations du SMIC de 0,8 % et l'augmentation moyenne des salaires minima de branches s'est limitée à 1,3 %.

Graphique n° 37 : Distribution des hausses négociées dans les accords de branches 2007-2013; 2014-2016 ; 2017



Source : Gautier (2017)

Ces observations sont confirmées par des analyses économétriques. Cette, Chouard et Verdugo (2011)⁴⁹, qui ont analysé le lien entre les évolutions du SHBO et celles du SMIC, concluent que ce lien est statistiquement fort et que les risques de circularité sont importants :

⁴⁹ Cette G., Chouard V. et G. Verdugo, « Les effets des hausses du Smic sur le salaire moyen », *Économie et Statistique*, n° 448-449, 2011.

les revalorisations du SMIC se reportent fortement sur le SHBO dont la progression se reporte elle-même en partie sur le SMIC par les règles de revalorisation. Ce risque de circularité, qui est une spécificité française en raison de l'indexation automatique sur le gain de pouvoir d'achat du SHBOE, est bien entendu amplifié par le fait que la rémunération des salariés ouvriers est plus fortement dépendante du SMIC que celle d'autres salariés.

Ainsi, qu'il s'agisse des prix ou du SHBOE, dès lors que les augmentations du SMIC peuvent affecter les deux composantes automatiques d'indexation, une circularité peut apparaître qui présente comme risque une évolution non contrôlée de ces composantes automatiques. Les conséquences peuvent être fâcheuses pour la compétitivité française, sans pour autant que la situation salariale relative des personnes au SMIC n'en soit améliorée. Cette circularité présente également l'inconvénient de réduire le rôle de la négociation collective, en influençant fortement son calendrier et en limitant les marges de discussion du niveau des minima de salaires.

3. Le SMIC et l'emploi des salariés peu qualifiés

Les études empiriques font parfois ressortir une absence d'effet, voire un effet positif, d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi quand cette hausse est limitée et se produit à partir d'un niveau faible du salaire minimum⁵⁰. Mais les développements de ce chapitre indiquent clairement que la France fait au contraire partie des pays ayant un des salaires minima en termes brut les plus élevés dans l'Union européenne ou l'OCDE.

Sur ce sujet, il y a un nombre limité d'études sur la France car le SMIC y étant identique en tout point du territoire, il n'existe pas de « variabilité » dans le niveau de ce salaire qui permettrait d'identifier ses effets. Néanmoins les études portant spécifiquement sur le coût du travail pour les salaires proches du SMIC en France ont conclu à l'existence d'effets négatifs sur l'emploi. Ce résultat est ainsi mis en évidence par une étude ayant exploité le fait que, pendant les années 1980, le salaire minimum brut a progressé fortement en termes réels en France alors qu'il a diminué aux États-Unis⁵¹. Cette étude compare les trajectoires de personnes dont le salaire a dû être augmenté à cause des hausses du salaire minimum avec celles dont les salaires, légèrement supérieurs, n'ont pas été affectés par ces hausses. Elle estime qu'en France, avant l'introduction des allègements de cotisations sociales, une augmentation de 1 % du salaire minimum diminue la probabilité de conserver son emploi de 1,3 % pour les hommes et de 1 % pour les femmes. Les augmentations du coût du travail au niveau du salaire minimum en France ont, donc, un effet négatif sur l'emploi. Symétriquement, cette étude a aussi montré, qu'aux États-Unis, une réduction de 1 % du

50 Voir S. Carcillo, P. Cahuc et A. Zylberberg, *Labor Economics*, 2ième édition, chapitre 12, MIT Press, 2014, pour un panorama des études empiriques sur les effets du salaire minimum.

51 John Abowd, Francis Kramarz, Thomas Lemieux et David Margolis « Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States », dans Blanchflower, D. et Freeman, R. (dir.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago : University of Chicago Press, 2000, p. 427-472.

salaires minimum augmente la probabilité que les salariés rémunérés à ce niveau conservent leur emploi de 0,4 % pour les hommes et de 1,6 % pour les femmes.

L'analyse des conséquences des dispositifs d'allègements des cotisations sociales pour les salaires proches du SMIC, qui existent en France depuis le début des années 1990, permet aussi d'apprécier les effets d'une baisse du coût du travail pour ces niveaux de salaires. À l'aide d'un échantillon de 90 000 entreprises, une étude a ainsi évalué l'impact des exonérations de charges patronales sur les bas salaires introduites en 1995 et 1996 en comparant les performances des entreprises ayant bénéficié de ces exonérations avec celles des entreprises qui n'en ont pas bénéficié⁵². Cette étude estime que ces exonérations ont créé ou sauvegardé environ 460 000 emplois (principalement non qualifiés) à la fin de l'année 1997⁵³. Une autre étude qui analyse les effets des « allègements Fillon » entre 2003 et 2005 avec une méthodologie analogue aboutit aux mêmes conclusions⁵⁴.

L'analyse du dispositif « zéro charges » qui permettait aux entreprises de moins de 10 salariés de bénéficier d'exonérations de cotisations patronales pour toute embauche réalisée avant le 31 décembre 2009 (ou renouvellement de CDD de plus d'un mois) d'un salarié rémunéré en dessous de 1,6 SMIC, apporte aussi des enseignements précieux. Cette exonération était totale au niveau du SMIC et diminuait ensuite pour s'annuler à 1,6 SMIC. Elle représentait ainsi une baisse d'environ 12 points du coût du travail au niveau du SMIC. En comparant l'évolution des entreprises dont l'effectif était juste inférieur au seuil de 10 salariés avant l'annonce de la mise en place du dispositif avec celle des entreprises dont l'effectif se situait juste au-dessus de ce seuil, cette étude trouve⁵⁵ que l'emploi dans les petites entreprises est très sensible au coût du travail au niveau des bas salaires : une réduction du coût du travail de 1 % à ce niveau de salaire accroît l'emploi de 2 %⁵⁶.

Ces différentes analyses confirment que le coût du travail au voisinage du SMIC peut influencer l'emploi des personnes les moins qualifiées. Toutes choses égales par ailleurs, les relèvements du SMIC peuvent ainsi avoir un effet préjudiciable sur l'emploi et donc la pauvreté de ces personnes fragiles. Les réductions de contributions sociales ciblées sur les bas salaires atténuent de tels effets.

52 Bruno Crépon et Rozenn Desplatz « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et Statistique*, n° 348, 2001, p. 1-24. Le même numéro d'*Économie et Statistique* contient des commentaires qui éclairent la portée de cette étude.

53 Plus précisément, ces exonérations auraient créé entre 255 000 à 670 000 emplois. Le chiffre de 460 000 est donc une moyenne.

54 Matthieu Bunel, Fabrice Gilles et Yannick L'Horty « Les effets des allègements de cotisations sociales sur l'emploi et les salaires : une évaluation de la réforme de 2003 », *Économie et Statistique*, n°429-430, 2009.

55 Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo : *Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clefs de la réussite*, Institut Montaigne, mars 2014.

56 Il est montré dans cette étude que le dispositif « zéro charges » a accru l'emploi de 0,08 % et diminué le coût du travail de 0,04 %. Cela signifie qu'une baisse de 1 % du coût du travail accroît le niveau de l'emploi de 2 % (en d'autres termes, l'élasticité de l'emploi par rapport à son coût est égale à -2).

4. SMIC et trajectoires salariales individuelles

Même s'il ne dispose pas d'informations nouvelles cette année, le groupe souhaite rappeler qu'au-delà de l'analyse de l'évolution du SMIC et de l'effet de ses revalorisations sur les salaires, une dimension importante à étudier est celle des trajectoires des salariés rémunérés au SMIC, et que les études dans ce domaine sont insuffisantes.

Pour son rapport de 2016, le groupe avait bénéficié d'une étude « longitudinale » qui permettait de connaître l'évolution des salaires sur cinq années pour des personnes appartenant aux cohortes 2007 à 2009 et initialement rémunérées au voisinage du SMIC (entre 1 et 1,05 SMIC).

La part des personnes dont le salaire reste dans ce voisinage au cours des cinq années est de 7 %. Les femmes et les personnes ayant entre 35 et 49 ans (en début de période) sont surreprésentées dans ce type de trajectoire.

Dans le même temps, 33 % des personnes initialement rémunérées au voisinage du SMIC ont évolué vers des salaires supérieurs à 1,05 SMIC. Parmi elles, près de deux sur trois sont payées avec une rémunération inférieure à 1,3 SMIC la cinquième année, tandis qu'une sur quatre touche une rémunération comprise entre 1,3 et 1,6 SMIC.

Les autres salariés se répartissent entre des trajectoires alternant différents niveaux de salaire (13 %) ou des sorties du champ de l'étude (qui peuvent être liées à une fin de carrière ou à des périodes de chômage).

Ces données sont intéressantes, mais elles devraient être complétées d'autres informations permettant de :

- connaître les parcours professionnels sur une plus longue durée ;
- comparer les progressions de salaire des salariés au voisinage du SMIC à celles des salariés rémunérés à des niveaux supérieurs ; à cet égard, une éventuelle influence négative des allègements de cotisations sociales sur la dynamique des bas salaires (effet « trappes à bas salaires ») n'a pas été mise en évidence statistiquement jusqu'à présent (cf. encadré ci-dessous).

Ces analyses sont nécessaires pour prendre les mesures appropriées. En particulier, si la mobilité salariale au voisinage du SMIC est plus faible qu'aux niveaux de salaire supérieurs, ou si les personnes alternent durablement des périodes d'emploi et de chômage, alors cela appelle des actions spécifiques (notamment en matière de formation professionnelle) pour les salariés concernés. Il serait donc nécessaire que des études complémentaires soient réalisées afin de pouvoir porter un diagnostic aussi complet que possible et en déduire les mesures les plus bénéfiques pour les salariés rémunérés au voisinage du SMIC.

Allègements de contributions sociales et trappes à bas salaire

Les exonérations de contributions sociales des employeurs, dégressives sur les bas salaires, sont susceptibles d'être à l'origine de « trappes à bas salaires » : en raison de leur dégressivité, une augmentation du salaire individuel se transmet plus que proportionnellement sur le coût du travail, ce qui pourrait inciter les employeurs à ralentir les progressions de salaires des salariés pour lesquels ils bénéficient des exonérations (dont la limite se situe actuellement à 1,6 SMIC pour les exonérations générales).

Plusieurs études ont cherché à comparer l'évolution des salaires des salariés se trouvant sous le seuil d'exonérations à celle des salariés se trouvant juste au-dessus du seuil. C'est le cas notamment d'Audenis et al. (2004)⁵⁷ et Aeberhardt et Sraer (2009)⁵⁸, qui ne trouvent pas de différence significative d'évolution des salaires proches du SMIC et des autres, au cours des années 1990. Au cours des années 2000, les exonérations de cotisations ont évolué dans leur forme, avec notamment la réforme 2003 (création des allègements généraux). Les études portant sur cette période trouvent des effets parfois opposés, mais ne permettent pas de conclure à l'existence de trappes à bas salaires significatives, comme le soulignent Nouveau et Ourliac (2012)⁵⁹.

En résumé, l'existence d'effets de trappes à bas salaires n'est pas statistiquement validée avec robustesse dans les études réalisées sur la question. Pour autant, on ne peut exclure que le renforcement des exonérations dégressives de contributions sociales amène l'apparition de tels effets.

57 Audenis C., N. Laïb et S. Roux (2002) : « L'évolution de l'Emploi faiblement rémunéré au cours des dix dernières années » dans *L'Économie française*, édition 2002-2003, Insee, Le Livre de Poche, p159-201.

58 Aeberhardt R. et D. Sraer (2009), « Allègements de cotisations patronales et dynamique salariale », *Économie et Statistique* n°429-430, pp. 177-189.

59 Nouveau C. et B. Ourliac (2012), « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009, *La Lettre Trésor-Éco* n°97, janvier 2012.

IV. LA REVALORISATION DU SMIC : UNE MESURE AUX EFFETS LIMITÉS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

L'augmentation du SMIC peut être considérée comme un moyen de soutenir les revenus des travailleurs aux revenus modestes. Il existe toutefois un dispositif particulier dont l'objectif est précisément de soutenir les travailleurs aux revenus d'activité modestes et, en particulier, de faire en sorte que la reprise d'un travail se traduise toujours par un gain de revenus : il s'agit de la Prime d'activité qui, en 2016, s'est substituée au RSA-activité et à la Prime pour l'emploi.

Les développements qui suivent présentent différentes analyses visant à illustrer les effets d'une augmentation du SMIC en matière de lutte contre la pauvreté et à les comparer à ceux d'une revalorisation de la Prime d'activité. Trois enseignements principaux peuvent en être tirés :

- Parmi les ménages qui travaillent, les situations de pauvreté sont la conséquence de la faiblesse de la durée travaillée (temps partiel ou interruption de travail dans l'année) plutôt que de la faiblesse du salaire horaire (A).
- Compte tenu des effets du système de redistribution (prélèvements et transferts), une hausse du SMIC ne se transmet que partiellement au revenu disponible des ménages concernés (B).
- Par rapport à une augmentation du SMIC, une revalorisation de la Prime d'activité est plus ciblée sur les ménages pauvres (et sur les enfants pauvres), que cette comparaison soit réalisée à augmentation donnée du revenu disponible des ménages ou à coût identique pour les finances publiques (C).

A. Parmi les ménages dont au moins un membre travaille, ceux qui sont en situation de pauvreté se distinguent des autres ménages par la faiblesse de leur temps de travail plutôt que par celle de leur salaire horaire

En 2009, le rapport du groupe d'experts avait montré que, au sein de la distribution des salaires annuels, les premiers déciles se distinguent des déciles supérieurs par la faiblesse du nombre d'heures travaillées plutôt que par le niveau du salaire horaire.

Cette analyse est reprise cette année en s'intéressant à la distribution du niveau de vie⁶⁰. Ce dernier se définit comme le revenu disponible d'un ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC). L'échelle d'équivalence utilisée ici, selon laquelle est déterminé le nombre d'unités de consommation au sein d'un ménage, est celle de l'Insee, attribuant 1 unité

⁶⁰ Le niveau de vie est défini comme le revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC). L'échelle d'équivalence utilisée est celle de l'Insee, attribuant 1 unité de consommation au premier adulte du ménage, 0,5 aux autres personnes de 14 ans et plus et 0,3 aux enfants de moins de 14 ans.

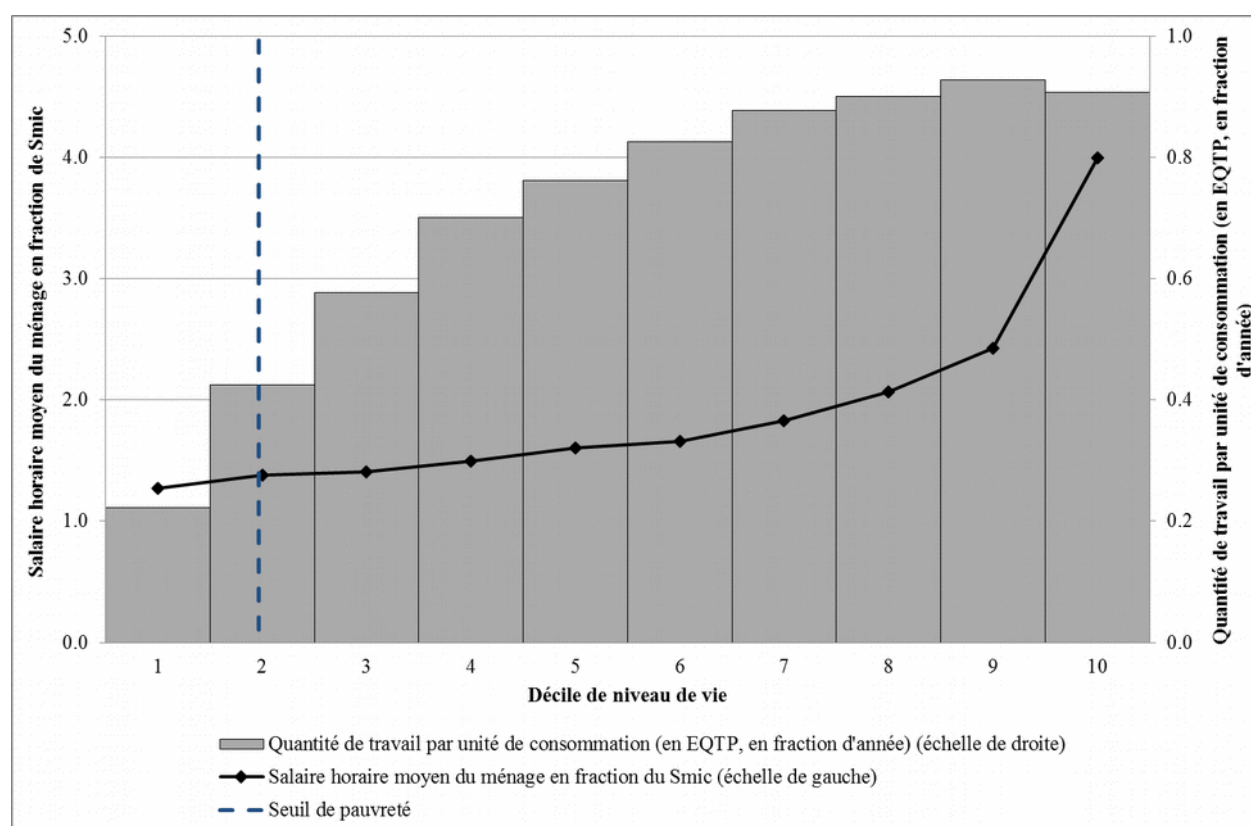
de consommation au premier adulte du ménage, 0,5 aux autres personnes de 14 ans et plus et 0,3 aux enfants de moins de 14 ans.

L'analyse réalisée cette année consiste, au sein de chaque décile de niveau de vie, à s'intéresser aux ménages dans lesquels au moins une personne travaille et à considérer le revenu du travail (par UC) comme étant le produit de la quantité de travail (par UC)⁶¹ par le salaire horaire moyen du ménage.

Il en ressort (*cf.* Graphique n° 38) que, dans les déciles du bas de la distribution des niveaux de vie, la quantité de travail (par UC) moyenne augmente sensiblement d'un décile à l'autre : cette quantité de travail est doublée en passant du premier au deuxième décile et elle est multipliée par 4 en passant du premier au cinquième décile. La progression de la durée moyenne travaillée est moins prononcée au-delà du cinquième décile. A l'inverse, le salaire horaire moyen progresse peu dans les premiers déciles (il est compris entre 1,3 et 1,6 SMIC horaire dans les cinq premiers déciles) et ne connaît une accélération qu'à partir du 7ème décile, qui devient nettement marquée dans le 10ème. Cette analyse sur les niveaux de vie conduit aux mêmes constats que celle qui avait été conduite sur les salaires annuels en 2009.

Les résultats des simulations montrent également que le salaire horaire moyen est toujours supérieur au SMIC horaire quel que soit le décile. Cela signifie que les personnes rémunérées à proximité du SMIC horaire vivent en moyenne avec des personnes qui perçoivent un salaire supérieur, même pour les ménages du premier décile de niveau de vie. Parmi les personnes percevant un salaire horaire inférieur à 1,1 SMIC, seulement 23 % font partie de ménages pauvres.

61 Du ou des membres du ménage qui travaille(nt), mesurée en équivalent temps plein travaillé et divisée par le nombre d'UC. Il est à noter que le nombre d'UC moyen (pour les ménages dont au moins l'un des membres travaille) ne varie que peu par décile de niveau de vie.

Graphique n° 38 : Salaire horaire moyen et quantité de travail moyenne (par UC) selon le décile de niveau de vie

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

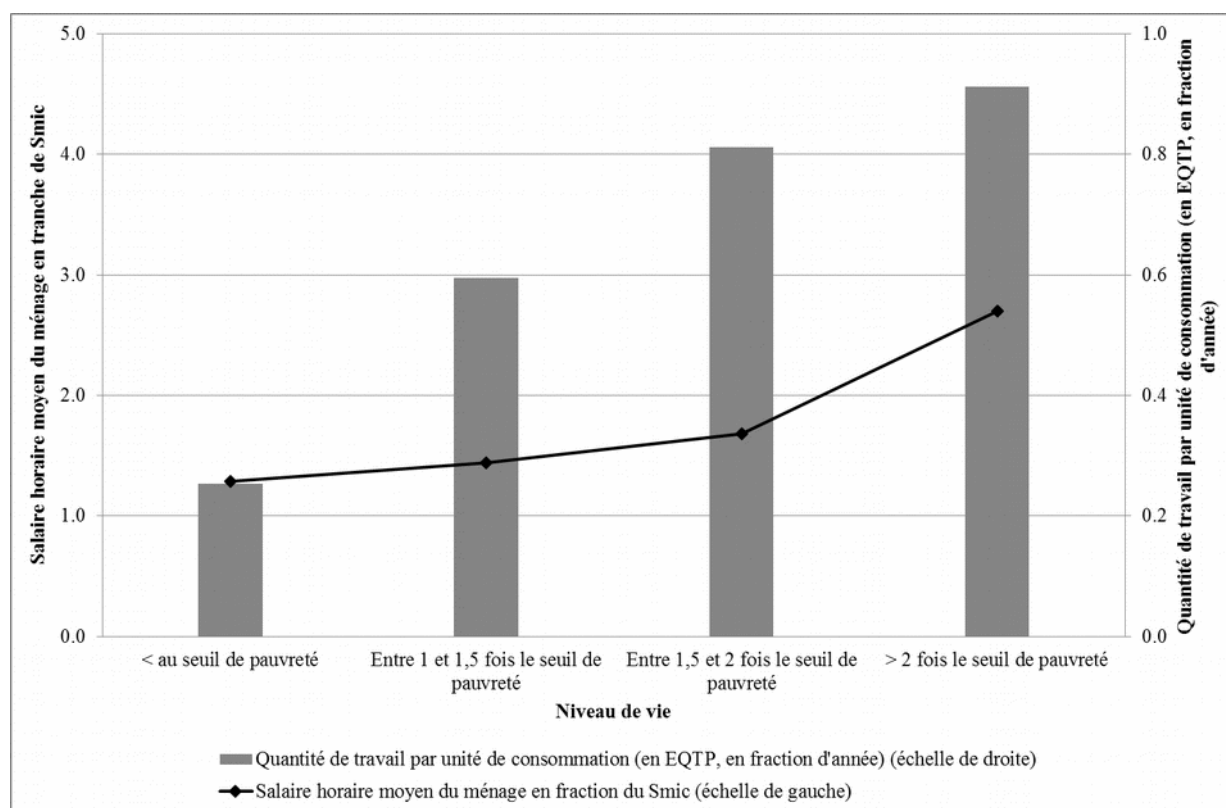
Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : Pour les ménages du cinquième décile dont au moins un membre a travaillé durant l'année, le salaire horaire moyen est de 1,6 SMIC et la quantité de travail moyenne en EQTP (quotité de travail * durée de travail en fraction d'année) est de 0,8 par unité de consommation.

La même analyse a été conduite en classant les ménages non pas en déciles de niveau de vie mais selon quatre tranches de niveau de vie : inférieur au seuil de pauvreté (fixé à 60 % du niveau de vie médian), entre 1 et 1,5 fois le seuil de pauvreté, entre 1,5 et 2 fois, et au-delà de 2 fois. Cette distinction permet en particulier de comparer les ménages en situation de pauvreté à l'ensemble des autres ménages. Sans surprise au vu de l'analyse par déciles de niveau de vie, elle montre que les ménages qui travaillent et dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté se distinguent des autres ménages par la faiblesse de leur quantité de travail (par UC), qui représente en moyenne la moitié de celle des ménages dont le niveau de vie est compris entre 1 et 1,5 fois le seuil de pauvreté et environ le tiers de celle des ménages compris entre 1,5 et 2 fois le seuil de pauvreté (cf. Graphique n° 39). Le salaire horaire des ménages pauvres, en revanche, est relativement proche de celui des deux tranches suivantes.

L'augmentation du niveau de vie des ménages en situation de pauvreté par le biais d'une augmentation de leurs revenus du travail doit donc prioritairement reposer sur des mesures permettant une augmentation de la durée du travail.

Graphique n° 39 : Salaire horaire moyen et quantité de travail moyenne (par UC) selon la position par rapport au seuil de pauvreté



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

*Lecture : Pour les ménages situés entre 1 et 1,5 fois le seuil de pauvreté à 60 % dont au moins un membre a travaillé durant l'année, le salaire horaire moyen est de 1,4 SMIC et la quantité de travail moyenne en EQTP (quotité de travail * durée de travail en fraction d'année) est de 0,6 par unité de consommation.*

B. Compte tenu des effets du système de redistribution (prélèvements et transferts), une hausse du SMIC ne se transmet que partiellement au revenu disponible des ménages concernés et dans une proportion très variable suivant la composition du ménage et le niveau du salaire initial

Dans son rapport de 2013, le groupe d'experts avait analysé, à partir de calculs réalisés par la DG Trésor, les effets d'une augmentation de 1 % du SMIC sur le revenu disponible de plusieurs cas-types de ménages, en prenant en compte les conséquences de l'augmentation de salaire brut sur l'ensemble des prélèvements et transferts sociaux. Ces calculs ont été actualisés cette année, en tenant compte de l'instauration de la Prime d'activité en janvier 2016, qui a remplacé le RSA-activité et la Prime pour l'emploi.

Le calcul réalisé consiste à évaluer les effets, en régime permanent, d'une hausse de 1 % du SMIC sur le revenu disponible de différents types de ménages, en supposant que cette hausse du SMIC n'a pas d'impact sur leur nombre d'heures travaillées. On compare pour cela le revenu disponible en 2017 associé à la situation actuelle et à une situation fictive où le

SMIC serait, de façon pérenne⁶², augmenté de 1 %. L'analyse tient compte de l'ensemble des composantes du revenu disponible :

- Les revenus primaires, en l'occurrence les salaires ;
- Les prestations sociales, dont le RSA, la Prime d'activité, les prestations familiales et les aides au logement⁶³ ;
- L'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation⁶⁴.

Ces calculs sont conduits sous une hypothèse de régime permanent (les ménages sont supposés ne pas changer d'état d'une année sur l'autre et conserver le même salaire horaire exprimé en part de SMIC).

Les résultats montrent que la hausse de 1 % du SMIC a, en régime permanent, un effet faible, voire nul, sur le revenu disponible des ménages⁶⁵ (*cf.* Graphique n° 40). La hausse des revenus nets est en effet partiellement ou totalement compensée par une baisse des prestations (RSA, Prime d'activité ou allocations logement) et une légère hausse de la taxe d'habitation⁶⁶.

Parmi les 7 cas-types envisagés, seuls le célibataire sans enfant qui travaille à temps plein en étant rémunéré au SMIC et le couple biactif avec deux enfants, dont chacun des membres travaille au SMIC à temps plein, bénéficient d'une augmentation significative de leurs revenus disponibles, cette augmentation étant d'environ 0,5 % du revenu disponible (pour une augmentation de 1 % du SMIC brut). Pour les autres cas-types, l'impact est très modeste (inférieur à 0,25 % du revenu disponible), voire nul dans le cas du célibataire à mi-temps rémunéré au SMIC.

62 L'augmentation du salaire une année donnée entraîne des modifications des prélèvements et des transferts non seulement lors de l'année en cours mais aussi lors des années ultérieures (l'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation augmentent l'année $n+1$, les aides au logement et les prestations familiales diminuent en $n+2$). Pour simplifier les calculs et ne pas avoir à traiter ces évolutions successives, la situation fictive consiste à considérer que le salaire du ménage au titre de l'année en cours mais aussi de toutes les années antérieures prises en compte dans les calculs des prestations et transferts est égal au SMIC augmenté de 1 %.

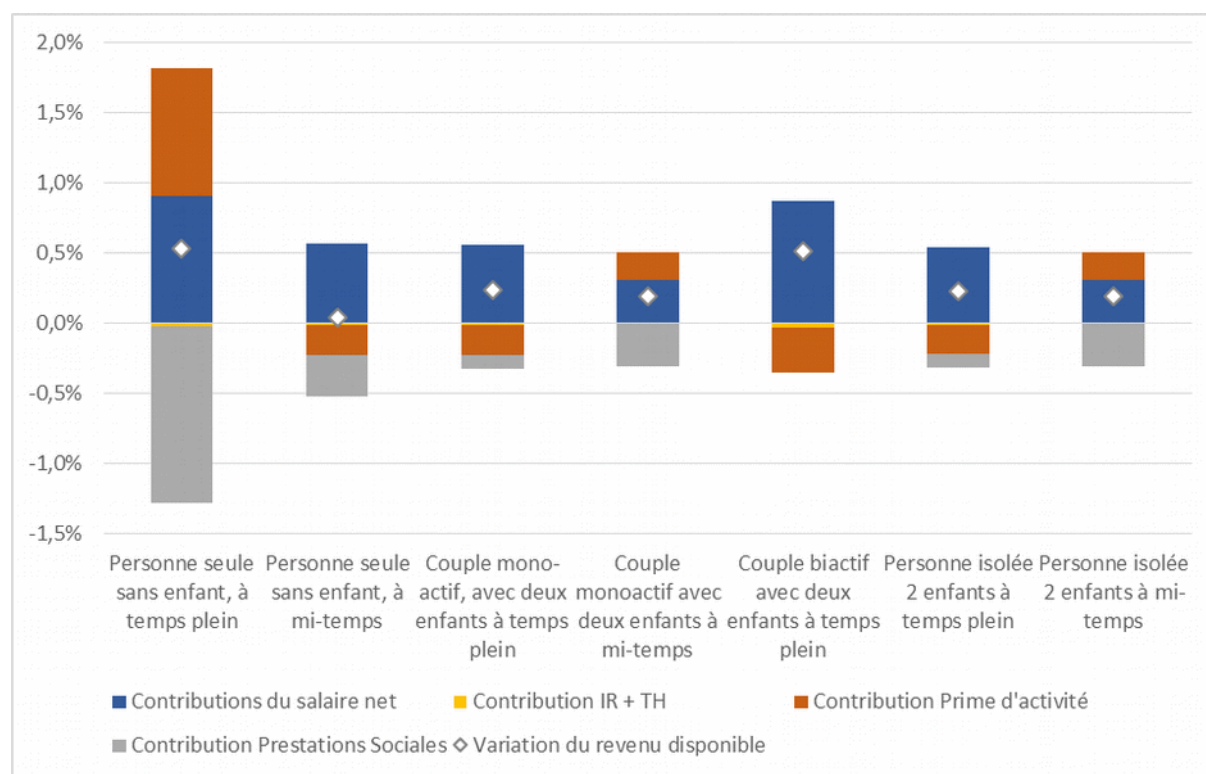
63 On suppose que le ménage est locataire et paie un loyer équivalent au loyer plafond de la zone 2.

64 En raison de la variabilité des règles locales de taxe d'habitation (taux, abattements spéciaux décidés par les communes) mais également des différences de valeur locative, les cas-types ne sont pas représentatifs de l'ensemble de la population.

65 Les gains de revenu mensuel sont compris entre 0 et 14 €, soit entre 0 et 0,5 % du revenu disponible.

66 Les ménages étudiés bénéficient du plafonnement de leur taxe d'habitation, qui dépend de leur niveau de revenu.

Graphique n° 40 : Variation du revenu disponible suite à une hausse de 1 % du SMIC horaire brut et contributions du système socio-fiscal



Source : Maquette Paris2017, DG Trésor.

Note : Cette simulation compare le revenu disponible 2017 entre la situation actuelle et une situation fictive où le SMIC serait, de façon pérenne, augmenté de 1 %. L'analyse tient compte de l'ensemble des composantes du revenu disponible (les revenus primaires, en l'occurrence les salaires), les prestations sociales (dont le RSA, les aides au logement et les prestations familiales), la Prime d'activité et l'impôt sur le revenu (IR) et la taxe d'habitation (TH). On fait l'hypothèse de régime permanent (les ménages sont supposés ne pas changer d'état d'une année sur l'autre et conserver le même salaire horaire exprimé en part de SMIC, les niveaux et barèmes du RSA et des autres aides sont supposés ne pas changer non plus).

Lecture : Une hausse de 1 % du Smic horaire brut augmente de 0,5 % le revenu disponible d'une personne seule et sans enfant, travaillant à temps plein. Cette hausse de revenu disponible s'explique par une hausse du salaire net (0,9 point) et de la prime d'activité (0,9 point) et par une baisse des prestations sociales qui lui sont versées (- 1,3 point).

Dans tous les cas, le ménage ne perçoit *in fine* en hausse de revenu disponible qu'une fraction de l'augmentation du salaire brut, et cette fraction dépend de la composition du ménage et du niveau de salaire (cf. Tableau n° 7). Dans les exemples retenus ici, cette fraction est comprise entre 0 et environ 50 % de l'augmentation initiale du salaire brut. Hormis pour les couples bi-actifs avec deux enfants, le gain final est, en pourcentage, particulièrement faible pour les ménages avec enfants. Le niveau du SMIC étant indépendant de la configuration familiale et du nombre d'enfants, une augmentation du SMIC s'avère donc peu efficace pour réduire la pauvreté des enfants. Par exemple, pour une personne seule *sans enfant* à temps plein, une augmentation de 1 % du SMIC horaire brut se traduit par une hausse de son revenu disponible de 7 euros, tandis que pour une personne isolée à temps plein *ayant*

deux enfants la même augmentation du SMIC horaire se traduit par une hausse de son revenu disponible de 5 euros. Le gain est donc plus faible pour la personne ayant deux enfants que pour la personne sans enfant. Dans ces conditions, l'augmentation du SMIC ne paraît pas adaptée pour lutter contre la pauvreté des enfants. L'Annexe n° 5 illustre de manière détaillée, pour trois cas-types de ménages⁶⁷, la grande variabilité de la proportion de la hausse de salaire brut conservée *in fine* par le ménage après ajustement des prélèvements et des transferts, en fonction du niveau du salaire.

Tableau n° 7 : Variation des montants mensuels (en €) du salaire brut et du revenu disponible pour une augmentation de 1 % du SMIC horaire brut

	Personne seule sans enfant à temps plein	Personne seule sans enfant à mi-temps	Couple monoactif avec deux enfants à temps plein	Couple monoactif avec deux enfants à mi-temps	Couple biactif avec deux enfants à temps plein	Personne isolée avec deux enfants à temps plein	Personne isolée avec deux enfants à mi-temps
Salaire brut	15	7	15	7	30	15	7
Revenu disponible	7	0	5	4	14	5	4

Source : DG Trésor

C. Une revalorisation de la Prime d'activité est plus efficace qu'une augmentation du SMIC pour lutter contre la pauvreté, en particulier contre la pauvreté des enfants

Dans son rapport de 2016, le groupe d'experts avait comparé des scénarios de revalorisation du SMIC et d'augmentation de la Prime d'activité. Ces deux options ne sont pas exactement de même nature : le SMIC est un revenu d'activité alors que la Prime d'activité est une prestation qui complète les revenus d'activité ; par ailleurs, tous les ménages éligibles à la Prime d'activité n'en font pas la demande (non-recours). En dépit de ces différences, le SMIC et la Prime d'activité ont en commun d'être des revenus liés à l'activité et leurs revalorisations sont deux voies possibles pour soutenir les revenus des travailleurs aux salaires les plus faibles, d'où l'intérêt de les mettre en regard.

Cette année, le groupe a souhaité actualiser ces résultats en envisageant plusieurs scénarios de revalorisation de la Prime d'activité, qui se différencient selon leurs coûts pour les finances publiques. Il a demandé à la DG Trésor d'évaluer les effets de ces différents scénarios sur les ménages bénéficiaires, en distinguant ces effets par déciles de niveau de vie, ainsi que l'impact de ces scénarios en matière de pauvreté.

⁶⁷ Cas d'un célibataire, d'un couple biactif avec deux enfants et d'un couple monoactif avec deux enfants.

La Prime d'activité

Entrée en vigueur le 1er janvier 2016 en remplacement du RSA-activité et de la Prime pour l'emploi, la Prime d'activité est un complément de revenu pour les personnes de plus de 18 ans en emploi.

Le calcul de la Prime d'activité comporte deux éléments : un premier qui s'appuie sur un barème familialisé et un bonus individuel supplémentaire dont le montant dépend des seuls revenus d'activité.

- La partie familialisée de la Prime garantit au ménage un certain niveau de revenu, défini comme la somme d'un montant de base (noté R_0 , variant en fonction de la composition familiale⁶⁸) et de 62 % des revenus d'activité du ménage. Le montant de prime versé correspond à la différence entre ce niveau de revenu et les ressources du ménage⁶⁹ (supposées au moins égales à R_0 ⁷⁰).

- Le bonus individuel est attribué pour les personnes gagnant plus de 0,5 SMIC, si le ménage dans son ensemble est éligible à la Prime. Il croît linéairement entre 0,5 et 0,8 SMIC, seuil à partir duquel il atteint son maximum (67 €) jusqu'à extinction de l'éligibilité à la Prime d'activité⁷¹.

Le montant de prime versé est défini comme suit :

Prime d'activité = $R_0 + 62 \% \text{ Revenus d'activité} + \text{Bonus} - \text{Max}(R_0, \text{Ressources du ménage})$

Méthodologie du modèle de micro-simulation

On utilise le modèle de micro-simulation Saphir, qui s'appuie sur l'enquête Revenus Fiscaux et Sociaux de l'INSEE (ERFS) de 2013. L'ERFS résulte du rapprochement des données du 4ème trimestre de l'enquête Emploi (EEC) avec les données fiscales et sociales. Basé sur un échantillon représentatif de ménages, ce modèle simule les principaux éléments du système socio-fiscal. Il calcule l'ensemble des prestations et impôts payés par les ménages. Les principales caractéristiques de Saphir sont les suivantes :

68 Le montant de base est en effet majoré de 50 % pour un couple, puis de 30 % par personne à charge supplémentaire (40 % à partir de la troisième).

69 Ces ressources sont, entre autres, constituées des revenus d'activité du ménage, des allocations chômage, des prestations familiales (hormis la majoration de l'ASF, du complément familial et des allocations familiales), et des allocations logement évaluées forfaitairement jusqu'à un certain seuil.

70 Si les ressources du ménage sont faibles, il peut bénéficier du RSA qui porte ses ressources à un niveau voisin du montant de base R_0 de la Prime d'activité. Par exemple, pour un ménage constitué d'une seule personne, à la fin de l'année 2017, le montant du RSA est de 545,48 € et le montant de base de la Prime d'activité est de 526,25 €.

71 A partir du point de sortie de la partie familialisée de la Prime, le montant du bonus décroît linéairement jusqu'au point de sortie de la Prime d'activité.

Il porte sur l'année 2017 :

Pour représenter la situation socio-économique en 2017, les revenus issus de l'ERFS 2013 sont vieillis et les poids sont ajustés pour être représentatifs de la structure socio-démographique (nombre de ménages, répartition de la population par âge, taux de chômage...) ;

Les prestations et transferts sont calculés sur barème à partir de la législation en 2017, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur des mesures décidées par le gouvernement actuel.

Le champ est restreint aux ménages ordinaires de France métropolitaine. Sont donc hors champ les personnes résidant en collectivité (hôpitaux, maisons de retraites, cités universitaires, etc.) et les sans-abri.

Pour les besoins de la simulation, le SMIC a été revalorisé en 2015 et 2016 de 1 % de plus qu'observé afin de calculer les effets sur les prestations (dépendant, pour la plupart, des revenus de l'année n-2) et les impôts (dépendant des revenus de l'année n-1).

La simulation de la hausse du montant de base de la Prime d'activité est réalisée sous l'hypothèse d'un taux de recours constant. Ce taux de recours est déterminé de manière à avoir un nombre d'allocataires de la prime d'activité conforme aux observations de la Cnaf fin décembre 2016. La revalorisation du barème de la prime augmente le nombre de personnes éligibles à la prime. Pour assurer un taux de recours constant, il est nécessaire d'augmenter le nombre de personnes recourant à la prestation. Dans la simulation, les nouveaux recourants à la prime d'activité sont choisis aléatoirement par le modèle parmi les nouveaux éligibles et parmi les actuels non recourants dont les droits à la prime d'activité augmentent⁷².

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

On fait l'hypothèse que la hausse du SMIC affecte également, dans une moindre ampleur, les salaires supérieurs au SMIC. Le calibrage des effets de diffusion retenu s'appuie sur les résultats décrits par Aeberhardt et al⁷³ qui estiment l'impact sur les salaires des coups de pouce au SMIC⁷⁴ lors de la période de convergence des garanties mensuelles de rémunération. L'effet se diffuserait de manière décroissante assez loin dans la distribution des salaires (jusqu'au 7e décile pour les hommes à temps plein, soit environ 1,7 SMIC) et l'élasticité moyenne des salaires au SMIC se situerait dans la fourchette [0,2-0,3].

72 Sur la modélisation du non-recours dans les modèles de microsimulation, voir « Le non-recours au RSA : effet sur le revenu disponible des ménages modestes », Lalanne, annexe 3 du rapport du Comité d'évaluation du RSA.

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

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

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

1. Les scénarios d'augmentation du SMIC et de revalorisation de la Prime d'activité

S'agissant du SMIC, le scénario présenté ici est celui d'une revalorisation de 1 % de son montant brut. On suppose que cette revalorisation n'a pas d'autres impacts sur l'équilibre macroéconomique, et en particulier pas d'impact sur le niveau de l'emploi, ce qui constitue évidemment une hypothèse forte. Une telle revalorisation augmenterait de 1,1 Md€ le revenu brut des ménages (cf. Tableau n° 8). Mais cette hausse ne se traduit pas par une hausse équivalente du revenu disponible des ménages : celui-ci n'augmente que de 690 M€. En effet, comme indiqué plus haut, du fait du système fiscal-social, la hausse du revenu brut est freinée par une hausse des prélèvements obligatoires⁷⁵ (310 M€) et une baisse des prestations (110 M€). Ces résultats sont très proches de ceux présentés dans les rapports du groupe d'experts sur le SMIC de 2014⁷⁶ et 2016⁷⁷ qui évaluaient respectivement à 720 M€ et 760 M€ la hausse du revenu disponible des ménages consécutive à une revalorisation du SMIC de 1 %.

⁷⁵ Cotisations salariales, CSG et impôt sur le revenu.

⁷⁶ « Du salaire au niveau de vie : une simulation de l'impact d'une revalorisation du SMIC », Rapport du groupe d'experts sur le SMIC, Chapitre V, 2 décembre 2014

⁷⁷ « Évaluation comparée des effets redistributifs d'une revalorisation du SMIC et de la Prime d'activité », Rapport du groupe d'experts sur le SMIC, Chapitre V, 5 décembre 2016

Tableau n° 8 : Effets d'une hausse de 1 % du SMIC sur le revenu agrégé des ménages

Masses financières	Effet sur le revenu agrégé des ménages en M€
Revenu brut	+ 1 110
Cotisations sociales/CSG/CRDS/Casa	- 240
Minima sociaux	- 10
Prestations familiales	- 10
Aides au logement	- 40
Prime d'activité	- 50
IR	- 70
Revenu disponible	+ 690

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

En ce qui concerne la Prime d'activité, trois scénarios de revalorisation sont envisagés.

Un premier scénario consiste à fixer le taux de revalorisation de manière à ce que le revenu disponible des ménages augmente de 690 M€, comme en cas de revalorisation de 1 % du SMIC. Ce résultat est obtenu en augmentant de 2,6 % le montant de base de la Prime d'activité.

Si l'augmentation du SMIC et ce scénario de revalorisation de la Prime d'activité ont les mêmes effets sur le revenu disponible des ménages, ils ont en revanche des coûts très différents pour les finances publiques. La revalorisation de la Prime d'activité est financée intégralement par l'État. L'augmentation du SMIC est financée principalement par les entreprises, mais elle a aussi des conséquences pour les finances publiques. Un deuxième scénario de revalorisation de la Prime d'activité est donc envisagé, calibré de telle sorte que son coût pour les finances publiques soit identique à celui d'une revalorisation de 1 % du SMIC. Une augmentation de 1 % du SMIC dégraderait le solde public de 240 M€ (ici encore sans prise en compte des autres effets sur l'économie, notamment sur l'emploi⁷⁸), sous l'effet de plusieurs facteurs (*cf.* Tableau n° 9) :

- La hausse de 1 % du SMIC accroît les cotisations sociales à la charge des employeurs, mais elle augmente également le coût budgétaire des dispositifs de baisse du coût du

⁷⁸ Au-delà de l'effet sur les salaires perçus, la revalorisation du SMIC augmente le coût du travail pour les entreprises. Cette hausse du coût du travail est de nature à nuire à l'emploi des salariés payés proches du SMIC du fait d'une baisse de la demande de travail de la part des entreprises. A l'inverse la Prime d'activité est de nature à augmenter les incitations à l'activité. Dans cette étude, nous ne prenons pas en compte l'effet d'une hausse du SMIC sur l'emploi qui dégraderait davantage l'effet sur les finances publiques.

travail tels que les allègements généraux ciblés sur les bas salaires, le CICE et le Pacte de responsabilité. Cela s'explique par deux effets : d'une part, le relèvement des rémunérations concernées par ces dispositifs notamment du fait des effets de diffusion et, d'autre part, le fait que plus de personnes deviennent concernées par ces dispositifs de réduction du coût du travail (l'éligibilité étant définie en fonction du SMIC). L'augmentation du coût des dispositifs d'allègements l'emporte sur l'augmentation des cotisations sociales à la charge des employeurs⁷⁹, de telle sorte que l'effet net est négatif pour les finances publiques (-400 M€).

- L'augmentation du SMIC accroît les cotisations et contributions sociales à la charge des salariés (240 M€) ainsi que l'impôt sur le revenu (70 M€).
- La hausse du SMIC relève les rémunérations dans la fonction publique de 260 M€ (cette évaluation fait l'hypothèse d'une diffusion identique du SMIC dans la fonction publique et dans le secteur privé).
- La hausse du SMIC engendre une baisse de 110 M€ des prestations versées aux ménages.

Tableau n° 9 : Effet d'une augmentation de 1 % du SMIC sur le solde des finances publiques

	Effet sur le solde des finances publiques en M€
Cotisations sociales employeurs, nettes du coût des dispositifs de baisse du coût du travail	- 400
Cotisations et contributions sociales à la charge des salariés	+ 240
Masse salariale dans le secteur public	- 260
Prestations sociales	+ 110
Impôt sur le revenu	+ 70
Effet total sur le solde des finances publiques	- 240

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor

⁷⁹ En effet, i) pour les rémunérations en-deçà de 1,7 SMIC qui bénéficient d'une revalorisation salariale (l'augmentation du SMIC est supposée se diffuser jusqu'à ce seuil), les hausses de salaires induisent, au total, un surcoût des dispositifs de réduction du coût du travail légèrement supérieur au gain induit par les cotisations sociales patronales supplémentaires perçues – en effet, la part des cotisations sociales patronales prises en charge par les dispositifs de baisse du coût du travail est supérieure à la part des cotisations sociales patronales à la charge des employeurs pour les rémunérations inférieures à 1,3 SMIC, là où se concentrent la majorité des salariés impactés par le coup de pouce et qui connaissent les ampleurs de revalorisation salariales les plus importantes, et ii) au-delà, un effet d'assiette vient accroître le surcoût pour les dispositifs du CICE et du Pacte (les salariés au seuil, donc ayant une rémunération relativement importante, deviennent éligibles au dispositif).

Un deuxième scénario d'augmentation de la Prime d'activité, conduisant à un coût pour les finances publiques de 240 M€, correspond à une augmentation de 0,9 % du montant de base de la Prime d'activité.

Enfin, un troisième scénario est également envisagé, le coût de la revalorisation de la Prime d'activité étant calé sur le solde des variations des cotisations sociales employeurs et des dispositifs d'allègements résultant de l'augmentation de 1 % du SMIC, soit un coût net pour l'État de 400 M€. Dans ce cas, le montant de base de la Prime d'activité serait relevé de 1,5 %.

Tableau n° 10 : Scénarios de revalorisation de la Prime d'activité et augmentation de son montant de base (en €), pour un célibataire et pour un couple avec deux enfants

	Scénario de revalorisation du montant de base de la Prime d'activité		
	2,6 %	1,5 %	0,9 %
Calibrage du taux de revalorisation	Augmentation du revenu disponible des ménages identique à celui résultant de l'augmentation de 1 % du SMIC (690 M€)	Coût pour les finances publiques identique au coût net en termes de cotisations sociales employeurs et d'allègements résultant de l'augmentation de 1 % du SMIC (400 M€)	Coût pour les finances publiques identique à celui résultant de l'augmentation de 1 % du SMIC (240 M€)
	Augmentation du montant mensuel de base de la Prime d'activité		
Pour un célibataire	13,7 €	7,9 €	4,7 €
Pour un couple avec deux enfants	28,7 €	16,6 €	9,9 €

Source : d'après DG Trésor

2. Les simulations montrent que les effets de la Prime d'activité sont plus ciblés qu'une augmentation du SMIC sur les ménages des premiers déciles et contribuent davantage à réduire la pauvreté et les inégalités de revenus

Les résultats des simulations, présentés dans les tableaux et graphiques qui suivent, mettent en évidence plusieurs différences entre les scénarios d'augmentation du SMIC ou de la Prime d'activité. Néanmoins, dans tous les scénarios, la hausse de la Prime d'activité est plus ciblée : elle bénéficie à moins de ménages que la hausse du SMIC, mais elle apporte aux ménages bénéficiaires un gain supérieur, même lorsque la Prime d'activité n'est revalorisée que de 0,9 % (cf. Tableau n° 11).

La revalorisation du SMIC bénéficie à tous les ménages comportant un actif rémunéré en deçà de 1,7 SMIC, compte tenu des effets de diffusion de la hausse du SMIC aux salaires plus élevés. Ces ménages sont nombreux et répartis dans tous les déciles de niveau de vie (cf. ci-dessous). La Prime d'activité étant soumise à des conditions de ressources, elle bénéficie à un

nombre sensiblement plus restreint de ménages. Pour une augmentation du revenu disponible des ménages comparable à celle résultant d'une hausse du SMIC, elle procure pour les ménages gagnants un gain moyen très supérieur (20 € par mois contre 6 € pour une revalorisation du SMIC). Même pour des revalorisations moindres de la Prime d'activité, notamment à coût identique pour les finances publiques, le gain moyen pour les ménages bénéficiaires (7 €) reste (légèrement) supérieur à celui procuré par une revalorisation de 1 % du SMIC.

Tableau n° 11 : Nombre de ménages bénéficiaires et gain mensuel moyen dans les scénarios d'augmentation du Smic et de la Prime d'activité

	Augmentation du SMIC	Augmentation du montant de base de la Prime d'activité		
	1 %	2,6 %	1,5 %	0,9 %
Nombre de ménages bénéficiaires (millions)	9,7	2,9	2,8	2,8
Gain mensuel moyen (en €)	6	20	12	7

Source : DG Trésor

Les effets d'une revalorisation de la Prime d'activité sont concentrés sur les premiers déciles de la distribution des niveaux de vie, contrairement aux effets d'une revalorisation du SMIC qui bénéficient à tous les déciles de niveau de vie et sont les plus forts au niveau du cinquième décile.

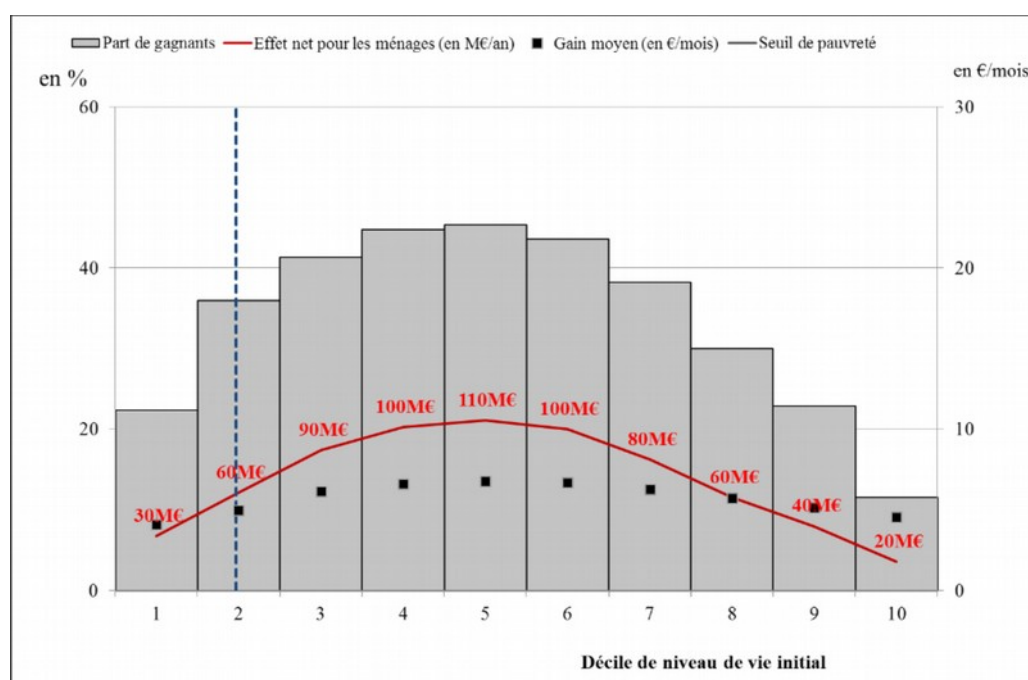
Les quatre graphiques suivants illustrent, pour chaque décile de la distribution du niveau de vie, les effets des différents scénarios envisagés, en termes de part de ménages gagnants, de gain net total pour le décile (en M€ par an) et de gain moyen pour les ménages bénéficiaires (en € par mois). Dans ces graphiques, le trait vertical pointillé (au milieu du deuxième décile) indique le seuil de pauvreté. En Annexe n° 4 figurent des graphiques similaires dans lesquels les ménages sont répartis non pas en déciles de niveau de vie mais en quatre tranches définies en fonction du seuil de pauvreté.

Dans le scénario de revalorisation de 1 % du SMIC, les ménages gagnants⁸⁰ se répartissent dans tous les déciles de niveau de vie, et leur proportion est la plus élevée dans le cinquième décile et les déciles qui l'entourent. Cette concentration des gains au milieu de la distribution s'observe également s'agissant de l'augmentation du revenu disponible (« Effet net pour les ménages » dans les graphiques), puisque celui des ménages du 5ème décile

⁸⁰ Par convention, dans chaque simulation, les ménages sont considérés comme gagnants dès lors que leur revenu augmente d'au moins 1 €.

augmenterait globalement de 110 M€, soit un montant très proche de ceux des 4^{ème} et 6^{ème} déciles (100 M€) mais nettement supérieur au gain du premier décile (30 M€). Le gain moyen (en €/mois) par ménage gagnant est plus homogène mais conserve néanmoins un profil favorable aux déciles du milieu de la distribution des niveaux de vie. Le Graphique n° 41 ci-dessous fait ainsi apparaître le caractère non redistributif d'une hausse du SMIC. Dans le milieu de la distribution des revenus, environ 40 % des ménages bénéficient d'une hausse du SMIC tandis qu'ils ne sont que 22 % dans le premier décile...soit autant que dans le 9^{ème} décile ! Ce résultat provient du fait que les personnes bénéficiant directement ou indirectement d'une revalorisation du SMIC se trouvent très majoritairement au-delà du premier décile et aussi du seuil de pauvreté.

Graphique n° 41 : Effets redistributifs d'une hausse de 1 % du SMIC par décile de niveau de vie



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

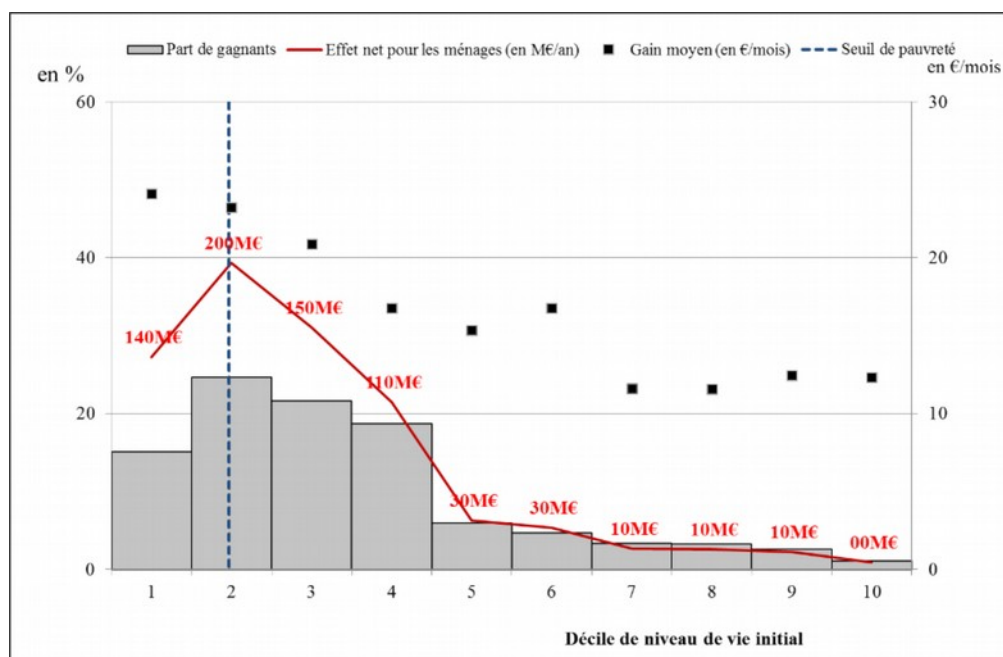
Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 22 % des ménages du premier décile bénéficieraient d'une hausse du SMIC (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Leur gain moyen s'élèverait à 4 €/mois et l'ensemble du décile gagnerait 30 M€.

Dans les scénarios de revalorisation de la Prime d'activité, les gains sont concentrés dans les quatre premiers déciles de la distribution. Si, dans ces quatre déciles, les parts de ménages gagnants restent inférieures à celles résultant d'une augmentation du SMIC, le gain moyen pour les ménages gagnants est en revanche supérieur. Par ailleurs, ce gain moyen décroît (quasi) continûment et assez nettement à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des niveaux de vie, alors que dans le scénario d'augmentation du SMIC, le gain moyen par ménage

gagnant était relativement homogène et atteignait un maximum au milieu de la distribution des niveaux de vie. Enfin, l'augmentation globale du revenu des ménages dans les deux premiers déciles (c'est-à-dire pour les ménages les plus pauvres) est supérieure dans les trois scénarios de revalorisation de la Prime d'activité par rapport au scénario de revalorisation du SMIC (cf. trois graphiques ci-dessous).

Graphique n° 42 : Effets redistributifs d'une hausse de 2,6 % du montant de base de la Prime d'activité par décile de niveau de vie

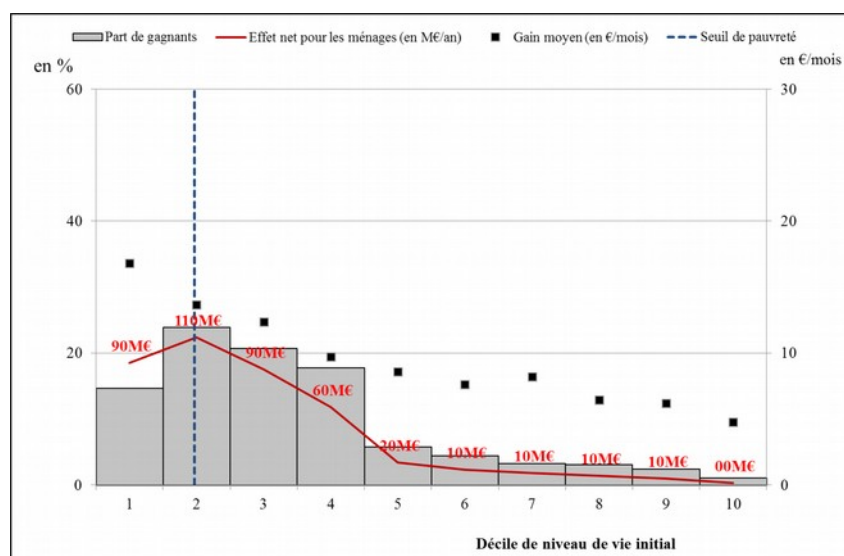


Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 15 % des ménages du premier décile bénéficieraient d'une revalorisation du montant de base de la Prime d'activité de 2,6 % (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Leur gain moyen s'élèverait à 24 €/mois et l'ensemble du décile gagnerait 140 M€.

Graphique n° 43 : Effets redistributifs d'une hausse de 1,5 % du montant de base de la Prime d'activité par décile de niveau de vie

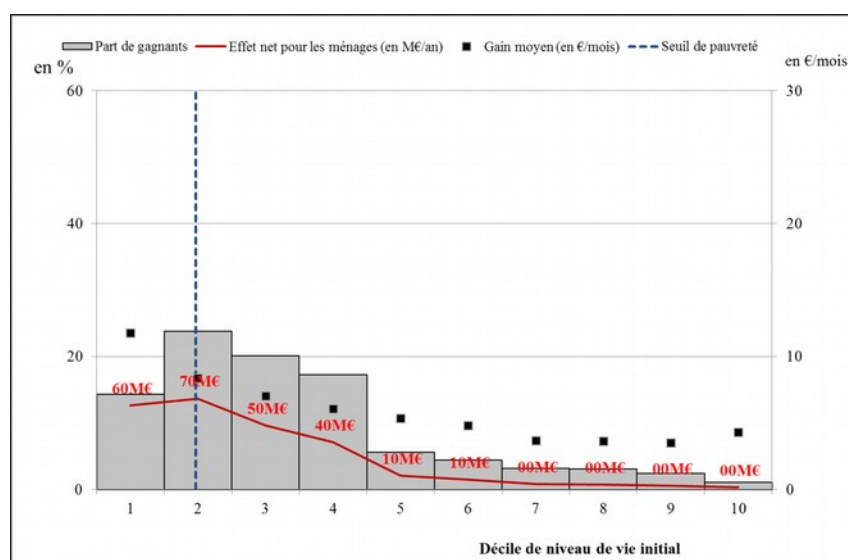


Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 15 % des ménages du premier décile bénéficieraient d'une revalorisation du montant de base de la Prime d'activité de 1,5 % (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Leur gain moyen s'élèverait à 17 €/mois et l'ensemble du décile gagnerait 90 M€.

Graphique n° 44 : Effets redistributifs d'une hausse de 0,9 % du montant de base de la Prime d'activité par décile de niveau de vie



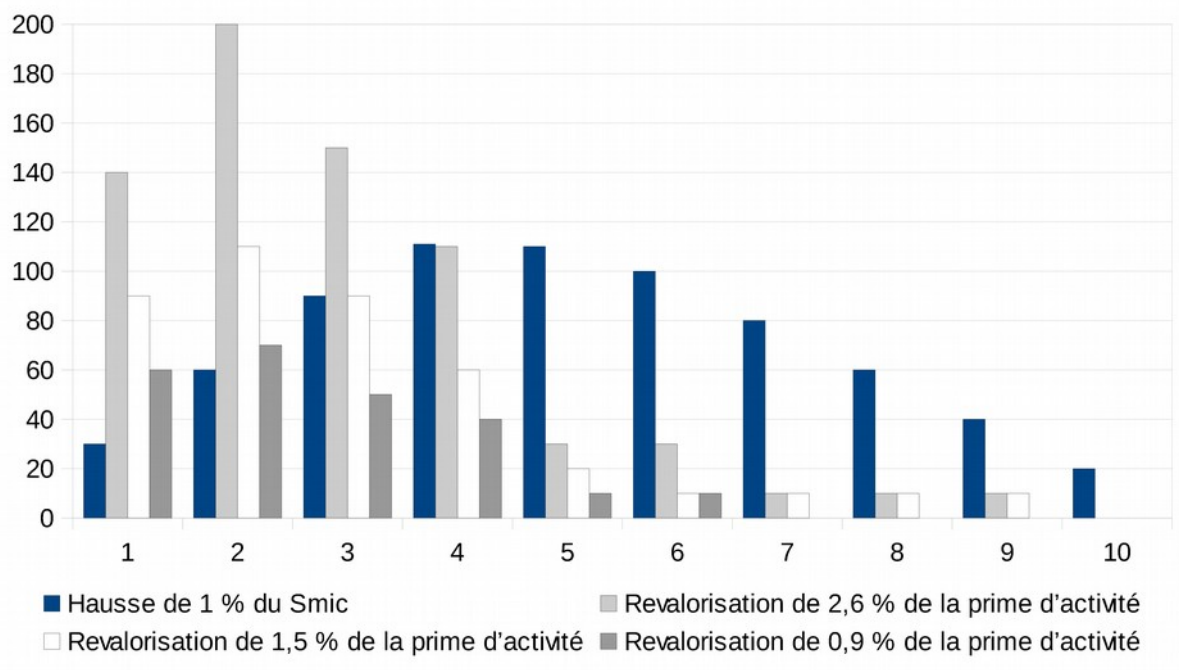
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 14 % des ménages du premier décile bénéficieraient d'une revalorisation du montant de base de la Prime d'activité de 0,9 % (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Leur gain moyen s'élèverait à 12 €/mois et l'ensemble du décile gagnerait 60 M€.

Dans ces trois scénarios de revalorisation de la Prime d'activité, l'augmentation globale du revenu disponible des ménages dans les deux premiers déciles (dans lesquels se situent les ménages en situation de pauvreté) est supérieure à celle procurée par une augmentation de 1 % du SMIC (cf. Graphique n° 45). Dès le quatrième décile, la situation s'inverse : le gain procuré par l'augmentation de 1 % du SMIC devient supérieur à ceux résultant des revalorisations de la Prime d'activité.

Graphique n° 45 : Augmentation globale du revenu disponible (en M€) des ménages de chacun des déciles de la distribution de niveau de vie dans les différents scénarios



Source : d'après DG Trésor

Les effets en termes de réduction de la pauvreté (en particulier des enfants) et des inégalités de revenu des trois scénarios de revalorisation de la Prime d'activité sont toujours supérieurs à ceux d'une augmentation de 1 % du SMIC

La revalorisation de la Prime d'activité réduit davantage la pauvreté monétaire qu'une revalorisation du SMIC ⁸¹. Si le montant de base de la Prime d'activité était revalorisé de 2,6 %, le nombre de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian⁸² serait diminué dans un intervalle allant de 110 000 à 150 000⁸³ personnes (dont 40 000 à 60 000 enfants), tandis qu'une hausse de 1 % du SMIC ne réduirait le nombre de

81 Toutes autres choses égales par ailleurs (emploi, etc.).

82 Le seuil de pauvreté avant réforme est utilisé pour le calcul des indicateurs de pauvreté après des différents scénarios. Fixer le seuil permet de neutraliser l'effet des mesures sur la variation du revenu médian, et donc le seuil de pauvreté.

83 L'estimation de l'effet sur la pauvreté dépend de l'hypothèse de recours à la Prime d'activité à la suite d'une revalorisation du montant de base (cf. Rapport du groupe SMIC de 2016, page 88).

pauvres que de 20 000 personnes⁸⁴, dont moins de 10 000 enfants (*cf.* Tableau n° 12). En effet, les gains engendrés par la revalorisation du SMIC sont modérés (6 €/mois en moyenne) et ils sont plus faibles pour les bénéficiaires des prestations sous condition de ressources et les salariés à temps partiel, plus présents dans le bas de la distribution des niveaux de vie.

L'effet sur la baisse des inégalités de niveau de vie d'une hausse de la Prime d'activité de 2,6 % est plus important que celui d'une hausse du SMIC au regard des indicateurs usuels. Le rapport interdécile, qui mesure l'écart relatif entre le seuil définissant les 10 % les plus aisés (D9) et le seuil définissant les 10 % les plus modestes (D1), baisserait de 0,4 % dans le scénario d'une hausse de la Prime d'activité (contre 0,1 % dans le cas d'un coup de pouce du SMIC). De même, le rapport entre les revenus (par unité de consommation) détenus par les 20 % de ménages les plus riches (S80) et ceux détenus par les 20 % de ménages les plus modestes (S20) reculerait de 0,4 % du fait de la revalorisation de la Prime d'activité (l'effet d'une hausse du SMIC serait non significatif sur cet indicateur). Enfin, l'indice de Gini varie relativement peu⁸⁵ sous l'effet d'une revalorisation de la Prime d'activité (- 0,2 %). Cette variation est toutefois deux fois plus importante que celle engendrée par une hausse du SMIC.

Dans les scénarios de revalorisation de la Prime d'activité de 1,5 % et 0,9 %, les effets en termes de réduction de la pauvreté sont mécaniquement moins forts qu'en cas de revalorisation de 2,6 %, mais ils demeurent plus favorables que ceux résultant de l'augmentation de 1 % du SMIC.

84 L'impact sur la pauvreté d'un coup de pouce au SMIC est moins important que celui estimé dans le rapport de 2016 pour deux raisons. i) Le taux de recours à la Prime d'activité a significativement augmenté par rapport à l'estimation faite en 2016 (*cf. supra*). Or les gains associés à une revalorisation du SMIC sont moindres pour les bénéficiaires de la Prime d'activité, ce qui explique un effet moindre sur le nombre de personnes qui dépassent le seuil de pauvreté à la suite d'un coup de pouce au SMIC. ii) Des travaux ont été réalisés afin d'améliorer la distribution des salaires horaires dans le modèle de microsimulation Saphir.

85 L'indice de Gini est peu sensible aux variations situées aux extrémités de la distribution.

Tableau n° 12 : Impact des augmentations du SMIC et de la Prime d'activité sur les indicateurs de pauvreté et d'inégalité

	Hausse de 1 % du SMIC	Hausse de 2,6 % du montant de base de la Prime d'activité	Hausse de 1,5 % du montant de base de la Prime d'activité	Hausse de 0,9 % du montant de base de la Prime d'activité
Impact sur les indicateurs de pauvreté au seuil de 60 %				
Baisse du nombre de personnes pauvres	20 000	Entre 110 000 et 150 000	Entre 80 000 et 100 000	Entre 40 000 et 60 000
Baisse du nombre d'enfants pauvres	< 10 000	Entre 40 000 et 60 000	Entre 30 000 et 40 000	20 000
Impact sur les inégalités de niveau de vie (en %)				
D9/D1	-0,1 %	-0,4 %	-0,2 %	-0,2 %
S80/S20	0,0 %	-0,4 %	-0,2 %	-0,1 %
Indice de Gini	-0,1 %	-0,2 %	-0,1 %	-0,1 %

Source : DG Trésor

Il ressort plusieurs enseignements des analyses précédentes :

- les travailleurs appartenant aux premiers déciles de la distribution du niveau de vie se distinguent davantage par la faiblesse de leur durée du travail que par la faiblesse de leur salaire horaire ;
- les effets d'une hausse du SMIC sur les revenus disponibles sont amoindris (parfois fortement) par les effets du système socio-fiscal ;
- une revalorisation de la Prime d'activité est mieux ciblée qu'une augmentation du SMIC sur les premiers déciles de niveau de vie et contribue davantage à réduire la pauvreté (y compris celle des enfants).

Il convient de noter que tous ces résultats sont obtenus dans un cadre statique et ne prennent pas en compte les effets potentiellement défavorables sur l'emploi d'une hausse du SMIC. Les écarts entre les effets d'une hausse du SMIC et ceux de la Prime d'activité sont donc vraisemblablement sous-estimés en défaveur de la Prime d'activité. Il est donc d'autant plus important de souligner que, malgré ce cadre restrictif, une augmentation de la prime d'activité, calibrée pour avoir un même effet sur les finances publiques qu'une hausse de 1 % du SMIC, parvient à accroître davantage le revenu des ménages les plus pauvres (dans les deux premiers déciles de revenu) que la hausse de 1 % du SMIC. A coût identique pour les finances publiques, cette augmentation de la Prime d'activité est donc plus efficace qu'une hausse du SMIC pour lutter contre la pauvreté, dont celle des enfants, et réduit davantage les inégalités. Et, contrairement à la hausse du SMIC, elle n'occasionne pas d'effet préjudiciable pour l'emploi.

Dans ces conditions, dans l'objectif de soutenir les revenus des travailleurs aux revenus modestes et de lutter contre la pauvreté, une augmentation de la Prime d'activité semble devoir être préférée à une augmentation du SMIC.

V. DES PISTES DE RÉFORME POUR LE SMIC

On vient de voir que le SMIC est un outil peu efficace pour lutter contre la pauvreté (chapitre IV). Les principaux facteurs de pauvreté sont l'insuffisance des heures de travail et les charges familiales, non le salaire horaire. Des dispositifs qui peuvent être ciblés, comme la Prime d'activité, sont plus adaptés pour lutter contre la pauvreté, en particulier de populations spécifiques (comme celles des familles monoparentales et des enfants). Par ailleurs, une dynamique trop forte du SMIC, dont le niveau relatif est élevé comparé aux autres pays développés, peut être préjudiciable à l'emploi des personnes les moins qualifiées et les plus fragiles. Cette dynamique est renforcée en France par la circularité de la relation entre le SMIC et le salaire moyen de référence.

Depuis le début des années 1990, tous les Gouvernements qui se sont succédé ont développé les dispositifs de réduction des contributions sociales des employeurs ciblées sur les bas salaires. Cela témoigne d'un consensus transpartisan pour considérer que le niveau actuel du SMIC pourrait, sinon, avoir des effets défavorables sur l'emploi des moins qualifiés. En revanche, la combinaison d'un SMIC moins dynamique et d'une hausse de la Prime d'activité pourrait, sans augmentation de coûts pour les dépenses publiques, être plus efficace pour créer des emplois, réduire le chômage et lutter efficacement contre la pauvreté, en particulier celle de populations dont la situation est la plus préoccupante (les familles monoparentales et les enfants). Ces éléments plaident pour une réforme du SMIC.

L'analyse des dispositions relatives au salaire minimum à l'étranger (cf. chapitre III et Annexe n° 2) témoigne d'une grande diversité des situations, qu'il s'agisse du champ d'application du salaire minimum, de son montant ou des règles de revalorisation. Sur tous ces points, rapprocher la France de la très grande majorité des pays développés apparaît opportun. Dans cette logique, trois questions sont examinées dans ce chapitre : la déclinaison régionale du SMIC, l'extension de l'ajustement de son montant pour les jeunes, les règles de revalorisation automatique. Si une évolution sur les deux premiers aspects n'apparaît pas opportune, la révision des règles obligatoires d'indexation semble en revanche souhaitable à plusieurs égards.

A. La déclinaison régionale du SMIC

Dans quelques grands pays de l'OCDE, le montant du salaire minimum varie selon les régions ou les États dans le cas des pays fédéraux : au Mexique le salaire minimum, fixé par une commission tripartite, varie en fonction des régions et des professions ; au Portugal, les régions autonomes des Açores et de Madère ont adopté un salaire minimum supérieur à celui fixé par le gouvernement au niveau national. Dans certains pays, la fixation du salaire minimum est décentralisée, par exemple au Canada où la fixation relève des administrations territoriales et provinciales. Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral s'applique

uniformément à tout le territoire mais la plupart des États (et certaines villes) fixent leur propre salaire minimum⁸⁶. Au Japon le salaire minimum varie par Préfecture.

En France, la question de la régionalisation du SMIC pourrait être soulevée notamment au regard des écarts de prix qui existent entre les territoires. Selon l'INSEE⁸⁷, les prix en région parisienne dépassaient de 9 % ceux de la province en 2015. Cet écart s'expliquait pour un tiers par les seuls loyers. Dans une moindre mesure, les écarts de prix concernaient les dépenses de santé, de loisirs et de culture, les « autres biens et services » qui incluent notamment les assurances habitation⁸⁸. Une déclinaison régionale du SMIC permettrait de prendre en partie en compte ces écarts de prix. Elle inciterait par ailleurs la localisation d'entreprises dans des régions moins favorisées.

Plusieurs arguments plaident néanmoins contre une régionalisation du SMIC.

Historiquement, une différenciation territoriale des salaires avait été mise en place à la Libération, alors que les salaires étaient fixés par des arrêtés du gouvernement⁸⁹. Le principe de cette régionalisation a été conservé lors de la création du SMIG en 1950 : sa valeur horaire, variable sur le territoire, était comprise entre 64 et 78 francs⁹⁰. Il s'agissait d'ajuster la valeur du salaire minimum « *compte tenu du niveau effectif du coût de la vie dans chaque lieu de travail* ». Des arrêtés définissaient pour chaque commune un taux d'abattement qui s'appliquait à la valeur maximum du SMIG, qui ne concernait qu'une partie de la région parisienne⁹¹. Lors de la création du SMIG, l'abattement maximum était de 18 %⁹².

Ces abattements répondaient au souci d'ajuster le niveau des salaires au coût de la vie, à un niveau géographique fin (la commune). Ils ont toutefois fait l'objet de nombreuses critiques, notamment au motif qu'ils étaient perçus comme injustes et qu'ils conduisaient à maintenir des écarts à tous les niveaux de rémunérations entre les salariés de province et ceux de la région parisienne. Ils ont été progressivement réduits puis supprimés en 1968⁹³. Par la suite, le SMIC a été défini en 1970 de manière uniforme sur tout le territoire. Le rétablissement aujourd'hui d'une différenciation géographique pour le SMIC en fonction des écarts de prix sur le territoire serait exposé aux mêmes critiques que celles qui ont conduit à la suppression des abattements qui s'appliquaient au SMIG. Les écarts de prix constatés, et en particulier les écarts de loyers, peuvent être forts à l'intérieur même de certains départements (par exemple, dans ceux de la région parisienne) et la modulation du SMIC selon les niveaux de prix devrait donc être assez fine et complexe ce qui représente un premier gros

86 Dans les États qui n'ont pas de salaire minimum ou ceux dans lesquels il est inférieur au salaire minimum fédéral, ce dernier bénéficie à tous les salariés.

87 INSEE (2016), « En 2015, les prix en région parisienne dépassent de 9 % ceux de la province », *INSEE Première*, n° 1590, avril.

88 Dont les tarifs sont liés au prix des logements.

89 Notamment l'arrêté du 19 juillet 1945 « *fixant les zones territoriales pour la détermination des salaires* ».

90 Décret 50-1029 du 23 août 1950.

91 La région parisienne était divisée en quatre zones de salaire, chacune ayant une valeur pour le Smig.

92 Conduisant à la valeur de 64 francs par rapport à la valeur maximale de 78 francs.

93 Le décret n°68-498 du 31 mai 1968 a supprimé le dernier abattement (de 2 %) qui s'appliquait au SMIG.

inconvenient de cette piste. Par ailleurs, le calcul et la comparaison entre régions du coût de la vie est moins facile qu'il n'y paraît. Les choix de consommation sont en partie « endogènes » aux prix. Des prix plus bas peuvent être liés à une qualité des services plus basse, ce qui incite à chercher ces services ailleurs, même s'ils sont plus coûteux (par exemple dans le cas de la santé). Enfin, des personnes peuvent travailler dans une autre région que celle où elles résident, et la modulation du SMIC selon les niveaux de prix ne corrigerait pas à ce titre les écarts de prix auxquels elles sont éventuellement confrontées.

De surcroît, dans son étude sur les écarts de prix, l'INSEE constatait également que « *le salaire horaire net moyen d'un ouvrier ou d'un employé est de l'ordre de 8 % à 10 % plus élevé en Île-de-France qu'en province* ». L'uniformité du salaire minimum sur l'ensemble du territoire ne semble donc pas faire obstacle à une adaptation des salaires à certains écarts de niveau des prix.

Enfin, si une réflexion sur la régionalisation du SMIC devait être engagée au motif des écarts de niveau de prix constatés, elle devrait pour les mêmes motifs être étendue à de nombreux dispositifs de soutien aux revenus des ménages et en premier lieu aux minima sociaux. Cet élargissement dépasse très largement les missions du Groupe d'experts sur le salaire minimum.

Pour ces raisons, le Groupe d'experts considère que la régionalisation du SMIC n'est pas à ce stade une piste de réforme pertinente.

B. L'adaptation du niveau du SMIC pour les jeunes

Dans certains pays, le salaire minimum national fait l'objet de dérogations qui prévoient un ajustement à la baisse de sa valeur pour certaines catégories de salariés : les jeunes, les apprentis, les chômeurs (de longue durée), les travailleurs handicapés. Il existe de telles dérogations dans 80 % des pays de l'OCDE qui disposent d'un salaire minimum national (22 pays sur 27). Dans les autres pays (Espagne, Estonie, Pologne, Slovaquie, Turquie), le salaire minimum s'applique de manière identique à tous les salariés.

L'ajustement du salaire minimum le plus fréquent est celui qui vise les jeunes, puisqu'il existe dans 14 pays parmi les 22 ayant des dérogations⁹⁴. La France occupe sur ce plan une place intermédiaire : des abattements en fonction de l'âge existent - le salaire minimum est de 80 % du SMIC avant 17 ans, 90 % entre 17 et 18 ans⁹⁵ - mais ils ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent et sont modestes en regard de ceux existant dans les autres pays, en

94 La Lettonie est un cas très particulier puisqu'elle prévoit un salaire minimum horaire plus élevé pour les jeunes de moins de 18 ans du fait d'un niveau mensuel du salaire minimum égal pour tout le monde mais un maximum d'heures de travail réduit pour les jeunes.

95 Ces abattements ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent

particulier aux Pays-Bas où le salaire minimum intégral ne s'applique qu'à partir de 23 ans et où les jeunes de 15 ans n'en perçoivent que 30 % (cf. *supra*).

La question de l'intérêt d'étendre les dérogations au SMIC pour les jeunes en France pourrait être soulevée. Dans tous les cas, les dérogations représentent un arbitrage entre emploi et revenu, la réduction de la rémunération étant censée faciliter l'accès à l'emploi pour les publics visés. Dans le cas particulier des jeunes, leur productivité plus faible en raison de leur absence d'expérience professionnelle est souvent avancée pour justifier la minoration de la rémunération. En France, le taux de chômage élevé des jeunes (cf. Tableau n° 13) témoigne de difficultés d'insertion qui pourraient être réduites par un salaire minimum plus bas. A titre individuel, un actif ne serait par définition que transitoirement concerné par une telle modulation selon l'âge.

Tableau n° 13 : Taux de chômage et ratio de chômage⁹⁶ des jeunes de 15 à 24 ans en 2016 (%)

	France	Allemagne	Royaume-Uni	Italie	Espagne	UE (28 pays)
Taux de chômage	24,6	7,1	13	37,8	44,4	18,7
Ratio de chômage	9,1	3,5	7,6	10,0	14,7	7,8

Source : Eurostat

Néanmoins, comme dans le cas de la régionalisation du SMIC, plusieurs arguments militent contre une extension des dérogations au SMIC pour les jeunes.

D'une part, des dérogations significatives existent pour les contrats d'apprentissage, dont le nombre atteignait presque 400 000 à la fin de l'année 2016. La réforme de l'apprentissage nous paraît la voie la plus adaptée pour faciliter l'insertion des jeunes en associant une modulation du salaire minimum à un effort de formation spécialisée et adaptée aux besoins de l'économie. Les bons résultats de l'Allemagne en termes de chômage des jeunes s'expliquent notamment par l'importance de la formation par apprentissage qui concerne 1,4 million de jeunes.

D'autre part, le débat sur l'instauration d'un « SMIC jeunes » en France est très controversé. Plusieurs projets de contrats prévoyant pour les jeunes des dérogations au droit commun ont dans le passé fait l'objet de vives contestations et ont dû être abandonnés par les gouvernements. Il en a été ainsi du Contrat d'insertion professionnelle (CIP) en 1993 qui visait les jeunes de moins de 26 ans et fixait la rémunération à 80 % du SMIC. Il en a été de même pour le Contrat première embauche (CPE) en 2006, visant également les moins de 26

⁹⁶ Le ratio de chômage s'obtient en rapportant le nombre de chômeurs à l'effectif total de la population, incluant les personnes en inactivité. Ce ratio est plus pertinent pour les jeunes de 15 à 24 ans, dont une part significative poursuit des études.

ans, qui ne comportait pas de disposition sur les salaires mais portait à deux ans la durée de la période d'essai durant laquelle un licenciement peut ne pas être motivé. Dans les deux cas, le principe d'une différenciation du traitement des jeunes par rapport aux autres salariés a suscité une vive opposition.

Dans ces conditions, il n'apparaît pas opportun au Groupe d'experts de rouvrir le débat sur les dérogations au SMIC ciblées sur les jeunes. D'autres politiques qualifiantes sembleraient plus adaptées pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, notamment l'apprentissage.

C. La règle de revalorisation automatique du SMIC

En matière de revalorisation du SMIC, la France se distingue au sein des pays de l'Union européenne : elle fait partie des cinq seuls pays qui prévoient une indexation obligatoire du salaire minimum sur l'évolution des prix et elle est le seul pays à prévoir également une indexation automatique du salaire minimum sur le gain de pouvoir d'achat des salaires⁹⁷. Le gouvernement conserve par ailleurs, via les coups de pouce, la possibilité de revaloriser le SMIC au-delà de ce qu'imposent les règles obligatoires.

Ces dispositions, qui placent la France dans une position singulière, présentent plusieurs inconvénients :

- Elles sont fortement contraignantes pour le gouvernement qui, s'il souhaite afficher un « geste politique » au moment de la revalorisation du SMIC, doit fixer le taux de revalorisation à un niveau élevé, autrement dit au-delà de la revalorisation induite par les mécanismes automatiques et qui peut être déjà importante. Ainsi, dans les faits, depuis sa création, le SMIC a augmenté plus vite que le salaire moyen et, au cours de la période 1970-2009, la contribution des coups de pouce aux revalorisations du SMIC a été nettement supérieure à celle de l'indexation sur la moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO (cf. *supra*).
- Les règles d'indexation obligatoire contribuent à l'émergence d'une circularité entre le SMIC et les salaires. Si l'évolution des prix et des salaires influence le SMIC par le biais des règles d'indexation obligatoire, toute revalorisation du SMIC influence à son tour les prix et les salaires. Cette circularité entretient la dynamique des prix et des salaires et fragilise la compétitivité de la France et l'emploi des personnes les moins qualifiées.
- La rapidité de la croissance du SMIC a nécessité l'instauration d'exonérations des cotisations sociales à la charge des employeurs, complétées depuis 2013 par le CICE. Ces exonérations visent à abaisser le coût du travail au niveau des bas salaires et, ce

⁹⁷ La moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés. Aux Pays-Bas, la revalorisation du salaire minimum est en principe établie en fonction de l'augmentation moyenne des salaires dans les conventions collectives, mais le gouvernement peut renoncer à la mettre en oeuvre.

faisant, à réduire les effets préjudiciables d'un SMIC élevé sur la demande de travail et donc l'emploi des personnes les moins qualifiées. Elles ont été développées par tous les gouvernements successifs depuis le début de la décennie 1990 et leur nécessité apparaît donc transpartisane. Mais si ces allègements préservent les emplois des salariés rémunérés au voisinage du SMIC, ils sont coûteux pour les finances publiques.

- Avec une progression plus modérée du SMIC sur les dernières décennies, les économies faites sur les exonérations auraient pu être utilisées dans des dispositifs ciblés pour lutter contre la pauvreté, comme par exemple aujourd'hui la Prime d'activité. Au chapitre IV, nous avons montré qu'à coût identique pour les finances publiques, il y aurait ainsi moins de pauvres en France

Face à ces constats, le Groupe d'experts estime que deux options sont envisageables :

- Supprimer l'indexation obligatoire du SMIC sur la moitié du gain de pouvoir d'achat du SHBOE. Cette option permet de redonner des marges de décision au Gouvernement tout en maintenant l'indexation obligatoire sur l'évolution des prix et donc la garantie du pouvoir d'achat du SMIC. Elle présente l'avantage de faire disparaître la circularité institutionnelle entre le SMIC et les salaires effectifs dont les inconvénients ont été rappelés auparavant. Dans cette option, la France continuerait de faire partie de la toute petite minorité de pays dans lesquels existent des règles de revalorisation automatique du salaire minimum.
- Supprimer toute règle d'indexation obligatoire. Cette option présente l'avantage de pouvoir maîtriser les hausses du salaire minimum dans les phases basses du cycle économique afin de préserver les emplois et d'allouer éventuellement plus de ressources aux mécanismes de lutte contre la pauvreté. Elle présente l'inconvénient de ne plus garantir le pouvoir d'achat du SMIC sur l'année, mais on peut l'accompagner d'un engagement à préserver le pouvoir d'achat du SMIC sur une période plus longue (3 ou 5 ans par exemple). Si la France adoptait cette option, le mode de revalorisation du SMIC serait à peu près semblable à celui en vigueur dans la très grande majorité des pays où existe un salaire minimum national et où le gouvernement porte la totale responsabilité de sa revalorisation.

Ces deux options renforceraient par ailleurs le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales. Actuellement, ce rôle est réduit par le pouvoir normatif du SMIC dont les revalorisations sont essentiellement automatiques et influencent grandement celles des minimas de branche.

Le Groupe d'experts estime que l'option retenue doit privilégier la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'emploi pour les personnes peu ou pas qualifiées. Les analyses contenues dans ce rapport convergent vers un constat simple et robuste : à budget équivalent,

ces solutions doivent s'appuyer davantage sur des revalorisations des mécanismes ciblés de lutte contre la pauvreté, comme la Prime d'activité, que sur des revalorisations uniformes du SMIC qui touchent de façon très imparfaite les publics visés sans garantir leur emploi. Les deux options ici proposées possèdent ces propriétés.

VI. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La France bénéficie d'un contexte général de reprise de l'activité économique : la croissance du PIB devrait être d'environ 1,7 % 2017 après 1,1 % en 2016 et 1,0 % en 2015. Cette reprise dynamise les créations d'emplois, qui pourraient s'établir autour de 200 000 postes en glissement 2017 après 270 000 en 2016 et 130 000 en 2015, et qui contribuent à une baisse du taux de chômage depuis son point haut de la mi-2015. Le taux de chômage au sens du BIT est ainsi passé de 10,2 % au 2^{ème} trimestre 2015 à 9,4 % au 3^{ème} trimestre 2017 pour la France métropolitaine, et de 10,5 % à 9,7 % pour la France entière sur la même période. Le taux de chômage a légèrement augmenté au 3^{ème} trimestre 2017 (+0,2 point) après avoir atteint au trimestre précédent son niveau le plus bas depuis le 1^{er} trimestre 2012.

Cette embellie est cependant d'une ampleur moindre que celle observée dans l'environnement économique le plus immédiat de la France. Ainsi, la croissance de l'économie française demeure nettement inférieure à celle de la Zone euro, qui s'élèverait à environ 2,2 % en 2017 d'après les prévisions de la Commission européenne, après 1,8 % en 2016. De même, la baisse du chômage est plus faible en France que dans l'ensemble de la Zone euro où le taux de chômage au sens du BIT baisse de 11,0 % au 2^{ème} trimestre 2015, soit un niveau supérieur de 0,5 point à celui observé en France, à 9,0 % au 3^{ème} trimestre 2017, soit un niveau cette fois inférieur de 0,7 point au taux français.

L'économie française connaît par ailleurs des faiblesses sinon des fragilités manifestes. Ainsi, la situation financière des entreprises appréhendée par exemple par le taux de marge se redresse depuis son point bas de 2013 mais n'a pas encore retrouvé en 2016 son niveau d'avant la crise ouverte en 2008, et cela malgré l'engagement de politiques économiques de grande ampleur qui se sont traduites par des transferts importants en faveur des entreprises, comme par exemple le CICE ou le Pacte de responsabilité. Le secteur productif souffre, de plus, d'un déficit de compétitivité. En témoigne un solde courant négatif pour la 10^{ème} année consécutive, qui s'élève à -0,9 % du PIB en 2016 après -0,4 % du PIB en 2015. En témoigne également une relative stabilisation des parts de marché à l'exportation depuis 2012 alors que plusieurs pays de l'OCDE, dont l'Allemagne, l'Espagne ou les États-Unis voient leurs parts de marché augmenter. Concernant le marché du travail, la France fait encore partie des rares pays pâtissant d'un chômage massif : au 2^{ème} trimestre 2017, sur les 34 autres pays de l'OCDE, seuls 4⁹⁸ connaissent un taux de chômage plus élevé, ce chiffre étant de 5⁹⁹ parmi les 27 autres pays de l'Union Européenne et de 4¹⁰⁰ parmi les 18 autres pays de la Zone euro. En baisse comme le chômage global, le taux de chômage (au sens du BIT) de longue durée (depuis une année ou plus) et celui des jeunes (de 16 à 25 ans) demeurent élevés : respectivement 4,2 % et 21,9 % au 3^{ème} trimestre 2017 après un point haut de respectivement

98 Espagne, Grèce, Italie, Turquie.

99 Italie, Espagne, Grèce, Croatie, Chypre.

100 Italie, Espagne, Grèce, Chypre.

4,3 % au 4ème trimestre 2016 et 25,4 % au 4ème trimestre 2012. Et le halo du chômage a continué de progresser sur les dernières années pour concerner désormais environ 1,5 million de personnes.

Compte tenu de ces fragilités, la recommandation du Groupe d'experts est, encore une fois, la prudence et la modération afin de ne pas fragiliser les améliorations en cours. Le Groupe d'experts recommande donc de s'abstenir de tout « coup de pouce » au 1er janvier 2018. Le SMIC bénéficierait ainsi des seules deux composantes de revalorisation automatique.

Au-delà de cette préconisation sur la revalorisation du 1er janvier 2018, le Groupe d'experts a voulu ouvrir sa réflexion à des pistes de réformes possibles. Depuis sa création par le vote de la loi Fontanet en décembre 1969, il y a donc près de 50 ans, le mode de fixation du SMIC n'a connu que des ajustements relativement mineurs alors que le monde s'est totalement transformé. Deux objectifs ont guidé cette réflexion : augmenter l'emploi et réduire le chômage, de façon durable et soutenable, et lutter efficacement contre la pauvreté, en particulier celle des enfants et des personnes les plus fragiles.

En premier lieu, le Groupe d'experts a porté sa réflexion sur la possibilité de régionaliser le SMIC (ce qui était le cas du SMIG avant sa transformation en SMIC). Les écarts de prix selon les zones géographiques, principalement liés aux écarts des loyers, militent effectivement pour une régionalisation du salaire minimum. Par ailleurs, un SMIC modulé selon l'âge pourrait également se justifier par les différences de qualification et d'expérience entre les jeunes et les salariés plus âgés et par les difficultés d'insertion des jeunes les moins qualifiés sur le marché du travail. Mais plusieurs arguments économiques et sociétaux vont à l'encontre des avantages supposés de ces deux options et incitent aujourd'hui le Groupe d'experts à ne pas les recommander. En revanche, une réforme du mode de revalorisation automatique du SMIC apparaît nécessaire.

Plusieurs éléments détaillés dans le rapport aboutissent à cette orientation. Tout d'abord, le constat que les modalités de revalorisation automatique nourrissent une forte circularité entre les hausses du SMIC et celles des salaires : les hausses du SMIC ont des effets en chaîne sur les minima salariaux de branches et en conséquence sur les salaires de base et les salaires effectifs, et les hausses des salaires effectifs se reportent elles-mêmes, via précisément les modalités de revalorisation automatique, sur le SMIC. Ensuite, le salaire minimum français s'avère élevé comparé à ses homologues étrangers, tant en termes absolus qu'en termes relatifs (rapporté au salaire moyen ou médian, par exemple). Les effets potentiellement préjudiciables d'un SMIC élevé sur l'emploi des personnes les moins qualifiées sont atténués par des politiques - coûteuses pour les finances publiques - de réduction des contributions sociales employeurs ciblées sur les bas salaires. L'amplification de ces réductions depuis le début de la décennie 1990 par des gouvernements ayant des orientations politiques différentes témoigne du même souci transpartisan d'atténuer les effets préjudiciables d'un SMIC élevé

sur l'emploi des moins qualifiés. Enfin, il apparaît clairement que le SMIC est un outil peu efficace pour lutter contre la pauvreté, y compris la pauvreté laborieuse. Les deux principaux facteurs de pauvreté sont un temps de travail trop faible et la taille du foyer, et non le niveau du salaire horaire. Il est montré dans le rapport que, comparé à d'autres dispositifs mieux ciblés comme la Prime d'activité, le SMIC n'est pas l'outil le plus adapté pour lutter contre la pauvreté laborieuse. La raison en est que ce dispositif peut être ciblé sur des publics particulièrement vulnérables, par exemple sur les enfants vivant dans une situation de pauvreté.

Au vu de ces considérations, le Groupe d'experts recommande de modifier la formule de revalorisation du SMIC. Deux options paraissent envisageables, celle d'une suppression des deux termes de revalorisation automatique (l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés, le SHBOE) ou celle d'une suppression du seul second terme, conservant ainsi une indexation sur l'inflation et donc préservant de façon automatique le pouvoir d'achat du SMIC.

Les comparaisons internationales contenues dans ce rapport ont fait ressortir que notre mode de revalorisation automatique du SMIC est sans équivalent eu égard aux autres pays développés où existe un salaire minimum national (27 des 35 pays de l'OCDE). Dans une très grande majorité de ces derniers (23 pays sur 27), aucune automaticité de revalorisation n'existe. Dans les quatre pays - la Belgique, le Luxembourg, la Slovénie et la France - où une automaticité existe, elle ne porte dans les trois premiers d'entre eux que sur un seul critère, l'inflation. Il n'y a donc que la France qui utilise simultanément deux critères de revalorisation automatique, l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés, le SHBOE¹⁰¹. Les deux options de réformes proposées dans ce rapport rapprocheraient la France de la très grande majorité des pays où existe un salaire minimum national.

Les deux options de réforme donnent une responsabilité accrue aux pouvoirs publics concernant la revalorisation du SMIC. Cette dernière pourra davantage prendre en compte la situation économique générale et celle du marché du travail en particulier. Elle pourra aussi mieux s'articuler avec l'évolution d'autres dispositifs comme la Prime d'activité pour lutter contre la pauvreté laborieuse. Parallèlement, elles donnent plus de responsabilité au Groupe d'experts dans ses préconisations qui, s'appuyant sur les évaluations disponibles, pourront porter sur l'évolution souhaitable du salaire minimum au regard des deux objectifs rappelés plus haut. En conséquence, si l'une de ces deux options était retenue, il conviendrait sans doute d'envisager sur les prochaines années une adaptation du fonctionnement du Groupe d'experts, à l'instar des exemples étrangers associant voire impliquant plus étroitement les

101 Aux Pays-Bas, la revalorisation du SMIC est, selon la loi, établie en fonction de l'évolution moyenne des salaires négociés. Le gouvernement dispose toutefois de la possibilité de ne pas appliquer cette revalorisation, s'il considère que ce serait défavorable à l'emploi ou que cela conduirait à augmenter les impôts.

partenaires sociaux aux réflexions des commissions analogues. Enfin, ces deux options renforceraient le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales. Actuellement, ce rôle est réduit par le pouvoir normatif du SMIC dont les revalorisations sont essentiellement automatiques et influencent grandement celles des minimas de branche.

Concernant la lutte contre la pauvreté, à partir des analyses du rapport qui viennent d'être rapidement résumées, le Groupe d'experts se félicite de l'augmentation de la Prime d'activité envisagée dans la loi de finances pour 2018. Si l'une des deux options de réforme proposée était retenue, les décisions de revalorisation du SMIC dans le futur pourraient être associées à celles concernant les dispositifs adaptés à la lutte contre la pauvreté, comme la Prime d'activité, qui permettent par leur possible ciblage de lutter contre la pauvreté de publics particuliers, en tête desquels se trouvent les enfants.

Par ailleurs, le Groupe d'experts est conscient qu'un salaire est aussi un marqueur de valorisation sociale que ne partagent pas nécessairement les revenus de transferts. La Prime d'activité n'est cependant pas un simple revenu de transfert car elle est liée précisément à l'activité. Le payeur n'est pas l'entreprise, mais la Prime est une partie de la rémunération du travail et, à ce titre, elle devrait être vécue comme un marqueur de valorisation sociale identique au salaire. Pour l'heure, ce n'est vraisemblablement pas le cas. Pour pallier cet inconvénient, une réflexion sur un rapprochement des modes de versement de toutes les rémunérations liées au travail mériterait d'être entreprise.

Enfin, le Groupe d'experts est convaincu que les perspectives de mobilité salariale sont au moins aussi importantes que le niveau du SMIC. Elles nécessitent l'engagement de politiques diverses comme celles relevant de la formation professionnelle. Elles dépendent aussi des priorités que se donne la négociation collective. Il y a là un vaste chantier à engager pour les travaux du Groupe d'experts sur les prochaines années.

ANNEXES

ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES.....	104
ANNEXE N° 2 : SYSTÈMES DE SALAIRE MINIMUM LÉGAL DANS LES PAYS DE L'OCDE SOURCE : ADAPTÉ ET MIS À JOUR À PARTIR DE OCDE (2015).....	105
ANNEXE N° 3 : LE SMIC ET LES SALAIRES MINIMA DE BRANCHE : QUEL EFFET SUR LA DYNAMIQUE DES SALAIRES DE BASE ?.....	107
ANNEXE N° 4 : EFFETS REDISTRIBUTIFS D'UNE AUGMENTATION DE 1 % DU SMIC ET DES TROIS SCÉNARIOS D'AUGMENTATION DU MONTANT DE BASE DE LA PRIME D'ACTIVITÉ, SUR LES MÉNAGES RÉPARTIS PAR TRANCHES DE NIVEAU DE VIE DÉFINIES PAR RAPPORT AU SEUIL DE PAUVRETÉ.....	124
ANNEXE N° 5 : AUGMENTATION DU REVENU NET (EN €) POUR UNE AUGMENTATION DE 100 € DU SALAIRE BRUT, EN FONCTION DE LA COMPOSITION DU MÉNAGE ET DU NIVEAU DE SALAIRE.....	127
ANNEXE N° 6 : AVIS DES PARTENAIRES SOCIAUX.....	130

Annexe n° 1 : Liste des personnes auditionnées

Alfonso ARPAIA, Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Erwan GAUTIER, Banque de France

Olivier GODECHOT, Sciences Po, Observatoire sociologique du changement

Fabrice LENGART, France Stratégie

Jérôme PÉLISSE, Sciences Po, Centre de sociologie des organisations

Partenaires sociaux¹⁰²

CFDT

Inès MININ, Secrétaire nationale

Augustin BOURGUIGNAT, Secrétaire confédéral

CGT

Boris PLAZZI, membre de la Commission exécutive confédérale en charge des salaires

FO

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU, Secrétaire confédérale Secteur Conventions collectives ;

Sandra MITTERRAND, Conseillère technique

CFE-CGC

Gérard MARDINÉ, Secrétaire National à l'Économie, l'Industrie, le Développement Durable et RSE, le Logement ;

Renan FRANCASTEL, Salarié confédéral, chargé d'études Économie et Fiscalité

CFTC

Joseph THOUVENEL, Vice-Président confédéral

Patrice LE ROUÉ, Conseiller politique

MEDEF

Alexandre SAUBOT, Président du pôle social du Medef ;

Elisabeth TOME-GERTHEINRICH, Directrice Générale Adjointe au pôle social du Medef

Olivier REDOULES, Directeur des études économiques

CPME

Georges TISSIÉ, Conseiller du Président de la CPME pour les Affaires Sociales

102 L'Union des entreprises de proximité (U2P) n'a pas répondu à la sollicitation du groupe d'experts.

Annexe n° 2 : Systèmes de salaire minimum légal dans les pays de l'OCDE

source : adapté et mis à jour à partir de OCDE (2015)

Pays et année d'introduction	Modalités de fixation	Exonérations/variations		Procédure de revalorisation/indexation
		Jeunes	Autres	
Allemagne (2015)	Fixé par une Commission composée d'un président, trois représentants des employeurs, trois des employés et deux experts (ces derniers sans droit de vote)	<18 ans : pas de salaire minimum	Exonération pour les chômeurs de longue durée pendant les six premiers mois suivant leur retour à l'emploi.	Tous les deux ans, la commission des salaires minima discute d'un ajustement, en prenant pour référence les taux des négociations collectives des deux années précédentes.
Australie (1907, 1997 sous sa forme actuelle)	Le groupe de travail sur le salaire minimum (<i>Minimum Wage Panel</i>) de la Commission sur le travail équitable (<i>Fair Work Commission</i>) fixe le salaire minimum à l'échelle nationale après consultation avec l'industrie, les syndicats, les particuliers, ainsi que le gouvernement fédéral et les gouvernements des États. Le groupe de travail est composé de 7 personnes : 4 font partie de la Commission, les 3 autres sont des experts issus du monde de l'entreprise, des syndicats et de l'enseignement	15 ans : 36 % 16 ans : 47 % 17 ans : 57 % 18 ans : 68 % 19 ans : 82 % 20 ans : 97 %	Il existe actuellement trois catégories de salaire minimum : 1) les salaires minima définis par les dernières sentences, propres à une profession/un secteur ; 2) le salaire minimum national, qui fait office de « filet de sécurité » et est appliqué de manière générale à tous les secteurs et professions ; 3) les salaires minima nationaux spéciaux, qui s'appliquent à des catégories spécifiques de travailleurs vulnérables, comme les jeunes salariés, les stagiaires et les salariés handicapés.	Révision annuelle par la <i>Fair Work Commission</i> .
Belgique (1975)	Les salaires minima sont fixés par le Conseil national du travail, et inscrits dans des conventions collectives contraignantes.	<16: 70% 17-18: 76%	n/a	Indexation automatique (CPI) et révision périodique par les partenaires sociaux (négociation collective).
Canada (femmes, 1918-1930) hommes, années 1930-1950)	Les salaires minima sont fixés au niveau régional par les administrations provinciales et territoriales. Il existe dans certaines provinces des conseils du travail qui font des recommandations sur les salaires minima. Dans d'autres, ces conseils ont le pouvoir de fixer le salaire minimum avec l'approbation du lieutenant gouverneur en conseil. Dans tous les cas, l'administration a le dernier mot.	n/a	Varie selon les régions (province et territoire), selon les secteurs dans certaines provinces (p. ex. Ontario, Québec) et selon les professions (p. ex. certaines professions dans lesquelles les travailleurs reçoivent des pourboires, comme barman et serveur).	Les salaires minima sont ajustés sur une base ad hoc par les administrations provinciales et territoriales. Dans une juridiction, les hausses annuelles du salaire minimum sont indexées sur l'indice des prix à la consommation. Quelques provinces sont légalement obligées de réviser le salaire minimum tous les ans ou tous les deux ans, mais aucune n'a l'obligation de le modifier.
Chili (1934, 1973 sous sa forme actuelle)	Le salaire minimum est fixé par les pouvoirs publics, sur la base des recommandations d'un comité technique composé de représentants syndicaux, d'universitaires et de représentants des pouvoirs publics.	<18 ans : 70 %	Varie en fonction de l'âge. Taux inférieur pour les salariés plus âgés (>65 ans) : 70 %.	Aucune règle, mais généralement tous les ans en tenant compte de l'inflation attendue au cours des 12 mois suivants, de la productivité et d'un facteur d'ajustement cyclique dépendant de la situation du chômage.
Corée (1988 ; 1990 sous sa forme actuelle)	Le gouvernement fixe le salaire minimum, sur proposition du Conseil tripartite des salaires minima (représentant les travailleurs, les employeurs et les intérêts publics).	n/a	Taux inférieur pour les personnes en apprentissage depuis moins de 3 mois : 90 %.	Annuelle.
Espagne (1963 ; 1976 sous sa forme actuelle)	Fixé par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux.	n/a	n/a	Annuelle, fondée sur les prévisions de l'inflation et après consultation des partenaires sociaux. Il peut être révisé tous les six mois si l'indice des prix à la consommation dépasse les prévisions du taux d'inflation.
Estonie (1991)	Fixé par le Gouvernement sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux.	n/a	n/a	Pas de règle, mais généralement tous les ans sur la base du salaire brut moyen et de la hausse prévue des prix à la consommation et des salaires.
États-Unis (1938)	Fixé par le Congrès (pour le minimum fédéral)	<20 ans : 58 % pendant les premiers 90 jours calendaires consécutifs d'emploi salarié.	Varie en fonction de l'Etat, du degré d'invalidité, ainsi que du statut étudiant. La plupart des États appliquent un taux identique ou supérieur au taux fédéral. Cinq États n'appliquent aucun salaire minimum et deux appliquent un salaire minimum inférieur et les salariés ont droit au taux fédéral). Exonérations partielles pour les travailleurs handicapés, les étudiants à temps plein, et les apprentis employés en vertu de certificats de salaire minimum minoré.	Aucune règle au niveau fédéral, mais dans plusieurs États, le salaire minimum est indexé sur le coût de la vie.
France (1950; 1970 sous sa forme actuelle)	Procédure de consultation. La <i>Commission nationale de la négociation collective</i> (CNNC), composée de représentants du gouvernement, de syndicats et d'organisations professionnelles, se rassemble tous les ans pour émettre un avis sur la détermination du salaire minimum. Il existe également une commission d'experts indépendants chargée de donner un avis officiel aux pouvoirs publics et à la CNNC.	<17 ans : 80 % 17-18 ans : 90 % + salaires inférieurs pour les jeunes sous contrat de professionnalisation.	Taux inférieurs pour les assistants maternels, les assistants familiaux, les apprentis et les travailleurs handicapés.	Le SMIc augmente automatiquement au 1 ^{er} janvier de chaque année en fonction de l'inflation + moitié du gain de pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base des ouvriers au cours de l'année précédente. Une hausse automatique a lieu si l'inflation dépasse 2 % en milieu d'année. En outre, le Gouvernement peut décider de mettre en œuvre des hausses discrétionnaires ("coup de pouce").
Grèce (1953 ; 2012 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement. A la fin du programme d'aide internationale (prévue pour Aout 2018) fixé par le gouvernement sur la base de l'avis d'une commission d'experts.	<25 ans : 89%	n/a	Le salaire minimum est actuellement fixé jusqu'à la fin du programme d'aide internationale. Ensuite, la fixation du salaire minimum devra prendre en compte les conditions économiques, les perspectives de croissance et les tendances de l'emploi et du chômage.

Hongrie (1977 ; 1991 sous sa forme actuelle)	Fixé par les pouvoirs publics après consensus entre les partenaires sociaux.	n/a	Il existe deux types de salaire minimum en Hongrie – le salaire minimum garanti (pour les travailleurs exerçant des professions spécialisées) et le salaire minimum national.	Annuelle, sur la base des niveaux de salaires et des revenus (attendus) dans le pays.
Irlande (2000)	Fixé par le Gouvernement sur la base de l'avis de la Low Pay Commission.	<18 ans : 70 %	n/a	Annuelle
Israël (1987)	Fixé par le Gouvernement	16 ans : 70 % 17 ans : 75 % 18 ans : 83 %	n/a	Annuelle, en fonction du taux de l'indemnité de vie chère, en compensation de la hausse des prix ou sur la base d'un complément salarial convenu.
Japon (1959 ; 1968 sous sa forme actuelle)	Fixé par les pouvoirs publics sur avis du Conseil des salaires minima central ou préfectoral de chaque région, composé d'un nombre égal de membres représentant respectivement les salariés, les employeurs et les intérêts publics.	n/a	Il existe deux catégories de salaire minimum : 1) le salaire minimum régional, fixé au niveau national pour chaque région ; et 2) le salaire minimum spécial, qui peut être fixé pour des régions ou des professions spécifiques à la demande des parties intéressées.	Annuelle, en tenant compte de la hausse des salaires et du coût de la vie
Lettonie (1991)	Fixé par les pouvoirs publics sur recommandation des partenaires sociaux.	Taux horaires plus élevés pour les <18 ans (114 %)	Taux horaires spécifiques pour les jeunes et pour les personnes travaillant dans des conditions dangereuses, qui sont autorisées à ne travailler que 35 heures par semaine pour percevoir le même taux hebdomadaire que des travailleurs exerçant des emplois normaux.	Annuelle, suivant les recommandations des partenaires sociaux, en tenant compte des tendances économiques nationales.
Luxembourg (1944 ; 1973 sous sa forme actuelle)	Fixé par le gouvernement.	15-16 ans : 75 % 17 ans : 80 %	Varie en fonction du niveau de compétences (20 % plus élevé pour les personnes avec une qualification	Le taux du salaire minimum est indexé sur l'indice des prix à la consommation.
Mexique (1917 ; 1962 sous sa forme actuelle)	Les salaires minima sont fixés par la Commission nationale sur les salaires minima, une institution tripartite composée de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs.	n/a	Varie en fonction des régions et des professions. Il existe un salaire minimum général et 86 salaires minima professionnels fixés par la Commission nationale sur les salaires minima (qui varient en fonction des régions).	Annuelle, en tenant compte du budget dont une famille est susceptible d'avoir besoin pour couvrir ses besoins matériels, des variations du coût de la vie par famille, de la situation sur le marché du travail et des niveaux de salaire, de la situation économique globale du pays, des conditions de vie et de travail et de l'inflation.
Pays-Bas (1968)	Fixé par le Gouvernement	15 ans : 30 % 16 ans : 34 % 17 ans : 39 % 18 ans : 45 % 19 ans : 52 % 20 ans : 61 % 21 ans : 72 % 22 ans : 85 %	Peut varier en fonction des secteurs/entreprises. Les pouvoirs publics peuvent décider d'abaisser le salaire minimum dans une certaine entreprise ou un certain secteur, en cas de dégradation sévère de la situation économique.	Deux fois par an, fondée sur l'évolution pondérée des salaires négociés collectivement dans les secteurs privé et public.
Nouvelle-Zélande (1945 ; 1983 sous sa forme actuelle)	Fixé par le Gouvernement	<20 ans : 80 % pour certains travailleurs ayant moins de six mois d'ancienneté	Varie en fonction du type de contrat (apprentissage) et du degré d'invalidité.	Annuelle.
Pologne (1990)	Le niveau du salaire minimum est ajusté (tous les ans) par la Commission tripartite pour les questions socio-économiques.	n/a	n/a	Annuelle, en fonction de l'inflation prévue par les pouvoirs publics et après consultation avec les partenaires sociaux.
Portugal (1974)	Fixé par les pouvoirs publics, après consultation du Comité permanent pour le dialogue social.	n/a	Varie en fonction des régions et du type de contrat. Salaire minimum plus élevé dans la région autonome des Açores et la région autonome de Madère. Taux inférieurs (jusqu'à -20 %) pour les apprentis et stagiaires, ainsi que les salariés handicapés, pour une période qui ne peut excéder 1 an.	Annuelle, après consultation avec les partenaires sociaux en prenant en compte l'évolution du coût de la vie, de la productivité et des prix.
République slovaque (1991)	Fixé par les pouvoirs publics après consultation des partenaires sociaux.	n/a	La législation détermine le niveau légal du salaire minimum, qui est multiplié par des coefficients dépendant de la difficulté du poste. Des taux inférieurs s'appliquent aux salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité.	Annuelle.
République tchèque (1991)	Fixé par les pouvoirs publics après consultation des partenaires sociaux.	n/a	Varie en fonction du degré d'invalidité. Taux inférieur pour les personnes invalides (salariés bénéficiant d'une pension d'invalidité).	Pas de règle, mais généralement une fois par an en fonction de l'indexation des salaires et des prix à la consommation.
Royaume-Uni (1999)	Fixé par les pouvoirs publics suivant les recommandations de la Commission sur les bas salaires (<i>Low Pay Commission</i>).	<18 ans : 54 % 18-20 ans : 74 % 21-24 ans : 94 %	Varie en fonction du contrat de formation. Taux inférieurs pour les salariés dans des programmes d'apprentissage reconnus.	Annuelle, suivant les recommandations de la Commission sur les bas salaires. Depuis 2016, la Commission sur les bas salaires a le mandat de faire augmenter le minimum pour les adultes (>25 ans) à 60% du salaire médian en 2020 si les conditions économiques le permettent.
Slovénie (1995)	Fixé par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux (Conseil économique et social).	n/a	n/a	Annuelle, en tenant compte de l'inflation et (occasionnellement) d'autres indicateurs (situation économique, croissance économique, tendances en matière d'emploi).
Turquie (1969 pour certaines provinces, 1974 pour l'ensemble du pays)	Fixé par le Comité de fixation du salaire minimum, composé de représentants des pouvoirs publics, des salariés et des employeurs.	n/a	n/a	Au moins tous les deux mois, mais dans la pratique les ajustements sont annuels.

Note : n/a = non applicable.

Source : Adapté et mis à jour à partir de OCDE (2015).

Annexe n° 3 : Le SMIC et les salaires minima de branche : quel effet sur la dynamique des salaires de base ?

Erwan GAUTIER¹⁰³

Banque de France & Université de Nantes

erwan.gautier@banque-france.fr

Note préparée pour le rapport 2017 du Groupe d’experts sur le SMIC.

103 Cette note ne reflète pas nécessairement les opinions de la Banque de France ou de l’Eurosystème.

1. Introduction

En France, la fixation des salaires est régulée par le SMIC et les négociations collectives. Au niveau national, le SMIC affecte directement le salaire d'environ 10% des salariés, les salariés concernés sont majoritairement ceux dont le salaire est très proche du SMIC. Au niveau des branches, presque tous les salariés du secteur privé sont couverts par des accords sur les salaires minima conventionnels. Chaque branche définit une grille de salaires minima pour un ensemble d'emplois représentatifs de la branche. Aucun salaire minimum conventionnel ne peut être inférieur au SMIC¹⁰⁴. Or, à la suite d'une hausse du SMIC, certains minima conventionnels négociés dans un précédent accord peuvent devenir inférieurs au SMIC. Pour se mettre en conformité avec la nouvelle valeur du SMIC, les branches vont souvent négocier de nouveaux salaires conventionnels. Les accords de branche peuvent alors devenir un canal indirect de transmission des hausses de SMIC à l'ensemble de la grille de minima. Plus généralement, les hausses de SMIC annoncées publiquement en fin d'année pour prendre effet au 1^{er} janvier peuvent être utilisées par les branches comme une référence au moment de leurs négociations¹⁰⁵. Au total, le SMIC n'est pas seulement un salaire « plancher » pour l'ensemble des salariés, mais il peut aussi affecter un ensemble de plusieurs milliers de salaires minima modifiés chaque année par les négociations de salaire des branches. Dans quelle mesure les accords de branche sont-ils un canal indirect de transmission des hausses de SMIC à l'ensemble de la distribution des salaires ?

Cette note résume les mécanismes permettant de comprendre comment les hausses de SMIC peuvent se transmettre aux salaires supérieurs au SMIC, puis décrit l'influence du SMIC sur le calendrier et les hausses négociées dans les accords de branche, enfin évalue dans quelle mesure les hausses de SMIC peuvent se transmettre indirectement aux salaires de base via les accords de branche. Notre analyse se base en particulier sur les résultats Fougère *et al.* (2016) et Gautier (2017) et une mise à jour de leurs résultats sur la période récente.

Les principaux résultats sont les suivants. Les hausses du SMIC affectent le calendrier des négociations de branche : depuis la réforme de 2010 fixant la hausse automatique du SMIC au 1^{er} janvier, la plupart des branches négocient leurs salaires minima conventionnels au premier trimestre. De plus, les hausses de SMIC se transmettent à l'ensemble des salaires minima de branche : une hausse de 1% du SMIC en termes réels accroît les salaires minima de branche de l'ordre de 0,5 point de pourcentage (pp) au voisinage du SMIC et encore de 0,15 pp pour des salaires minima deux fois supérieurs au SMIC. Quel est l'effet du SMIC et des salaires de branche sur les salaires de base ? A court terme, une hausse du SMIC affecte positivement la croissance des salaires de base mais cet effet direct est assez limité. Les hausses de minima de branche ont un effet sur les salaires de base supérieurs à celui du SMIC

104 Si c'est le cas, le SMIC s'applique par défaut.

105 Ainsi Demailly et Toutlemonde (2014) indiquent à l'aide de données d'enquête que près de 50 % des entreprises utilisent la hausse du SMIC comme un des critères principaux pour leur politique salariale et 30 % pour la hausse observée dans la branche ou l'inflation.

et ne semblent pas diminuer avec le niveau de salaire. Nous montrons que l'effet du SMIC sur les salaires de base est amplifié par les minima de branche.

2. Comment le SMIC se diffuse-t-il à l'ensemble de la distribution des salaires ?

De nombreux travaux ont montré que l'introduction ou les hausses du salaire minimum pouvaient avoir des effets sur l'ensemble de la distribution des salaires et pas seulement au voisinage du salaire minimum. Ces études montrent ensuite des effets de transmission importants du salaire minimum aux salaires supérieurs au salaire minimum (cf Neumark et Wascher 2008 pour une synthèse de ces études empiriques). En France, Aeberhardt et al. 2016 obtiennent que le SMIC affecte les salaires jusque deux fois le SMIC même si son impact est modéré, confirmant en grande partie les études précédentes de Koubi et Lhommeau (2006), et Goarant et Muller (2011). Cette et al. (2011) analysent l'effet du SMIC sur le salaire moyen et obtiennent une transmission importante des hausses de SMIC à long terme.

Quels sont les mécanismes à l'origine de la transmission des hausses de salaire minimum à l'ensemble de la distribution des salaires ? Quatre explications sont généralement retenues.

- Tout d'abord, une hausse du salaire minimum peut entraîner un accroissement relatif de la demande de travail pour les travailleurs les plus qualifiés (car le coût relatif des salariés rémunérés proches du salaire minimum augmente). Cette hausse de la demande de travail pour les plus qualifiés affecte alors positivement le niveau d'emploi de ces travailleurs et leurs salaires (Pettengill 1981).
- Une autre explication repose sur un modèle de salaire d'efficience (Grossman 1983). Dans ce modèle, le degré de motivation des salariés les plus qualifiés dépend positivement du salaire et de l'écart de leur salaire au salaire minimum. Une hausse du salaire minimum diminue la motivation des salariés les plus qualifiés et incite les entreprises à augmenter les salaires pour l'ensemble des salariés afin de maintenir la hiérarchie salariale entre les salariés et ne pas démotiver les salariés.
- Manning (2003) propose une explication où les entreprises utilisent des salaires plus élevés pour attirer les travailleurs des entreprises où les salaires sont plus faibles. Si le salaire minimum augmente, les entreprises où les salaires sont éloignés du salaire minimum doivent accroître les salaires pour continuer à attirer les travailleurs en provenance d'entreprises aux salaires plus proches du salaire minimum.
- Une dernière explication repose sur la perception par les salariés du salaire « juste ». Falk et al. (2006) montrent ainsi dans un cadre expérimental que l'introduction (ou la hausse du salaire minimum) affecte la perception des salariés d'un salaire juste, et accroît le salaire à partir duquel ils acceptent de travailler, ce qui conduit les entreprises à accroître les salaires et donc à transmettre la hausse du salaire minimum au reste de la distribution des salaires.

En France, ces mécanismes de diffusion du SMIC à l'ensemble de la distribution des salaires pourraient être favorisés par le mode de négociation des salaires et notamment par les accords de branche sur les salaires. En effet, presque tous les salariés du secteur privé sont potentiellement couverts par une convention collective de branche définissant un ensemble de salaires minima associés à des emplois représentatifs de la branche. Par la loi, ces minima ne peuvent être inférieurs au SMIC. Aussi, dès qu'une grille de salaires minima conventionnels possède au moins un salaire en dessous du SMIC, elle doit se mettre en conformité avec la nouvelle valeur du SMIC. Si cette mise en conformité ne concerne que les salaires minima inférieurs ou proches du SMIC, elle peut entraîner un relatif tassement de l'ensemble de la grille des minima. Les branches pourraient alors diffuser toute ou partie de la hausse du SMIC à l'ensemble de la distribution des salaires minima pour maintenir la hiérarchie des salaires dans la branche (cf les arguments de Grossman 1983 ou Falk et al. 2006 ci-dessus). Une hausse du SMIC pourrait alors entraîner la hausse de milliers de salaires minima de branche car le SMIC n'est plus seulement un salaire-plancher pour l'ensemble des salaires mais peut interagir fortement avec l'ensemble des institutions de négociation des salaires¹⁰⁶. Ce canal indirect de transmission des hausses de SMIC aux salaires de base est potentiellement important en France pour au moins deux raisons : i) la quasi-totalité des salariés du secteur privé est couverte par une convention collective de branche et la fixation de leur salaire est donc régulée par une convention de branche ; ii). environ 30% des entreprises déclarent utiliser principalement l'accord de branche pour déterminer leur politique salariale et ce chiffre est de près de 50% pour les petites entreprises (Luciani, 2014).

Que sont les salaires minima de branche ? Nous donnons ici une brève description du système de négociation des salaires minima dans les branches en France (cf Gautier (2017) pour une description détaillée). Les entreprises françaises sont toutes rattachées à des branches conventionnelles dont le champ d'application est défini librement par les partenaires sociaux. Toutefois, ce champ d'application correspond souvent à un critère d'activité principale et parfois un critère géographique. Il existe en France plusieurs centaines de branches, on en dénombrait il y a quelques années plus de 700. Toutefois, une majorité d'entre elles étaient inactives et un processus de restructuration des branches est en cours depuis 2016 qui devrait conduire à réduire leur nombre à une centaine d'ici fin 2019.

Dans chaque branche, une convention collective définit un certain nombre de règles et principes généraux régulant les rapports entre employeurs et salariés dans la branche. Les domaines généralement couverts incluent l'exercice du droit syndical et l'expression des salariés, les conditions d'embauche et les modalités de rupture de contrat, la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires, les classifications des emplois et les niveaux de qualification, la politique salariale, les congés, la formation professionnelle ou encore l'accès à un régime de complémentaire santé. Les ordonnances de septembre 2017 ont précisé

106 Dittirch et al. (2014) montrent ainsi dans un cadre expérimental que les négociations salariales peuvent alors être un canal spécifique de transmission des hausses du salaire minimum à l'ensemble de la distribution des salaires.

certaines domaines ou en ont ajouté comme la régulation des CDD. Le thème le plus fréquemment abordé dans les accords de branche reste les salaires : entre 400 et 600 accords sur un peu plus d'un millier d'accords de branche (en moyenne entre 2012 et 2014).

Comment les salaires sont-ils négociés dans les branches ? Dans chaque branche, une classification des emplois est établie par la convention collective puis elle est périodiquement révisée par un accord. Cette classification est généralement basée sur des critères du poste occupé tels que la qualification ou les compétences spécifiques du poste, les tâches à exercer ou encore aussi le niveau d'autonomie ou de responsabilité du poste. A ces critères peuvent s'ajouter des conditions d'âge ou d'expérience dans l'emploi. Chaque salarié d'une branche est affecté à un niveau dans la grille de classification. Un salaire minimum conventionnel est ensuite établi pour chaque niveau d'emploi de la classification et un salarié ne peut être payé en dessous du minimum conventionnel associé à son poste dans l'entreprise.

Depuis les lois Auroux, les branches ont une obligation annuelle de négocier ces salaires minima (sans obligation de signature d'un accord). Un accord de salaire de branche définit une nouvelle grille de salaires minima pour la branche ; en l'absence d'accord, les salaires minima conventionnels négociés lors du dernier accord continuent de s'appliquer. Une fois validé par les partenaires sociaux, l'accord s'applique alors aux entreprises affiliées aux fédérations professionnelles ayant signé l'accord de branche. Toutefois, quelques mois après la signature de l'accord de branche, cet accord est très souvent étendu à l'ensemble des entreprises de la branche par un arrêté d'extension du Ministère du Travail.

Après la hausse annuelle du SMIC certains minima de branche peuvent se retrouver en dessous du SMIC¹⁰⁷, en particulier s'il n'y a pas eu d'accord de salaire dans la branche. Depuis 2007, les pouvoirs publics ont fortement encouragé la mise en conformité des branches vis-à-vis du SMIC. La loi du 3 décembre 2008 indique ainsi que les exonérations de charges (réduction Fillon) sont calculées non plus sur la base du SMIC mais du 1er niveau des minima de branche lorsque celui-ci est inférieur au SMIC. Même si le dispositif n'est jamais entré en vigueur¹⁰⁸, le signal envoyé a contribué à accélérer la mise en conformité des branches avec le SMIC. En outre, un Comité de Suivi de la Négociation Salariale de Branche (CSNSB) a été créé en 2007 afin d'inciter les branches à négocier des grilles salariales dont les premiers niveaux seraient au moins égaux au SMIC. Enfin, la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives oblige les branches à ouvrir des négociations dans un délai de 3 mois dès lors qu'un des minima de

107 Dans ce cas, le SMIC s'applique au salarié.

108 La loi du 3 décembre 2008 a en effet conditionné l'entrée en vigueur du dispositif à un « constat d'échec » de l'incitation à la mise en conformité des grilles vis à vis du SMIC. Le décret n° 2010-1777 du 31 décembre 2010 précise que le dispositif ne serait mis en œuvre au 1^{er} janvier 2013 que dans l'hypothèse où la part des branches « non conformes » au SMIC au sein des branches de plus de 5 000 salariés n'aurait pas diminué de 50 % sur la période 2010-2011. Or, la forte diminution de la proportion de branches non-conformes sur cette période a conduit le Gouvernement à ne pas appliquer le dispositif de conditionnalité de branche prévu par la loi du 3 décembre 2008.

branche est inférieur au SMIC. Au total, le pourcentage de branches « non conformes » a baissé entre 2007 et 2014 passant de 27% à environ 10% depuis 2013 (rapport CNNC 2017).

3. Le SMIC affecte-il les hausses de salaires minima dans les branches ?

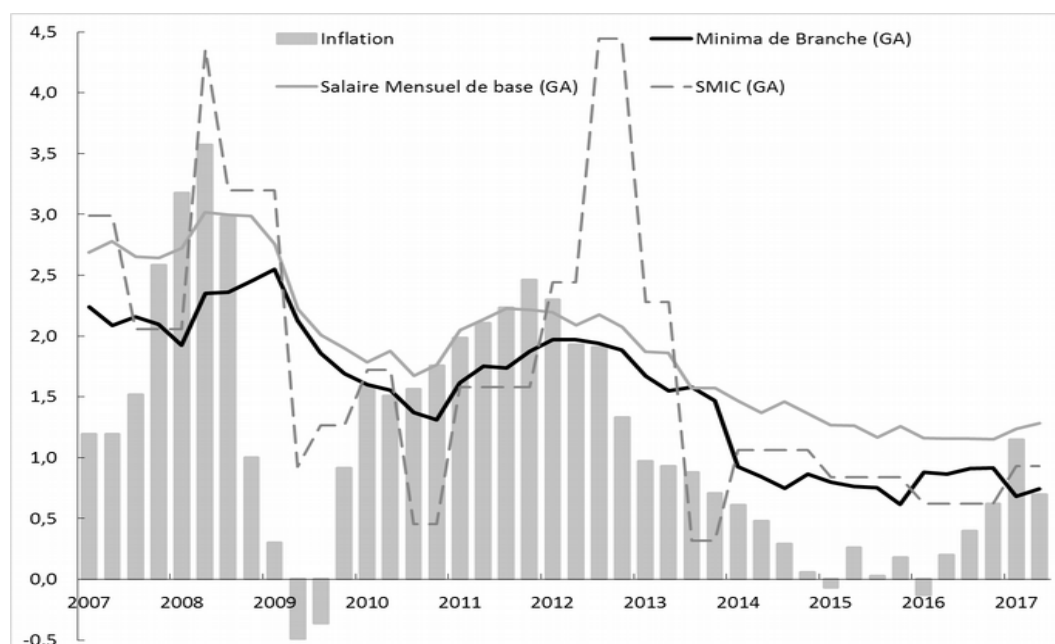
Cette partie décrit comment les salaires minima s'ajustent en France et quel rôle joue le SMIC dans cet ajustement. Pour cela, nous utilisons une base de données décrite dans Gautier (2017) qui contient l'ensemble des grilles de minima conventionnels pour environ 370 branches¹⁰⁹ en France sur la période allant du 1^{er} trimestre 2006 au 2^{ème} trimestre 2017. Cette base contient environ 3 500 accords de salaires et un peu plus de 60 000 salaires minima conventionnels (pour environ 6 500 niveaux de classification d'emplois dans les branches). Au total, les branches de notre échantillon couvrent 12 millions de salariés soit près de 90% des salariés couverts par un accord de branche.

Le Graphique n° 46 représente le glissement annuel agrégé des salaires minima (pondérés par l'effectif de chaque branche). Nous comparons cette évolution à celle du SMIC, de l'inflation et du salaire mensuel de base (SMB). Trois faits stylisés importants sur les hausses de salaire minimum de branche peuvent être mis en évidence avec ce graphique :

- II. La hausse des salaires minima est corrélée avec les hausses du salaire mensuel de base. Elle reste inférieure à la hausse du SMB qui inclut aussi des hausses négociées dans l'entreprise ou des hausses individuelles
- III. L'évolution des salaires minima est aussi très corrélée à l'inflation passée et à la hausse du SMIC. En particulier depuis 2014, le glissement annuel des minima de branche est légèrement inférieur à 1% sous l'effet d'une inflation basse et d'une croissance nominale du SMIC modérée.
- IV. Quand le SMIC progresse un peu plus vite, la croissance des salaires de branche est relativement plus dynamique et elle se rapproche davantage de la hausse moyenne des salaires de base (notamment début 2009 et en 2012-2013).

109 En termes de composition selon la couverture géographique des branches, notre base contient des données pour 212 branches à couverture nationale, 77 branches de la métallurgie à couverture départementale, 81 branches à couverture régionale (dont 42 pour le bâtiment ouvriers et ETAM, 30 travaux publics ouvriers et ETAM et 9 carrières et matériaux toutes catégories de salariés).

Graphique n° 46 : Évolution des salaires minima conventionnels, du SMIC, de l'inflation et du salaire mensuel de base.

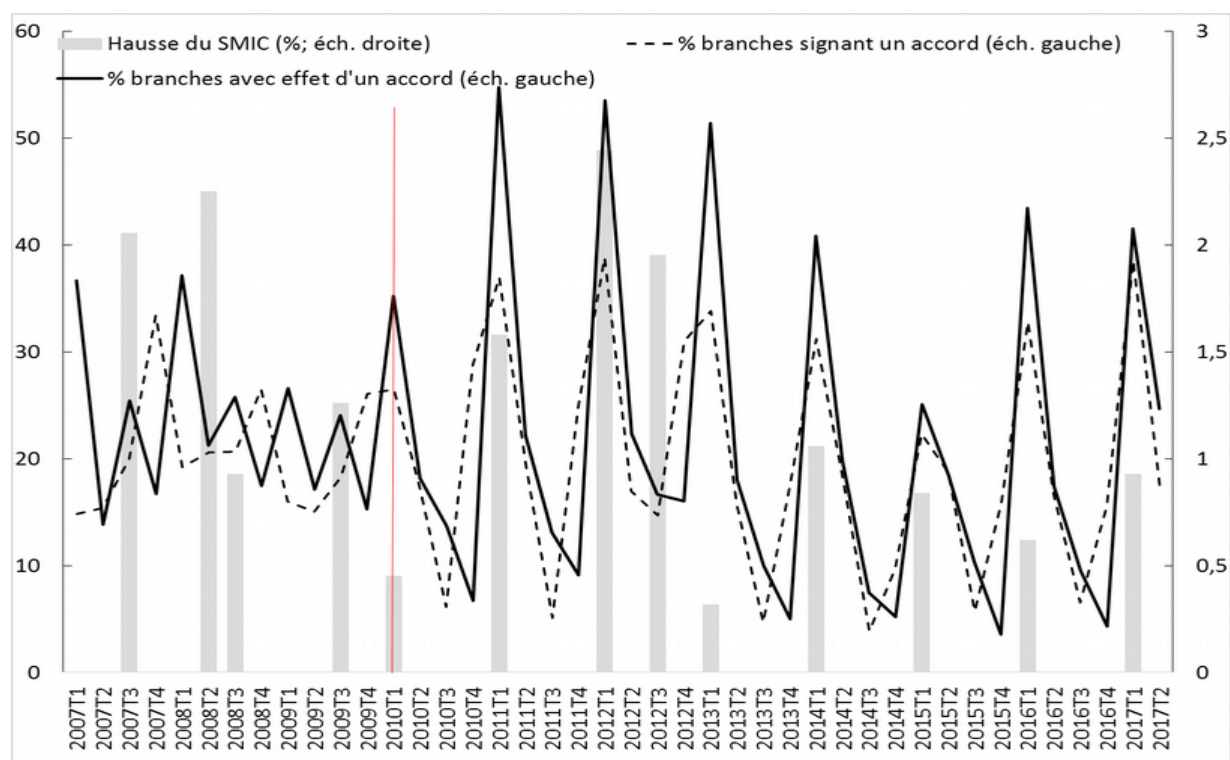


Note : l'histogramme gris correspond à l'inflation mesurée au dernier mois du trimestre (source : IPC Insee), la courbe grise représente le glissement annuel du salaire mensuel de base pour l'ensemble des salariés (source DARES), la ligne pointillée grise représente le glissement annuel du SMIC (source Insee), la ligne noire représente le glissement annuel moyen des minima conventionnels contenus dans les accords de branche (source Gautier 2017).

Deux facteurs peuvent contribuer à la dynamique des salaires minima conventionnels : la fréquence des accords (i.e. plus les branches signent fréquemment des accords, plus les minima progressent, indépendamment de variations dans l'ampleur de la révision) et l'ampleur des révisions de minima (i.e. indépendamment de la fréquence de renégociation, les salaires progressent plus si l'ampleur des revalorisations augmente).

Les variations de la fréquence des accords sont modérées d'une année à l'autre : en moyenne, 75% des salariés sont couverts une année donnée par un accord de salaire de branche. Cette proportion était plutôt de 80% avant 2013 et 66% depuis 2014. Ces écarts à la moyenne peuvent être reliés au contexte d'inflation basse observé depuis 2013 où les durées entre deux accords sont un peu plus souvent de deux années. Les variations les plus marquées de la fréquence des accords sont infra annuelles : la fréquence des accords de branches est très saisonnière et cette saisonnalité s'est fortement renforcée depuis 2010. Le Graphique n° 47 représente la proportion de salariés couverts par un accord ou l'effet d'un accord un trimestre donné.

Graphique n° 47 : Pourcentage de salariés couverts par un accord de branche par date



Note : les barres grises correspondent aux hausses de SMIC observées chaque trimestre (source Insee) la ligne noire pointillée représente le pourcentage de salariés couverts par la signature d'un accord alors que la ligne noire continue représente le pourcentage de salariés couverts par l'effet d'un accord un trimestre donné (source Gautier 2017). La ligne rouge marque le changement de date habituelle de revalorisation du SMIC.

La rupture de saisonnalité de la fréquence des accords correspond exactement à l'année où la date habituelle de revalorisation du SMIC est passée du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier. Avant 2010, la fréquence de signature des accords est presque constante sur les 4 trimestres de l'année alors que la fréquence des effets des accords présente deux pics aux 1^{er} et 3^{ème} trimestres (trimestre habituel de revalorisation du SMIC). Après 2010, les accords sont concentrés au 1^{er} trimestre (et 4^{ème} dans une moindre mesure) une grande majorité des accords prend effet au 1^{er} trimestre de l'année (entre 40 et 50% des salariés sont couverts par un accord de branche au 1^{er} trimestre de l'année). En outre, le coup de pouce au SMIC en juillet 2012 a eu un impact positif sur les négociations de salaires minima au 4^{ème} trimestre 2012 et au 1^{er} trimestre 2013. Le calendrier des négociations de branche est donc affecté par les modifications du calendrier de revalorisation du SMIC, illustrant la forte imbrication de ces deux niveaux de fixation régulée des salaires.

Quels sont les déterminants de la fréquence des accords de branches ? Fougère et al. (2016) mènent une analyse toutes choses égales par ailleurs où la fréquence des accords de

branches est reliée à différents déterminants économiques comme l'inflation, l'évolution du SMIC (en réel) et une variable indicatrice de conformité de la grille au SMIC (Tableau n° 14).

Tableau n° 14 : Déterminants de la signature d'un accord (2007 T1 - 2017T 2) – effets marginaux

	Total	Branches nationales		Métallurgie	BTP
		% de salariés au SMIC élevé	% de salariés au SMIC faible		
Inflation	6,15**	6,36**	5,04**	5,74**	7,58**
SMIC (réel)	1,97**	2,70*	1,17	2,84**	2,09**
SMB agrégé (réel)	6,65**	4,16**	7,12**	5,80**	9,16**
SMB sectoriel (réel)	2,47	-0,55	2,05	6,60	-8,01
Chômage	0,00	0,00	-0,07	0,02	-0,02*
<i>Durée</i>					
6 mois	0,04**	0,03	0,05	-0,05**	0,14*
1 an	0,34**	0,27**	0,35**	0,33**	0,32**
2 ans	0,20**	0,18**	0,17**	0,19**	0,15**
<i>Non-conformité</i>					
Avant 2010	0,01	0,02	0,01	0,07**	0,02
Après 2010	0,06**	0,05**	0,02	0,11**	0,04*
N	14 388	4 316	4 939	3 231	3 266

*Note: Le tableau présente les effets marginaux issus d'une régression Probit reliant une variable indicatrice valant 1 si une branche a signé un accord un trimestre donné 0 sinon. Les variables explicatives sont calculées en cumul depuis le dernier accord (cf Fougere et al 2016). Le SMIC, la variation du SMB agrégé et sectoriel sont exprimés en termes réels, la variation du SMB agrégé est exprimée net des effets du SMIC, et la variation du SMB sectoriel, net des effets du SMIC et de la hausse agrégée du SMB. Des variables indicatrices de secteur et de date sont incluses au modèle. La durée est la durée depuis le dernier accord et la variable non-conformité est définie comme au moins un niveau de la grille n'est pas conforme au SMIC. Les branches dont le % de salariés proches du SMIC est élevé sont les branches dont la part de salariés proches du SMIC est plus élevée que la médiane des branches. Lecture des résultats : une hausse de 1% d'inflation accroît la probabilité d'un accord de 6,15 point de pourcentage. Niveaux de significativité : ** p-value < 0.01, * p-value < 0.05.*

Les effets calendaires affectent fortement la probabilité de négocier : un an exactement après le dernier accord, la probabilité de signer un accord augmente de plus de 30 points de pourcentage. Ce résultat confirme la très grande régularité des accords de salaire qui ont lieu souvent au cours du même trimestre de l'année. Les variables macroéconomiques jouent elles un rôle plus modéré. Une hausse de 1% de l'inflation accroît la probabilité d'observer un accord de salaire de 6 à 7 points de pourcentage (pp). Le SMIC est indexé par la loi sur l'inflation passée et il est donc difficile d'identifier séparément l'effet du SMIC et celui de l'inflation : il est donc vraisemblable qu'une partie de l'effet du SMIC transite ici via l'effet de l'inflation. En outre, une hausse du SMIC réel de 1% augmente la probabilité de négocier

de 2 pp¹¹⁰. Enfin, ne pas avoir une grille conforme au SMIC a un effet positif sur la probabilité de négocier notamment après 2010 (+6pp).

Comment ont évolué les hausses de salaires minima de branche ces 10 dernières années ? Le Tableau n° 15 présente quelques statistiques simples sur les hausses de salaires minima par année.

Tableau n° 15 : Hausses des minima de branches contenues dans les accords signés par année

	Hausse moyenne	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^{ème} quartile	Inflation moyenne	Hausse du SMIC
2007	2,68	1,98	2,47	3,11	1,50	2,06
2008	3,13	2,31	2,96	3,45	2,80	3,20
2009	2,27	1,32	1,89	2,87	0,10	1,26
2010	1,40	0,96	1,24	1,63	1,50	0,45
2011	2,12	1,60	1,97	2,27	2,10	3,72
2012	2,53	1,98	2,35	2,76	2,00	2,29
2013	1,74	1,29	1,64	2,00	0,90	0,32
2014	1,37	1,00	1,19	1,45	0,50	1,06
2015	1,04	0,69	0,83	1,19	0,00	0,84
2016	1,00	0,60	0,80	1,10	0,20	0,62
2017	1,01	0,80	0,99	1,14	-	0,93
Ensemble	1,86	1,00	1,59	2,37	1,16	1,52

Note: Chaque année, nous calculons la hausse observée entre le début et la fin de l'année sur les minima de branche contenus dans les accords. Le tableau reproduit quelques statistiques de cette distribution. L'inflation est l'inflation moyenne mesurée chaque année (source Insee) et la hausse du SMIC est celle mesurée entre le 1^{er} janvier de l'année t-1 et le 1^{er} janvier de l'année t.

Les hausses de minima conventionnels sont comprises en moyenne entre 1 et 3%. Les hausses moyennes de salaires minima les plus importantes (supérieures à 2%) ont été observées quand la croissance du SMIC et l'inflation ont été proches ou supérieures à 2% alors que les hausses de minima sont en moyenne proches de 1% depuis 2014. On peut enfin noter aussi que la variance des hausses de salaire de branche a fortement diminué depuis 2014, ainsi l'écart entre le 3^{ème} et le 1^{er} quartile des hausses a sensiblement diminué, illustrant le resserrement des hausses négociées autour de valeurs comprises entre 0,5% et 1%.

Quels sont les déterminants principaux des hausses de minima de branches ? L'inflation joue un rôle important : une hausse de 1% de l'inflation passée augmente les salaires minima de 0,6% (Tableau n° 1). Comme précédemment, une partie de l'effet de l'inflation provient de la partie indexée du SMIC et il n'est pas possible de distinguer précisément la contribution de la hausse nominale du SMIC de celle de l'inflation. Un autre déterminant important est le

¹¹⁰ Toutefois, la régularité des augmentations du SMIC en janvier de chaque année rend l'identification de leur effet plus difficile et une partie de cet effet du SMIC pourrait être captée par les effets calendaires.

SMIC réel : une hausse de 1% du SMIC réel augmente en moyenne les salaires minima de 0,24 point de pourcentage (pp). L'évolution passée des salaires dans le secteur affectent aussi positivement l'évolution des salaires de branche. Enfin, le chômage n'a aucun effet sur les hausses de minima alors qu'un chômage élevé devrait affecter négativement les hausses de salaire demandées.

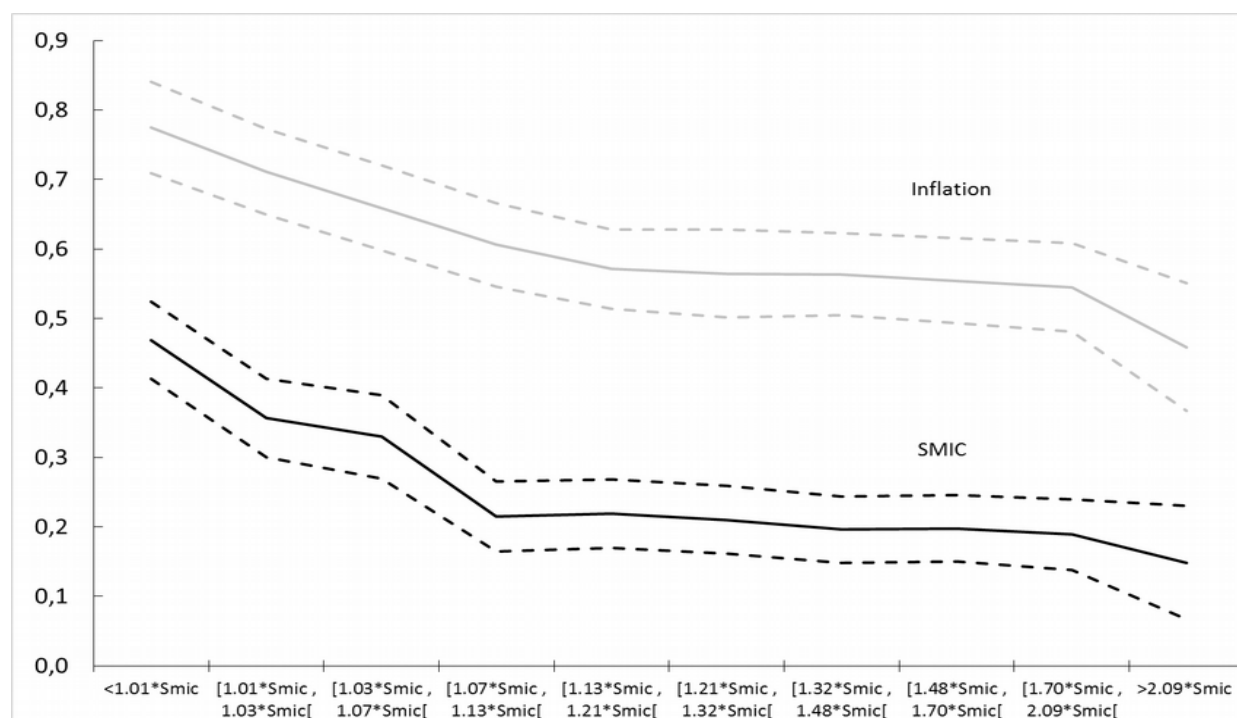
Tableau n° 1 : Déterminants des hausses de minima de branche (2007T1-2017T2)

	Total	Branches nationales		Métallurgie	BTP
		% de salariés au SMIC élevé	% de salariés au SMIC faible		
Inflation	0,60**	0,60**	0,44**	0,78**	0,66**
SMIC (réel)	0,24**	0,33**	0,26**	0,12**	0,32**
SMB agrégé (réel)	0,19**	0,24**	0,25*	0,06	0,15**
SMB sectoriel (réel)	0,14	-0,10	0,22*	0,35	1,08**
Chômage	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
N	21 776	7 000	5 491	5 871	3 414

*Note: Le tableau présente les résultats d'une régression reliant la hausse du salaire minimum conventionnel pour un poste dans une branche à différentes variables explicatives calculées en cumul depuis le dernier accord (cf Fougère et al 2016). Le SMIC, la variation du SMB agrégé et sectoriel sont exprimés en termes réels, la variation du SMB agrégé est exprimée net des effets du SMIC, et la variation du SMB sectoriel, net des effets du SMIC et de la hausse agrégée du SMB. Des variables indicatrices de secteur et de date sont incluses au modèle. Les branches dont le % de salariés proches du SMIC est élevé sont les branches dont la part de salariés proches du SMIC est plus élevée que la médiane des branches. Lecture des résultats : une hausse de 1% d'inflation accroît la hausse d'un salaire minimum conventionnel de 0,6 pp. Niveaux de significativité : ** p-value < 0.01, * p-value < 0.05.*

Les effets de l'inflation et du SMIC réel diminuent avec le niveau du salaire minimum de branche (Graphique n° 48) : une hausse de 1% du SMIC accroît les salaires minima de 0,47 pp pour les salaires minima proches du SMIC mais seulement de 0,15 pp pour les salaires minima supérieurs à deux fois le SMIC. De même, l'effet de l'inflation décroît de 0,8 pour les minima proches du SMIC à 0,5 pour les minima très éloignés. Ce résultat renforce la conclusion que l'effet de l'inflation capte une partie de l'effet des hausses nominales du SMIC sur les salaires minima de branche. Au total, une hausse du SMIC se transmet non seulement aux salaires minima proches du SMIC mais aussi à l'ensemble de la grille des minima de salaire et l'effet de cette hausse reste significatif même pour les salaires minima les plus élevés.

Graphique n° 48 : Effets du SMIC et de l'inflation selon le niveau de salaire minimum conventionnel



Note: Le graphique reproduit les coefficients associés au SMIC et à l'inflation si on fait interagir ces variables avec le niveau du salaire minimum conventionnel dans l'exercice ci-dessus. Les lignes pointillées représentent l'intervalle de confiance à 95%. Lecture : pour les minima conventionnels les plus proches du SMIC, une hausse de l'inflation de 1% accroît les salaires minima de 0,8pp alors qu'une augmentation de 1% du SMIC en réel accroît les salaires minima de presque 0,5 pp.

4. Le SMIC et les salaires minima affectent-ils la croissance des salaires de base ?

Le SMIC affecte l'ensemble de la distribution des salaires minima conventionnels qui eux-mêmes vont affecter les salaires de base. Toutefois, si les salaires minima de branche sont des valeurs « plancher » pour les salaires effectifs, il n'existe aucune obligation légale à appliquer les hausses négociées dans les accords de branche aux salaires effectifs s'ils sont déjà fixés au-dessus des minima. Pourtant, Luciani (2014) montre qu'une forte proportion d'entreprises utilise les accords de branche comme référence pour guider leur politique de fixation des salaires : les accords de branche pourraient jouer un rôle de norme pour la dynamique salariale d'une branche et affecter à la hausse les salaires même s'ils sont au-dessus des minima (cf. partie 2 sur les mécanismes théoriques expliquant la diffusion des minima). Dans quelle mesure les salaires de base sont-ils affectés par les hausses négociées dans les accords de branche ?

Pour répondre à cette question, nous utilisons les séries d'indices sectoriels de salaire de base publiées par la Dares et calculons sur la période 2007 T1 – 2017 T2, la variation

trimestrielle du salaire de base secteur par secteur, pour différentes catégories de travailleurs. Nous relierons ensuite au niveau sectoriel, ces variations de salaire effectif aux hausses de salaires minima dans le secteur (cf Gautier 2017 pour le détail) ainsi qu'à d'autres déterminants habituels des hausses de salaire (l'inflation, la variation trimestrielle du SMIC (en réel), une approximation du taux de chômage dans le secteur¹¹¹). Nous analysons la dynamique de court terme de l'ajustement des salaires de base. Des variables retardées sont incluses lorsqu'elles apparaissent avoir un effet significatif mais nous n'incluons pas d'ajustement de long terme des salaires effectifs aux salaires minima (cf. Cette et al. 2011). Les résultats de cette analyse sont présentés dans le Tableau n° 16.

Le premier déterminant des hausses du salaire de base est l'inflation : une hausse de 1% d'inflation accroît le SMB de 0,45 pp au bout de deux trimestres. Le degré d'indexation des salaires de base est relativement élevé. Un autre déterminant est le SMIC : une hausse de 1% du SMIC réel accroît les salaires de base en moyenne de près de 0,1 pp. Cette élasticité des salaires de base au SMIC est ici plus élevée que celle obtenue par André (2012a) mais proche de celle obtenue à court terme par Cette *et al.* (2011), ou Desplatz *et al.* (2003) (0,1 pp environ). L'effet du SMIC est rapide et n'est significatif qu'au cours du trimestre de hausse du SMIC ; Goarant et Muller (2011) obtiennent un résultat similaire. L'effet du SMIC est hétérogène selon les catégories de travailleurs, 0,15 pour les ouvriers (soit un niveau presque équivalent à celui obtenu pour les minima de branche), 0,11 pour les employés, 0,09 pour les professions intermédiaires, et 0,04 pour les cadres. Ce résultat est cohérent avec les résultats de Koubi et Lhommeau (2006) et Goarant et Muller (2011) montrant que l'effet du SMIC décroît avec le niveau de salaire.

Les hausses de salaires minima de branche ont un effet positif sur les salaires de base supérieurs à celui du SMIC (0,15 pp contre 0,1 pp). L'effet des salaires minima varie peu entre les catégories de travailleurs (proches de 0,15 pour les ouvriers, employés et professions intermédiaires, et 0,09 pour les cadres). Les effets mis en évidence sont proches de ceux obtenus par André (2012a) ou Combault et Naouas (2015) (élasticités comprises entre 0,06 et 0,12 selon les périodes analysées).

¹¹¹ Obtenu par l'agrégation des taux de chômage par zone d'emploi pondérés par l'emploi sectoriel dans chaque zone d'emploi.

Tableau n° 16 : Effet des hausses de minima de branche sur les salaires de base sectoriels

	Total	Ouvriers	Employés	Prof. Interm.	Cadres
Minima de branche (t)	0,139**	0,126**	0,109**	0,132**	0,091**
Minima de branche (t-1)	0,022*	0,020	0,011	0,021*	0,005
SMIC (t)	0,095***	0,148**	0,113**	0,087**	0,040**
Inflation (t)	0,319**	0,317**	0,310**	0,318**	0,315**
Inflation (t-1)	0,147**	0,122**	0,148**	0,157**	0,176**
Taux de chômage local	-0,174*	-0,280**	-0,068	-0,146	-0,104
R ²	0,38	0,33	0,28	0,35	0,30
Nombre d'observations	2 610	2 122	2364	2610	2284

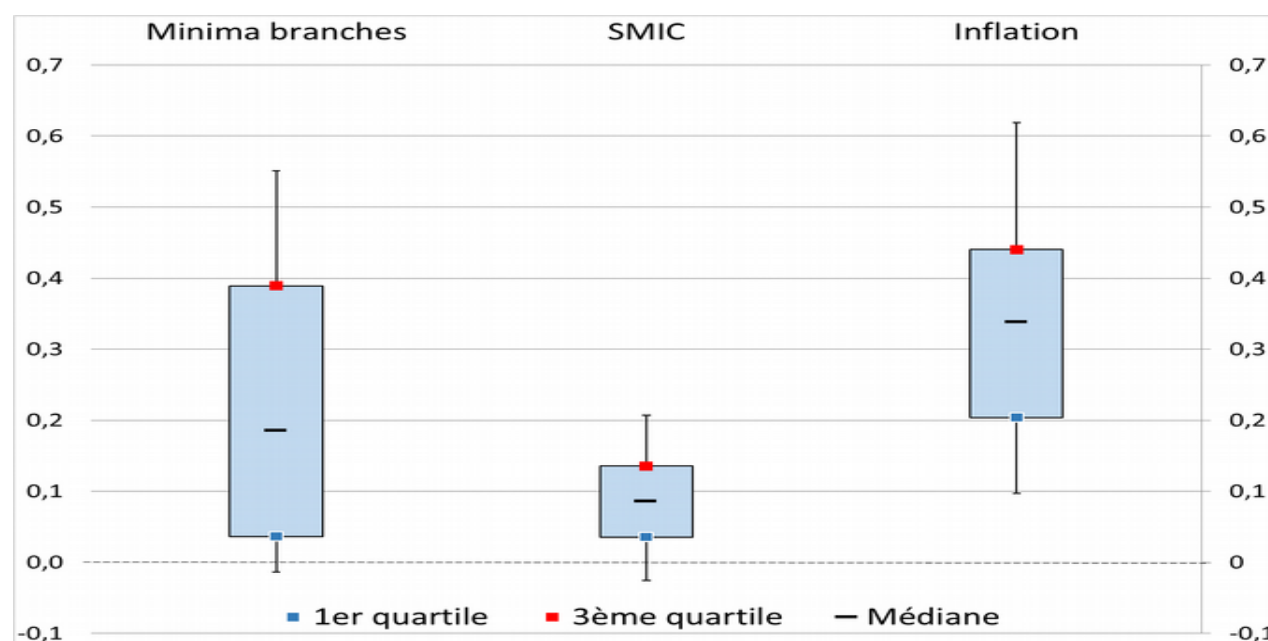
*Note: Le tableau présente les résultats de régression MCO des variations trimestrielles de salaire de base pour 63 secteurs sur la période 2007T1-2017T2 sur un ensemble de variables explicatives (inflation SMIC en réel, des minima de branche par secteur, du taux de chômage par secteur). Des variables indicatrices de secteur et d'année sont incluses. Les écarts-type sont entre parenthèses. Niveaux de significativité : *** p-value < 0.01, ** p-value < 0.05, * p-value < 0.1.*

On peut à partir de ces différents résultats calculer un effet approximé de l'effet (indirect) de la hausse du SMIC sur les salaires de base qui transiterait par les accords de branche. Pour cela, nous calculons le produit de l'effet du SMIC sur les minima et de l'élasticité des salaires de base aux minima de branche : une hausse de 1% du SMIC réel accroît de 0,25 pp environ les salaires minima de branche alors qu'une hausse de 1% des salaires minima accroît les salaires de base de 0,15 pp. L'effet indirect d'une hausse de SMIC de 1% sur les salaires de base serait donc d'environ 0,04 pp ($=0,25 \times 0,15$). Cet effet indirect représente environ 40% de l'effet direct du SMIC (un peu inférieur à 0,1 pp). En outre, cet effet indirect du SMIC sur les salaires de base diminue avec le niveau du salaire car le SMIC n'affecte pas tous les minima de la même manière. Ainsi, si on considère les salaires minima proches du SMIC, l'élasticité des minima de branche au SMIC est de l'ordre de 0,5 conduisant à un effet indirect du SMIC sur les salaires de base de l'ordre de 0,08 ($=0,5 \times 0,15$)¹¹² alors que cet effet indirect ne serait que de 0,02 pour les salariés dans le haut de la grille des minima. Au total, l'effet indirect du SMIC via les accords de branche pourrait être compris entre 0,02 pp et 0,08 pp de hausse des salaires de base supplémentaire selon le niveau dans la grille. De même, les accords de branches vont amplifier l'effet de l'inflation passée sur l'évolution des salaires de

¹¹² On retient l'effet moyen des salaires minima de branche sur les salaires de base car nous ne disposons pas d'estimation de cet effet le long de la distribution des salaires (mais seulement par catégorie cf Tableau n° 16).

base. Une hausse de l'inflation de 1% a un effet direct de l'ordre de 0,6 pp sur les salaires minima et l'effet indirect de l'inflation via les accords de branches serait alors de 0,09 pp ($=0,6 \times 0,15$). Les accords de salaires de branches conduiraient donc à augmenter le degré d'indexation des salaires de base à l'inflation passée. Or, l'inflation passée affecte ici aussi la hausse du SMIC nominal, cet effet indirect de l'inflation passée pourrait donc être attribué en partie à une hausse du SMIC nominal.

**Graphique n° 49 : Effet des hausses de minima de branche sur les salaires de base sectoriels
hétérogénéité sectorielle**



Note: Ce graphique représente les box-plot de la distribution des paramètres associés aux variables variation des salaires minima, SMIC et inflation dans la régression expliquant les variations trimestrielles des salaires de base, secteur par secteur (64 secteurs) (colonne 2 du tableau précédent). Sont représentés le 9^{ème} décile, le 3^{ème} quartile, la médiane, le 1^{er} quartile et le premier décile de chaque distribution de paramètre.

Enfin, les effets des hausses de salaire minima, de SMIC et de l'inflation peuvent varier selon les secteurs. Le Graphique n° 49 présente les moments associés à la distribution des effets des salaires minima, du SMIC et de l'inflation sur les salaires de base estimés séparément sur plus de 60 secteurs. L'effet des salaires minima est très hétérogène selon les secteurs : pour un quart des secteurs, l'élasticité des salaires de base aux minima de branche est supérieure à 0,45 alors que pour un autre quart des secteurs cette élasticité est inférieure à 0,04 et souvent non-significative. Les effets du SMIC varient peu d'un secteur à l'autre et sont corrélés à la part des salariés proches du SMIC dans chaque secteur. Entre les secteurs, les effets de l'inflation sont plutôt corrélés à ceux obtenus pour le SMIC (en termes réels), ce qui suggère ici qu'une partie de l'effet du SMIC transite par des effets nominaux captés par l'inflation.

5. Conclusion

La fixation des salaires est en France régulée par un système institutionnel où coexistent un salaire minimum national et des accords de branche. Or, ces deux niveaux de régulation des salaires interagissent : le SMIC affecte les modes de négociation des salaires minima dans les branches. Aussi, les accords de branche peuvent être un canal de transmission indirect des hausses du SMIC au reste de la distribution des salaires.

Trois résultats peuvent être retenus de l'étude de la relation entre SMIC, minima de branche et salaires de base.

- i. Les hausses de SMIC se diffusent aux minima de branche. Elles ont tout d'abord un effet positif sur la fréquence des accords, ce qui soutient la dynamique des salaires minima de branche (même en présence d'un chômage élevé). Elles ont ensuite un effet sur les hausses négociées de minima de branche : une hausse de 1% du SMIC réel augmente les salaires minima de 0,25 pp en moyenne. L'effet du SMIC est fortement hétérogène selon le niveau de salaire minimum de branche : il est de 0,5 pp pour les salaires minima de branche proches du SMIC et 0,15 pour les salaires minima supérieurs à 2 fois le SMIC.
- ii. L'effet direct d'une hausse de SMIC de 1% sur les salaires de base est de l'ordre de 0,1 pp et est beaucoup plus faible pour les cadres et professions intermédiaires que pour les ouvriers ou employés.
- iii. Les minima de branche ont un effet sur les salaires de base supérieurs à ceux du SMIC (proche de 0,15 pp) et faiblement hétérogène selon les catégories de travailleurs. Les minima de branche pourraient alors amplifier de façon indirecte l'effet des hausses de SMIC. L'effet du SMIC transitant par les salaires de branche serait de l'ordre de 0,04 pp soit environ 40% de l'effet direct du SMIC.

Références

Aeberhardt R., P. Givord, et C. Marbot, 2016, « Spillover Effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression Approach », WP CREST n°G2016-05.

André C., 2012, « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009, » *Dares Analyses* n°11.

Cette G., Chouard V., et Verdugo G., 2011, « Les effets des hausses du Smic sur le salaire moyen », *Économie et Statistique*, vol. 448(1), p. 3-28.

Combault P. et Naouas A., 2015, « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré » *Dares Analyses* n°33.

Demailly D. et Toutlemonde F., 2014, « Les pratiques salariales des entreprises » *Dares Analyses* n°92.

Desplat R., Jamet S., Passeron V., et Romans F., 2003, « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Economie et Statistique*, 367(1), p 39-67.

Dittrich M., Knabe A. et Leipold K., 2014, “Spillover Effects of Minimum Wages in Experimental Wage Negotiations,” *CESifo Economic Studies*, 60 (4), 780-804.

Falk A., Fehr E., et Zehnder C., 2006, “Fairness Perceptions and Reservation Wages – the Behavioral Effect of Minimum Wages Laws”, *Quarterly Journal of Economics*, 121(4), 1347-1381.

Fougère D., Gautier E., et Roux S., 2016, “Understanding Wage Floor Setting in Industry-Level Agreements: Evidence from France”, IZA Discussion Paper 10290.

Gautier E., 2017, « Les salaires minima de branche en France », *Revue Française d'Économie*, vol. 32.

Goarant C. et Muller L., 2011, “Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009,” *Emploi et salaires*, édition 2011, Insee.

Grossman J.B., 1983, “The Impact of the Minimum Wage on Other Wages,” *The Journal of Human Resources*, 63(3), 359-378.

Koubi M. et Lhommeau B., 2006, « La revalorisation du Smic et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », Premières Synthèses n° 27.1, Dares.

Luciani A., 2014, « Niveau de négociation collective et rémunération en France, » *Les entreprises en France - Insee Références - Édition 2014*.

Manning, A., 2003, “Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets,” Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Ministère du Travail, 2016, Bilan de la Négociation Collective en 2015. Rapport Commission Nationale de la Négociation collective (CNNC).

Neumark D., et Wascher W., 2008, Minimum Wages, *Cambridge MIT Press*.

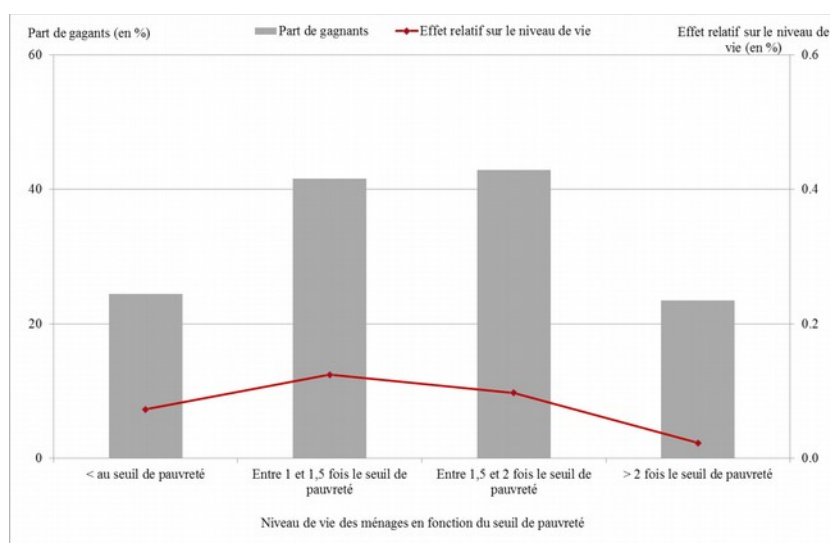
Pettengill J., 1981, « The Long-Run Impact of a Minimum Wage on Employment and the Wage Structure. » Report of the Minimum Wage Study Commission, Vol. VI, pp- 63-104.

Annexe n° 4 : Effets redistributifs d'une augmentation de 1 % du SMIC et des trois scénarios d'augmentation du montant de base de la Prime d'activité, sur les ménages répartis par tranches de niveau de vie définies par rapport au seuil de pauvreté

Les résultats présentés ici diffèrent de ceux figurant dans le corps du chapitre par la ventilation des ménages, qui est réalisée ici par tranches de niveau de vie définies par rapport au seuil de pauvreté. Quatre tranches de niveau de vie sont retenues : inférieur au seuil de pauvreté, compris entre 1 fois et 1,5 fois le seuil de pauvreté, entre 1,5 fois et 2 fois, et au-delà de deux fois.

La conclusion est la même qu'avec une ventilation de la population par déciles de niveau de vie. L'augmentation de la Prime d'activité a un effet plus ciblé que l'augmentation du SMIC : une augmentation de la Prime d'activité bénéficie essentiellement aux deux premières tranches alors qu'une augmentation du SMIC bénéficie aux quatre tranches et principalement aux deux du milieu ; en termes d'augmentation moyenne du niveau de vie, les effets d'une revalorisation de la Prime d'activité, concentrés sur les deux premières tranches de niveau de vie, sont supérieurs à ceux d'une augmentation du SMIC dans ces mêmes tranches.

Graphique n° 50 : Effets redistributifs d'une hausse de 1 % du SMIC, par tranche de niveau de vie définie par rapport au seuil de pauvreté

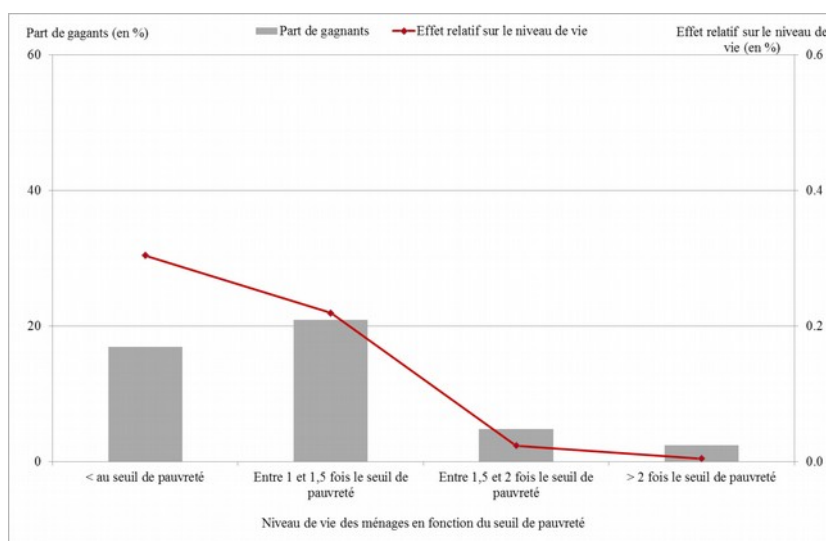


Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 24 % des ménages situés au-dessous du seuil de pauvreté bénéficieraient d'une hausse du SMIC (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Le niveau de vie agrégé de ces ménages augmenterait de 0,07 % du fait de ce coup de pouce.

Graphique n° 51 : Effets redistributifs d'une hausse de 2,6 % du montant de base de la Prime d'activité, par tranche de niveau de vie définie par rapport au seuil de pauvreté

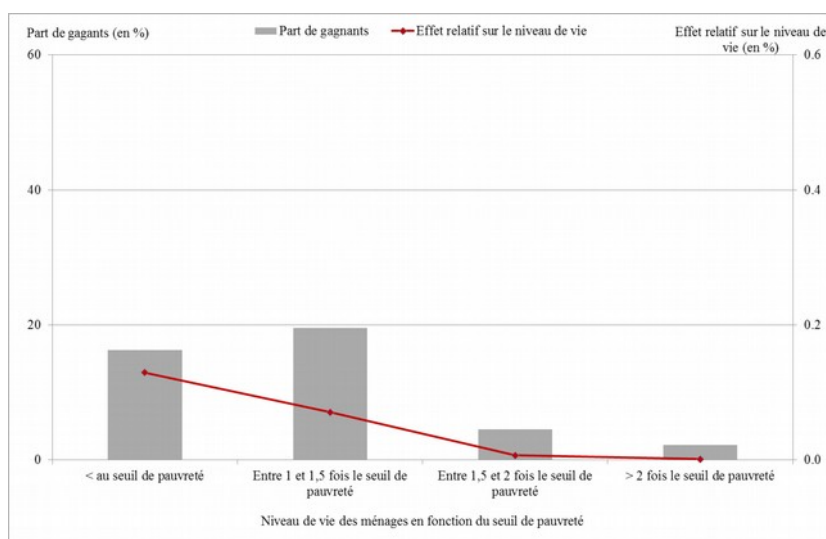


Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 17 % des ménages situés au-dessous du seuil de pauvreté bénéficieraient d'une revalorisation de 2,6 % de la prime d'activité (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Le niveau de vie agrégé de ces ménages augmenterait de 0.30 %.

Graphique n° 52 : Effets redistributifs d'une hausse de 1,5 % du montant de base de la Prime d'activité, par tranche de niveau de vie définie par rapport au seuil de pauvreté

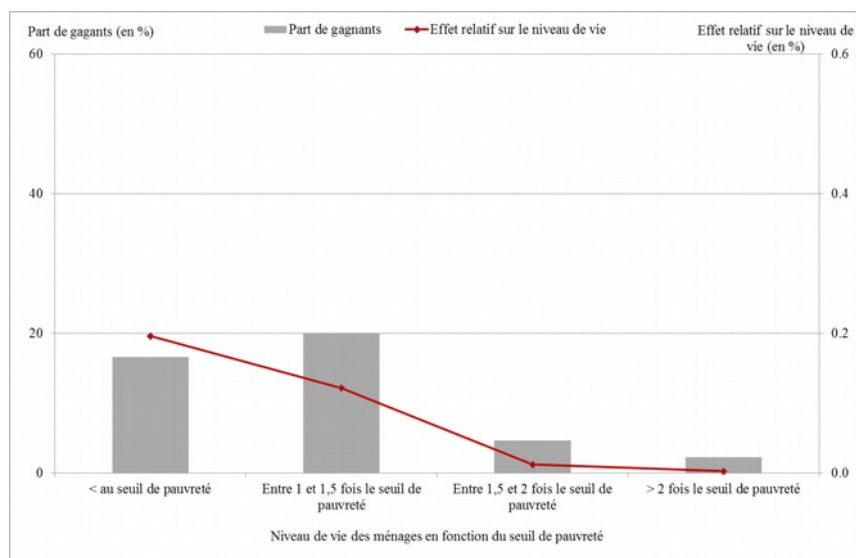


Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 17 % des ménages situés au-dessous du seuil de pauvreté bénéficieraient d'une hausse de 1,5 % de la prime d'activité pour un gain supérieur à 1 €/mois). Le niveau de vie agrégé de ces ménages augmenterait de 0,20 %.

Graphique n° 53 : Effets redistributifs d'une hausse de 0,9 % du montant de base de la Prime d'activité, par tranche de niveau de vie définie par rapport au seuil de pauvreté



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2017, DG Trésor.

Lecture : 16 % des ménages situés au-dessous du seuil de pauvreté bénéficieraient d'une hausse de 0,9 % de la prime d'activité pour un gain supérieur à 1 €/mois). Le niveau de vie agrégé de ces ménages augmenterait de 0,13 %.

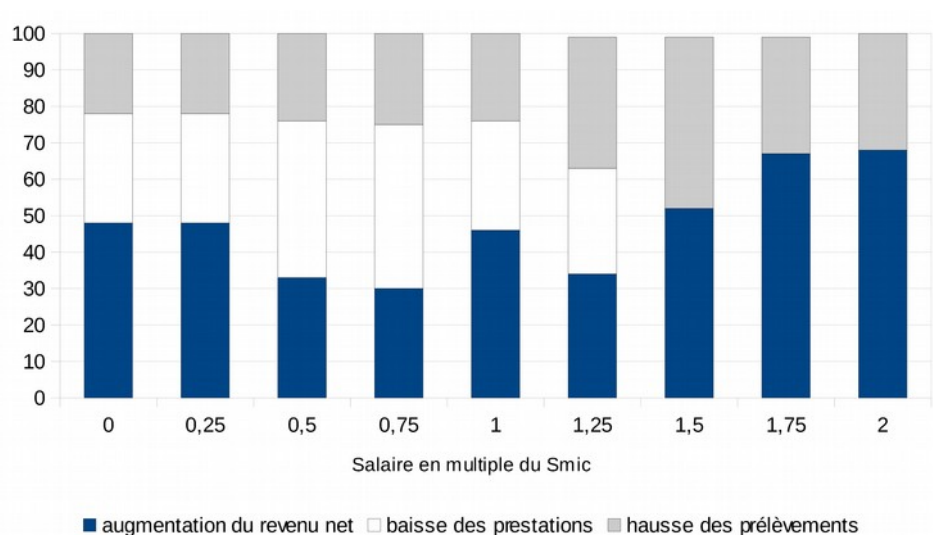
Annexe n° 5 : Augmentation du revenu net (en €) pour une augmentation de 100 € du salaire brut, en fonction de la composition du ménage et du niveau de salaire

Une augmentation du salaire brut s'accompagne d'une augmentation des prélèvements (cotisations sociales, impôt sur le revenu, taxe d'habitation) et, si le ménage en perçoit, d'une baisse des prestations sociales (RSA, Prime d'activité, allocation logement), de telle sorte que l'augmentation du revenu net est toujours inférieure à celle du salaire brut (ici supposée égale à 100 €).

Les simulations présentées ici concernent trois types de ménages : un célibataire, un couple bi-actif avec deux enfants (dont un conjoint perçoit le SMIC à temps plein) et un couple mono-actif avec deux enfants. Elles envisagent les effets sur le revenu net du ménage d'une hausse de 100 € du salaire brut, pour différentes valeurs initiales de ce dernier comprises entre 0 et 2 SMIC. Dans le cas du couple bi-actif dont l'un des conjoints perçoit le SMIC, les différentes valeurs de salaire s'appliquent au second conjoint.

Les résultats sont très variables suivant les compositions des ménages et le niveau initial du salaire. Dans les situations envisagées ici, une augmentation du salaire brut de 100 € se traduit toutefois le plus souvent par un gain net inférieur à 50 €. Dans certaines situations particulières, le gain net de revenu pour le ménage est à peine supérieur à 20 €. C'est le cas par exemple d'un couple bi-actif avec deux enfants, dont un conjoint perçoit le SMIC à temps plein et l'autre conjoint perçoit un quart de SMIC. C'est également le cas d'un couple monoactif avec deux enfants dont le conjoint actif perçoit 1,25 SMIC. A l'inverse, lorsque le niveau de salaire est élevé et que le ménage ne touche plus de prestations sociales, la hausse de 100 € du salaire brut se traduit par un gain net élevé, pouvant atteindre 70 € voire 80 €.

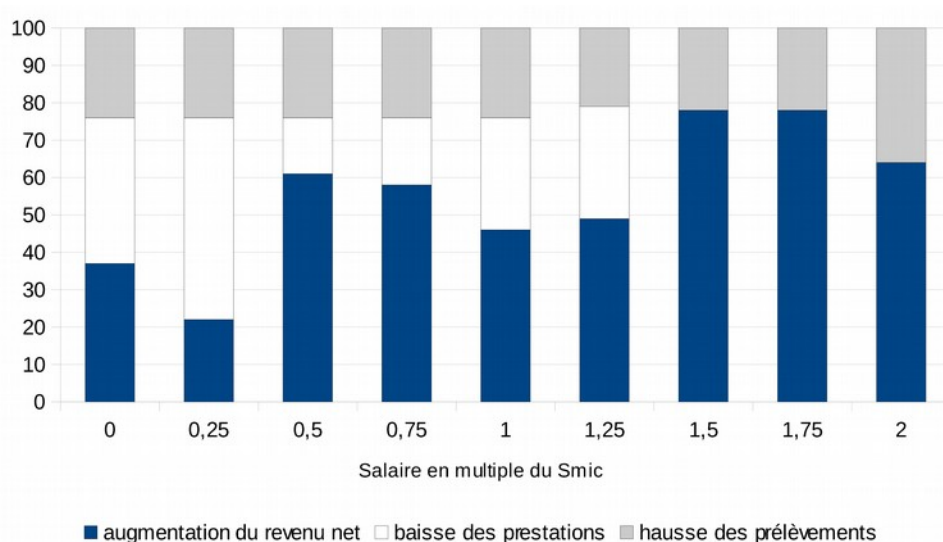
Graphique n° 54 : Effets d'une hausse de 100 € du salaire brut en baisse des prestations sociales, hausse des prélèvements et gain de revenu net, selon le salaire, pour un célibataire sans enfant



Note de lecture : dans le cas d'un célibataire percevant 0,75 fois le SMIC, une augmentation de 100 € du salaire brut entraîne une hausse des prélèvements de 25 € et une baisse des prestations sociales de 45 €, l'augmentation nette du revenu étant ainsi ramenée à 30 €.

Source : DG Trésor

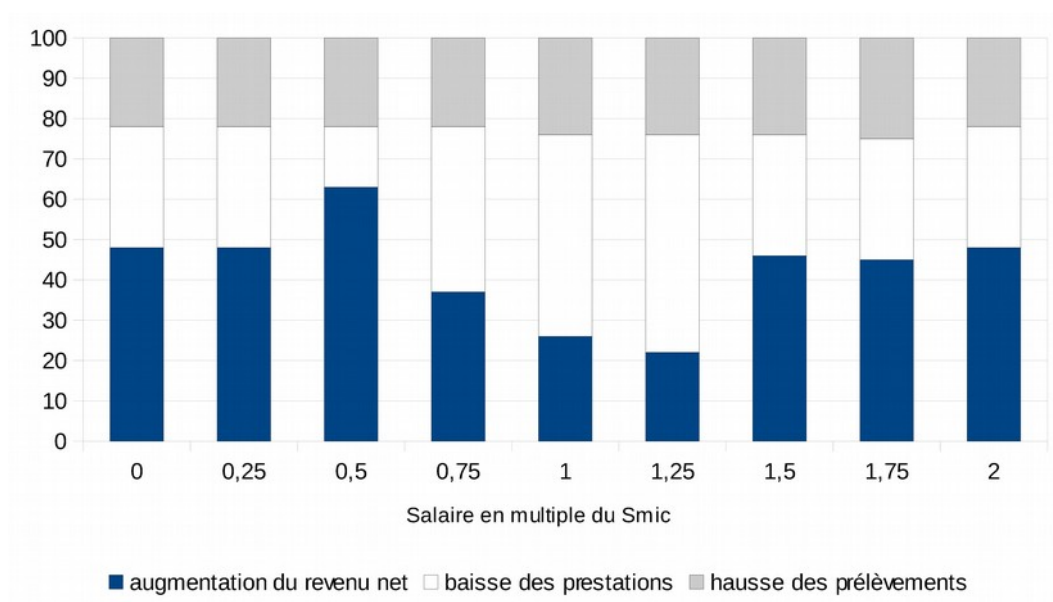
Graphique n° 55 : Effets d'une hausse de 100 € du salaire brut en baisse des prestations sociales, hausse des prélèvements et gain de revenu net, selon le salaire, pour un conjoint d'un couple bi-actif avec deux enfants, dont l'autre conjoint perçoit le SMIC à temps plein



Note de lecture : dans le cas d'un couple bi-actif avec deux enfants dont un conjoint perçoit le SMIC et l'autre conjoint 0,75 fois le SMIC, une augmentation de 100 € du salaire brut du second conjoint entraîne une hausse des prélèvements de 25 € et une baisse des prestations sociales de 18 €, l'augmentation nette du revenu étant ainsi ramenée à 58 €.

Source : DG Trésor

Graphique n° 56 : Effets d'une hausse de 100 € du salaire brut en baisse des prestations sociales, hausse des prélèvements et gain de revenu net, selon le salaire, pour un conjoint d'un couple mono-actif avec deux enfants



Note de lecture : dans le cas d'un couple monoactif avec deux enfants dont le conjoint actif perçoit 0,75 fois le SMIC, une augmentation de 100 € du salaire brut entraîne une hausse des prélèvements de 22 € et une baisse des prestations sociales de 41 €, l'augmentation nette du revenu étant ainsi ramenée à 37 €.

Source : DG Trésor

Annexe n° 6 : Avis des partenaires sociaux

Conformément aux dispositions du décret n° 2013-123 du 7 février 2013, le Groupe a sollicité les partenaires sociaux pour recueillir leurs avis. La présente annexe regroupe l'ensemble des avis qui ont été transmis au groupe.

Audition devant le Groupe d'experts – SMIC

Perspectives salariales et professionnelles des salariés bénéficiaires du SMIC ?

Une étude¹¹³ de la DARES a tenté d'apporter un premier éclairage sur les évolutions salariales des personnes rémunérées au niveau du SMIC.

Grace à ces travaux, nous faisons l'analyse que près d'**1/3 des bénéficiaires du SMIC n'ont pas de réelles perspectives d'évolution salariale et professionnelle**. Par ailleurs, une autre étude est venue objectiver les perspectives de carrière des salariés non qualifiés¹¹⁴ : *« Les femmes peu diplômées et les salariés âgés sont plus exposés à ce maintien durable sur des emplois relativement stables, mais offrant très peu de perspectives. C'est notamment le cas des assistantes maternelles, des agents de services ou des ouvriers de l'entretien »*.

La polarisation du marché de l'emploi

Nous constatons un accroissement simultané des métiers les plus qualifiés et des moins qualifiés, couplé à une baisse des emplois intermédiaires (milieu de l'échelle des qualifications). Autrement dit, le processus de tertiarisation de notre économie se poursuit, faisant la part belle aux emplois d'aide à la personne, aux activités de loisirs (emplois peu qualifiés). Dans le même temps, les évolutions organisationnelles et les usages appellent le développement d'emploi de « créatifs productifs ». Il s'agit de personnels hautement qualifiés qui pensent les usages, inventent et mettent en œuvre les architectures organisationnelles permettant de mettre à disposition ces usages. Au centre de ces modèles, la digitalisation et l'automatisation des procédures détruisent des postes de coordination et de contrôle des activités. Même si le phénomène reste encore modeste en France, la tendance est engagée.

Cette recomposition du marché du travail a de lourdes conséquences sur les trajectoires professionnelles des salariés peu qualifiés : *« les salariés non qualifiés sont confrontés à 2 risques : le maintien durable sur un poste non qualifié, ou le*

113 Les biais de cette étude sont nombreux mais, à notre connaissance, il s'agit de la seule étude quantitative qui nous permet de quantifier le phénomène.

Ananian S., Calavrezo O., « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC entre 1995 et 2007 », Document d'études, DARES, n° 156, nov. 2010.

114 Alonzo Ph., Chardon, O. « Quelles carrières professionnelles pour les salariés non qualifiés ? », in Données sociales, La société française, INSEE, édition 2006, pp. 265-272.

changement d'employeur qui comporte des chances de promotion mais aussi des risques de chômage »¹¹⁵.

Le niveau du SMIC cristallise toutes les tensions notamment parce qu'une frange importante des bénéficiaires du SMIC en situation précaire n'a pas de perspective d'évolution. Si l'insertion professionnelle est complexe, ces difficultés sont doublées par l'impossibilité d'évoluer, de se projeter et d'être acteur de son parcours professionnel.

C'est pourquoi la CFDT réaffirme que le SMIC doit être un salaire d'entrée sur un poste non qualifié. La revalorisation salariale doit passer prioritairement par des évolutions de carrière. Le rapport du groupe d'experts de l'année 2016 pointait le fait que les salariés rémunérés au niveau du SMIC bénéficiaient de progressions salariales bien moindres que l'ensemble des autres salariés. Trop de salariés positionnés sur les premiers niveaux de classification n'ont pas de progression professionnelle. Cette situation, que la crise a accentuée, n'est pas acceptable.

Les évolutions salariales relèvent des négociations de branche et d'entreprise. Le travail en cours sur la réforme des branches professionnelles doit permettre de rendre plus réactive leur dynamique de négociation autour de ces enjeux.

En ce qui concerne les négociations d'entreprise :

- les évolutions professionnelles et la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises sont indispensables ;**
- les nouvelles règles du dialogue social en entreprise sur les NAO doivent permettre d'améliorer la qualité de la négociation. Cela implique pour chaque partie prenante de se les approprier afin de rendre plus constructifs les résultats et l'accompagnement des évolutions professionnelles.**

Sur la question de l'insertion et des évolutions professionnelles, les priorités pour la CFDT sont de :

- poursuivre et intensifier les mesures qui visent à sécuriser les parcours professionnels (CPA, formation)**
- renforcer le travail sur les qualifications et du développement en France de l'utilisation et de la valorisation de la notion de compétences. En effet, le lien entre compétences et qualification doit être renforcé.**
- rénover les classifications pour qu'elles permettent :**
 - d'identifier et de valoriser équitablement les compétences mises en œuvre,**

115 Alonzo Ph., Chardon O., *op. cit.*

- **de donner des repères pour construire des parcours professionnels,**
- **de donner du sens aux systèmes salariaux,**
- **de contribuer à l'attractivité des métiers.**



Contribution CGT au Groupe d'experts SMIC 27 octobre 2017

La Cgt se prononce clairement pour l'augmentation du SMIC, des minima sociaux et des salaires. Ces augmentations sont indispensables pour les salariés, les privés d'emploi et les retraités afin de :

- Lutter contre la pauvreté et les inégalités
- Répartir autrement les richesses et les gains de productivité
- Instaurer une démocratie moderne pour lutter efficacement contre les replis nationalistes, la xénophobie. La justice sociale est un moyen de faire reculer, voire disparaître, les thèses racistes développées par des partis politiques nationalistes, tel que le FN par exemple.

La Cgt n'a de cesse de demander l'augmentation des salaires, des minima et du SMIC à tous les niveaux :

- Dans les entreprises, pour augmenter les salaires réels et parce que nous ne craignons pas les négociations, dans celles-ci, dans la mesure où elles viennent améliorer les droits et garanties, tant collectifs qu'individuels.
- Dans les branches, pour que les minima conventionnels protègent les salariés des dérives patronales et jouent un rôle de levier pour l'augmentation des salaires réels.

D'ailleurs, les négociations dans les branches et entreprises, lorsqu'elles sont en appui des mobilisations des salariés (sous différentes formes), débouchent sur des augmentations de salaires ou de minima, supérieurs aux exigences patronales. Ces négociations et ce rapport de forces montrent bien que les intérêts des uns sont bien différents des intérêts des autres. Ce sont les rapports sociaux qui s'expriment, c'est ce qu'on appelle l'antagonisme entre le Capital et le travail.

Donc, à chaque fois que le SMIC ne bénéficie pas d'une augmentation substantielle, le gouvernement choisit de favoriser une classe sociale contre une autre.

La question est de savoir quelle classe sociale (celle du travail ou capital) le groupe d'experts va-t-il favoriser, avec ses préconisations en direction du gouvernement ?

Les précédentes préconisations des groupes d'experts ont été particulièrement décevantes, puisque le choix a été, à chaque fois, depuis 2008, de privilégier le capital au détriment du travail et plus particulièrement les salariés au SMIC.

Revendications Cgt :

1. Porter le SMIC à 1 800 € brut par mois, pour une base de 32h/ semaine.
2. Ce SMIC devrait être le point de départ de toute grille de salaires et de traitements.
3. Ce SMIC devrait être un salaire de première embauche, sans diplôme et sans qualification reconnus.

4. Ce SMIC à 1 800 € est un niveau minimum de salaire, garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chacun -e dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tous autres éléments de rémunération.
5. La qualification des salariés doit être reconnue et rémunérée.

Pour la CGT, chaque grand niveau de qualification doit correspondre à un niveau de salaire de base minimum de la 1ère embauche. Concrètement, pour ces grands niveaux de qualification, le salaire de base mini garanti devrait être :

1. Non diplômé : le Smic 1 800 €
2. BEP/ CAP : 1,2 x Smic
3. BAC : 1,4 x Smic
4. BTS/DUT : 1,6 x Smic
5. Licence LMD /Licence pro (Bac+3) : 1,8 x Smic
6. Master (Bac +5) : 2 x Smic
7. Doctorat (Bac +8) : 2,3 x Smic.

La CGT propose un niveau de Smic et une véritable dynamique d'évolution professionnelle, avec un déroulement de carrière conforme à l'élévation des qualifications (grâce à la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, etc...), des niveaux d'études, des évolutions technologiques.

Par exemple, l'arrivée de la numérisation dans l'ensemble des secteurs professionnels (dans le privé comme dans le public), doit amener les directions d'entreprises et le gouvernement à revoir de fond en comble la politique salariale en œuvre actuellement.

Ce n'est pas acceptable de rémunérer des salariés qualifiés ou très qualifiés au Smic ou proche du Smic.

Pourquoi la CGT propose un Smic à 1 800 €.

Lorsqu'on élabore un budget mensuel type, tout le monde s'aperçoit très rapidement que celui-ci est supérieur d'environ 25% du montant mensuel net du Smic. Nous rappelons que le Smic net actuel est de 1 153 € par mois, soit 1 480 € brut. Il était de 1 466 € en 2016, soit 14 € de plus par mois.

La CGT n'est pas seule à le dire, puisque l'Observatoire Nationale de la Pauvreté et de l'Exclusion Social évalue à 1 571 €/mois le montant du revenu nécessaire à une personne seule pour vivre décemment, à 1 918 € pour une famille monoparentale avec 2 enfants et à 2 257 € pour un couple avec 2 enfants. **Une personne sur sept, un enfant et un étudiant sur 5 sont pauvres en France.**

La grande majorité des travailleurs est confrontée à une faiblesse du pouvoir d'achat. Les choix du tandem Macron/Philippe accentuent les difficultés des travailleurs. La baisse de l'APL ou la hausse du prix du tabac et du carburant pèsent lourdement pour eux.

Au lieu d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, le Président et son gouvernement prennent des décisions en faveur des riches. Aussi la baisse de l'ISF et l'instauration d'un impôt à taux unique de 30% sur les revenus du capital améliorent le pouvoir d'achat des riches sans qu'ils en aient besoin.

En effet, le thème du pouvoir d'achat pose la question des intérêts de classe. Il pose la question de la qualité des biens et services.

Pour la CGT, il faut augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs, notamment celui des moins favorisés, pour améliorer la qualité de vie, réduire les inégalités et préserver l'environnement. Cela implique de renforcer le potentiel productif du pays et reconquérir l'industrie pour produire des biens et services de qualité, sinon la hausse du pouvoir d'achat conduira à celle des prix et des importations. Comme cela a été le cas au début des années 80.

La CGT n'est pas seule à demander l'augmentation de tous les salaires. En effet, pour l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT), les politiques économiques et monétaires mises en place depuis 2008, entretiennent la crise. Seule une relance des salaires peut permettre d'enclencher à nouveau des mécanismes économiques plus vertueux et profitant davantage aux travailleurs.

L'OIT livre des données importantes, qui confortent l'analyse de la Cgt :

- La quasi-totalité des pays du monde connaît une hausse des salaires inférieure à la hausse de la productivité ;
- La part des salaires dans la Valeur Ajouté (VA) continue de diminuer au profit du capital. En France, comme sur le plan européen, en 30 ans, ce sont 10 points de Produit Intérieur Brut (PIB) qui ont été déplacés du travail vers le capital. Pour la France ce sont environ 200 Milliards d'€ qui sont passés de la poche des travailleurs à celle du capital ;
- Les inégalités continuent de s'accroître entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas. En Europe, par exemple, les 10% de salariés les mieux payés se partagent un quart de la masse salariale, soit autant que les 50% des salariés les moins bien payés.

Les entreprises disposent-elles de moyens pour augmenter le Smic et les salaires ?

Indéniablement, le pays n'a jamais été aussi riche et les richesses aussi mal réparties. En effet, les marges des entreprises sont remontées à 32% de la VA. La France est en tête des dividendes versés aux actionnaires.

En 2016, rien que les entreprises du CAC 40 ont distribué à elles seules, près de 56 Milliards d'€ aux actionnaires.

Pour 2017, les profits des entreprises du CAC pourraient s'élever à près de 100 Milliards d'€.

Les 3 520 familles les plus riches de France (0.01% de la population française) dissimulent dans les paradis fiscaux plus de 140 Milliards d'€ (soit 7% du PIB).

Nous rappelons que les profits réalisés par les entreprises du CAC 40 se font grâce aux salariés du groupe, ceux de la sous-traitance que le patronat pressurise toujours plus, mais aussi par l'acquisition d'entreprises à l'étranger.

Comme les profits faramineux ne sont jamais suffisants pour les actionnaires rapaces, les entreprises bénéficient chaque année de plus de 200 Milliards d'€ d'exonérations de cotisations sociales et fiscales, sans aucun contrôle ni contrepartie. **A-t-on des nouvelles du million d'emplois (et des pin's) que P. Gattaz et le Medef devaient créer avec le pacte de responsabilité de 40 milliards d'€ ?**

Pour la Cgt, il s'agit de stopper au plus vite ces exonérations de cotisations sociales et fiscales. En effet, elles ne produisent aucun effet positif sur l'emploi et les salaires, elles amputent gravement les comptes sociaux et enfin elles visent à accroître les profits détournés par les groupes et les actionnaires. La CGT avait qualifié ces exonérations de trappe à bas salaire.

Concernant le rapport rendu par le précédent groupe d'experts sur le Smic

Les conclusions démontrent les limites de l'existence d'un tel groupe d'experts, sa légitimité et son orientation libérale :

- 1) La conclusion semblait écrite avant même le rapport, avec une orientation invariable sur la non revalorisation du Smic au-delà des dispositifs légaux.
- 2) La composition même du groupe d'experts Smic interroge.
- 3) Les études avaient été décidées de manière unilatérale par le groupe sans tenir compte de nos demandes. A nouveau, cette année le groupe d'experts agit de la même manière. La CGT demande des études sur :
 - L'impact des allègements sur les comptes publics
 - L'analyse des entreprises soumises ou non à la concurrence internationale
 - Les aides de l'Etat apportées aux entreprises
 - L'impact du coût du capital sur le Smic

Peut-être que les résultats de ce type d'étude n'auraient pas permis au groupe « d'appeler à la prudence et à la modération » pour se prononcer « contre un coup de pouce ».

Il aurait été pertinent et intelligent de composer ce groupe avec des économistes proches du mouvement syndical et au moins un syndicaliste (comme en Allemagne par exemple). Le groupe d'experts précédent avait été contraint de reconnaître certaines limites à la connaissance économique dans les domaines du Smic et de convenir que les qualités des études étaient insuffisantes.

Par conséquent, la CGT a proposé que le groupe d'experts prenne des dispositions pour aller à la rencontre des salariés payés au Smic, ou très proches, directement sur leur lieu de travail. Il s'agit d'être pragmatique pour ne pas rester que sur des considérations macroéconomiques, dépourvues peut être, de sens humain.

Cela permettrait de se doter d'un rapport sur le Smic et sur la situation sociale des salariés du Smic. Lors des rencontres avec ces salariés payés au Smic, sur leur lieu de travail, il s'agirait de leur demander :

- Les raisons pour lesquelles ils sont payés au Smic et depuis quand ?
- La nature de leur qualification ?
- Si le Smic leur permet de se loger, de se soigner, d'accéder à la culture, aux sorties, aux moyens de communication de notre temps, de se déplacer, etc... ??

Bien entendu, la CGT est disponible pour constituer un panel de travailleurs au Smic. Nous en connaissons dans tous les secteurs de l'industrie, agroalimentaire, métallurgie, textile, commerce, restauration, services publics, etc...

Nous sommes persuadés que dans ces conditions, le rapport sera de toute autre nature et le reflet plus exact de la situation des salariés au Smic.

Aussi, pour la Cgt, il n'est pas question d'envisager ou de préconiser un SMIC en fonction des territoires/départements. Ce serait de recul grave et de dangereux pour les travailleurs. En effet, ce serait encourager le moins disant social sur notre territoire, favoriser la mise en concurrence des travailleurs, déjà très forte, à l'échelle européenne et mondiale. C'est ignorer que le SMIC est un salaire,

donc qu'il s'agit du paiement d'une qualification pour un temps de travail donné et mesuré ; de ce fait il ne peut être évalué en fonction du lieu de travail ou d'habitation.

Aussi la Cgt est fermement opposée aux volontés de certains membres du groupe souhaitant réfléchir à la mise en place d'un SMIC Jeunes. La Cgt et les organisations syndicales s'étaient déjà battus contre cela, il y a quelques années. Pour la Cgt, nous nous battons toujours contre.

Enfin, concernant l'instauration d'un salaire minimum dans certains pays comme en France avec le SMIC.

Depuis quelques années on observe en Europe par exemple, un recul de la négociation collective et donc des droits pour les salariés.

Pour lutter contre, en Allemagne, il a été mis en place un salaire minimum, il y a deux ans et c'est une commission tripartite (syndicat-gouvernement-patronat) qui définit son montant. Cela a été un moyen de lutter contre les mini jobs à 5 € de l'heure, par exemple.

Enfin, sur cette question des salaires mini, il conviendrait que le groupe d'experts s'intéresse et intègre dans son rapport les mouvements sociaux en cours aux USA qui revendiquent un salaire minimum à 15 \$ de l'heure.



SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Négociation collective – Salaires, pouvoir d'achat -
Représentativité – Modes d'organisation du travail
☎ : 01.40.52.84.17 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Paris, le 15 novembre 2017

Contribution de FORCE OUVRIERE – Rapport 2017 du groupe d'experts sur le SMIC

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous n'avons pas été destinataire du projet de rapport et nous n'en connaissons donc ni le contenu, ni les conclusions.

I. Nous souhaitons, dans un premier temps, réagir aux principales questions soulevées par le groupe d'expert, lors de notre audition.

Afin de vivre dignement de son travail, le groupe d'experts semblait vouloir privilégier la piste de l'augmentation des revenus liés à l'activité par rapport aux revenus du travail.

Au regard de la volatilité des revenus liés à l'activité, Force Ouvrière est très attachée au salaire de base, qui par ailleurs constitue bien le seul élément pris en compte pour certains actes de la vie courante, tel les prêts bancaires.

Il nous a également été indiqué qu'une augmentation du SMIC ne profiterait pas qu'aux populations pauvres car il apparaît qu'une part importante des ménages, dont l'un est au SMIC, ne sont pas dans les premiers déciles de salaires.

Pour Force Ouvrière, il convient de ne pas confondre et opposer revenus pauvres et pauvreté. La solidarité professionnelle implique de vivre dignement de son salaire, ce qui exige un niveau correct du salaire minimum. La solidarité nationale implique de lutter contre la pauvreté, ce qui est financé par l'impôt et n'a pas à être recherché au dépend des travailleurs.

Il nous a été avancé l'existence en France d'une culture des effets sur l'emploi d'une revalorisation du SMIC et la mise en œuvre de politiques d'exonérations de charges l'attesterait.

En réalité, l'argument économique des répercussions négatives sur l'emploi d'une augmentation du SMIC est trop souvent invoqué alors qu'il ne présente aucun caractère automatique. Certains économistes mettent au contraire en avant d'éventuels effets compensateurs. Ainsi, par exemple la moindre mobilité de la main-d'œuvre, le renforcement de l'engagement des travailleurs rendraient les travailleurs plus « productifs », ou encore des méthodes de gestion plus efficaces compenseraient l'effet de la hausse du salaire minimum. Surtout, l'augmentation du pouvoir d'achat ferait croître la demande de biens et de services. Ces facteurs peuvent en partie expliquer la raison pour laquelle certaines études n'ont observé aucun effet sur le chômage à la suite d'une hausse du salaire minimum.

Enfin, la politique conventionnelle ne serait pas envisagée de la même manière dans d'autres pays. Ainsi, dans certains pays scandinaves ou en Italie, les syndicats ne souhaiteraient pas d'intervention de l'Etat au motif que cela freinerait la négociation.

Les systèmes de négociation collective sont très diversifiés en Europe et résultent de longues traditions de relations sociales. Il ne saurait être question de vouloir calquer le « modèle » d'un pays sur ce qui existe ailleurs. De longue date, dans les pays scandinaves sont caractérisés par un modèle spécifique fondé sur une faible implication de l'Etat. La régulation du marché du travail se fait sur la base volontaire : ce sont les conventions collectives qui règlent les questions de salaires, de temps et de conditions de travail. En Italie, les syndicats privilégient l'autonomie de la négociation de branche, notamment en matière de salaires à l'idée d'un salaire minimum légal. Mais un scénario à l'allemande n'est pas à exclure. Les syndicats considérant que la négociation collective ne permettait plus de garantir des minima salariaux décentes dans certaines branches, ont fini par revendiquer et obtenir un salaire minimum légal, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, assorti d'une commission de revalorisation à laquelle ils participent.

II. Dans un second temps, quelques points méritent de notre point de vue, une attention particulière.

Lors du rapport 2016 du groupe d'experts, les conclusions n'étaient pas loin de dire qu'il fallait octroyer un coup de pouce au SMIC mais les craintes des effets sur l'emploi ont été plus fortes ainsi que l'effet budgétaire, compte tenu de l'ampleur des exonérations de cotisations patronales.

Ce qui démontre que la décision d'octroyer un coup de pouce constitue une prise de risque, qui, de notre point de vue, ne peut pas être une décision d'experts et qui doit être laissée au pouvoir politique.

Or, les conditions d'un véritable coup de pouce sont réunies et il y a en réalité davantage d'arguments en faveur d'une augmentation significative du SMIC que pour sa stricte revalorisation.

Au niveau éthique tout d'abord

Dans un pays tel que la France, il semble impensable de se satisfaire d'un écart si minime entre le SMIC et le seuil de pauvreté. On observe, en effet, une différence de 134 euros ou de 303 euros entre le seuil de pauvreté et le SMIC (selon le calcul du seuil de pauvreté pris en compte)¹¹⁶.

Nous sommes donc confrontés à des impératifs de lutte contre la pauvreté.

Par ailleurs, depuis une vingtaine d'années, les inégalités de revenus augmentent. Dans un premier temps, ce sont les niveaux de vie des très riches qui se sont envolés. Mais, depuis la fin des années 2000, ce sont les revenus des plus pauvres qui ont baissé.

Légalement, le SMIC augmente de l'inflation et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés.

Ainsi :

- * S'il y a des gains de pouvoir d'achat pour les ouvriers et les employés, les salariés au SMIC n'en profitent que pour moitié.
- * Et s'il n'y a jamais de coup de pouce, l'écart entre le SMIC et le salaire moyen des ouvriers et employés se creuse mécaniquement.

Il faut donc enrayer cette spirale de stagnation du SMIC tandis qu'il y a hausse des hauts salaires et stopper le creusement des inégalités, source de frustration pour les salariés situés au bas de l'échelle des salaires.

Il ressort également du rapport du groupe d'experts de 2016 que le SMIC n'est pas une situation transitoire : lorsqu'un salarié commence au SMIC, il y reste longtemps. Et lorsqu'il en sort, les rémunérations restent dans les environs du salaire minimum. Cela signifie que ces personnes sont coincées dans le bas de l'échelle salariale.

Ainsi, au regard des trajectoires salariales, augmenter le SMIC, c'est permettre une augmentation de salaire à des salariés qui dans l'ensemble n'en auront jamais de leur vie.

Enfin, augmenter le SMIC constitue également une manière d'influer de manière effective sur les inégalités salariales entre hommes et femmes puisque les salariés payés au SMIC sont majoritairement des femmes¹¹⁷.

Il y a derrière ces arguments éthiques des effets sur l'enthousiasme et la motivation des salariés, sur le moral d'une société qui ne sont pas à prendre à la légère et qui ne seront jamais quantifiables économiquement.

¹¹⁶ Selon l'observatoire des inégalités, en France, un individu est considéré comme pauvre quand ses revenus mensuels sont inférieurs à 846 euros (seuil de pauvreté à 50 % du revenu médian) ou 1 015 euros (seuil à 60 %). Le SMIC mensuel net est quant à lui de 1149 €.

¹¹⁷ 2/3 des femmes.

Au niveau économique

Force est de constater que le SMIC ne rime pas avec qualité d'emploi.

En effet, les emplois rémunérés au SMIC sont des emplois plus majoritairement précaires¹¹⁸ et moins qualifiés.

Avoir un salaire minimum relativement élevé est une garantie de pérennité de l'emploi car on ne s'engage pas à embaucher à la légère.

Par ailleurs, l'effet sur l'emploi ne constitue pas un argument valable au regard des facilités offertes par les dernières réformes en matière de licenciement, conduisant à ce qu'en cas de difficultés économiques, l'employeur qui ne serait plus en mesure de rémunérer son salarié au SMIC ne dispose d'aucune difficulté à s'en séparer.

Qui plus est, on constate une augmentation continue ou a minima, le maintien du taux de marge des entreprises¹¹⁹ comme du taux d'autofinancement des sociétés non financières.

Pourtant parallèlement, il n'est pas accordé de coup de pouce au SMIC et on note un ralentissement du pouvoir d'achat.

Enfin, il est avéré qu'une hausse du pouvoir d'achat dope la consommation des ménages.

L'INSEE a estimé, au regard de l'augmentation en 2015 du revenu disponible brut par rapport à 2014, que lorsqu'il y a une accélération du pouvoir d'achat, ces gains se répercutent surtout en dépenses de consommation et que le taux d'épargne augmente peu.

C'est pourquoi nous sommes persuadés qu'une augmentation du SMIC et des salaires en général permettrait de relancer la consommation et, par là même, les carnets de commande des entreprises.

Le coup de pouce au SMIC, une opportunité actuelle

Au regard des nouvelles facultés légales offertes par les réformes récentes (loi Travail puis ordonnances), il devient possible d'espacer les négociations obligatoires notamment en matière de salaires, ce qui est susceptible de ralentir les négociations sur ce thème.

Une augmentation du SMIC aurait donc un effet bénéfique sur l'activité conventionnelle en matière salariale et éviterait un effet néfaste des évolutions récentes.

Surtout, agir sur les négociations revêt une importance plus fondamentale qu'auparavant. En effet, les évolutions actuelles des domaines de la négociation de branche et de la négociation d'entreprise conduisent à faire de l'entreprise un lieu prioritaire, y compris en matière salariale¹²⁰. Il est donc plus que jamais primordial que la loi, à travers ses minima, joue un rôle significatif.

118 21.1 % des emplois en CDD sont rémunérés au SMIC contre 7.6 % des salariés en CDI.

119 Selon l'INSEE, le taux de marge est de 31.9% en 2016, comme en 2015.

120 Relèvent du bloc 1, c'est-à-dire des thèmes où demeure une primauté de l'accord de branche : les salaires minima, les classifications, certaines dispositions relatives au temps de travail, mais non la rémunération des heures supplémentaires. Par ailleurs, la formulation selon laquelle « les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise..., sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes » constitue une source d'insécurité. Enfin, les primes et accessoires de salaire relèvent du bloc 3 où prime l'accord d'entreprise.

Le 22/11/2017

Contribution de la CFE-CGC sur le rapport du Groupe d'experts sur le Smic 2017

Le Smic comme instrument de protection sociale

La CGE-CGC tient à réaffirmer que le Smic est le niveau minimum de salaire respectueux de l'humain, un instrument de protection sociale et un moteur du développement économique et social fondamental. Il importe de se souvenir de l'ambition originelle de l'existence de ce salaire minimum : garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles leur pouvoir d'achat et leur participation au développement économique de la Nation.

La revalorisation du Smic a un impact positif sur l'activité économique dans le sens où ce supplément de revenu est réinjecté en quasi-totalité dans l'économie par le biais de la consommation. Ainsi, la consommation des ménages et des entreprises est accrue, ce qui permet de relancer l'appareil productif et donc de soutenir la croissance et l'emploi.

Le Smic joue également un rôle majeur dans la réduction des écarts de rémunération des salaires en bas de l'échelle, notamment en période de stagnation des salaires. On peut noter qu'en France, 92 % des salariés sont couverts par une convention collective et que le Code du travail impose des négociations annuelles sur les salaires des entreprises ; ce qui a pour effet de réduire davantage les inégalités.

Revalorisation du Smic et hausse du coût du travail

Toutefois, la revalorisation du Smic renvoie très souvent à de multiples questionnements quant aux effets de la hausse du smic sur le coût du travail et donc sur la compétitivité des entreprises. Une des conséquences du Smic est la hausse du coût du travail non qualifié par rapport au qualifié (en raison d'une différence de revalorisation des non qualifiés vis-à-vis des qualifiés), entraînant ainsi une baisse de la compétitivité et un accroissement du nombre de chômeurs. A noter cependant que la baisse des cotisations patronales sur les bas salaires et la suppression de celles sur les salariés rémunérés au Smic en 2019 (PLFSS 2018) atténueront l'effet sur le coût du travail.

La CFE-CGC rappelle son attachement à la possibilité réservée au gouvernement de pouvoir donner un coup de pouce au Smic en fonction du contexte socio-économique. Ce coup de pouce au Smic doit toutefois être encadré dans la limite du maintien de la compétitivité de la France. Il ne peut alors qu'être limité dans le contexte actuel, et effectué dans le souci de garantir le maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés, dont le personnel d'encadrement à condition que cette hausse se diffuse à l'ensemble des grilles de salaire.

Revalorisation du Smic et hiérarchie des salaires

En effet, le débat autour de la fixation et la revalorisation du Smic exclut trop souvent les conséquences sur la hiérarchie des salaires. Le principal problème dans notre pays en termes de salaire réside dans le tassement des salaires lié à la mauvaise diffusion dans la hiérarchie salariale de l'augmentation du Smic. Ainsi, une revalorisation trop importante du Smic sans une négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche dynamique pour réévaluer les coefficients entraîne un risque

très important de tassement de la hiérarchie des salaires. Or, de la tenue de ces négociations découle un véritable dynamisme dans la gestion des compétences, des emplois et des qualifications mais également dans le déroulé de la carrière salariale.

L'éventail des salaires se resserre alors même qu'il faut des salariés qualifiés avec des salaires plus élevés pour permettre la montée en gamme des produits français et une meilleure compétitivité hors coût.

Pour la CFE-CGC, la signature d'accords dans lesquels les branches s'engagent dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques doit être encouragée. Aussi, le suivi de l'évolution des éventails branche par branche permet de valoriser les efforts des branches qui respectent le Smic tout en préservant leur éventail de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au Smic de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

Pour relancer la croissance, il faut redonner du salaire. L'atonie des négociations des minima conventionnels dans les branches et des salaires dans les entreprises empêche une évolution globale et générale à la hausse au niveau macroéconomique.

Pour la CFE-CGC, il est primordial de mettre en œuvre un pacte de progression des schémas de rémunération :

- Instaurer un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jour égal au plafond de la sécurité sociale (3 269 € par mois, soit 39 228 €/an pour 2017). Il s'agit, ni plus ni moins, de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre.
- Créer un salaire minimum de base de référence « cadre ». Jusqu'ici la CFE-CGC demandait qu'il soit égal au salaire charnière de l'Agirc (soit l'équivalent de 3 611,48 €/mois en 2017). Mais avec la disparition programmée de l'Agirc, la CFE-CGC souhaite qu'il soit égal à 2,4 fois le montant du Smic. Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français.

Pour la CFE-CGC, le salaire doit donc rester impérativement la clé de voûte de l'édifice de la rémunération. En effet, dans un contexte où la faible croissance économique réduit sensiblement les montants versés au titre de l'intéressement ou de la participation, il est primordial de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés par des augmentations de salaires de base.

Respecter la loi sur l'égalité professionnelle

Les inégalités professionnelles hommes-femmes persistent dans la hiérarchie, dans les fonctions ainsi qu'au niveau des salaires, et ce, malgré les dispositifs légaux en vigueur. Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de faire respecter la loi sur l'égalité professionnelle.

Augmentation du Smic versus augmentation de la prime d'activité

Une manière de lutter efficacement contre la pauvreté serait de renforcer le montant d'allocations qui complètent le revenu. Par exemple, un renforcement de la prime d'activité pourrait permettre



d'aider les actifs les plus modestes en fonction de leur situation, puisque le montant de ce dispositif varie selon la composition du ménage.

Enfin, la CFE-CGC n'est pas contre l'idée d'un gel du montant du Smic à son niveau actuel (1 480,27 euros par mois) en contrepartie d'une hausse des compléments de revenus tels que la prime d'activité.

Contribution de la CFTC

Salaire minimum

Si l'on se fonde sur les précédentes recommandations du groupe dit « d'experts », on peut parier sans risque de se tromper qu'une nouvelle fois, celui-ci conseillera au gouvernement de ne pas octroyer de coup de pouce au Smic. Une nouvelle fois, la CFTC le regrettera, avec l'ensemble des organisations syndicales, alors que les organisations patronales s'en féliciteront.

Ce n'est pas l'idée que nous ne faisons du dialogue social. Il n'est pas non plus dans les habitudes de la CFTC de s'opposer systématiquement et de tout contester, d'où ces quelques réflexions.

La CFTC tient à souligner la qualité du travail réalisé en vue de la rédaction de votre rapport annuel. Elle salue également l'effort d'écoute dont le groupe et son président ont fait preuve en recevant les partenaires sociaux pour les écouter et échanger librement avec eux.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, la CFTC tient à rappeler qu'elle s'est toujours opposée à l'existence de ce groupe d'experts, prétendument objectif, estimant que ses membres ne représentaient qu'un seul courant de pensée de la science économique, regrettant son absence de diversité et jugeant que le gouvernement dispose d'un nombre suffisant d'agents sur l'analyse desquels s'appuyer avant de prendre sa décision, sans faire appel à un comité Théodule. Il manque notamment au sein de ce comité une personne vivant au salaire minimum : le gouvernement doit prendre ses responsabilités sans se cacher derrière une expertise dont nous contestons la légitimité. Surtout si c'est pour réclamer que des études complémentaires soient réalisées sur telle ou telle thématique qui fait aujourd'hui défaut, afin de rendre leur verdict, comme ce fut le cas à plusieurs reprises les années précédentes.

Ces rappels étant faits, nous voudrions avancer une piste de réforme de cette instance. Près de vingt ans après sa mise en place, on considère généralement l'expérience de la Low Pay Commission (LPC) britannique comme une réussite : l'introduction du *National Minimum Wage*, qui constitue probablement la plus importante intervention réglementaire sur le marché du travail au Royaume Uni, est considérée comme un succès – un succès rendu possible par la prudence et le pragmatisme de la LPC. Créée en juillet 1997 pour introduire au Royaume-Uni un salaire minimum, la LPC rassemble en son sein trois personnalités indépendantes (dont le président et deux personnalités issues de milieux académiques), trois personnalités proches des milieux patronaux et trois personnalités issues plutôt des milieux syndicaux. Les préconisations de son premier rapport, remis en juin 1998, ont conduit à la définition précise du salaire national minimum britannique. Depuis son entrée en application, le 1^{er} avril 1999, la LPC est chargée de conseiller le gouvernement à propos du salaire minimum et notamment de formuler des recommandations sur son évolution souhaitable. Ces recommandations sont formulées en conclusion d'un rapport rédigé en réponse à une saisine (généralement annuelle) du gouvernement. En pratique, le gouvernement saisit régulièrement (en général, tous les ans, au mois de juin) la LPC, laquelle rend son rapport et ses recommandations (en général au mois de mars) à l'issue d'un long travail de consultations, de déplacements, d'auditions et

d'impulsions de travaux académiques. Les revalorisations du salaire minimum interviennent six mois plus tard (en octobre). Les rapports de la LPC présentent une analyse factuelle particulièrement détaillée de la situation du marché du travail ainsi qu'une étude approfondie de l'impact du NMW sur différentes populations de salariés et différents secteurs de l'économie. Le dernier chapitre du rapport présente généralement les recommandations de la LPC en matière d'évolution du salaire minimum.

Si sa forme apparaît relativement originale, elle n'est pas inédite au Royaume-Uni. En effet, la LPC s'est appuyée sur l'expérience des *wage councils*. Avant leur disparition en 1993, il existait au Royaume-Uni un système de *minima* conventionnels de branche dont la gestion reposait sur des *wage councils* où siégeaient en nombre égal des représentants des employeurs et des salariés ainsi que trois personnalités indépendantes. La nouveauté de la LPC tient aux moyens dont elle est dotée pour mener à bien son rôle de conseil en toute indépendance. Depuis sa création et sous l'impulsion particulière de ses présidents successifs, la LPC s'est attachée à travailler dans un esprit de partenariat social. Les présidents ont ainsi cherché à ce que les rapports de la LPC soient élaborés dans un esprit de consensus à la fois large et exigeant. En particulier, ils ont toujours obtenu que les recommandations formulées par la LPC soient adoptées à l'unanimité des membres.

De plus, une méthode de travail résolument empirique – consultations (sous la forme d'auditions mais aussi de visites régulières sur le terrain) et programmes de recherche académique de haut niveau – a permis de poser les fondations d'un débat objectif, factuel et pragmatique autour du salaire minimum. Par ailleurs, la LPC est attachée à son indépendance tant par rapport au gouvernement que vis-à-vis de groupes de pressions. Cette indépendance est notamment favorisée par :

- la forme des nominations à la LPC : les membres de la LPC ne sont jamais nommés es qualité mais toujours à titre personnel ;
- une méthode de travail qui privilégie l'analyse objective et appuie les recommandations de la LPC sur une analyse factuelle d'une qualité incontestable ;
- les moyens accordés à la commission, en particulier le support d'un secrétariat qui permet à la LPC de produire et/ou de superviser les travaux entrepris pour éclairer les décisions de la commission.

C'est sur ces bases, déjà formulées en 2013 dans le cadre d'un groupe de travail, que la CFTC propose de réformer les contours et les missions du groupe d'experts.

Sur le fond, la CFTC ne saurait se contenter de l'augmentation légale du Smic et aurait souhaité un coup de pouce plus conséquent. Notre analyse se fonde sur une étude publiée par l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES). Cette étude qui s'appuie sur une enquête menée en 2014-2015 par l'Ires et le Credoc sur les budgets de référence selon une méthodologie scientifique, révèle que, pour vivre décemment, un ménage composé d'une personne doit gagner 1 400 euros net par mois, et qu'un ménage composé de deux adultes et deux enfants doit, lui, percevoir un revenu mensuel net de 3 300 euros. Soit des montants très supérieurs au Smic. Ce qui

signifie que toutes les personnes qui gagnent le Smic n'ont pas les moyens de vivre décemment, c'est-à-dire des moyens qui leur permettent d'acquérir les biens et services « indispensables à une vie en bonne santé menée en toute autonomie » et « de participer pleinement à la vie économique et sociale » de notre pays (c'est la définition retenue par l'étude). La CFTC rappelle que la première étude sur le sujet a été réalisée par la CFTC en 2008 : nous en avons communiqué les résultats à la Dares et au groupe d'experts sans qu'ils manifestent à son égard le moindre intérêt : il est vrai que nous ne sommes pas « experts », au sens académique du terme, seulement « experts en humanité ».

Cette étude révèle également que sur ces 1 400 euros nécessaires à une personne seule pour vivre décemment, 21 % sont consacrés aux transports, 15 % à l'alimentation et 11 % à la vie sociale. Transposées au Smic actuel, ces proportions donnent : 238 euros pour les transports, 170 euros pour l'alimentation, 124 pour la vie sociale. Etant communément admis que les frais de logement ne doivent pas dépasser 30 % de ses revenus, cela signifie que cette personne dépense 340 euros de loyer. Nous voudrions attirer votre attention sur un seul de ces chiffres et sur ses conséquences : celui de l'alimentation. N'avoir que 170 euros par mois à consacrer à son alimentation, cela veut dire manger des produits qui rassasient, sans vraiment apporter les éléments nutritionnels dont le corps a besoin, avec les conséquences sur la santé, à terme, et sur la protection sociale...

Une dernière comparaison : une famille de deux adultes et deux enfants consacre 18 % à son alimentation. Si les deux parents sont au Smic, cela signifie qu'ils consacrent en valeur absolue 408 euros à leur nourriture, alors qu'une étude menée par une chercheuse de l'université d'Anvers montre qu'un couple avec deux enfants doit déboursier 550 euros par mois à Vienne, en Autriche, s'il veut nourrir sa famille correctement – à savoir préparer des repas équilibrés qui permettent une bonne santé. On dira, c'est l'Autriche ; certes ! Mais l'étude montre qu'à Bucarest, le montant est de 500 euros, soit sensiblement le même... Cela veut dire, et j'en aurai fini avec ce chapitre, que quelque cent euros font défaut à notre famille française qui gagne deux fois le Smic.

Et nous sommes là, à débattre autour d'une augmentation du Smic de quelques centimes qui permettra d'acheter une baguette de pain supplémentaire par jour, alors que c'est l'ensemble du régime alimentaire qu'il faudrait permettre d'améliorer.

Et nous n'osons pas aborder le problème du logement, notamment en région Capitale. Comment se loger décemment avec le Smic ? Nous invitons le comité d'experts à en faire l'expérience.

Le second point sur lequel nous souhaiterions insister concerne la démarche à entreprendre pour parvenir au revenu de dignité que nous appelons de nos vœux. Il est hors de question, pour nous, de mettre en péril nos entreprises : des entreprises prospères, ce sont des emplois et des revenus décents, une formation à la hauteur des enjeux économiques et sociaux, une protection sociale solide, etc. Des pistes existent. Nous ne les aborderons pas toutes, mais souhaiterions en présenter brièvement deux. La première concerne le revenu en fonction de l'utilité sociale. En France, aujourd'hui, et en cela, nous ne nous différencions pas des autres pays, un spéculateur, dont l'utilité sociale est globalement négative (nous l'avons vu à l'occasion de la crise des *subprimes*), est rémunéré beaucoup plus qu'une assistante maternelle, dont l'utilité sociale n'est plus à démontrer, mais qui gagne aux alentours du Smic (cf. une étude récente de la New economic foundation). D'où,

cette seconde piste : le plafonnement des revenus que nous empruntons à Gaël Giraud, directeur scientifique de l'Agence française pour le développement, et Cécile Renouard qui proposent de limiter les écarts de salaires. En disant cela, la CFTC n'a pas l'intention de dresser les professions les unes contre les autres, nous voulons juste prendre deux exemples extrêmes pour bien nous faire comprendre. Cela peut paraître utopique, mais une votation citoyenne a été organisée sur le sujet en Suisse en 2014. Certes, les citoyens suisses ont rejeté le projet, mais 30 % d'entre eux se sont prononcés en faveur de ce plafonnement. Nous proposons de mettre le sujet à l'étude.

Pour conclure, la CFTC voudrait revenir sur la préconisation du rapport qui pourrait selon la logique passée rejeter toute augmentation du Smic au motif que cela pèserait sur l'emploi. Nous pensons que nos experts ont une fâcheuse tendance à l'amalgame. Il en est, en effet, de l'augmentation du Smic comme de la réforme du code du travail. On les accuse de maux dont ils ne sont pas l'origine, mais le symptôme. Le code du travail a été créé dans les années 1920, non pas pour créer des emplois, mais pour assurer la paix sociale et favoriser une saine concurrence entre les entreprises. Le Smic a été créé dans les années 1950, non pas pour créer des emplois, mais pour une question de justice sociale. Laissons les politiques de l'emploi créer des emplois et rendons au Smic sa raison d'être.

Reconnaître la valeur travail et reconnaître son prix, ce que saint Thomas d'Aquin dès le 13^{ème} siècle appelait le juste salaire qui devait permettre aux travailleurs et à sa famille de vivre dignement et d'épargner.

Joseph THOUVENEL

Vice-président CFTC



Contribution du MEDEF pour le rapport du Groupe d'experts sur le SMIC

La conjoncture économique va un peu mieux mais le rétablissement de la France est incomplet

Cette année, la question de la revalorisation du SMIC se pose dans un contexte un peu différent des années précédentes : le retour de la croissance est acté, la conjoncture économique n'a pas été aussi bonne depuis 2011, le taux de chômage baisse, les prévisions économiques sont favorables sur un certain nombre d'indicateurs.

Mais ce mieux conjoncturel n'est pour l'instant qu'une convalescence, partielle, et le rétablissement de l'économie française et de son marché du travail est encore très incomplet. Le taux de chômage reste élevé, proche de 9,7 % au 3^{ème} trimestre 2017 selon les données de l'INSEE (9,4 % pour la France métropolitaine), et supérieur à la moyenne de la zone euro selon les données d'Eurostat ; celui des actifs de 15 à 24 ans est encore plus élevé, proche de 21,9 % au 3^{ème} trimestre 2017 pour la France métropolitaine, et parmi les plus hauts en Europe. Notre déficit budgétaire peine encore à se résorber sous le seuil de 3 % du PIB auquel la France s'est engagée vis-à-vis de ses partenaires européens et notre dette publique rapportée au PIB continue de croître et se rapproche dangereusement de 100 % du PIB. Notre compétitivité reste à reconquérir : notre solde commercial se creuse et notre part dans les exportations totales de la zone euro est à son plus bas historique.

Pour le MEDEF, le rétablissement de la croissance et de l'emploi doit être la priorité pour notre pays aujourd'hui, avec celui la compétitivité et des comptes publics. La question du niveau et de l'évolution du SMIC, paramètre clé pour notre marché du travail, doit être appréciée dans cette urgence.

Le niveau du SMIC reste trop élevé pour nos entreprises

Aujourd'hui, le niveau du SMIC est trop élevé, au regard de la productivité du travail qu'il rémunère. Ce décalage, qui s'apprécie en moyenne et qui n'est pas uniforme entre entreprises, secteurs ou bassins d'emploi, se mesure notamment en comparant la situation en France à celles de nos partenaires et concurrents européens :

- Par son niveau absolu : à 9,76 euros l'heure depuis le 1^{er} janvier 2017, le niveau du SMIC en France est le 2^{ème} plus élevé en Europe après le Luxembourg et supérieur de 5 % à celui de la Belgique, de plus de 10 % supérieur à ceux de l'Allemagne et du Royaume-Uni, et plus du double de ceux de l'Espagne ou du Portugal, selon l'institut allemand WSI qui collecte les données de salaires horaires minimum bruts pour une liste de pays ;
- Par son niveau relativement au salaire médian : plus de 60 %, contre 50 % lors de la création du SMIC en 1970 ; ce ratio est plus élevé pour la France que dans les autres pays européens, où le ratio est le plus souvent sous 50 % (c'est notamment le cas en Allemagne, en Espagne, au Royaume-Uni ou en Belgique) ;

- En France, le SMIC comporte des spécificités qui ne se retrouvent pas dans les dispositifs de salaire minimum ailleurs en Europe ou dans les pays de l'OCDE : sa couverture étendue (plus de 10 % de la population active), son uniformité alors que de nombreux pays européens ont introduit des dispositifs dérogatoires pour certains publics, son mécanisme d'indexation automatique et son mode de fixation sur décision des pouvoirs publics.

Le décalage entre le SMIC et la productivité qu'il rémunère apparaît aussi dans la comparaison historique entre l'évolution du SMIC et celle du salaire moyen par tête dans le secteur marchand sur longue période. Sur la période 1995-2016, en euros constants (les évolutions sont corrigées de la hausse des prix mesurée par l'Indice des prix à la consommation de l'INSEE), la hausse du SMIC horaire a été de 31,5 % contre seulement 20,0 % pour le salaire moyen par tête dans le secteur marchand. Cette divergence entre les niveaux de salaires réels reflète une hausse du SMIC en euros constants plus rapide que celle de la productivité du travail, dans la mesure où le salaire moyen par tête dans le secteur marchand a connu une évolution plus en ligne avec celle de la productivité.

Elevé, le SMIC pèse sur l'emploi, la compétitivité et la productivité

Ce décalage, entre un SMIC trop élevé par rapport à la productivité du travail qu'il rémunère, se traduit d'abord par un surcoût pour les entreprises, qui par exemple paient plus cher ce que leurs concurrentes paient moins cher ailleurs en Europe. Beaucoup d'entreprises en France embauchent au SMIC malgré ce surcoût et subissent un déficit de compétitivité, alors que certaines ne peuvent pas se le permettre et renoncent donc à embaucher. Au total, soit parce que les entreprises embauchent moins, soit parce qu'elles sont moins compétitives, un SMIC élevé se traduit par de l'emploi en moins, et plusieurs études sont là pour quantifier ce lien de causalité entre SMIC élevé et pertes d'emploi (citons notamment l'étude des économistes Guy Laroque et Bernard Salanié « Une décomposition du non-emploi en France » parue dans le n°331 de la revue *Economie et Statistiques* en 2000 ou encore celle des économistes Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo « Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite » parue dans le cadre des travaux de l'Institut Montaigne, en avril 2014).

Même si plusieurs dispositifs visent à compenser une partie du surcoût porté par les entreprises au niveau du SMIC (allègements de charges, CICE, etc.), ils ne le font que partiellement, et rajoutent à la complexité administrative à laquelle les entreprises font face tout en pesant sur les comptes publics. Malgré des allègements de charges au niveau du SMIC comparativement importants, le coût pour l'entreprise en France d'un salarié à plein temps payé au SMIC reste l'un des plus élevés dans l'UE car le niveau de salaire brut est lui-même plus élevé.

Les inconvénients d'un niveau du SMIC trop élevé affectent toute l'échelle salariale, avec des conséquences négatives sur la productivité du travail en général. Face à un SMIC trop élevé par rapport à la productivité qu'il rémunère, les entreprises ont le choix entre, d'une part, répercuter l'écart sur toute l'échelle et subir un surcoût à tous les échelons de salaire, et d'autre part, ne répercuter cet écart que partiellement au prix d'une moindre valorisation relative de la compétence et de la performance de leurs salariés à des niveaux supérieurs. Ces effets sont renforcés par les mécanismes de revalorisation des minimas de branches, qui couvrent près de 90% des salariés du secteur privé, et dont les échéances de négociation ont été rapprochées depuis 2012. Au niveau macroéconomique, la compression des grilles salariales par le bas, du fait de la hausse trop rapide du SMIC au regard de la compétitivité qu'il rémunère, est visible dans le rapprochement tendanciel et

significatif du SMIC et du salaire médian évoqué plus haut. Au total, cela se traduit à la fois par des pertes de compétitivité pour les entreprises mais aussi par une perte d'attractivité des parcours de carrière, par une désincitation à progresser en compétence et performance au sein de l'entreprise, et donc par des pertes en productivité pour l'ensemble de l'économie.

Réformer en profondeur le SMIC est nécessaire

La discussion sur l'évolution et le niveau du SMIC doit permettre de corriger les causes qui ont conduit, au fil des années, à la situation présente qui pénalise l'emploi, la compétitivité et la productivité :

- Le mécanisme de revalorisation doit être adapté, pour mettre fin à la déconnexion de ces dernières décennies entre niveau du SMIC et productivité, et laisser davantage de liberté aux branches et aux entreprises pour rémunérer justement la compétence et la performance, ce que la compression actuelle entre SMIC et salaire médian ne leur permet plus ; confier la revalorisation du SMIC à un groupe d'experts indépendants, comme aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Allemagne, garantirait une plus grande conformité du SMIC avec sa fonction première, c'est-à-dire une garantie minimale de salaires et non un instrument de politique nationale de revenus ;
- Uniforme et rigide, le dispositif doit être aménagé, éventuellement par des dérogations pour tenir compte des spécificités en termes de secteurs, de zones géographiques, ou de profils de qualification ou d'âge des salariés. De tels aménagements contribueraient à corriger les écarts les plus pénalisants en termes de compétitivité et ainsi restaurer l'incitation pour les entreprises à embaucher dans ces situations. Annualiser le SMIC, de façon à prendre en compte tous les éléments à caractère de salaires, donnerait plus de flexibilité dans la politique salariale au niveau de l'entreprise, tout en continuant à garantir un minimum salarial.

La faiblesse persistante de l'inflation, dont le niveau mesuré par les statistiques pourrait être surestimé selon certains économistes, est un paramètre important à prendre en compte dans la décision sur le SMIC et dans sa communication. En effet, la stagnation générale des indices de prix et de salaires étend dans le temps les conséquences d'une décision aujourd'hui sur un prix ou un salaire donné, et rend tout écart relatif plus persistant et donc coûteux dans la durée.

Elargir la discussion sur le SMIC aux autres paramètres de l'emploi au niveau du SMIC : incitation et productivité

Aujourd'hui, malgré 9,7% de chômage, les entreprises ont du mal à embaucher en France. Avec la reprise, la question des incitations au retour à l'emploi va se poser de plus en plus. Déjà, des entreprises déclarent faire face à des difficultés pour recruter des salariés au niveau du SMIC, malgré un taux de chômage toujours voisin de 10 %. Au fond, malgré certains correctifs, les dispositifs de transferts sociaux ont un rôle désincitatif au retour à l'emploi des personnes susceptibles d'être embauchées au SMIC. Concrètement, on peut très souvent se retrouver perdant à prendre un emploi, ou à passer d'un temps partiel à un temps complet, si l'on franchit de cette façon certains seuils ou certains critères pour les transferts sociaux, qui font que revenir à l'emploi se traduit parfois par une perte nette en pouvoir d'achat. Les situations de ce type sont malheureusement trop

fréquentes et expliquent, au moins en partie, le paradoxe d'un chômage élevé et d'une offre de travail contrainte. Par conséquent, la décision sur le SMIC doit se faire en tenant compte des niveaux de minima sociaux et des contraintes posées par ces dispositifs, qui devraient faire eux-mêmes l'objet d'une réévaluation dans l'optique d'un meilleur fonctionnement du marché du travail.

La formation initiale est un levier indispensable pour augmenter la productivité des salariés au SMIC. L'écart défavorable entre le SMIC et la productivité qu'il rémunère traduit à la fois un niveau du SMIC trop élevé mais aussi un niveau de productivité trop faible pour les salariés concernés. La faiblesse moyenne du niveau de formation initiale des candidats à l'emploi au SMIC, notamment sur un certain nombre de compétences de base comme la lecture ou le calcul, est une source de difficultés croissante pour les entreprises. Ces faiblesses ressortent dans les comparaisons internationales en matière d'éducation comme l'enquête PISA de l'OCDE. Renforcer l'employabilité des jeunes actifs passe notamment par une amélioration dès l'école primaire de la transmission des savoirs fondamentaux, une meilleure valorisation de la voie professionnelle, une meilleure orientation des élèves, un lien plus fort entre élèves, écoles et entreprises, et une adaptation plus rapide aux changements en matière de savoirs et compétences exigées sur le marché du travail (langues étrangères, transition numérique, etc.).

SMIC ET REVALORISATION DU SMIC : LES POSITIONS DE LA CPME

- La CPME reste attachée à l'existence d'un SMIC national interprofessionnel.

Elle considère en effet que la création de SMIC(s) de branches professionnelles ou a fortiori selon l'âge aurait beaucoup plus d'inconvénients certains que d'avantages éventuels : complexité, conséquences négatives sur la fluidité du marché du travail, par ricochet accentuation des disparités entre les territoires, entre les métiers et, à la fin, peu ou prou, entre les entreprises.

- Toutefois, cela est fondamental, le maintien d'un tel SMIC national interprofessionnel est lié, pour la CPME, à un mécanisme d'évolution strictement encadré.

/ D'abord, une politique de revalorisation du SMIC limitée à l'application des deux critères légaux de revalorisation (évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac, moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés).

/ Ensuite, la mise en œuvre d'un engagement gouvernemental d'appliquer, en matière de revalorisation du SMIC, sur la législature ou au moins sur une période triennale, ces seuls critères légaux afin de donner une lisibilité à moyen terme pour les entreprises, notamment les TPE/PME, et d'inciter à l'embauche.

- Ces grands axes de positionnement restent toujours valables en cette fin d'année 2017.

- En effet, un des éléments « forts » du redressement de notre économie est une politique salariale équilibrée.

Une politique salariale de ce type consiste à combiner une revalorisation modérée mais réelle de la plus grande partie de la grille des salaires tout en maintenant une hiérarchie claire au sein de la masse salariale.

- Pour atteindre l'objectif ainsi fixé, une augmentation du SMIC liée aux deux seuls critères légaux est bien nécessaire.

Elle permet d'éviter au SMIC de rattraper (et même de dépasser) les premiers niveaux des minima salariaux dans de nombreuses branches, phénomène qui engendre une poussée « non contrôlée » de ces premiers minima vers les salaires situés juste au-dessus.

Au final, cela aboutit dans beaucoup de secteurs économiques à concentrer une partie très importante et même majoritaire des salaires dans un espace proche du SMIC. Il en résulte un tassement de la hiérarchie des salaires.

■ Si on y ajoute l'existence, depuis de nombreuses années, d'un dispositif d'allègement des charges sociales patronales trop concentré, lui aussi, sur les bas et même les très bas salaires (le SMIC ou l'environnement immédiat du SMIC), **on aboutit à un système déséquilibré avec notamment une « boursoufflure » entre 1 SMIC et 1,6 fois le SMIC, peu propice au développement de notre économie et en particulier de sa montée en gamme.** Cette montée en gamme est pourtant souvent invoquée par la classe politique comme indispensable, particulièrement pour « sauver » notre industrie.

Une revalorisation effective mais modérée, appliquée pendant une période significative, ouvrant la voie à une grille salariale plus étalée et hiérarchisée, avec un dispositif d'allègement des charges sociales patronales moins « focalisé », allant par exemple de façon dégressive jusqu'à 3 fois le SMIC¹²¹, est l'un des facteurs concourant au renouveau de nos entreprises – y compris les TPE/PME – et donc de notre puissance économique.

En conséquence et pour revenir à l'actualité immédiate, la CPME demande que la revalorisation du SMIC prévue au 1^{er} janvier 2018 ne prenne en compte que les deux critères légaux.

121 Par ailleurs, les dispositions spécifiques légales jouant au profit de certaines branches professionnelles et permettant dans ces branches d'accentuer l'allègement sur les cotisations sociales payées par les entreprises (déduction forfaitaire spécifique) seraient maintenues.