

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

5 DÉCEMBRE 2016

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

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

SOMMAIRE

COMPOSITION DU GROUPE D’EXPERTS	5
INTRODUCTION	6
I. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	7
A. CONJONCTURE DE L’EMPLOI ET DU CHÔMAGE	7
1. <i>L’emploi marchand se redresse depuis 2015, en lien avec la reprise de l’activité.....</i>	7
2. <i>Le taux de chômage baisse depuis le 3^{ème} trimestre 2015.....</i>	9
3. <i>La segmentation du marché du travail français reste marquée malgré l’amélioration de la situation économique.....</i>	13
4. <i>Les perspectives : le redressement progressif de l’emploi permettrait une baisse modérée du chômage en 2016 et en 2017.....</i>	15
B. DYNAMIQUE DES SALAIRES ET DE LA PRODUCTIVITÉ.....	18
1. <i>Les salaires nominaux ont ralenti depuis la crise.....</i>	18
2. <i>Les coûts salariaux unitaires français sont moins dynamiques que ceux de la zone euro depuis trois ans, grâce à des gains de productivité élevés dans la branche manufacturière et aux dispositifs de baisse du coût du travail.....</i>	21
3. <i>Le taux de marge des entreprises se redresse depuis le point bas de 2013.....</i>	25
II. REVALORISATION DU SMIC ET FORMATION DES SALAIRES	28
A. LE LENT DÉCROCHAGE DU SMIC PAR RAPPORT AUX PRINCIPALES RÉFÉRENCES SALARIALES DEPUIS 2012	28
B. L’ARTICULATION DU SMIC AVEC LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE.....	30
1. <i>Une activité conventionnelle salariale en baisse dans un contexte de faible inflation</i>	30
2. <i>Une articulation des salaires conventionnels avec le SMIC peu modifiée.....</i>	31
C. UN APPROFONDISSEMENT SUR L’ÉVENTAIL DES SALAIRES	32
1. <i>L’éventail des salaires conventionnels s’est resserré principalement entre 1997 et 2006.....</i>	32
2. <i>Le tassement des rémunérations effectivement perçues par les salariés se maintient</i>	35
D. LA PART DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1 ^{ER} JANVIER DIMINUE MAIS RESTE PROCHE DE LA MOYENNE OBSERVÉE DEPUIS MAINTENANT CINQ ANS	37
III. LES SALAIRES MINIMA EN COMPARAISON INTERNATIONALE.....	41
A. LES PREMIÈRES ÉVALUATIONS DU <i>MINDESTLOHN</i> EN ALLEMAGNE	41
1. <i>L’effet sur les salaires a pu être limité par une application différée et des ajustements de la durée travaillée.....</i>	42
2. <i>Des effets à court terme limités sur l’emploi et les prix</i>	46
3. <i>La commission a voté une revalorisation du salaire minimum de 4 % au 1er janvier 2017.....</i>	47
B. L’INTRODUCTION DU <i>NATIONAL LIVING WAGE</i> AU ROYAUME-UNI.....	49
1. <i>L’enjeu de la productivité britannique en sortie de crise.....</i>	52

2.	<i>Des pilotages du NLW et du NMW différenciés</i>	54
3.	<i>Les conséquences pour le National Minimum Wage</i>	57

IV. LES TRAJECTOIRES SALARIALES DES INDIVIDUS RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SMIC

60

A.	LES TRAJECTOIRES SALARIALES ET PROFESSIONNELLES OBSERVÉES À PARTIR DES ENQUÊTES EMPLOI DE 2005 À 2012.....	61
1.	<i>La crise a exposé plus fortement les salariés au voisinage du SMIC au risque de chômage ou d'inactivité à court terme</i>	61
2.	<i>Pour les salariés payés au voisinage du SMIC, l'évolution vers des salaires supérieurs à l'horizon de six trimestres a été moins fréquente avec la crise</i>	63
B.	LES TRAJECTOIRES SALARIALES À MOYEN TERME À PARTIR DES DÉCLARATIONS ANNUELLES DE DONNÉES SOCIALES.....	66
1.	<i>Les parcours salariaux à l'horizon de cinq ans des salariés rémunérés au voisinage du SMIC ont peu changé avec la crise</i>	66
2.	<i>Les caractéristiques des individus payés au voisinage du SMIC selon leurs parcours salariaux ont peu changé</i>	70

V. ÉVALUATION COMPARÉE DES EFFETS REDISTRIBUTIFS D'UNE REVALORISATION DU SMIC ET DE LA PRIME D'ACTIVITÉ.....

75

1.	<i>Une revalorisation du SMIC de 1 % augmenterait le revenu disponible des ménages de 760 M€</i>	79
2.	<i>Une hausse de la prime d'activité calibrée pour aboutir à une hausse équivalente du revenu disponible des ménages serait plus ciblée sur les ménages modestes</i>	82
3.	<i>La revalorisation de la prime d'activité serait plus ciblée sur les familles avec un unique apporteur de ressources tandis qu'une hausse du SMIC bénéficierait plus aux couples bi-actifs</i>	86
4.	<i>Comparativement à une revalorisation du SMIC, une hausse de la prime d'activité serait plus à même de lutter contre la pauvreté et de baisser les inégalités de niveau de vie au regard des indicateurs usuels</i>	88

CONCLUSION.....

90

ANNEXES :.....

95

A.	PRÉSENTATION DE LA PRIME D'ACTIVITÉ ENTRÉE EN VIGUEUR EN 2016.....	95
1.	<i>Fonctionnement de la prime d'activité</i>	95
2.	<i>La prime d'activité rencontre un succès important depuis son entrée en vigueur</i>	98
B.	ANALYSE COMPARÉE SUR CAS-TYPE DES EFFETS SUR LE REVENU D'UNE REVALORISATION DU SMIC DE 1 % ET D'UNE REVALORISATION DE LA PRIME D'ACTIVITÉ.....	100

CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT ..

104

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

Président :

François BOURGUIGNON, Professeur, École d'économie de Paris

Membres :

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

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

Dominique GOUX, Chef de la division marchés et entreprises à l'INSEE et chercheuse affiliée au CREST

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

Rapporteur général :

Julien DEROYON, INSEE.

Rapporteurs :

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

Claire Bernard, Direction générale du Trésor.

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

Une version provisoire de ce rapport a été transmise, le 28 novembre, aux partenaires sociaux.

INTRODUCTION

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le groupe d'experts indépendants nommé en mai 2013 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 19 décembre 2016.

I. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

A. Conjoncture de l'emploi et du chômage

Après trois années de croissance modérée (+ 0,2 % en 2012, puis +0,6 % en 2013, et de nouveau +0,6 % en 2014), l'activité a nettement accéléré à +1,3% en 2015. Cette évolution favorable s'est confirmée au premier semestre 2016 et a permis une amélioration sur le marché du travail : l'emploi marchand s'est redressé depuis 2015 et le taux de chômage a commencé à baisser à compter de la fin 2015. Le rapport revient sur l'évolution du marché du travail depuis le début de la crise avant de présenter les prévisions d'emploi et de chômage par des organisations internationales et des administrations françaises.

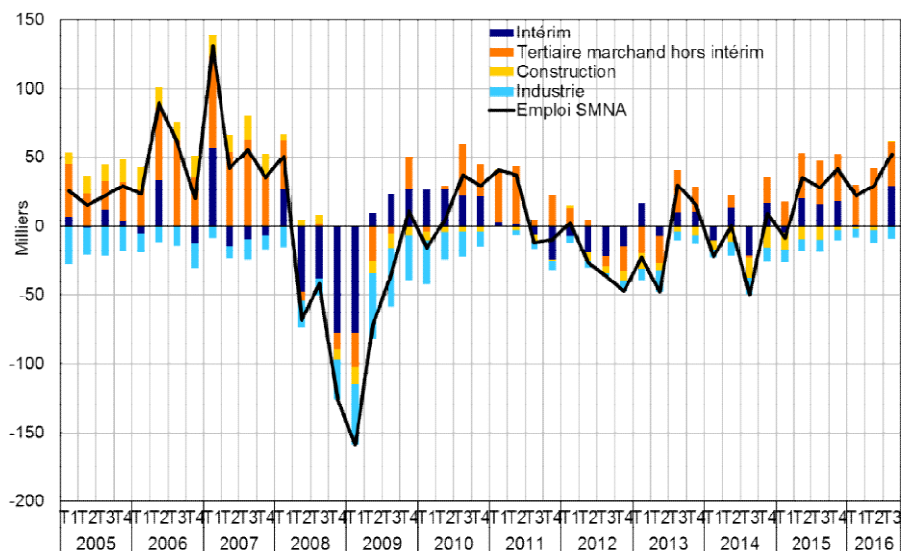
1. L'emploi marchand se redresse depuis 2015, en lien avec la reprise de l'activité.

Après trois années de contraction, à un rythme moyen de -16 000 postes par trimestre entre 2012 et 2014, l'emploi salarié marchand est reparti à la hausse à partir de 2015, en lien avec la reprise de l'activité et le renforcement des politiques de soutien à l'emploi (*cf.* encadré). Au final, l'emploi salarié marchand a progressé de 97 000 postes en glissement sur 2015. Cette évolution favorable s'est confirmée au cours des trois premiers trimestres 2016 (+ 103 600 postes).

Les créations d'emplois dans le secteur tertiaire marchand hors intérim expliquent en grande partie la dynamique observée en 2016 (+29 500 postes au 1^{er} trimestre suivi de + 41 800 postes au 2^{ème} trimestre et +31 300 au 3^{ème} trimestre¹). L'emploi intérimaire est resté stable au cours du premier semestre avant de repartir au 3^{ème} trimestre (+29 600). Dans l'industrie, les destructions d'emplois début 2016 se sont poursuivies au même rythme qu'en 2015 en lien avec le repli de la production manufacturière (-9 100 au 3^{ème} trimestre). Elles ont en revanche ralenti dans le secteur de la construction (-300 au 3^{ème} trimestre 2016 contre - 9 000 environ en moyenne sur les quatre trimestres précédents), traduisant une amélioration de la situation de ce secteur.

¹Selon les estimations flash publiées le 10 novembre dernier.

Graphique 1 : Glissement trimestriel de l'emploi des secteurs marchands non agricoles



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

La reprise des créations d'emploi dans le secteur marchand en 2015 est venue compenser le repli progressif du nombre d'emplois aidés et la moindre croissance de l'emploi non-salarié (cf. tableau 1 ci-dessous). Au total l'emploi a progressé de 176 000 postes en 2015 après 34 000 en 2014.

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

<i>En Milliers</i>	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Emploi total	-196	170	142	10	181	34	176
Salariés Marchands (codes NAF : DE-MN, RU)	-253	56	56	-107	-25	-62	97
Salariés non-marchand (OQ)	46	3	4	16	94	52	47
Salariés agricoles (AZ)	-3	-4	3	4	6	7	7
Non-salariés	15	114	79	97	106	37	25

Champ : France métropolitaine au lieu de travail, données brutes.

Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

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

Initié par la loi de finances rectificatives 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'élevait à 4% en 2013 et est passé à 6% à partir de 2014 en France métropolitaine. (dans les DOM, son taux était le même que pour la France métropolitaine avant de passer à 7,5% en 2015 puis 9% en 2016). Le projet de loi de finances pour 2017 prévoit une augmentation de ce taux à 7% en France métropolitaine. Il est à noter que, s'agissant d'un crédit d'impôt, les effets attendus du CICE sur l'emploi pourraient n'apparaître qu'avec un certain retard.

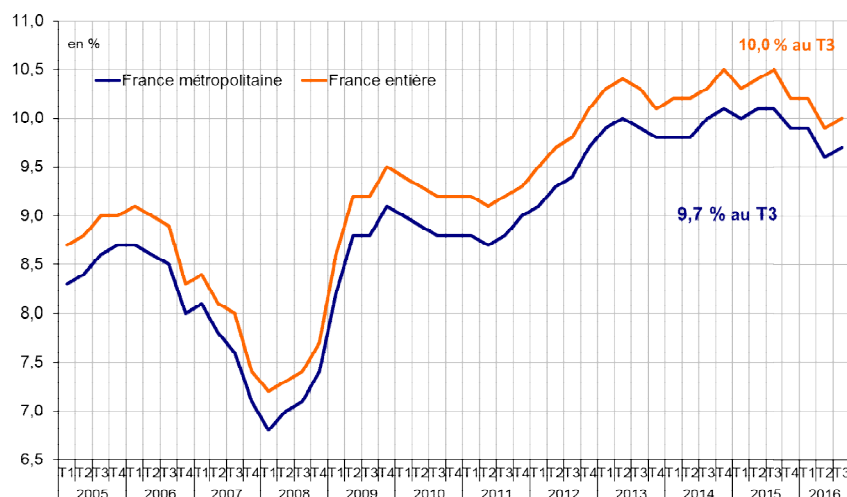
Depuis 2015, le CICE a été complété par des exonérations de cotisations sociales mises en œuvre dans le cadre du **Pacte de Responsabilité et de Solidarité**. Le premier volet du Pacte consiste en une exonération totale des cotisations Urssaf (hors assurance chômage) pour les rémunérations au niveau 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 2016, a permis d'étendre 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 également été instauré dans les entreprises de moins de 250 salariés. La prime d'un montant de 500 euros par trimestre est versée sur toute la durée du contrat, pour une durée de deux ans maximum. Sont éligibles à ce **dispositif « embauche PME »** les embauches faites entre le 18 janvier 2016 et le 31 décembre 2017 en CDI ou CDD de plus de 6 mois dont la rémunération n'excède pas 1,3 fois le SMIC. Ce dispositif vise 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 baisse depuis le 3^{ème} trimestre 2015

Le taux de chômage au sens du BIT a baissé entre le 3^{ème} trimestre 2015 et le 2^{ème} trimestre 2016, passant de 10,1% à 9,6% pour la France métropolitaine, et de 10,5% à 9,9% pour la France entière. Cette baisse s'explique notamment par la reprise des créations d'emploi dans le secteur marchand. Au 3^{ème} trimestre 2016, le taux de chômage a très légèrement augmenté (+0,1 point) s'établissant à 9,7% en France métropolitaine et 10,0% France entière. Cette progression sur un trimestre n'infléchit cependant pas la tendance baissière observée sur un an : le taux de chômage a diminué de 0,4 point en France métropolitaine et de 0,5 point en France entière depuis le 3^{ème} trimestre 2015.

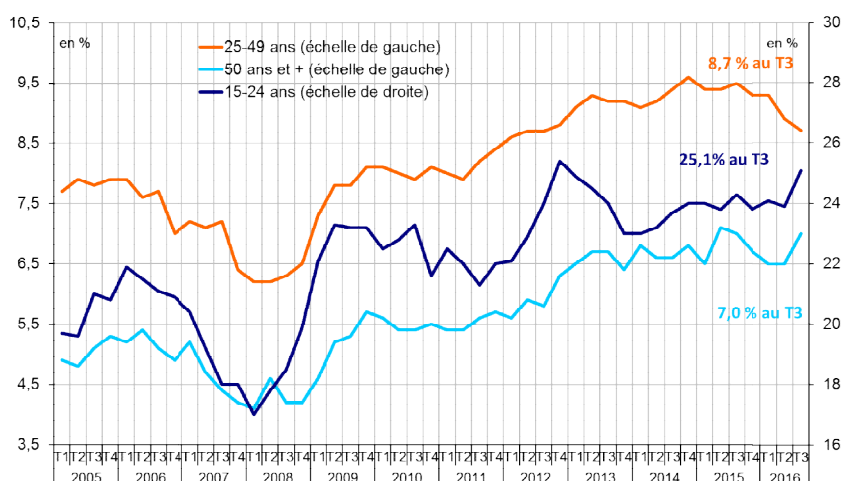
Graphique 2 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT



Source : INSEE, Enquête emploi

La baisse du taux de chômage sur un an concerne principalement les 25-49 ans (cf. graphique 3). Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans a augmenté sur un an (+0,8 point) et surtout au cours du dernier trimestre (+1,2 point) s'établissant à 25,1% au 3^{ème} trimestre 2016. Le taux de chômage des seniors est quant à lui stable sur un an mais augmente au 3^{ème} trimestre 2016 (+0,5 point).

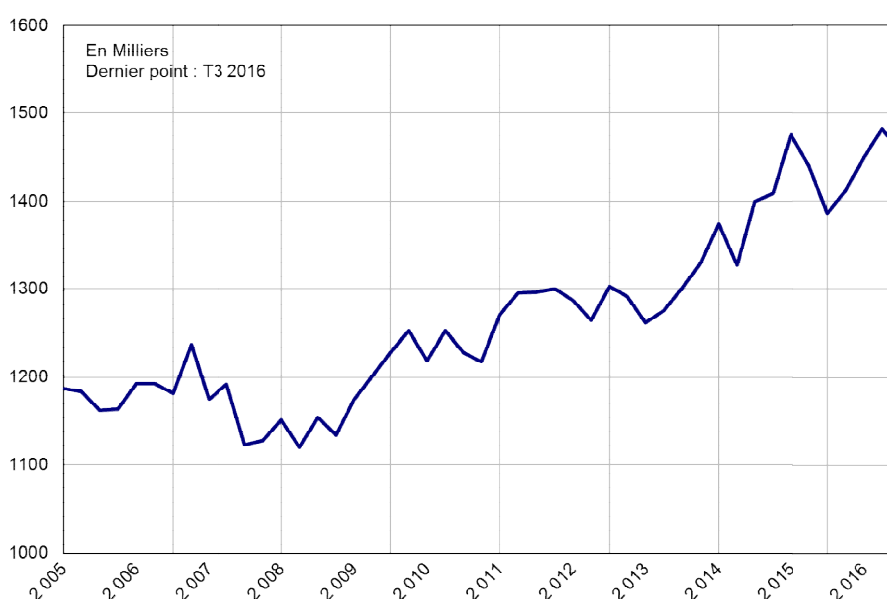
Graphique 3 : Taux de chômage au sens du BIT par âge (France métropolitaine)



Source : INSEE, Enquête emploi

Le halo du chômage, c'est-à-dire le nombre de personnes souhaitant travailler mais non comptabilisées parmi les chômeurs au sens du BIT, soit parce qu'elles ne mènent pas de recherche active d'emploi, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler, a fortement progressé depuis la crise. Mi-2016, près de 1,5 million de personnes étaient comptabilisées par l'INSEE dans le halo autour du chômage (cf. graphique 4). Il a cependant baissé au troisième trimestre 2016, concomitamment à la légère hausse du chômage.

Graphique 4 : Évolution du nombre personnes dans le halo autour du chômage

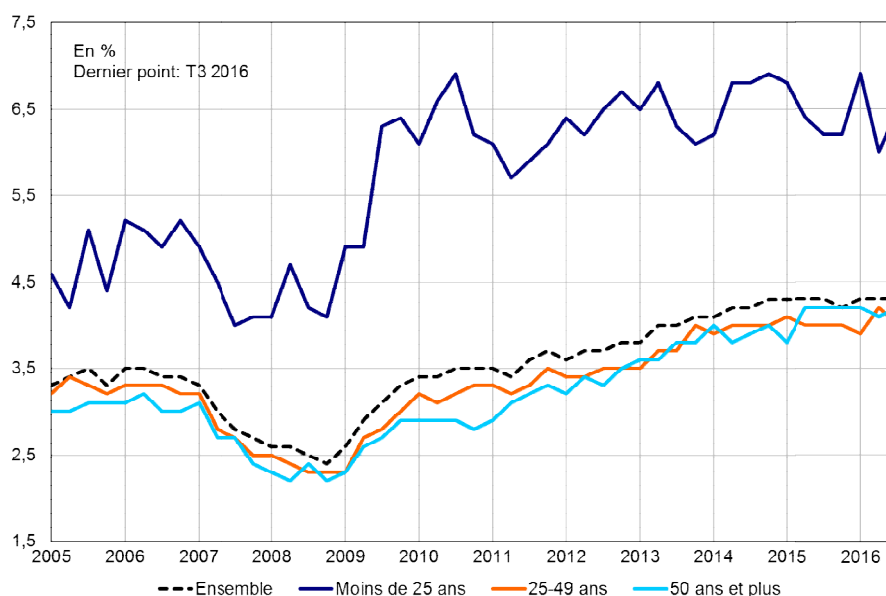


Source : INSEE, Enquête emploi

Le taux de chômage de longue durée, c'est-à-dire supérieur à un an, semble en voie de stabilisation autour de 4,3% depuis 2014 après une hausse continue depuis la fin 2008 (cf. graphique 5). Celui-ci a baissé de 0,4 point de pourcentage parmi les moins de 25 ans au cours de trois premiers trimestres 2016. Il est resté relativement stable pour les plus de 50 ans et pour les 25-49 ans.

Le chômage de longue durée reste cependant à un niveau élevé : au total en 2015, le chômage de longue durée concernait 1,2 million de personnes (soit 42,8% des chômeurs BIT), dont la moitié (630 000) était au chômage depuis deux ans ou plus (chômage de très longue durée). Cette situation est préoccupante car les chances de retrouver un emploi se réduisent à partie d'une certaine durée de chômage².

Graphique 5 : Taux de chômage de longue durée par âge (France métropolitaine)



Source : INSEE, Enquête emploi

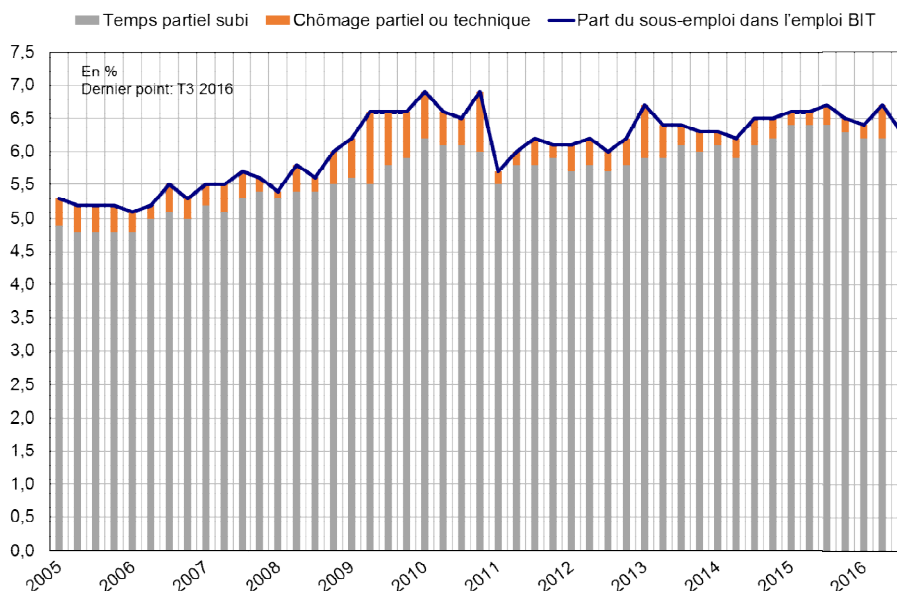
Enfin, la proportion de salariés en sous-emploi³ a légèrement baissé début 2016 s'établissant à 6,3 % au 3^{ème} trimestre 2016 (soit - 0,4 point sur un an). Parmi les personnes en sous-emploi, la majorité est en temps partiel subi, c'est-à-dire qu'elles souhaitent travailler davantage, le reste correspondant à un chômage technique ou partiel. Les situations de

² « Le chômage de longue durée », Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2011.

³Le 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 (chômage technique) ou mauvais temps.

chômage technique ou partiel ont diminué à partir de 2011 alors que le temps partiel subi progressait.

Graphique 6 : Proportion de salariés en sous-emploi



Source : INSEE, enquête emploi

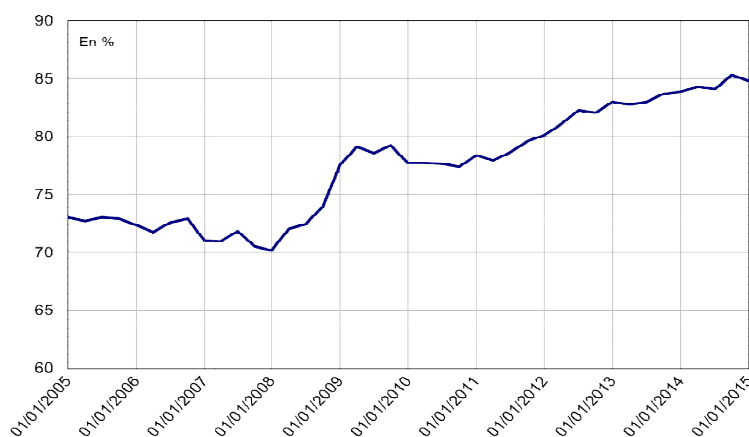
3. La segmentation du marché du travail français reste marquée malgré l'amélioration de la situation économique.

Le marché du travail français reste 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 de nombreux allers/retours entre l'emploi et le chômage.

De fait, la segmentation du marché du travail s'est renforcée depuis la crise en matière de type de contrat de travail. Si les CDI restent largement majoritaires dans le stock d'emploi (86,6% en 2015 selon l'INSEE), les contrats à durée déterminée (CDD), notamment les CDD très courts, sont de plus en plus fréquents parmi les embauches.

La part des embauches en CDD, calculée à partir de l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre de la DARES, reste à un niveau élevé. Les CDD représentaient 85% des embauches début 2015⁴ (cf. graphique 7) et les CDD de moins d'un mois représentaient près de 70% des intentions d'embauches déclarées auprès de l'Acoss début 2016 (cf. graphique 8). On note néanmoins une stabilisation de la part des CDD dans les intentions d'embauches depuis le 1^{er} trimestre 2014 et depuis le 3^{ème} trimestre 2014 pour les CDD de moins d'un mois. Parmi les embauches en contrats très courts, les CDD d'usage (CDDU)⁵ sont nombreux : en 2014, 3,7 millions d'embauches en CDDU (ce qui représente environ un quart du total des déclarations préalables à l'embauche enregistrées par l'Acoss) avaient été enregistrées dont un quart inférieur à un jour et une moitié pour une durée inférieure à une semaine⁶. Selon des travaux de l'Unédic, la durée des contrats tend à se raccourcir, ce qui va de pair avec le développement des réembauches et du phénomène de "permittance emploi/chômage" (le fait d'alterner des périodes de chômage et d'emploi et d'utiliser les allocations chômage comme un complément de rémunération)⁷.

Graphique 7 : Part des embauches en CDD dans le total des embauches



⁴ Dans la perspective du passage à la Déclaration Sociale Nominative (DSN), les statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre ne sont plus publiées au-delà du 1^{er} trimestre 2015.

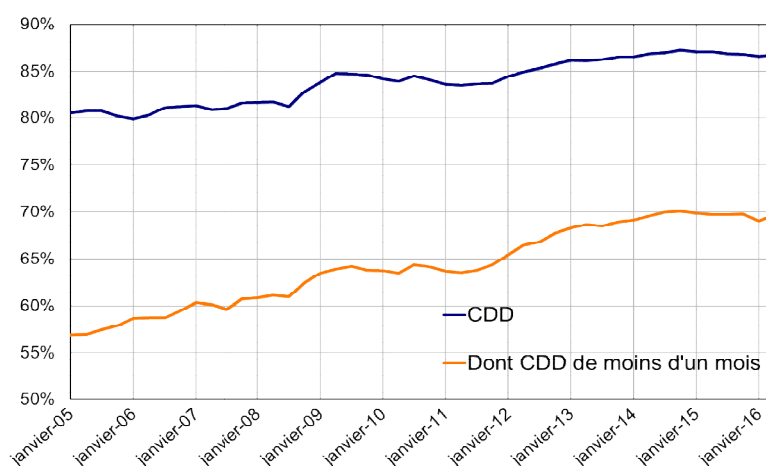
⁵ Créés par l'ordonnance du 5 février 1982, le CDDU est un régime dérogatoire au CDD, permettant à certains secteurs d'activités ayant des besoins de main d'œuvre ponctuels pour des courtes durées d'avoir recours à des contrats de très courte durée.

⁶ « Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », Rapport IGAS, Décembre 2015

⁷ « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », Éclairages, Unedic, Janvier 2016

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

Graphique 8 : Part des contrats temporaires dans les intentions d'embauches dans le secteur concurrentiel



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

4. Les perspectives : le redressement progressif de l'emploi permettrait une baisse modérée du chômage en 2016 et en 2017

Après trois années de croissance modérée entre 2012 et 2014, l'économie française connaît une dynamique de nette reprise depuis fin 2014. La croissance a en effet atteint +1,3% en 2015 après +0,5% en moyenne entre 2012 et 2014. Selon la prévision du gouvernement, la reprise se confirmerait ainsi en 2016 et en 2017, avec une croissance de 1,4% en 2016 et de 1,5 % en 2017. La prévision pour 2016 est voisine de la plus récente estimation de l'INSEE (+1,3%), de celle des économistes de marché (+1,3% dans le *Consensus Forecasts* d'octobre) et des dernières prévisions des organisations internationales (+1,3% selon le FMI dans le *World Economic Outlook* publié le 4 octobre ; +1,3% selon l'OCDE dans les Prévisions Intérimaires du 21 septembre, +1,3% selon la Commission Européenne). Pour 2017, le *Consensus Forecasts* d'octobre 2016 prévoit un léger ralentissement à 1,2 %, le FMI et l'OCDE tablent sur 1,3 % tandis que la Commission Européenne anticipe 1,4 % dans ses prévisions d'Automne publiées en novembre 2016.

Soutenu par la reprise de la croissance et les politiques en faveur de l'emploi, l'emploi total devrait progresser en 2016 et en 2017. Dans son dernier point de conjoncture, l'INSEE prévoyait une augmentation de l'emploi total en 2016 de +0,6%. Le gouvernement prévoit une hausse plus dynamique de l'emploi total (+0,8% en 2016 et + 0,7% en 2017) en lien avec

sa prévision de croissance plus allante (*cf.* Rapport Économique Social et Financier pour 2017).

Les créations d'emploi devraient être supérieures à l'accroissement de la population active et donc permettre une réduction du taux de chômage. Les prévisions de l'INSEE, de la Commission Européenne et du gouvernement tiennent par ailleurs compte du plan de formation des demandeurs d'emploi dans leurs prévisions de chômage. Ce plan prévoit de faire entrer en formation 500 000 demandeurs d'emploi supplémentaires par rapport à 2015. Parmi ces entrées en formation, environ 300 000 toucheraient des personnes en recherche d'emploi (les autres actions de formation ciblant la validation par l'expérience, les contrats de professionnalisation ou l'accompagnement à la création d'entreprise). Étant donné la montée en charge progressive attendue pour ce plan, et le fait que toute personne qui bénéficie d'une formation ne se retire pas nécessairement de la population active⁸, ce plan devrait se traduire par une baisse temporaire du taux de chômage au sens du BIT de 0,1 point.

Au total, l'INSEE prévoit une baisse de 0,4 point du taux de chômage en 2016, celui-ci s'établissant à 9,8% en fin d'année 2016 (France entière). Selon la Commission européenne, le taux de chômage pour la France entière baisserait également de 0,4 point pour s'établir à 10,0% en 2016 (sur la base d'un taux de chômage estimé à 10,4% pour 2015 par Eurostat, soit un niveau supérieur à celui retenu par l'INSEE). Dans ses prévisions d'automne, le FMI prévoit quant à lui une baisse importante du taux de chômage : -0,6 point pour atteindre 9,8% fin 2016 suivi d'une baisse de 0,2 point en 2017 à 9,6%.

⁸Note de Conjoncture de juin 2016, Insee

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

		OCDE **	PLFR 2016 / PLF 2017	INSEE	FMI	Commission Européenne
(Date de publication)		(Juin.2016 / sept. 2016 pour le PIB)	(Oct/Nov 2016)	(Oct. 2016)	(Oct. 2016)	(Nov. 2016)
PIB	2016	1,3%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%
	2017	1,3%	1,5%		1,3%	1,4%
Emploi total	2016	0,4%	0,8%	0,6%		1,1%
	2017	0,5%	0,7%			0,7%
Taux de chômage	2016	10,2%		9,8%	9,8%*	10,0%*
	(France entière) 2017	10,1%			9,6%*	9,9%*

* La Commission européenne et le FMI s'appuient sur la série de taux de chômage Eurostat qui diffère de celle de l'INSEE en raison de retraitements propres à Eurostat. Selon cette série, le taux de chômage s'établissait à 10,4% en 2015 en France entière, contre 10,2% selon l'INSEE.

** L'OCDE a actualisé sa prévision de croissance pour la France en septembre 2016 mais pas sa prévision d'emploi et de chômage. La prochaine publication attendue est prévue pour le 28 novembre 2016.

Au regard de ces différents éléments, on constate une amélioration lente mais réelle de la situation du marché du travail avec une reprise de l'emploi salarié marchand et une baisse progressive du taux de chômage. La situation reste cependant fragile. En effet, la croissance économique semble encore trop faible pour permettre à court terme une baisse importante du taux de chômage jusqu'à son niveau moyen d'avant-crise. Par ailleurs, le chômage de longue durée s'il se stabilise reste à un niveau préoccupant et sera d'autant plus lent à résorber que la probabilité de retour à l'emploi diminue avec la durée au chômage.

B. Dynamique des salaires et de la productivité⁹

1. Les salaires nominaux ont ralenti depuis la crise

Le taux de croissance du salaire moyen par tête (SMPT)¹⁰ nominal dans les branches marchandes non agricoles a baissé depuis 2007 (*cf.* graphiques 9 et 10), passant d'une moyenne annuelle de +3,2 % entre 2000 et 2007 à +1,7 % sur la période 2007-2015. Les taux de croissance du salaire mensuel de base (SMB) et du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)¹¹ sont quant à eux passés d'une moyenne annuelle de +2,6 % (respectivement +3,2 %) entre 2000 et 2007 à +1,9 % (respectivement + 2,0 %) entre 2007 et 2015. Ce ralentissement des salaires nominaux s'explique d'abord par une moindre inflation (+1,2 % en moyenne annuelle entre 2007 et 2015 contre +1,8 % entre 2000 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 2000 et 2007 à +0,5 % entre 2007 et 2015, en lien avec la diminution des gains de productivité¹² (+1,2 % entre 2000 et 2007 puis +0,6 % entre 2007 et 2015).

Sur la période récente, le SMPT a progressé de +1,5 % en glissement annuel au 2^e trimestre 2016, après +1,7 % au trimestre précédent. Par ailleurs, si le SMPT a progressé fortement au 1^{er} trimestre 2016 (+0,6 % en variation trimestrielle), il est resté quasiment stable au 2^e trimestre (+0,1 % en variation trimestrielle). Selon l'Acoss, « ces évolutions

⁹ Analyse réalisée par Romain Faquet et Jean-Baptiste Bernard (DG Trésor) à la demande du groupe d'experts sur le SMIC.

¹⁰ 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, part du temps partiel) et conjoncturels (niveau des heures supplémentaires, primes).

¹¹ 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.

¹² 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.

s'expliquent en partie par des versements de primes au premier trimestre, par définition non pérennes »¹³.

Les salaires négociés, quant à eux, continuent leur mouvement de décélération entamé à la mi-2012 et atteignent des niveaux de croissance historiquement bas en termes nominaux. En effet, le ralentissement observé en 2015 s'est confirmé depuis le début de l'année, le SMB et le SHBOE ayant augmenté respectivement de +1,2 % et +1,1 % en glissement annuel aux 1^{er} et 2^e trimestres 2016.

Tableau 3 : Salaires nominaux, salaires réels et productivité

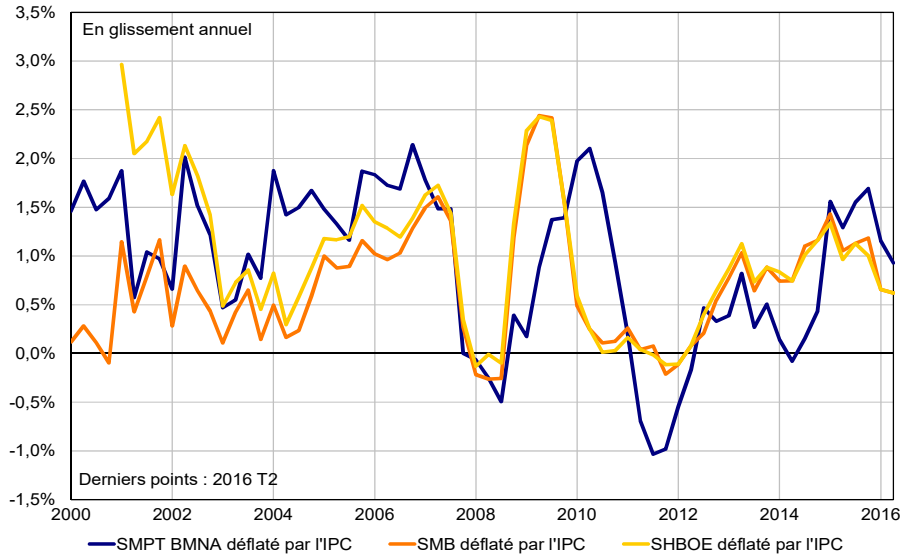
Taux de croissance annuel moyen	2000-2007	2007-2015
SHBOE (Salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	3,2%	2,0%
SMB (Salaire mensuel de base)	2,6%	1,9%
SMPT BMNA (Salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles)	3,2%	1,7%
IPC (Indice des prix à la consommation)	1,8%	1,2%
SHBOE déflaté par l'IPC	1,3%	0,7%
SMB déflaté par l'IPC	0,8%	0,7%
SMPT BMNA déflaté par l'IPC	1,3%	0,5%
SMPT BMNA déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA	1,3%	1,0%
Productivité BMNA (personnes physiques)	1,2%	0,6%

Sources : DARES, INSEE

Note : SHBOE= Salaire horaire de base des ouvriers et des employés ; SMB= salaire mensuel de base ; SMPT= salaire moyen par tête ; BMNA= Branches marchandes non agricoles, IPC= Indice des prix à la consommation

¹³ Source : Acoess Stat n°238, « La masse salariale et les effectifs salariés du secteur privé au deuxième trimestre 2016 », septembre 2016.

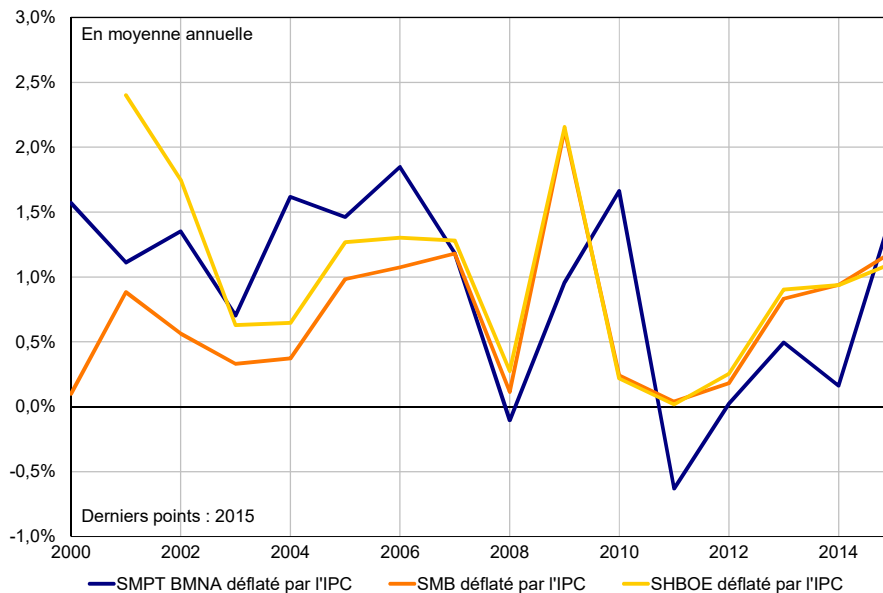
Graphique 9 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Sources : DARES, INSEE

Note : SHBOE= Salaire horaire de base des ouvriers et des employés ; SMB= salaire mensuel de base ; SMPT= salaire moyen par tête ; BMNA= Branches marchandes non agricoles, IPC= Indice des prix à la consommation

Graphique 10 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (taux de croissance en moyenne annuelle, en %)



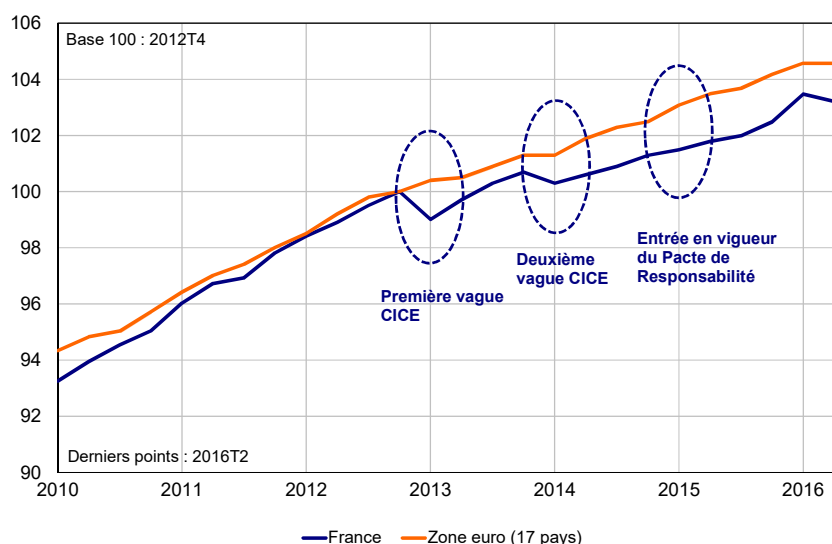
Sources : DARES, INSEE

Note : SHBOE= Salaire horaire de base des ouvriers et des employés ; SMB= salaire mensuel de base ; SMPT= salaire moyen par tête ; BMNA= Branches marchandes non agricoles, IPC= Indice des prix à la consommation

2. Les coûts salariaux unitaires français sont moins dynamiques que ceux de la zone euro depuis trois ans, 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 Eurostat¹⁴, le coût horaire du travail dans l'industrie reste élevé en France par rapport aux principaux pays de la zone euro. Avec 37,6 €, il était en 2015 supérieur à la moyenne de la zone euro (32,3 €), à l'Italie (28,0 €), et à l'Espagne (23,3 €) mais devenait inférieur à celui de l'Allemagne (38,0 €). 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 solidarité¹⁵ (cf. graphiques 11 et 12).

Graphique 11 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie, construction et services)



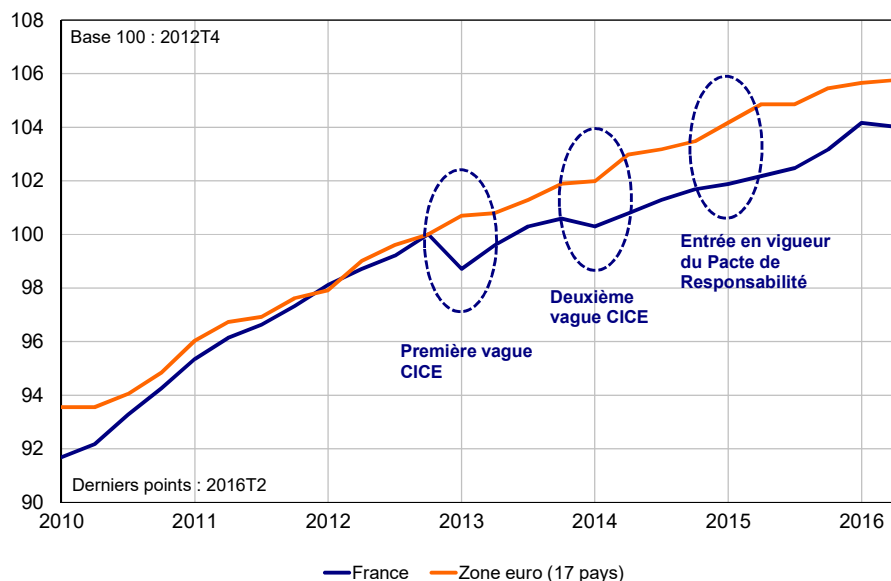
¹⁴ Cet indicateur de coût horaire de la main d'œuvre fait référence pour les comparaisons internationales. En effet, il comprend les salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts moins subventions liées à l'emploi. Dans le cas français, il intègre donc les mesures du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité.

¹⁵ Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, le CICE permet aux entreprises de déduire de l'impôt sur les sociétés un montant équivalent à 6 % de la masse salariale inférieure à 2,5 SMIC. Le Pacte amplifie le mouvement initié par le CICE. Une première phase d'allègement des cotisations patronales de 1,8 point sur les salaires allant jusqu'à 1,6 SMIC accompagnée d'une réduction des cotisations des travailleurs indépendants est entrée en vigueur au 1^{er} trimestre 2015. À compter du 2^e trimestre 2016, les cotisations patronales sont également baissées de 1,8 point pour les salaires compris entre 1,6 et 3,5 SMIC.

Source : Eurostat

Note : L'indice du coût de la main d'œuvre suit l'évolution des rémunérations, des cotisations sociales et des taxes nettes des subventions. Le CICE étant basé sur la masse salariale, il est intégré au calcul de l'indice à compter du 1^{er} trimestre 2013. Les allègements de cotisations prévus dans le cadre du Pacte de Responsabilité sont également pris en compte dans le calcul de l'indice (au 1^{er} janvier 2015 pour le volet 1 du Pacte et au 1^{er} avril 2016 pour le volet 2).

Graphique 12 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie hors construction)



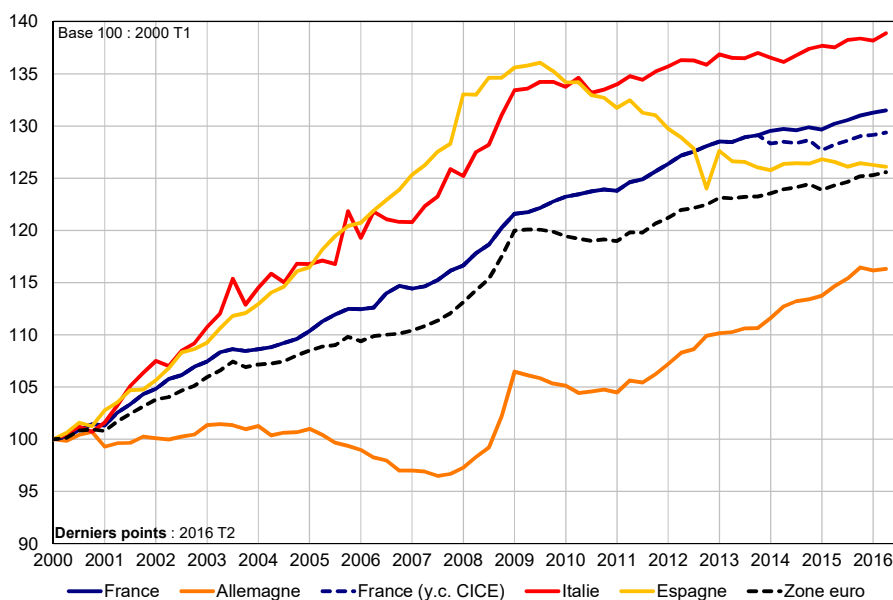
Source : Eurostat

Note : L'indice du coût de la main d'œuvre suit l'évolution des rémunérations, des cotisations sociales et des taxes nettes des subventions. Le CICE étant basé sur la masse salariale, il est intégré au calcul de l'indice à compter du 1^{er} trimestre 2013. Les allègements de cotisations prévus dans le cadre du Pacte de Responsabilité sont également pris en compte dans le calcul de l'indice (au 1^{er} janvier 2015 pour le volet 1 du Pacte et au 1^{er} avril 2016 pour le volet 2).

Ainsi, entre le 4^e trimestre 2012 et le 2^e trimestre 2016, le coût de la main d'œuvre a augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro, aussi bien sur le champ industrie, construction et services (+3,2 % en France contre +4,6 % en zone euro) que sur le champ industrie hors construction (+4,0 % en France contre +5,8 % en zone euro).

Avant la crise, les coûts salariaux unitaires (CSU)¹⁶ 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 13). 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.

Graphique 13 : Comparaison de l'évolution des CSU dans l'ensemble de l'économie



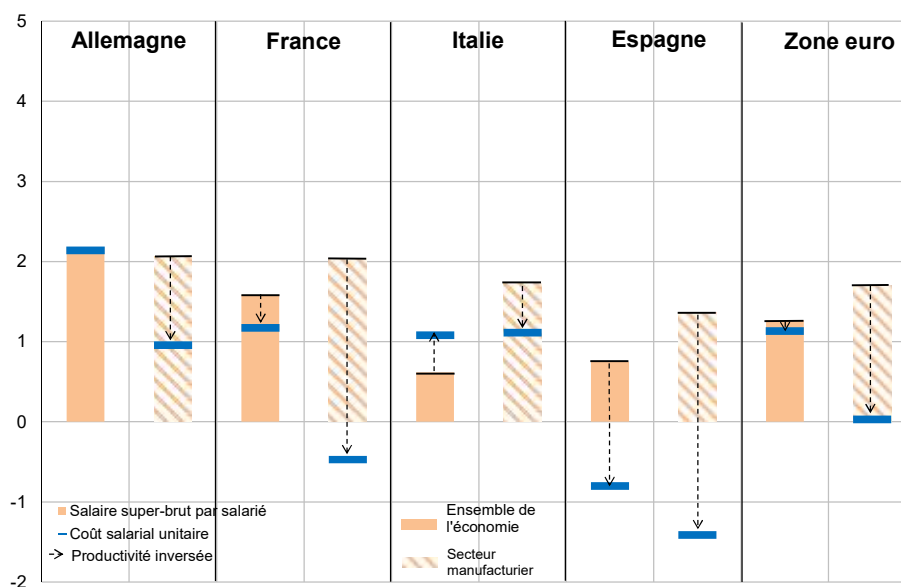
Source : Eurostat, calculs DG Trésor

Note de lecture : L'effet CICE dans le calcul des CSU est obtenu en imputant à la masse salariale des employés la chronique annuelle des créances fiscales relatives au CICE d'après le Projet de Loi de Finances 2017 (-11 Md€ en 2014, -17 Md€ en 2015 et -18 Md€ en 2016).

¹⁶ 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).

Depuis 2009, les CSU dans l'ensemble de l'économie française ont été moins dynamiques qu'en Allemagne sous l'effet de gains de productivité plus importants et de l'impact du CICE (cf. graphique 14). En particulier dans le secteur manufacturier, ces deux facteurs ont permis un recul des CSU entre 2009 et 2015. En Allemagne, la dynamique des CSU a été le reflet d'une évolution moins favorable des gains de productivité en lien avec 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 apparait comme un cas particulier : les CSU ont 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 grâce à la mise en œuvre d'une stratégie de flexibilisation du marché du travail et de modération salariale. En Italie, les CSU 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.

Graphique 14 : Contribution au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier entre 2009 et 2015



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 2015 aux niveaux de l'année 2008.

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 en lien avec la 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 15).

Graphique 15 : Taux de marge des SNF



Source : INSEE, calculs DG Trésor

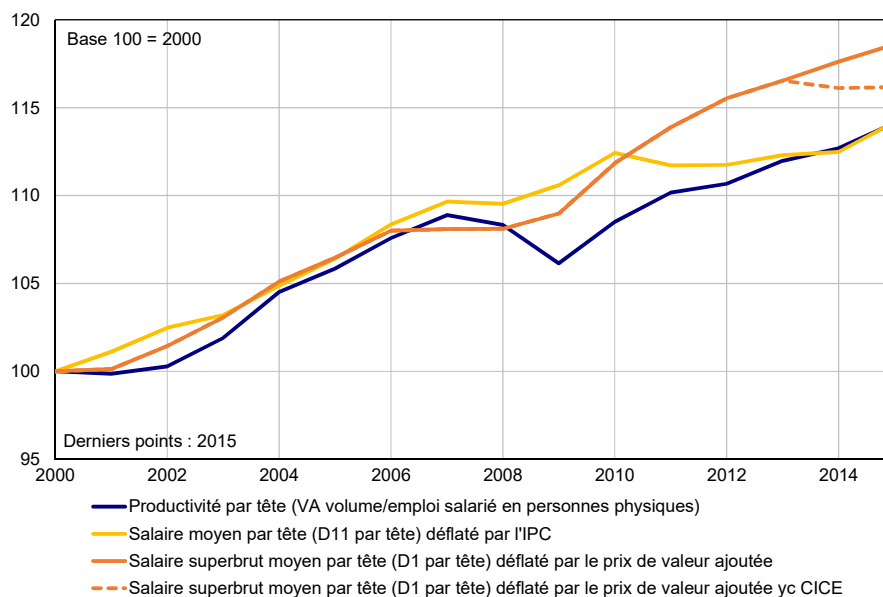
L'écart qui était apparu en 2009 entre le pouvoir d'achat des salaires et la productivité s'est progressivement refermé : en 2015, cet écart est nul en prenant comme point de départ

l'avant crise (*cf.* graphique 16). Ainsi, du point de vue des salariés, les salaires ont évolué globalement en ligne avec la productivité sur l'ensemble de cette période. 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 ajoutée¹⁷ 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'IPC¹⁸.

Depuis 2014 toutefois, le taux de marge des SNF a significativement rebondi pour atteindre 31,4 % de la valeur ajoutée en 2015. 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.

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

Graphique 16 : Productivité et salaires réels (BMNA) en France

Source : INSEE, calculs DG Trésor

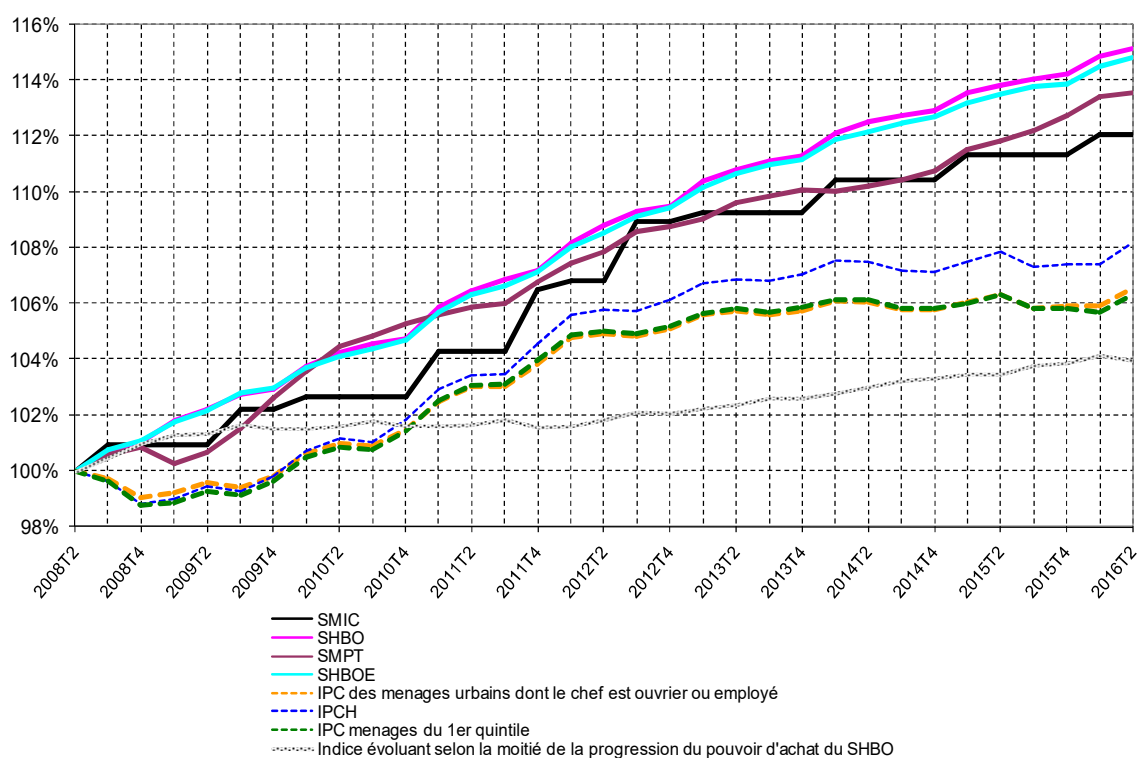
Depuis la crise, les salaires nominaux ont ralenti en France en lien avec la faible inflation et les salaires réels ont évolué en moyenne en ligne avec la productivité. Le coût salarial unitaire a connu un net infléchissement depuis 2013 grâce aux mesures de baisse du coût du travail et croît depuis lors à un rythme inférieur à la moyenne de la zone euro et l'Allemagne. Parallèlement, le taux de marge des entreprises, fortement dégradé par la crise, est en phase de récupération sans avoir encore atteint son niveau moyen d'avant-crise.

II. REVALORISATION DU SMIC ET FORMATION DES SALAIRES

A. Le lent décrochage du SMIC par rapport aux principales références salariales depuis 2012

Le 1^{er} janvier 2016, le SMIC horaire a été porté à 9,67 euros, soit une progression de 0,6 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2015. Cette progression a été plus faible que celle observée en un an pour les principaux indices de salaires : entre les 1^{er} trimestres 2015 et 2016, le salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) et celui des ouvriers et des employés (SHBOE) ont progressé de 1,2%, tandis que le salaire moyen par tête (SMPT) a augmenté de 1,7 % (cf. graphique 17).

Graphique 17 : Évolutions du SMIC, du SHBO, du SHBOE et du salaire mensuel par tête entre le 2^{ème} trimestre 2008 et le 2^{ème} trimestre 2016



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

Note : Base 100 au deuxième trimestre 2008.

L'écart entre la progression du SMIC depuis la crise et celle des autres indices de salaire s'est donc légèrement creusé : + 12,1 % entre le 2^{ème} trimestre 2008 et le 2^{ème} trimestre 2016, contre respectivement +15,2 %, +14,8 % et +13,6 % pour le SHBO, le SHBOE et le SMPT¹⁹.

Si l'évolution du pouvoir d'achat du salaire minimum avait été strictement calée sur celle de la moitié du pouvoir d'achat du salaire ouvrier²⁰, le SMIC aurait plus nettement divergé par rapport aux autres salaires : +10,3 % entre le 2^{ème} trimestre 2008 et le 2^{ème} trimestre 2016 (soit 6,3 points d'inflation et 4,0 points d'évolution du pouvoir d'achat du SHBO). Le coup de pouce sur le SMIC le 1er juillet 2012 a en large partie corrigé cet écart. Dans une moindre mesure, le choix de ne pas tenir compte de l'évolution négative des prix pour l'application de la règle de revalorisation du SMIC peut également contribuer à soutenir la progression du SMIC : ainsi, lors de la dernière revalorisation, le glissement annuel négatif de l'IPC n'a pas été pris en compte dans la détermination de la revalorisation du salaire minimum²¹. Depuis le coup de pouce de juillet 2012, le SMIC a décroché de 2,3 points par rapport au SHBOE (+ 2,9 % pour le SMIC contre 5,2 % pour le SHBOE).

Concernant la prochaine revalorisation du SMIC au 1er janvier 2017, selon les résultats de l'enquête du Ministère du Travail²², l'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) a progressé de 1,1 % sur un an. L'indice des prix à la consommation des ménages du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac, a progressé sur la même période de 0,2 %. L'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE, servant de référence à la revalorisation du SMIC, s'élèverait à 0,9%. En conséquence, sans revalorisation discrétionnaire, l'écart entre les évolutions du pouvoir d'achat du SMIC et du SHBOE devrait

¹⁹Toutefois, comme indiqué dans le précédent rapport, il existe un certain décalage entre la progression du SMIC et celle des autres salaires dans la mesure où la revalorisation annuelle du SMIC dépend des évolutions d'indicateurs de prix et de salaire observés au cours des mois qui précèdent. L'évolution observée du SMIC relativement au salaire ouvrier ou au SMPT dépend ainsi fortement du trimestre de référence choisi.

²⁰ L'évolution du pouvoir d'achat du SMIC 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 » (cf. rapport de 2013).

²¹ Si le glissement annuel négatif de l'IPC des ménages du 1^{er} quintile de niveau de vie enregistré au mois de novembre (-0,1 %) avait été répercuté sur l'évolution du SMIC, celui-ci aurait augmenté de 0,5 % au 1^{er} janvier 2016.

²² Résultats provisoires du troisième trimestre 2016 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.

encore se creuser légèrement (d'au moins 0,4 point) pour atteindre 2,7 points (sans tenir compte des évolutions des prix et du SHBOE au quatrième trimestre 2016).

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 branches²³.

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

En 2015, l'activité conventionnelle salariale de branche poursuit sa baisse amorcée en 2013, avec 375 avenants salariaux signés dans l'année, contre 402 en 2014 et 441 en 2013. Précédemment, elle avait toutefois connu une nette hausse en 2011 et surtout 2012, à la suite notamment de la revalorisation du SMIC au 1er juillet 2012 qui avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année. Il reste que le nombre d'avenants signés en 2015 est le plus bas sur les dix dernières années.

Ce ralentissement peut s'expliquer, d'une part par le contexte d'inflation nulle, voire négative, depuis deux ans (- 0,1 % en 2014 et 0,0 % en 2015). Ceci a pu engendrer une certaine tension dans les négociations qui se sont parfois soldées par un échec notamment lorsque les propositions patronales prévoyaient de revaloriser le bas de grille à hauteur du SMIC mais envisageaient pour le reste de la grille une revalorisation jugée trop faible par les organisations de salariés (même si celle-ci était supérieure à l'inflation constatée).

Il peut s'expliquer d'autre part par les revalorisations relativement modérées du SMIC (+ 0,8 % au 1er janvier 2015 et 1,1 % au 1er janvier 2014) qui ont permis à certaines branches, lorsqu'elles avaient fixé leur bas de grille à un montant un peu supérieur au SMIC lors des négociations pour l'année précédente, de conserver une grille conforme au SMIC revalorisé au 1er janvier tout au long de l'année suivante, sans qu'il soit nécessaire de conclure un nouvel accord. Pour 2015, on peut citer ainsi les cas des hôtels, cafés, restaurants (594 000 salariés), de la plasturgie (124 000 salariés), des transports aériens (90 000 salariés)... D'une

²³ Cette partie reproduit des résultats de "La négociation collective en 2015", bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 26 septembre 2016.

façon générale, on constate toutefois que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

2. Une articulation des salaires conventionnels avec le SMIC peu modifiée

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

Comme l'année précédente, 88 % des branches²⁴ disposaient au 31 décembre 2015 par accord ou recommandation patronale (pour 13 d'entre elles comme en 2014) d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC.

On constate toutefois un recul de la conformité des bas de grille au SMIC dans le secteur de la métallurgie, où le pourcentage de branches dont la grille démarre au moins au niveau du SMIC passe de 90 % en 2014 à 72 % en 2015²⁵, ainsi que, dans une moindre mesure, dans celui du bâtiment et des travaux publics où 82 %²⁶ des branches affichent une grille intégralement conforme au SMIC en 2015 contre 93 % en 2014.

Les revalorisations accordées aux minima en 2015 sont d'une plus faible ampleur qu'en 2014. Elles sont inférieures à 1 % pour plus de la moitié des cas contre environ un quart des cas en 2014.

Il en résulte qu'au 1er janvier 2016, une fois le SMIC revalorisé, un peu moins de la moitié des branches (48 % des 174 branches du secteur général) sont conformes au nouveau niveau du SMIC (contre 88 % conformes à son ancien niveau au 31 décembre 2015).

Enfin, les éventails de salaire moyen toutes branches confondues sont restés globalement stables par rapport à l'année précédente. Ceci signifie donc que le rétablissement des hiérarchies salariales continue à marquer le pas.

²⁴ Sur 174 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus couvrant au total 11 246 800 salariés, 153 étaient conformes au SMIC au 31 décembre 2015.

²⁵ 49 branches de la métallurgie couvrant 1,4 million de salariés sont conformes sur un total de 68 branches couvrant 1 629 700 salariés.

²⁶ 47 branches du bâtiment et travaux publics couvrant 800 000 salariés sont conformes sur un total de 57 branches couvrant 1 196 000 salariés.

C. Un approfondissement sur l'éventail des salaires

1. L'éventail des salaires conventionnels s'est resserré principalement entre 1997 et 2006

Le rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2013 avait évoqué l'évolution des éventails de salaires conventionnels sur la période 2004-2012, 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 DARES²⁷. Une mise à jour de ces données a été menée, incluant les années 2003, 2013 et 2014. A la demande du groupe d'experts, les éventails salariaux des années 1996 et 1997 ont été également calculés, afin de disposer d'un point de comparaison antérieur à la mise en œuvre de la politique de réduction du temps de travail consécutive aux lois Aubry de 1998 et 2000.

Ces nouvelles données confirment le tassement des hiérarchies salariales conventionnelles lié à la politique de réduction du temps de travail et à la hausse du salaire minimum au cours de la période de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération. Elles permettent de mieux en cerner l'ampleur. Ce tassement s'est produit en partie au travers d'une mise en conformité des premiers niveaux des grilles salariales avec le SMIC.

Le rapport du salaire conventionnel minimum au salaire conventionnel maximum, soit l'éventail dit « théorique », diminue en effet pour les ouvriers et des employés du secteur général entre 1996 et 2006 (*cf.* graphique 18) : ceci indique une évolution plus dynamique du bas de la grille des salaires par rapport au salaire conventionnel le plus élevé. Les employés sont davantage concernés par la diminution de l'éventail théorique des salaires conventionnels observée entre 1996 et 2006 : - 12 % (de 1,25 à 1,10) contre - 6 % pour les ouvriers du secteur général (de 1,22 à 1,14)²⁸.

L'impact effectif de l'évolution des grilles conventionnelles pour les salariés peut être appréhendé par l'étude de l'éventail « réel » soit le rapport du coefficient maximum au coefficient minimum ou au SMIC lorsque ce dernier lui est supérieur. Son évolution suit celle de l'éventail « théorique » mais de façon un peu moins prononcée : il diminue légèrement

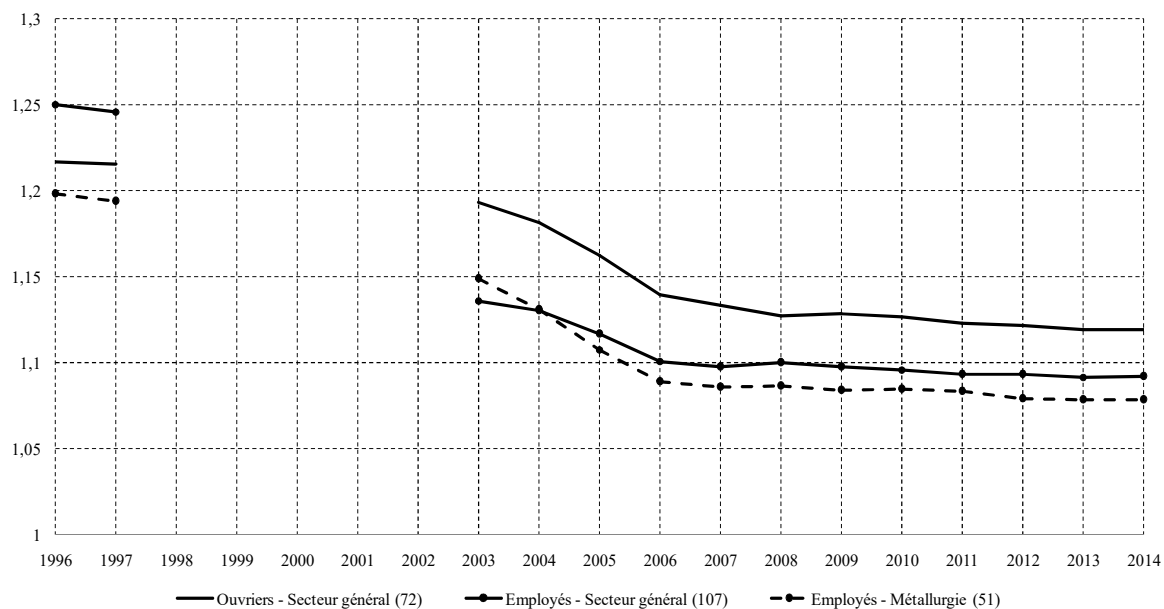
²⁷ Cf. pp. 26-27 du rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2013.

²⁸ Dans les branches de la métallurgie, le coefficient maximal retenu pour les ouvriers a été modifié entre 1997 et 2003. Ce changement est susceptible de biaiser les évolutions des hiérarchies salariales pour cette catégorie, raison pour laquelle elles ne sont pas représentées.

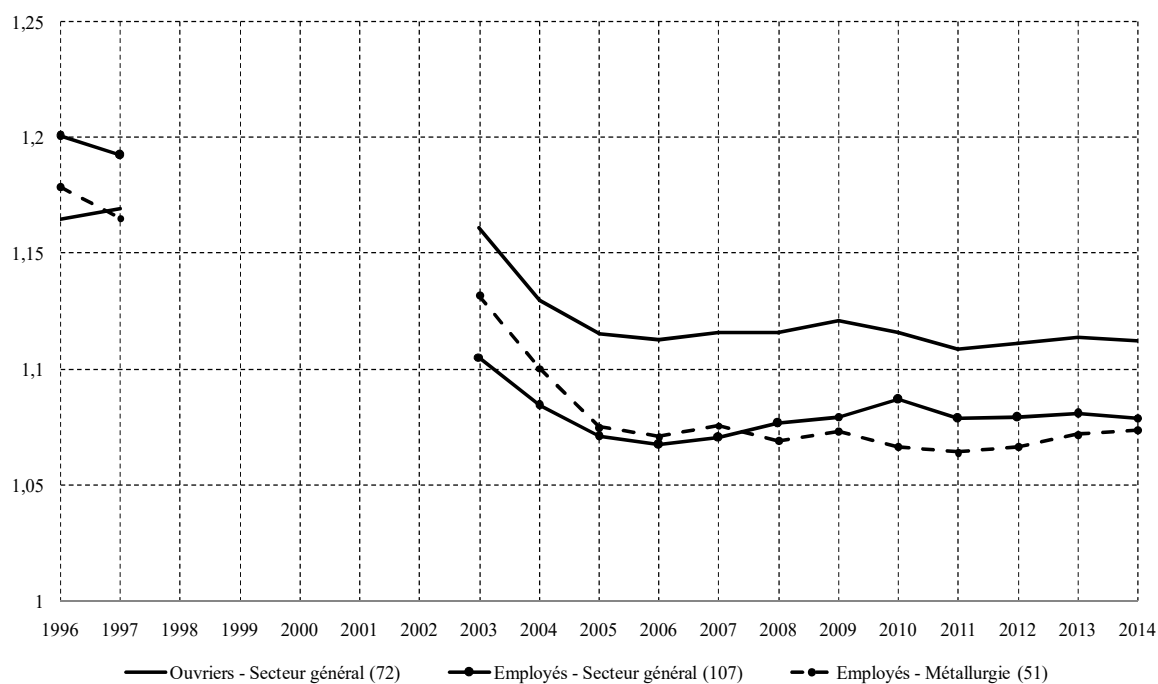
entre 1996 et 2006 (*cf.* graphique 19). Ainsi, à champ constant pour les branches étudiées, il est de 1,11 (resp. 1,07) pour les ouvriers du secteur général en 2006 (resp. employés du secteur général) contre 1,16 (resp. 1,20) en 1996, en baisse de - 4 % (resp. - 11 %). Relativement à ce qui est observé pour l'éventail réel, le rétrécissement un peu plus prononcé de l'éventail « théorique » des salaires conventionnels laisse penser que les branches ont mis en conformité leur bas de grille salariale avec le SMIC au cours de la période 1996-2006.

Depuis 2006 en revanche, la hiérarchie des salaires conventionnels, théorique et réelle, a peu évolué.

Graphique 18 : Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Graphique 19 : 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.

Champs : branches de 10 000 salariés ou plus suivies par la DGT dans la Base de Données des Conventions Collectives (BDCC). Ces évolutions sont calculées à champ constant pour la période 1996-2014 afin de contrôler la démographie des branches (fusion, scission, disparition). Elles se concentrent sur deux secteurs : le secteur métallurgique et le secteur général (i.e. branches hors métallurgie et BTP).

Note de lecture : ces éventails rapportent le coefficient maximal au coefficient minimal (graphique 18) ou au SMIC (hors GMR), lorsque ce dernier lui est supérieur (graphique 19), en pondérant par les effectifs des branches en 2011. En 1996 dans les branches du secteur général, l'éventail réel était de 1,16 pour les ouvriers. Toujours à cette date, l'éventail réel des employés était de 1,20 dans le secteur général et de 1,18 dans la métallurgie.

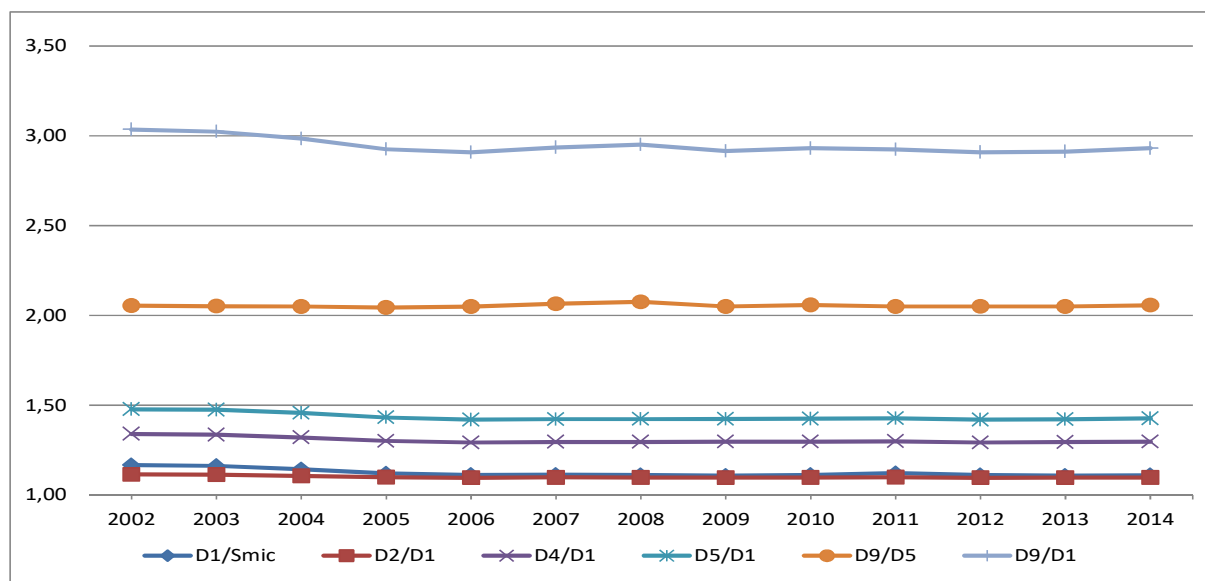
2. Le tassement des rémunérations effectivement perçues par les salariés se maintient

Dans son rapport de 2014²⁹, le groupe d'experts avait constaté la quasi-stabilité de l'éventail des rémunérations horaires brutes perçues par les salariés du secteur privé sur la période 2006-2012, après le tassement de la distribution des salaires lié à la période de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération.

Cette stabilité de la hiérarchie salariale précédemment observée s'est prolongée au cours des années 2013 et 2014 : toutes catégories socioprofessionnelles confondues, l'éventail inter-décile, 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 se situent les 10 % de salariés les moins rémunérés (D9/D1) s'est maintenu autour de 2,9 ces deux années (cf. graphique 20). Dans le bas de l'échelle des rémunérations, la distribution des salaires a également peu évolué.

²⁹Cf. page 46 pour une analyse de la dispersion globale et par catégorie socioprofessionnelle des salaires horaires bruts sur 2002-2012.

Graphique 20 : Dispersion des salaires horaires bruts



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

Le rapport du groupe d'experts de 2014 avait mentionné un possible desserrement de l'échelle des salaires dans le bas de la distribution des rémunérations observé pour les ouvriers et les employés entre 2009 et 2012. Avec l'ajout de deux années, le bas de la distribution salariale signale plutôt une relative stabilité après un resserrement : le rapport de la rémunération médiane au 1^{er} décile des salaires de ces catégories socioprofessionnelles s'est maintenu depuis 2012 (autour de 1,29 pour les ouvriers et de 1,25 pour les employés), de même que le rapport du 1^{er} décile au salaire minimum (à 1,09 et 1,06).

Tableau 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
	Évol. 2009-2014	1,8%	0,5%	1,3%	0,1%
Ouvriers	2002	1,91	1,32	1,45	1,15
	2007	1,83	1,29	1,42	1,09
	Évol. 2002-2007	-4,2%	-2,7%	-1,6%	-5,0%
	2009	1,86	1,30	1,43	1,08
	2010	1,85	1,29	1,43	1,09
	2011	1,86	1,30	1,43	1,10
	2012	1,86	1,29	1,44	1,09
	2013	1,87	1,30	1,44	1,08
	2014	1,87	1,29	1,44	1,09
	Évol. 2009-2014	0,4%	-0,4%	0,8%	0,2%

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

D. La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier diminue mais reste proche de la moyenne observée depuis maintenant cinq ans

Au 1^{er} janvier 2016, 1,6 million de salariés des entreprises du secteur concurrentiel (hors apprentis et intérimaires) ont été concernés par la revalorisation du SMIC horaire, soit 10,5 % des salariés du champ (après 11,1 % au 1^{er} janvier 2015).

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 21). Elle est ainsi passée de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % au 1^{er} janvier 2010³⁰. Depuis le 1^{er} 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 1^{er} juillet 2012).

Comme indiqué précédemment, à la veille de la revalorisation, la situation des branches au regard de leur conformité au SMIC était similaire à celle observée un an plus tôt : 12 % d'entre elles présentaient un premier niveau de grille inférieur au SMIC et 40 % un premier niveau de grille compris entre le SMIC avant revalorisation et le SMIC après revalorisation. Au 1^{er} janvier 2016, 48 % de branches étaient conformes (contre 49 % un an plus tôt). La proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2016 baisse dans la moitié des branches et des secteurs d'activité.

Du point de vue des branches concernées, la baisse de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC est principalement portée par les regroupements de branches « agro-alimentaire » (- 4 points) et surtout « commerce principalement alimentaire » (- 8 points). Au sein de ces regroupements, certaines branches avaient négocié en 2015 et relevé leurs minima à un niveau supérieur au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016³¹. D'un point de vue sectoriel, la proportion de bénéficiaires reste très élevée dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (38,3 %).

La part des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC reste beaucoup plus élevée pour les salariés à temps partiel (24,3 % contre 7,3 % des salariés à temps complet). Toutefois, le nombre et la proportion de salariés concernés parmi les salariés à temps partiel se replient plus fortement que celle des salariés à temps complet (24,3 % au 1^{er} janvier 2016 après 25,6 % en 2015, contre 7,3 %, après 7,8% en 2015).

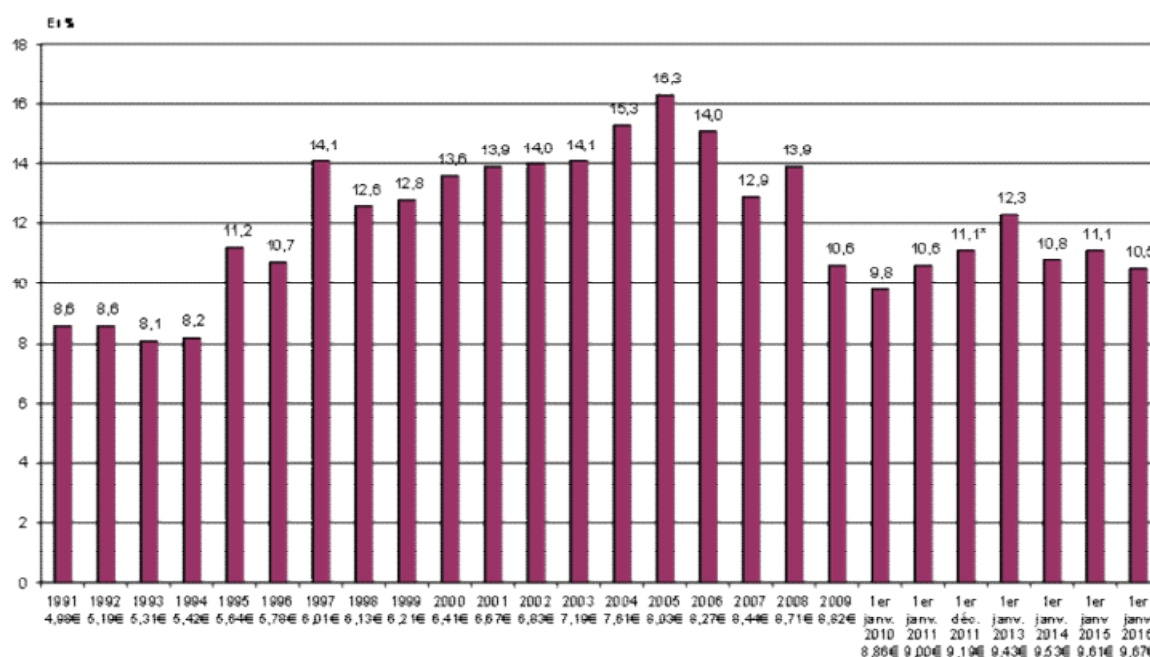
Au sein des 1,6 million de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC, un peu plus de 900 000 sont des femmes, soit 56,6 %. Elles sont même près de 64 % dans les entreprises de

³⁰La hausse observée au début des années 2000 est liée aux revalorisations marquées du SMIC au cours de la période. Toutefois, les évolutions annuelles de la proportion de bénéficiaires entre 2000 et 2005 doivent être considérées avec prudence, du fait des difficultés méthodologiques induites par l'instauration des garanties mensuelles de rémunération (GMR) lors du passage aux 35 heures.

³¹ Par exemple, au sein de la branche "agro alimentaire", les boulangeries pâtisseries artisanales avaient relevé leurs minima au 19 janvier 2015 à 9,71 € soit 4 centimes de plus que le nouveau montant du SMIC au 1^{er} janvier 2016. De même, la convention "Commerce de détail et gros principalement alimentaire" a relevé ses minima en février 2015 avec une magnitude telle que deux d'entre eux se situaient dès cette date à un niveau supérieur au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016.

500 salariés ou plus, alors qu'elles représentent moins de la moitié des salariés, y compris dans les grandes entreprises.

Graphique 21 : Proportion de salariés concernés par les revalorisations du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération**



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

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

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

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

Source : DARES, enquêtes ACEMO.

Globalement, au niveau agrégé, depuis 2010-2011, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC évolue peu. Les évolutions observées s'expliquent 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 cette partie, sur la période récente, les revalorisations modérées du SMIC sans coup de pouce discrétionnaire ont abouti à un décrochage de ce dernier par rapport aux principales références salariales (SHBO, SHBOE, SMPT). Entre mi 2008 et mi 2016, le SMIC a décroché de 2,7 points par rapport au SHBOE. L'écart, quoique encore limité, devient donc sensible.

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 et son léger décrochage ne semblent pas induire plus d'espace pour la négociation. Les éventails salariaux de branche ne semblent pas se desserrer après leur tassement et l'échelle des rémunérations effectives évolue peu notamment dans le bas de la distribution. Malgré le léger décrochage du SMIC par rapport au salaire moyen, les branches ne semblent pas s'en être détachées dans leurs négociations salariales.

III. LES SALAIRES MINIMA EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Sur la période récente, les salaires minima font l'objet d'un débat public renouvelé. En témoignent l'introduction de nouvelles références salariales dans deux pays proches de la France : le *Mindestlohn* le 1er janvier 2015 en Allemagne et le *National Living Wage (NLW)* qui a remplacé le *National Minimum Wage (NMW)* au Royaume-Uni pour les travailleurs de 25 ans et plus le 1er avril dernier.

Ces deux nouveaux salaires minima ont fait l'objet de précisions quant à leur pilotage ainsi que de premières évaluations. Le rapport revient sur ces premiers éléments.

A 8,5 € / heure jusqu'au 1er janvier 2017, le salaire minimum allemand est de 12 % inférieur au SMIC. Notons qu'en mensuel pour un temps plein sur la base des durées du travail légale en France et conventionnelle en Allemagne, l'écart se réduit légèrement : 1 466,62 € en France contre 1 340 € en Allemagne, soit 8,6 %. Exprimé en fonction du niveau des prix, en parité de pouvoir d'achat, l'écart est encore moindre 10,3 € / heure en France contre 9,6 € / heure en Allemagne, soit 6,4 %. Le *National Living Wage* (7,2 £ / heure), au taux de change actuel approche le niveau du salaire allemand de 8,5 € / heure, soit 12 % en-deçà du SMIC. L'écart se réduit à 11 % en parité de pouvoir d'achat.

En termes relatifs, en 2015, le SMIC se situait à 62 % du salaire médian en France, le *Mindestlohn* à 48 % du salaire médian en Allemagne et le *National Minimum Wage* à 49 % du salaire médian au Royaume-Uni. Les références multiples au Royaume-Uni complexifient toutefois les comparaisons. Depuis 2016, le *National Living Wage* se situe à 55 % du salaire médian des salariés de 25 ans et plus avec l'objectif d'atteindre 60 % en 2020. En prenant en compte les différentes références de salaire minimum selon les âges, la *Low Pay Commission* estime que le salaire minimum britannique dans son ensemble devrait alors atteindre 62 % du salaire médian en 2020, soit le niveau actuel du ratio en France.

A. Les premières évaluations du *Mindestlohn* en Allemagne

L'évaluation des effets du *Mindestlohn* ainsi que les recommandations de revalorisation ont été confiées à une commission composée de sept membres : trois représentants des employeurs, trois représentants des syndicats et un président, assistés de deux membres consultatifs, tous deux économistes. La commission a publié le 28 juin 2016 son premier rapport d'évaluation, ainsi que sa proposition de revalorisation du salaire minimum au 1er janvier 2017.

1. L'effet sur les salaires a pu être limité par une application différée et des ajustements de la durée travaillée

a) Un plein effet de l'application du salaire minimum encore différé

Le salaire minimum horaire de 8,50€ brut, introduit au 1^{er} janvier 2015, s'applique à tous les salariés. La loi ne prévoit qu'un nombre limité d'exceptions :

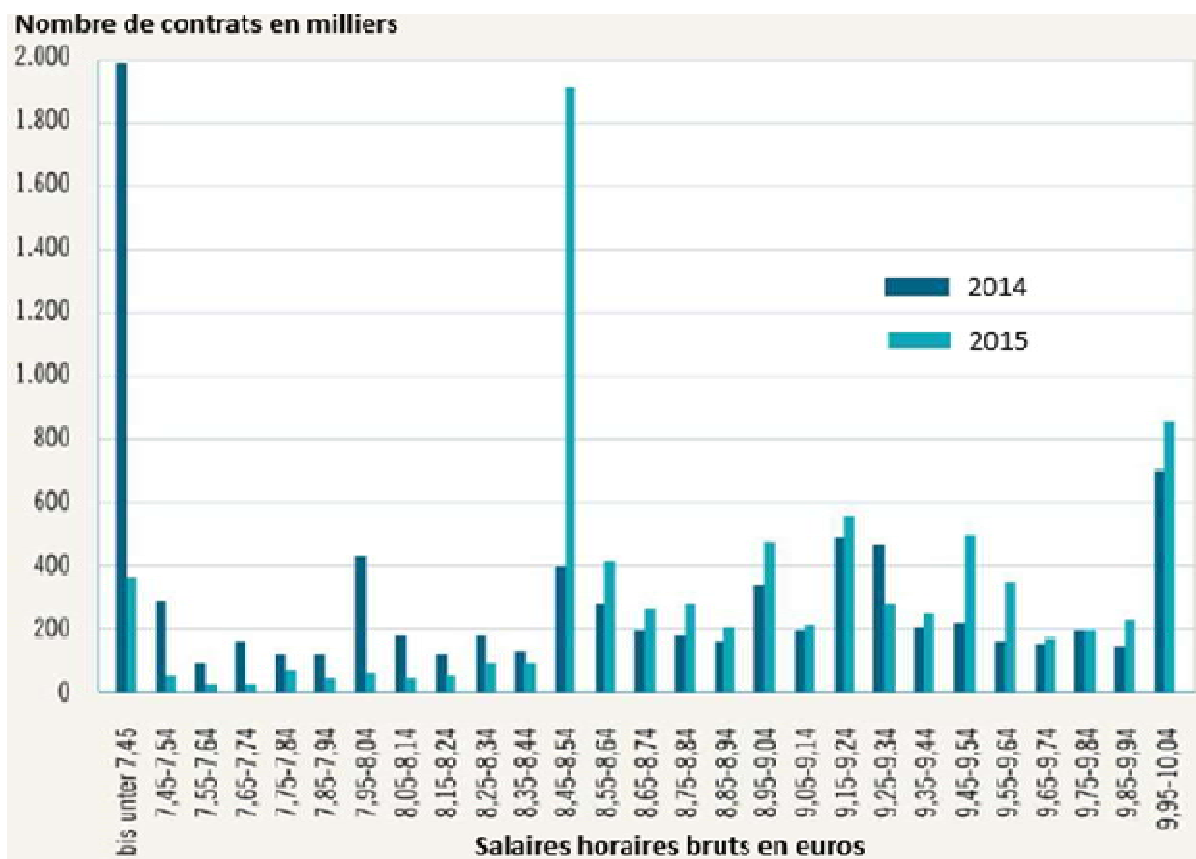
- certains stagiaires : stages obligatoires encadrés par une formation scolaire, professionnelle ou universitaire mais aussi stages d'orientation professionnelle d'une durée maximum de 6 semaines,
- les personnes exerçant une activité rémunérée durant un cursus de formation professionnelle, notamment les apprentis,
- les jeunes en situation d'échec : jeunes de moins de 18 ans n'ayant pas obtenu de places d'apprentissage, éligibles à la mesure d'emploi « *Einstiegsqualifizierung* » subventionnant un stage de formation de 6 à 12 mois dans une entreprise,
- les chômeurs de longue durée pour une période de 6 mois.

En outre, une période dérogatoire a été aménagée. Pour les entreprises couvertes par un accord de branche, y compris après extension, et prévoyant un salaire minimum de branche, le salaire minimum ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 2017.

En avril 2014, soit avant l'introduction du salaire minimum, 5,5 millions de contrats étaient rémunérés moins de 8,50€ brut de l'heure. 1,5 millions de contrats relevaient des exceptions précitées (apprentis, stagiaires, jeunes en difficulté d'insertion) et 4 millions de contrats, soit 10,7% de l'emploi salarié, relevaient du champ d'application du salaire minimum³². Parmi ceux-ci, 83%, soit 3,3 millions de contrats, relevaient d'entreprises non couvertes par des conventions collectives, majoritairement dans le commerce de détail et la restauration (respectivement 500 000 contrats chacune).

³² Source Destatis, communiqué de Destatis n°121 du 06/04/2016 et rapport sur les effets du salaire minimum, pages 37-39.

Graphique 22 : Distribution des contrats de travail en fonction du salaire horaire brut en avril 2014 et avril 2015



Source : premier rapport de la commission sur les effets du salaire minimum. Contrats de salariés de 18 ans et plus hors apprentis, stagiaires et mesures actives d'insertion. Calculs de la commission sur données Destatis.

En avril 2015, l'institut Destatis estimait que 1,9 millions de contrats étaient rémunérés au niveau du salaire minimum³³. Cet écart par rapport aux chiffres précédents, y compris en prenant en compte les exemptions, tient en partie aux imprécisions de la mesure du salaire horaire. Ainsi, 400 000 contrats étaient estimés rémunérés entre 8,45 et 8,5 € brut / heure. Mais plus d'un million de contrats étaient rémunérés plus nettement en-deçà du salaire minimum. En particulier, plus de 350 000 contrats étaient encore rémunérés en dessous de 7,45€, soit à plus d'un euro du salaire minimum (*cf.* graphique 22). La commission attribue ce

³³ Communiqué de Destatis n.°227 de juillet 2016 sur la base de l'enquête sur les rémunérations « Verdiensterhebung 2015 ».

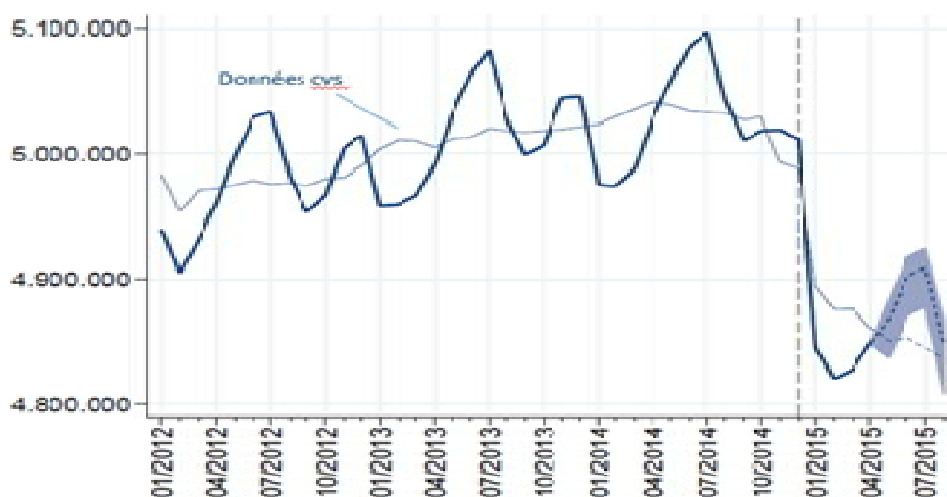
résultat à des retards dans l'application du salaire minimum, comme cela avait pu être constaté lors de l'instauration du salaire minimum au Royaume-Uni, et à des infractions³⁴.

b) *Des ajustements sur les types de contrat et la durée travaillée*

Sur les 4 millions de contrats dans le champ d'application à terme du salaire minimum, un peu plus de la moitié, 2,2 millions, relevaient d'activités marginales dites « mini-jobs » et 900 000 autres contrats étaient à temps partiel.

Parmi les effets les plus notables, le nombre de ces « mini-jobs », a fortement reculé dès janvier 2015 (- 94 000 en données cvs) (cf. graphique 23).

Graphique 23 : évolution du nombre de "mini - jobs"



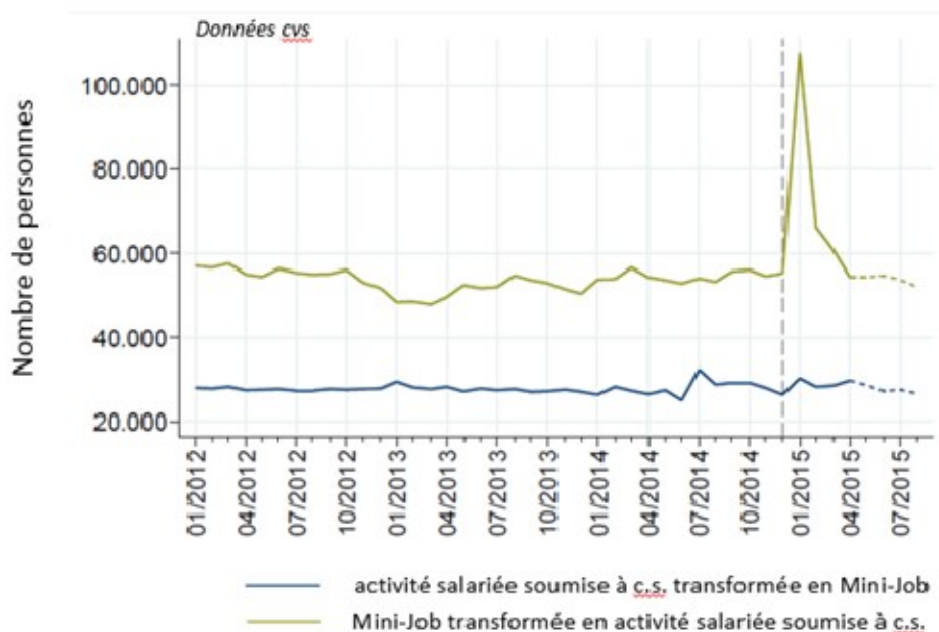
Source : IAB - Arbeitsmarktspiegel 2016/01, page 13.

Selon des estimations de l'institut IAB, la moitié de ces emplois aurait été remplacée par des emplois standards, soumis pleinement à cotisations sociales (cf. graphique 24). Cette évolution est interprétée comme résultant d'une perte d'attractivité avec l'introduction du salaire minimum de ces activités marginales, dont la rémunération mensuelle est plafonnée à 450€. En effet, l'entrée en application du salaire minimum s'accompagne d'obligations renforcées de documentation des heures travaillées et d'une limitation du nombre d'heures

³⁴ Pages 50 - 52 du premier rapport sur les effets du salaire minimum.

travaillées (52 heures par mois)³⁵. En d'autres termes, la rémunération horaire des mini-jobs était très fréquemment inférieure à 8,5 € de l'heure.

Graphique 24 : nombre de personnes passant d'un mini-job à une activité salariée soumise pleinement à cotisations et réciproquement



Source : IAB - Arbeitsmarktspiegel 2016/01, page 22.

Des ajustements notables ont également porté sur la durée travaillée. D'une part, le nombre d'emplois à temps partiel de plus de 20h hebdomadaires a progressé de 5,7% en 2015, à 3,4 millions de personnes³⁶. D'autre part, les salariés à temps plein rémunérés au niveau du salaire minimum en avril 2015 travaillent moins longtemps que les salariés à temps plein rémunérés en dessous du salaire minimum (moins de 8,50€) en avril 2014 (-9% à 36,3 heures hebdomadaires).

En avril 2015, sur les 1,9 million de contrats rémunérés au niveau du salaire minimum, plus de la moitié étaient des mini-jobs, 0,5 million des emplois à temps partiel et 0,3 million des emplois à temps-plein.

³⁵ Page 90, 1er rapport de la commission.

³⁶Source Destatis, communiqué de presse n°255 de Destatis à la date du 20/07/2016 : „Anteil der Normalarbeitsverhältnissenimmtweiterzu“.

c) *Des revalorisations importantes du salaire horaire, atténuées pour le salaire mensuel*

L'introduction du salaire minimum a conduit pour les personnes concernées à une revalorisation salariale sensible. Le salaire horaire moyen d'une personne rémunérée moins de 8,50€ en 2014 et ayant droit à l'application du salaire minimum en 2015 a été estimé à environ 7,20€. Le relèvement à 8,50€ représente une hausse de 18%³⁷.

Des hausses très marquées sont rapportées pour les publics les plus concernés, et ceci plus à l'Est qu'à l'Ouest. Les individus sans qualifications ont pu voir leur salaire horaire augmenter fortement (+7,9% à l'Est +3,5% à l'Ouest). La rémunération des mini-jobs a également très fortement progressé (données disponibles sur salaire mensuel uniquement : +18% au T1 2015 à l'Est)³⁸.

Le salaire brut mensuel d'un salarié employé à temps plein rémunéré au niveau du salaire minimum se serait élevé en moyenne à 1340€³⁹ (brut) en avril 2015, en hausse de 4% par rapport aux salariés percevant un salaire inférieur au salaire minimum un an auparavant⁴⁰.

2. Des effets à court terme limités sur l'emploi et les prix

Avant son instauration, le salaire minimum avait suscité de vifs débats avec des estimations très contrastées quant à ses effets négatifs sur l'emploi. L'institut *Ifo* et son président H.W.Sinn avaient ainsi avancé le chiffre de 900 000 destructions d'emplois.

Depuis, d'un point de vue macroéconomique, l'embellie sur le marché du travail qui était apparue avant l'introduction du salaire minimum ne s'est pas démentie. L'emploi a continué de progresser et ce même dans les branches fortement touchées par l'introduction du salaire minimum. Le chômage a poursuivi sa décrue. Il atteint des minima historiques (4,2 % au T2 2016, selon la mesure BIT d'Eurostat, et 5,8 % en octobre 2016 selon la définition nationale). Globalement, si le nombre de mini jobs a nettement diminué (-188 000 soit -3,6 % d'avril

³⁷ Source Destatis, communiqué de presse de Destatis n°227 du 29/06/2016.

³⁸ Premier rapport de la commission, données Destatis, enquête trimestrielle sur les rémunérations.

³⁹ Soit une durée hebdomadaire moyenne de 36,5 h. Il n'existe pas de durée légale nationale en Allemagne ; un salarié travaillant 40h hebdomadaires rémunéré au salaire minimum de 8,50€ percevrait un salaire brut mensuel de 1473€, ordre de grandeur généralement avancé pour le salaire minimum mensuel allemand.

⁴⁰ Source Destatis. Communiqué de presse de Destatis n°227 du 29/06/2016 : « *1,9 Millionen Jobs mit Mindestlohn im April 2015* ».

2014 à avril 2015), cette baisse a été plus que compensée par la progression des emplois standards soumis à cotisations, y compris dans les branches les plus concernées par l'introduction du salaire minimum.

On commence à disposer de quelques études micro-économétriques. Parmi les plus récentes et notables, l'institut IAB, à partir de données de panel, estime que 60 000 emplois supplémentaires auraient pu être créés en l'absence de salaire minimum, soit une baisse de 1,9 % de l'emploi des établissements les plus concernés par le salaire minimum, pour une hausse des salaires estimée en moyenne à 4,8 %, (soit une élasticité implicite de -0,3)⁴¹.

Dans un contexte de faible inflation (+0,3 % en 2015), les effets de l'introduction du salaire minimum sur l'évolution générale des prix sont peu perceptibles. Des hausses sensibles de prix ont néanmoins été observées dans les branches les plus concernées par l'introduction du salaire minimum (prix de la course de taxi : +12,1%, distribution de journaux : +5,9%, restauration et cafés : +2,9%) ; ces hausses sont plus marquées à l'Est (taxi : +19,8% ; restauration et cafés : +4,0%).

Lors de sa session au 28 juin 2016, la commission a conclu sur la base des analyses descriptives et de premières estimations à court terme qu'elle n'a pu identifier d'effets négatifs du salaire minimum sur l'emploi.

3. La commission a voté une revalorisation du salaire minimum de 4 % au 1er janvier 2017

Comme au Royaume-Uni, la loi sur le salaire minimum ne prévoit pas de règle d'indexation. La commission se prononce directement sur la revalorisation du *Mindestlohn*. Pour leur première recommandation, les membres de la commission ont voté à l'unanimité un relèvement de 4% du salaire minimum, soit 8,84 € brut de l'heure au 1er janvier 2017. Cette hausse correspond à l'évolution de l'indice mensuel des salaires horaires hors primes entre janvier 2015 et juin 2016 publié par Destatis. La ministre fédérale du travail Mme Nahles a accepté la proposition de revalorisation appliquée par décret⁴².

⁴¹ "Employment effects of the new German minimum Wage, evidence from establishment-level micro data", M.Bossler, H.D.Gerner, IAB Discussion paper, octobre 2016.

⁴² Il est à noter que le gouvernement peut refuser d'adopter la recommandation de la commission. En revanche, il ne peut en proposer une supérieure, de même qu'il ne peut proposer une revalorisation discrétionnaire. Seule la commission a la possibilité tous les deux ans de préconiser une revalorisation.

Ce vote à l'unanimité n'a néanmoins pas été sans difficultés. La confédération syndicale DGB siégeant à la commission a publié notamment une prise de position éclairant ses points de divergence avec l'analyse de la commission et critiquant une approche fondée exclusivement sur des modèles issus de la théorie néoclassique présentant la rémunération du travail uniquement comme un coût (et non pas comme un facteur de soutien à la conjoncture, ou de frein à la déflation)⁴³. Les débats ont également porté sur les conditions d'application du salaire minimum. Lors des auditions, la confédération syndicale DGB a vivement critiqué les retards d'application du salaire minimum et le contrôle jugé largement déficitaire opéré par le service des douanes compétent. Ce déficit de contrôle résulterait à la fois d'une orientation claire de l'État fédéral (privilégiant dans une période de transition les avertissements et la pédagogie aux sanctions) et du manque de moyens du service concerné.

En conclusion sur le cas de l'Allemagne, il est sans doute encore trop tôt pour pouvoir se prononcer. Du fait des retards d'application et des dérogations accordées, le salaire minimum est encore assez loin de son régime permanent comme en témoigne l'écart, de plus d'un million, entre le nombre de salariés concernés en théorie et en pratique. Peu d'études micro-économiques mettent pour l'instant en évidence des effets négatifs, de plus mesurés, sur l'emploi et d'un point de vue macro économique, l'embellie sur le marché du travail allemand ne s'est pas démentie.

⁴³ Source : <http://www.dgb.de/themen/++co++e3bde0d8-3d16-11e6-9cda-525400e5a74a>.

B. L'introduction du *National Living Wage* au Royaume-Uni

Le *National Living Wage* est entré en vigueur le 1^{er} avril dernier. Cette nouvelle référence salariale concerne les travailleurs de 25 ans et plus. Son introduction représente, pour ces derniers, une revalorisation de 7,5 % par rapport au *National Minimum Wage* alors en vigueur⁴⁴.

Pour mieux comprendre les enjeux de l'introduction de cette nouvelle référence, on rappellera brièvement l'histoire dans lequel elle s'inscrit.

Quoique pays pionnier du débat autour du salaire minimum, le Royaume-Uni préféra longtemps un système de salaires négociés complétés par l'État providence. Par rapport au SMIC, Le *National Minimum Wage* instauré en 1999 est une construction récente qui entend réduire la pauvreté au travail ainsi que le recours aux prestations sociales en complément du salaire. Le *National Living Wage* s'inscrit dans cette logique de "*making work pay*". Le système britannique rejoint le système français qui avait opté de plus longue date pour une régulation étatique d'un minimum salarial.

La *Low Pay Commission* a livré les premières analyses de son futur pilotage du *National Living Wage* compte tenu de l'objectif gouvernemental de le porter à 60 % du salaire médian.

Le *National Minimum Wage* et le *National Living Wage* obéissent en fait à des mandats très différents. En particulier, la gestion précautionneuse des effets sur l'emploi du salaire minimum qui caractérisait la première définition ne prévaut plus désormais que pour une minorité des salariés couverts par des salaires minima : les moins de 25 ans. La gestion de ces deux références s'annonce délicate à proximité du seuil de 25 ans.

Encadré : un résumé du débat historique autour du salaire minimum et des prestations sociales au Royaume-Uni par rapport à la France

A l'origine, des régulations salariales pour un nombre limité de secteurs dans les deux pays :

⁴⁴ Depuis lors, le *National Minimum Wage* pour les 21-24 ans a été revalorisé le 1er octobre 2016 de 3,7 % de 6,7 £ / heure à 6,95 £ / heure. L'écart entre le *National Minimum Wage* pour les 25 ans et plus et le *National Minimum Wage* pour les 21-24 ans ("*adult rate*") est de 3,6 %.

Le débat au Royaume-Uni autour du salaire minimum est un des plus anciens⁴⁵ parmi les économies développées. Il prend son origine à la fin du XIX^{ème} siècle. Dans le contexte de la grande dépression (1873 - 1896), la tendance à la stagnation voire à la baisse des salaires réels est particulièrement marquée au Royaume-Uni. S'ajoute à ces difficultés conjoncturelles la dénonciation plus générale d'un système fondé sur des très bas salaires. Dans ce contexte, vont se mettre en place différentes formes de régulation salariale.

Une préférence pour la négociation collective explique toutefois que des protections salariales, sur un nombre limité de secteurs, soient adoptées, plutôt qu'un salaire minimum légal national. Sont instaurés en 1909, des « *Trade Boards* », dans un premier temps pour un nombre très limité de secteurs (quatre). Des débats similaires aboutissent en France, en 1915, à l'adoption d'une forme de salaire minimum réservée aux travailleurs à domicile.

La relance de la négociation collective complétée par un salaire minimum en France et l'état providence au Royaume-Uni :

Au Royaume-Uni, alors que l'idée d'un salaire minimum avait émergé dans les années 1920 dans le programme du Labour Party, elle disparaît pratiquement complètement à partir des années 1930. La priorité est donnée à la promotion de la négociation collective. Ceci tient notamment aux positions des syndicats qui, en fort contraste avec leurs homologues français, restent dans leur grande majorité opposés à tout salaire minimum national. La crainte est que les syndicats ne se trouvent évincés de leur rôle premier, de négociation des salaires, au profit d'une instance politique, ce qui entraînerait leur perte d'attractivité et leur affaiblissement. S'ajoute également la crainte que le minimum ne devienne un maximum, une norme y compris pour les entreprises qui auraient les moyens de payer un salaire plus élevé. Le Royaume-Uni garde un système de régulation au niveau sectoriel. Les *Wage Councils* remplacent les *Trade Boards* en 1945.

La priorité est également donnée à la lutte contre la pauvreté par la mise en place d'une politique d'assistance publique. Le rapport Beveridge (de 1942) jette les bases du modèle d'État providence britannique et ne fait aucune mention du salaire minimum.

⁴⁵ Cette partie reprend des éléments de l'étude "D'un siècle à l'autre, salaire minimum, science économique et débat public aux États-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015)", J.Gautié, document de travail n°1518, CEPREMAP.

En France, alors que les prix et les salaires sont sous le contrôle de l'État depuis 1939, la loi sur les conventions collectives de 1950 rétablit la négociation et instaure dans le même temps le « salaire minimum interprofessionnel garanti » (SMIG), pour selon l'esprit du législateur "éviter les cas d'exploitation individuelle". A une conception de salaire plancher tend à s'opposer un salaire de subsistance couvrant le minimum vital. Un budget de référence sera même calculé mais au final le gouvernement fixera unilatéralement le niveau du SMIG. Le SMIG couvre pratiquement l'ensemble des secteurs (hors secteur public) mais varie selon les zones géographiques. Le SMIG est progressivement consolidé. En 1952, à la faveur d'une accalmie de l'inflation, son indexation sur l'inflation est adoptée. En 1970, le SMIC remplace le SMIG. Les différences géographiques sont supprimées et une indexation salariale est introduite.

Vers une convergence des modèles :

Au Royaume-Uni, alors que la question du salaire minimum avait disparu des débats politiques et sociaux, jusqu'au début des années quatre-vingt, les années 1980-1990 marquent un tournant. Sous les gouvernements Thatcher et Major, les syndicats voient leur pouvoir fortement s'éroder. Les *Wages Councils*, d'abord affaiblis par diverses réformes (*Wage Councils Act* de 1979, *Wages Act* de 1986), sont définitivement abolis en 1993 (*Trade Union and Employment Reform Act*).

Dans ce nouveau contexte, le *Labour Party*, puis le *Trade Union Center*, se rallient à partir de la seconde moitié des années 1980 au salaire minimum national, inscrit dans le programme du Labour aux élections de 1992. L'élection de Tony Blair en 1997 aboutit à l'introduction du *National Minimum Wage*, qui prend effet en avril 1999. Le salaire minimum devient un des éléments clés du "*making work pay*", au fondement de la nouvelle conception des politiques sociales portées par le *New Labour*. Un des éléments de constat prévalant lors de l'instauration du *NMW* était l'importance de la pauvreté au travail et du recours aux prestations sociales venant compléter les bas salaires ("*a substantial degree of in-work poverty and dependence on social security benefits to supplement low wages*"⁴⁶).

L'instauration du *National Living Wage* motivée par un souhait de revalorisation de la valeur travail et de réduction du recours aux prestations sociales ("*ensures that work pay and reduces reliance on the State topping up wages through the benefits system*")⁴⁷ s'inscrit de fait dans cette continuité. Initialement, le Chancelier de l'Echiquier G. Osborne avait envisagé de

⁴⁶ First report of the Low Pay Commission, 1999.

⁴⁷ Ministerial foreword, Interim government evidence for the 2016 Low Pay Commission.

réduire directement les prestations sociales à la faveur de l'introduction du *NLW*. Face à l'opposition des travaillistes et d'une partie des conservateurs, ces réductions ont été abandonnées. Une réduction des aides par un effet de sortie des bénéficiaires des conditions de ressources avec la revalorisation induite par le *NLW* est en revanche attendue. Pour amortir l'effet pour les employeurs, les pouvoirs publics ont accompagné cette revalorisation de diverses mesures : réductions d'impôts, aides à l'embauche et revalorisation tarifaire dans le médico-social.

Cette alternative entre salaire minimum et prestations sociales sera illustrée dans le cas français avec la prime d'activité (*cf.* partie V).

1. L'enjeu de la productivité britannique en sortie de crise

Au-delà de cette perspective historique qui inscrit le *NLW* dans la continuité d'un revirement initié au milieu des années 80, une autre justification gouvernementale de l'ajout de la référence salariale du *National Living Wage* est de favoriser des gains de productivité par la revalorisation salariale ("*encourage a model of higher pay and higher productivity*").

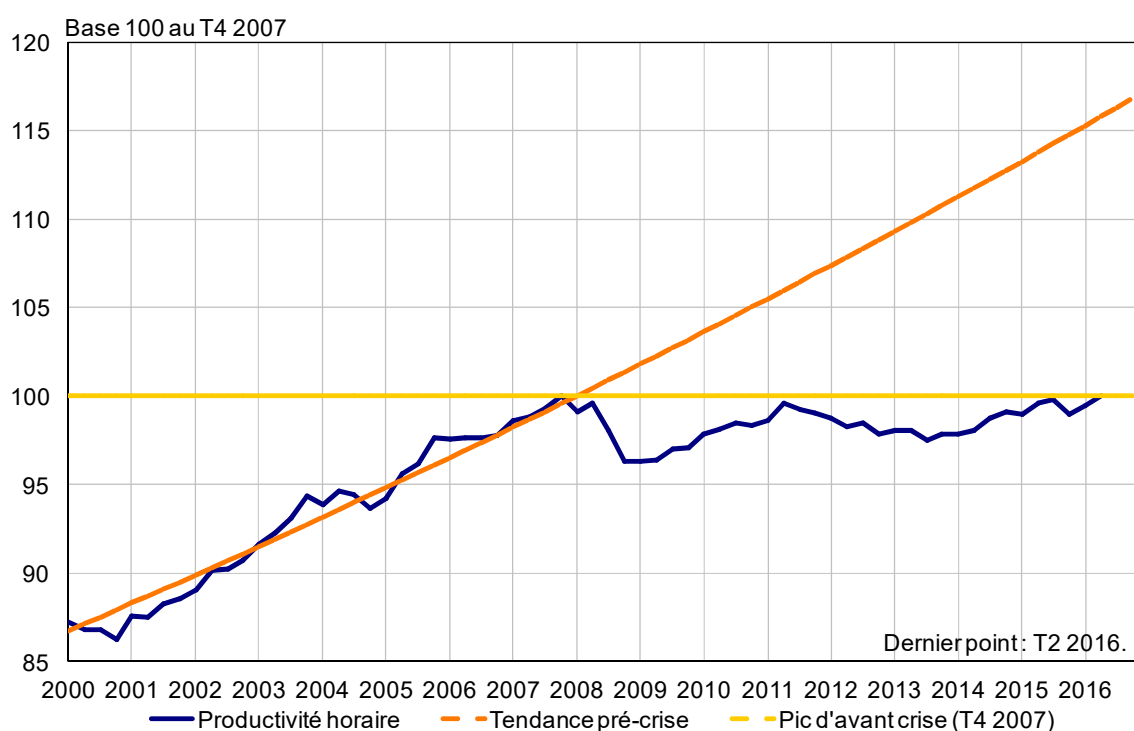
D'un point de vue macro économique, en effet, la crise de 2008 a fortement affecté l'activité au Royaume-Uni. Entre le premier trimestre 2008 et le second trimestre 2009, le PIB s'est contracté de 6 %. Par rapport aux précédentes récessions (1973, 1979, 1990), la reprise de l'économie britannique a été particulièrement lente. Elle s'est nettement affermie début 2013 et a permis de rattraper le niveau pré-crise au troisième trimestre 2013.

L'emploi s'est moins ajusté et s'est redressé plus rapidement que l'activité. L'emploi total a baissé de 2 % entre le T1 2008 et le T2 2009, puis a renoué avec la croissance dès le troisième trimestre 2009. A l'exception d'un nouveau recul en 2011, l'emploi reste depuis très dynamique. Plus de deux millions d'emplois ont été créés sur les cinq dernières années. Le taux d'emploi a atteint mi-2016 un niveau record à 74,5 % et le taux de chômage est à la mi 2016 de 4,9 %, un niveau inégalé depuis 2005.

De ces évolutions, il résulte une quasi-absence de cycle de productivité au Royaume-Uni. La productivité britannique a fortement baissé au début de la crise, en 2008, et ne s'est que très faiblement redressée depuis (*cf.* graphique 25). La productivité britannique n'a retrouvé qu'au second trimestre 2016 le niveau de son pic de 2008 et reste de 15 points inférieure au

niveau qu'elle aurait atteint si elle avait suivi sa tendance antérieure à la crise. L'instauration du *National Living Wage* intervient donc dans un contexte de productivité très dégradée ("*poor productivity performance*" selon les termes de la *Low Pay Commission*). Un déficit d'investissement ainsi qu'un effet de composition avec l'augmentation de la participation au marché du travail d'individus dont la productivité est moindre sont notamment des facteurs explicatifs avancés⁴⁸. Par rapport à ce dernier effet, le gouvernement est donc prêt à prendre le risque de pertes d'emploi parmi ces nouveaux arrivés sur le marché du travail.

Graphique 25 : Productivité horaire du travail et tendance pré-crise au Royaume-Uni



Source : ONS, calculs DGTresor.

Parmi les nombreux travaux académiques commandés par la *Low Pay Commission*, des études microéconomiques ont questionné l'impact du salaire minimum sur la productivité. Elles ont dans l'ensemble plutôt conclu à un effet positif.

⁴⁸ "Le *productivity puzzle* au Royaume-Uni", E.Betry, M.Chich, P.Ennouchy, M.E.Faure, L.Gaudy, *Tresor éco* n°146, avril 2015.

Différents canaux de transmission de cet effet ont été examinés au fil de ses rapports par la LPC. Les revalorisations peuvent inciter l'entreprise à monter en gamme et à investir. Il en résulterait une baisse éventuelle de l'emploi et une hausse de l'intensité capitalistique. L'entreprise peut souhaiter accroître la productivité de ses salariés par le recours à la formation, par des réorganisations aboutissant à davantage d'autonomie... Du point de vue des salariés, la revalorisation de leur travail peut dans une logique de salaire d'efficience accroître leur effort, leur participation et réduire l'absentéisme. Mais aucun de ces différents effets ne s'impose particulièrement⁴⁹.

En France, la productivité a également ralenti depuis la crise (*cf Chapitre I sur la situation économique*). Elle reste néanmoins sur des gains élevés. La *Low Pay Commission* estime la productivité horaire britannique 27 % en-deçà de la productivité en France⁵⁰. Le pendant de cette situation est toutefois un taux d'emploi nettement plus faible en France et en particulier un taux de chômage élevé. Les cas français et britanniques tendent donc à s'opposer dans les termes de l'arbitrage entre une insertion accrue dans le marché du travail et le maintien d'une productivité élevée.

2. Des pilotages du NLW et du NMW différenciés

a) Le mandat de la LPC pour le pilotage du National Minimum Wage

Le mandat confié à la *Low Pay Commission* pour le pilotage du *National Living Wage* diffère nettement de celui du *National Minimum Wage* et de ses quatre références salariales.

⁴⁹ Pour une revue de littérature se reporter notamment à "*The UK National Minimum Wage's impact on productivity*", M.Rizov, R.Croucher, T.Lange, *British Journal of Management*, Mai 2016.

Parmi les études, citons :

"*Raising the standard : Minimum wages and firm productivity*", R.Riley, C.R.Bondibene, NIESR discussion paper n°449. Dans cette étude, les auteurs mettent en évidence, par différence de différences, un effet positif du *NMW* sur la productivité lors de son introduction et lors de la récession de 2008. L'effet semble transiter davantage par un relèvement de la productivité globale des facteurs que par une hausse de l'intensité capitalistique.

"*Exploring the relationships between the NMW and productivity*", M.Bernini, R.Riley, NIESR, février 2016 est l'une des dernières études commandées par la LPC. Les auteurs passent en revue ces différents facteurs (investissement, formation ...). La plupart s'avèrent non significatifs. Quelques changements organisationnels ressortent (réduction des tâches routinières, du travail en équipe).

⁵⁰ Gouvernement evidence for the Low Pay Commission's autumn 2016 report, octobre 2016.

Pour le *NMW*, le mandat était d'aider le plus de travailleurs à bas salaires possible sans préjudice pour leur perspective d'emploi ("*help as many low-paid workers as possible without damaging their employment prospects*").

Globalement, depuis son introduction à 3,6 £ / heure en avril 1999, le salaire minimum pour les adultes a été revalorisé de 86 %, une progression supérieure à celle du salaire moyen. L'emprise du *NMW*, définie comme son rapport au salaire médian, pour les 22 ans et plus était de 45,7 % lors de son introduction, de 50,9 % en avril 2010 et de 53,9 % en avril 2015. Le nombre d'individus couverts atteint un niveau record avec un million d'adultes, de 22 ans et plus, rémunérés à moins de 10 pence au-dessus du salaire minimum contre 700 000 individus en 2010.

La *LPC* estime que cette forte progression et l'emprise accrue du salaire minimum se sont pour l'instant opérées sans grand effet négatif sur l'emploi. Ces effets négatifs potentiels du *NMW* sur l'emploi sont restés une préoccupation constante pour la *LPC*. La Commission accompagne ses recommandations d'une analyse approfondie des performances du marché du travail dans l'ensemble et pour les catégories de travailleurs concernés. Sur la base de ces éléments, la Commission a pu, dans ses recommandations, faire preuve de prudence et assumer par exemple de moindres revalorisations aboutissant à une perte conséquente de pouvoir d'achat du *NMW*. Entre octobre 2007 et octobre 2013, le *NMW* a ainsi perdu 5,1 % en termes réels.

Chaque année, le rapport rend compte de nouvelles études académiques portant sur l'évaluation de l'impact du *NMW* et commandées par la Commission. A la faveur de plus de 140 travaux de recherche, la Commission estime que les entreprises ont pu absorber l'impact du *National Minimum Wage* par des ajustements combinés de la structure des rémunérations (réduction des primes), une réduction des coûts non salariaux, des heures travaillées, une amélioration de la productivité, un relèvement des prix notamment dans les services aux ménages et dans les services aux entreprises, enfin une réduction des marges sans effet notable jusqu'à présent en termes de faillites d'entreprises.

b) Le mandat de la LPC, le pilotage et la trajectoire du National Living Wage

Le mandat fixé à présent par le gouvernement à la *Low Pay Commission* diffère de la logique précédente puisqu'il consiste à guider la progression du *National Living Wage*, pour atteindre 60 % du salaire médian en 2020 ("*advising the Government on the pace of the*

increase in the National Living Wage towards the Government's ambition that it reaches 60% of median earnings)⁵¹. Il convient toutefois de noter que cet objectif reste conditionné par la situation économique et politique globale (*"taking into account the state of the economy, employment and unemployment levels, and relevant policy changes"*). Le déroulement du Brexit et ses conséquences sont un aléa politique et économique majeur.

Néanmoins, pour l'instant, les pertes d'emploi éventuelles sont assumées. Elles ont été estimées dès l'annonce gouvernementale par l'*Office for Budget Responsibility (OBR)* dans une fourchette de 20 000 à 120 000 destructions d'emplois. Ces pertes sont contrebalancées par le dynamisme du marché du travail non démenti jusqu'à présent.

La *LPC* envisage de développer une approche *"forward looking"* pour atteindre cette cible par une trajectoire linéaire du *NLW* actualisée en cohérence avec les dernières données salariales disponibles⁵². Sur la base des données de mars 2016, le *NLW* serait revalorisé chaque année entre 5,5 et 6,2 % pour atteindre un peu plus de 9 £ / heure en 2020.

Tableau 5 : Trajectoire anticipée pour le *National Living Wage* (données mars 2016)⁵³

Année	Emprise	<i>National Living Wage</i> (en £ / heure)	Revalorisation (en £ / heure)	Revalorisation (en %)
2016	55%	7,2	0,7	
2017	56,25 %	7,6	0,4	5,6
2018	57,5 %	8,05	0,45	5,9
2019	58,75 %	8,55	0,5	6,2
2020	60%	9,02	0,47	5,5

Source : *LowPay Commission, Consultation Letter, avril 2016.*

Depuis, la *LPC* a rendu son rapport le 23 novembre dernier. Elle préconise de revaloriser le *NLW* de 4,2 % à 7,5 £ / heure soit 8,85 € / heure au taux de change actuel.

⁵¹ "Ministerial foreword", "Interim government evidence for the 2016 Low Pay Commission", octobre 2015.

⁵² "Consultation on the National Minimum Wage rates (including National Living Wage) to apply from April 2017", avril 2016.

⁵³ Ce tableau est illustratif de la trajectoire envisagée. Il est toutefois antérieur au rapport d'automne de la *LPC* publié le 23 novembre dernier.

3. Les conséquences pour le *National Minimum Wage*

a) Un champ d'application restreint

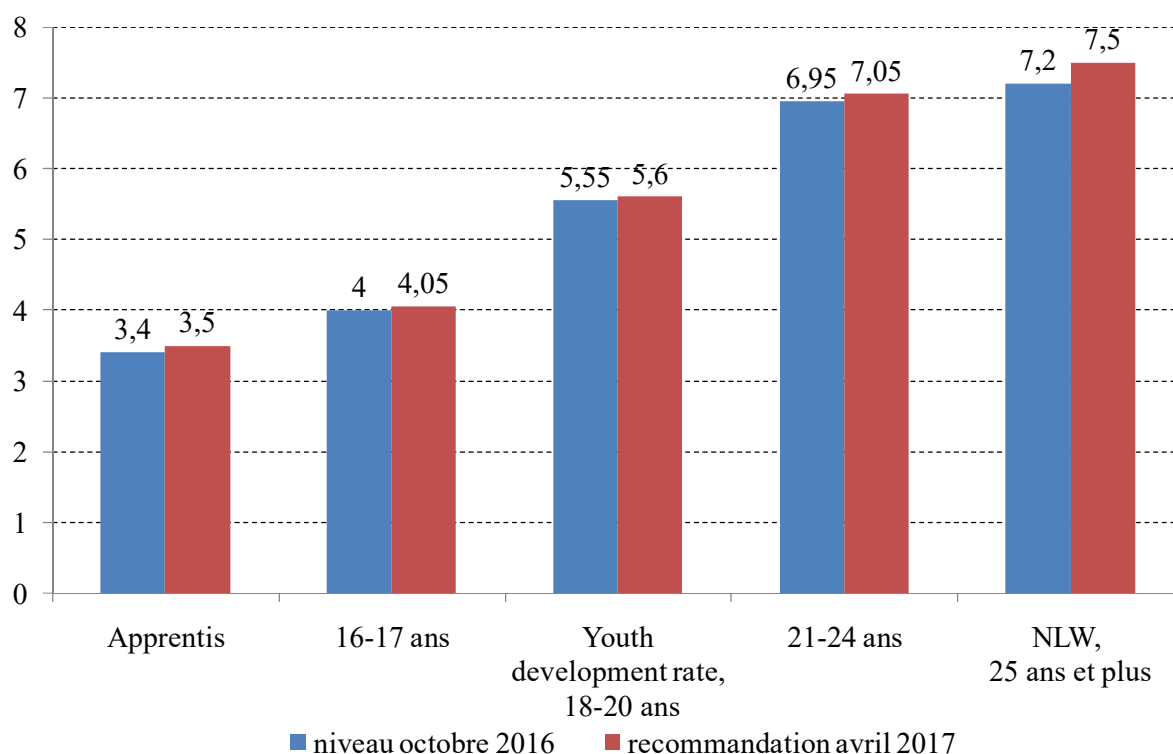
Depuis l'introduction du *NLW* le 1er avril 2016, le *NMW* ne couvre plus qu'un spectre limité, essentiellement les salariés de moins de 25 ans et les apprentis. Plus particulièrement, l'*Adult rate* ne couvre plus que les salariés de 21 à 24 ans contre les 21 ans et plus précédemment.

La *LPC* estime que, depuis le 1er avril 2016, les salariés de moins de 25 ans et les apprentis représentent 1/5ème des salariés couverts par des salaires minima. Cette proportion est appelée à se réduire si le *NLW* progresse plus rapidement que le *NMW*. En termes absolus, 430 000 travailleurs de moins de 25 ans seraient désormais couverts par le *NMW* qui fait l'objet d'un pilotage plus prudent que le *NLW* (*cf. supra*).

*b) La difficile gestion de références multiples et du seuil entre le *NMW* et le *NLW**

Le Royaume-Uni dispose désormais d'une cinquième référence de salaire minimum (*cf. graphique 26*). En premier lieu, le gouvernement a décidé d'un alignement des calendriers de revalorisation entre le *NMW* revalorisé le 1er octobre et le *NLW* revalorisé le 1er avril, date de son introduction. L'ensemble des salaires minima seront tous prochainement revalorisés en même temps le 1er avril 2017. Dans cette perspective, la *LPC* a été invitée à publier un nouveau rapport de recommandations de revalorisations pour la fin de l'automne.

**Graphique 26 : Les différents niveaux du *NMW* et du *NLW* depuis octobre 2016
(en £ / heure)**



Dès sa création, la *LPC* a été confrontée au pilotage de références salariales multiples. Elle a pu par le passé différencier plus ou moins nettement leur revalorisation respective notamment en sortie de crise.

Le *NLW* pose un problème spécifique dans la mesure où il possède sa dynamique propre inhérente à sa cible. Du fait du mandat donné à la *LPC*, la trajectoire du *NLW* est en effet relativement prédéterminée. Elle est d'ores et déjà établie pour qu'il atteigne 60 % du salaire médian en 2020 à un niveau anticipé autour de 9 £ / heure.

Pour les salariés de 21-24 ans, la référence de l'*Adult rate* du *National Minimum Wage* s'applique. La Commission considère que l'*Adult rate* ne pourra suivre la même dynamique. D'une part, les performances du marché du travail des 21-24 ans sont nettement moins bonnes. Le taux de chômage des 21-24 ans est ainsi le double de celui des 25-30 ans. D'autre part, l'emprise du salaire minimum "*the NMW bite*" mesurée comme le rapport au salaire médian pour cette catégorie est déjà très élevée, estimée à 79 %.

Dans le même temps, la *LPC* est préoccupée par un écart trop marqué entre ces deux références. Elle craint dans ce cas de possibles effets de substitution ou de désincitation entre les travailleurs des différents âges. Il est donc probable que le rythme de progression du *NLW* conduira la *LPC* à un pilotage plus dynamique du *NMW* ou au moins de ses taux supérieurs pour limiter cet écart.

En conclusion de cette partie consacrée aux salaires minima allemand et britannique, on constate une véritable convergence de ces pays vers le système français. Après avoir privilégié la négociation salariale, le Royaume-Uni puis l'Allemagne ont été amenés, face à l'érosion de la négociation, à la compléter par un salaire minimum.

En particulier, au Royaume-Uni, le *NLW* devrait à terme approcher les niveaux français. Il subsiste toutefois une nuance liée aux références multiples avec davantage de considération accordée aux effets sur l'emploi des jeunes.

L'approche privilégiant la négociation se retrouve toutefois dans la composition des commissions chargées de piloter les salaires minima au Royaume-Uni comme en Allemagne. Des compositions davantage paritaires, et non seulement d'experts, s'accompagnent d'une plus grande marge décisionnelle avec l'absence d'encadrement par une règle d'indexation.

IV. LES TRAJECTOIRES SALARIALES DES INDIVIDUS RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SMIC

Les épisodes de rémunération au SMIC peuvent constituer des épisodes transitoires avant une évolution vers des salaires supérieurs. Ils peuvent aussi être le signe de trajectoires salariales ou professionnelles durablement « précaires ». Afin d'apporter des éléments sur le devenir des salariés payés au salaire minimum, le rapport du Groupe d'experts de 2010 présentait les résultats de deux études sur des individus rémunérés au voisinage du SMIC : une étude réalisée par la Direction générale du Trésor à partir des enquêtes Emploi des années 2003 à 2009 portait sur les trajectoires salariales et professionnelles de court terme (sur six trimestres), tandis qu'une analyse menée par la DARES à partir des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) se focalisait sur les trajectoires salariales de moyen terme (sur cinq ans)⁵⁴. D'après ces travaux, une majorité de salariés rémunérés au voisinage du SMIC et encore en emploi un an et demi après bénéficiait d'une rémunération supérieure, même si une part non négligeable restait à une rémunération proche du salaire minimum et était davantage exposée au risque de chômage. A moyen terme, près des deux tiers des salariés rémunérés au voisinage du SMIC qui étaient restés dans le champ des DADS au cours des cinq années étudiées ont pu obtenir une rémunération supérieure en fin de période

Le présent rapport reproduit ces deux études⁵⁵, afin notamment d'observer la façon dont la crise récente a pu modifier le devenir salarial des individus payés avec une rémunération proche du salaire minimum⁵⁶.

⁵⁴ Cette étude a fait l'objet d'un article dans la revue *Économie et Statistiques* (S.Ananian et O. Calavrezo, « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé : une analyse empirique sur données françaises entre 1995 et 2007 », *Economie et Statistique* n°448-449, octobre 2012).

⁵⁵ Cf. S.Ananian, C.Bernard, M. Caurier, A.Chamkhi,, "Les trajectoires salariales des individus rémunérés au voisinage du SMIC pendant la crise", document d'études DARES, à paraître.

⁵⁶ Par convention, dans les deux études présentées, sont considérées "proches du SMIC" les rémunérations inférieures à 105% du SMIC.

A. Les trajectoires salariales et professionnelles observées à partir des enquêtes Emploi de 2005 à 2012

L'actualisation de l'étude réalisée à partir de l'Enquête Emploi a permis d'étudier dans quelle mesure la crise a affecté les trajectoires de court terme des individus rémunérés au voisinage du SMIC, c'est-à-dire ici à une rémunération inférieure à 105% du SMIC. En exploitant les enquêtes portant sur les années 2005 à 2012, il est en effet possible d'observer les trajectoires salariales et professionnelles des individus sur les six trimestres de suivi de l'enquête emploi et de juger des effets éventuels de la crise (*cf.* encadré).

1. La crise a exposé plus fortement les salariés au voisinage du SMIC au risque de chômage ou d'inactivité à court terme

Parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC lors de leur premier trimestre d'interrogation dans l'enquête Emploi, 8% sont au chômage et 10% sont inactifs cinq trimestres plus tard (contre respectivement 3% et 5% dans l'ensemble de la population). Ces chiffres sont relativement proches de ceux présentés dans le rapport de 2010⁵⁷.

Toutefois, lorsqu'on distingue en fonction des cohortes interrogées avant ou depuis la crise, le devenir professionnel semble s'être dégradé depuis 2008 et cette dégradation apparaît plus marquée pour les individus au voisinage du SMIC que dans les tranches supérieures. En d'autres termes, la crise semble avoir plus touché les individus proches du SMIC que le reste de la population salariée en matière d'exposition au chômage et à l'inactivité⁵⁸.

⁵⁷En moyenne, 16% des individus du voisinage du SMIC sortaient de l'emploi à l'horizon de six trimestres sur la période 2003-2009, dont 6 points de pourcentage vers le chômage et 10 vers l'inactivité.

⁵⁸Ces résultats ont été confirmés par une analyse « Toutes choses égales par ailleurs » : les individus rémunérés au SMIC et dont la trajectoire salariale suivie dans le cadre de l'Enquête Emploi a pu être affectée par la crise ont ainsi une probabilité plus forte de se retrouver au chômage au bout de cinq trimestres relativement à ceux interrogés sur la période pré-crise de 2008 (entre le troisième trimestre 2005 et le quatrième trimestre 2008).

Tableau 6 : Devenir professionnel cinq trimestres plus tard selon la tranche de SMIC (moyenne sur la période 2005-2012 et moyennes pour les cohortes interrogées avant et depuis la crise)

Statut	Actif occupé	Chômeur	Inactif
Au voisinage du SMIC	82,4%	7,9%	9,7%
Avant crise	84,7%	6,2%	9,0%
Depuis crise	81,3%	8,7%	10,0%
Entre 1,05 et 1,3 SMIC	90,0%	4,5%	5,6%
Avant crise	91,3%	3,6%	5,1%
Depuis crise	89,4%	4,8%	5,8%
Entre 1,3 et 1,6 SMIC	93,6%	2,3%	4,2%
Avant crise	94,0%	1,7%	4,3%
Depuis crise	93,4%	2,5%	4,1%
Ensemble des salariés	92,1%	2,9%	5,0%
Avant crise	92,8%	2,3%	4,9%
Depuis crise	91,8%	3,2%	5,1%

Source : Enquêtes Emploi 2005-2012, calculs DG Trésor

Champ : Ensemble des salariés de 18-65 ans (hors apprentis et stagiaires)

Note de lecture : En moyenne, 9,7% des salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont inactifs cinq trimestres plus tard sur l'ensemble de la période étudiée. Parmi les cohortes interrogées depuis la crise, ils sont 10,0% à être inactifs cinq trimestres plus tard.

Au-delà du fait d'être initialement rémunéré au voisinage du SMIC, plusieurs autres facteurs peuvent expliquer la probabilité d'être au chômage au bout de cinq trimestres. En particulier, les individus ayant une plus grande ancienneté dans l'entreprise ont une

probabilité plus faible de se retrouver à la recherche d'un emploi. A l'inverse, les salariés en CDD ou en contrat d'intérim présentent un risque plus important de se trouver au chômage. Le niveau de diplôme a également un impact significatif : les salariés qui ne sont pas titulaires du baccalauréat ont une probabilité plus grande d'être au chômage à l'horizon de six trimestres. Il semble en outre que cet effet soit plus marqué pour les salariés au voisinage du SMIC que pour ceux rémunérés à des salaires supérieurs.

Encadré : Distinction des cohortes interrogées avant et après la crise

La crise de 2008 ayant fortement impacté le marché du travail français, on distingue les cohortes interrogées avant et depuis le déclenchement de la crise au quatrième trimestre 2008. Une cohorte est considérée comme n'étant pas impactée par la crise si sa sixième interrogation dans le cadre de l'Enquête Emploi a lieu avant le quatrième trimestre 2008. A l'inverse, les salariés dont la trajectoire salariale est affectée par la crise sont ceux dont la deuxième interrogation survient après le 4ème trimestre 2008. Au total, 10 cohortes (soit 85 221 individus) sont considérées comme non impactées par la crise et 17 cohortes (149 624 individus) sont considérées comme potentiellement impactées par la crise de 2008.

2. Pour les salariés payés au voisinage du SMIC, l'évolution vers des salaires supérieurs à l'horizon de six trimestres a été moins fréquente avec la crise

Parmi les personnes toujours en emploi cinq trimestres plus tard, celles qui ont indiqué une rémunération proche du SMIC lors du premier trimestre d'interrogation semblent avoir été pénalisées par la crise : en effet, au sein des cohortes non affectées par la crise, 43% des salariés initialement rémunérés au voisinage du SMIC ont obtenu une rémunération supérieure, soit près de 4 points de pourcentage de plus que pour les cohortes interrogées depuis la crise (cf. tableau 7). Au final, parmi l'ensemble des salariés payés au voisinage du SMIC, y compris ceux sortant de l'emploi ou de l'activité au bout de cinq trimestres, la

probabilité de connaître une progression salariale passe de 36 % avant crise à 32 % après crise⁵⁹.

Tableau 7 : Proportion des salariés sortis du voisinage du SMIC cinq trimestres plus tard parmi ceux encore en emploi

Statut	Tranche de salaire supérieure
Au voisinage du SMIC	40,3%
Avant crise	42,8%
Depuis crise	39,1%

Source : Enquêtes Emploi 2005-2012, calculs DG Trésor

Champ : Ensemble des salariés de 18-65 ans (hors apprentis et stagiaires)

Note : un individu est considéré comme ayant une rémunération sortant du voisinage du SMIC au bout de six trimestres si son salaire passe au-dessus de 1,1 fois le SMIC. Cette définition assez contraignante de la sortie du voisinage du SMIC permet de limiter le risque d'interpréter de simples erreurs déclaratives comme une sortie du voisinage du SMIC.

Dans la suite, une trajectoire salariale d'un individu est définie comme ascendante si le rapport de son salaire horaire au salaire minimum a augmenté de plus de 10 % à l'horizon de six trimestres. En moyenne, les individus au voisinage du SMIC bénéficient plus fréquemment d'une telle évolution que les autres salariés : 38% contre 28% en moyenne parmi l'ensemble des salariés (cf. tableau 8). Depuis la crise, cette proportion s'est réduite de manière plus marquée parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC que pour les plus hauts niveaux de rémunérations.

⁵⁹Cette même proportion s'élevait à 46% en moyenne sur la période 2003-2009 mais la sortie du voisinage du SMIC était alors définie de manière moins restrictive (un individu sortait du voisinage du SMIC si sa rémunération brute horaire devenait strictement supérieure à 102% du SMIC horaire brut). Si l'on adopte cette même définition, la proportion est alors très proche : 45% en moyenne entre 2005 et 2012.

Tableau 8 : Proportion des salariés bénéficiant d'une progression de leur salaire horaire rapporté au SMIC horaire de plus de 10%

	Sous 1,05 SMIC	Entre 1,05 et 1,3 SMIC	Entre 1,3 et 1,6 SMIC	Entre 1,6 et 3,5 SMIC	Ensemble salariés
Ensemble	37,7	35,1	28,8	23,4	27,9
Avant crise	40,0	35,3	29,4	23,9	28,7
Depuis crise	36,5	35,0	28,6	23,1	27,6

Source : Enquêtes Emploi 2005-2012, calculs DG Trésor

Champ : Ensemble des salariés de 18-65 ans (hors apprentis et stagiaires)

Une analyse économétrique « toutes choses égales par ailleurs » permet de mettre en évidence les déterminants des progressions salariales des individus selon leur niveau de rémunération initiale (au voisinage du SMIC ou supérieur).

Quel que soit le niveau de rémunération considéré, les jeunes et les personnes peu diplômées, à autres caractéristiques données, ont une probabilité moins élevée de bénéficier d'une augmentation de salaire supérieure à celle observée pour le SMIC. Une telle progression salariale est en revanche plus fréquente pour les salariés en CDI et les salariés de l'industrie. De plus, les trajectoires salariales ascendantes sont moins souvent observées sur la période affectée par la crise, toutes choses égales par ailleurs.

Toutefois, certains facteurs semblent avoir plus d'impact sur la carrière salariale des individus rémunérés au voisinage du SMIC que sur celles des autres salariés :

- Les augmentations salariales semblent moins fréquentes pour les salariés au voisinage du SMIC qui ont plus d'un an dans l'entreprise que pour les autres salariés d'ancienneté comparable. Ceci pourrait traduire l'existence d'une trappe à bas salaire dans laquelle peuvent être enfermés des salariés qui s'installent durablement dans des niveaux de rémunérations proches du SMIC. Pour ces salariés, la revalorisation salariale passe exclusivement par la progression du SMIC lui-même ;
- Les progressions salariales semblent moins freinées pour les salariés au voisinage du SMIC qui travaillent dans une très petite entreprise que pour les autres salariés des entreprises de même taille ;
- Enfin, le différentiel en termes d'évolution salariale entre l'industrie et les autres secteurs est plus marqué pour les salariés au voisinage du SMIC.

B. Les trajectoires salariales à moyen terme à partir des Déclarations annuelles de données sociales

1. Les parcours salariaux à l'horizon de cinq ans des salariés rémunérés au voisinage du SMIC ont peu changé avec la crise

Les trajectoires salariales peuvent être analysées sur un horizon plus long à partir du panel DADS de 2007 à 2013⁶⁰. Trois cohortes de salariés ont été suivies pendant une période de cinq ans (les cohortes 2007, 2008 et 2009). Chaque année, le salarié peut être dans l'une des trois situations suivantes : (1) il est toujours dans le panel et il perçoit une rémunération au voisinage du SMIC ; (2) il est toujours dans le panel et perçoit un salaire supérieur ; (3) il est sorti du panel et, si elle existe, sa rémunération est alors inconnue (« hors champ »). Les personnes qui sortent du champ peuvent le faire parce qu'elles occupent un emploi dans un secteur non couvert dans cette étude (en particulier la fonction publique). Elles peuvent également être devenues inactives ou se retrouver au chômage.

A l'instar de l'exercice mené pour le rapport de 2010 sur les cohortes 1995 à 2003, les individus rémunérés au voisinage du SMIC ont été regroupés selon six types de parcours salarial ultérieur :

- (1) les salariés au voisinage du SMIC de façon permanente,
- (2) les salariés qui évoluent du voisinage du SMIC vers un salaire supérieur (par convention, supérieur à 1,05 SMIC),
- (3) ceux qui effectuent des allers-retours entre voisinage du SMIC et salaire supérieur,

⁶⁰Le champ suivi est identique à celui de l'étude exploitée pour le rapport de 2010, afin de pouvoir comparer les résultats obtenus avec ceux de cette précédente étude : il correspond à l'ensemble des salariés, pour la France métropolitaine, à l'exclusion de la fonction publique d'état, des établissements publics locaux et nationaux, des collectivités territoriales, des établissements, sanitaires et médicaux sociaux publics. Les périodes de chômage indemnisé et le secteur agricole, qui apparaissent dans les fichiers respectivement à partir de 2002 et 2003 sont également écartés de l'analyse. Les périodes d'intérim ou de travail à domicile n'ont pas été retenues, de même que les périodes d'emploi rémunérées moins de 80% du SMIC et les périodes d'emploi dites « annexes ». Enfin, ne sont conservés que les salariés âgés de 18 à 65 ans qui ne sont ni apprentis, ni stagiaires.

(4) ceux qui sortent du champ des DADS sans avoir perçu un salaire supérieur,

(5) ceux qui sortent du champ des DADS après avoir perçu un salaire supérieur,

(6) ceux qui effectuent des allers-retours entre voisinage du SMIC et hors champ, le cas échéant avec des passages à des salaires supérieurs (*cf.* encadré).

Par rapport au constat dressé pour les cohortes 1995 à 2002, les parts relatives des deux parcours « polaires » ((1) et (2)) sont très stables (*cf.* encadré) : la proportion de salariés qui évoluent du voisinage du SMIC vers des salaires supérieurs est proche de celle observée pour les cohortes 1995 à 2002 (32 % contre 33 %), et celle des salariés qui restent au voisinage du SMIC au long des cinq années observées est identique pour les deux périodes (7%). L'évolution du salaire minimum à l'horizon de cinq ans a néanmoins été très différente entre les deux périodes : ainsi, les salariés des cohortes 1995 à 2002 ont connu une revalorisation moyenne du SMIC sur cinq ans de l'ordre de 15%, contre 8% pour les salariés de cohortes 2007 à 2009⁶¹.

Encadré : typologie des trajectoires des salariés au voisinage du SMIC pour les cohortes 1995 à 2002

Parcours (1) : les salariés qui restent au voisinage du SMIC (en moyenne 7 % des individus payés au voisinage du SMIC)

Parcours (2) : les salariés qui évoluent vers des salaires supérieurs à l'horizon de quatre ans (32 %)

Parcours (3) : les salariés alternant voisinage du SMIC et salaires supérieurs (11 %)

Parcours (4), (5), (6) : les salariés qui sortent du champ d'analyse (51 %)

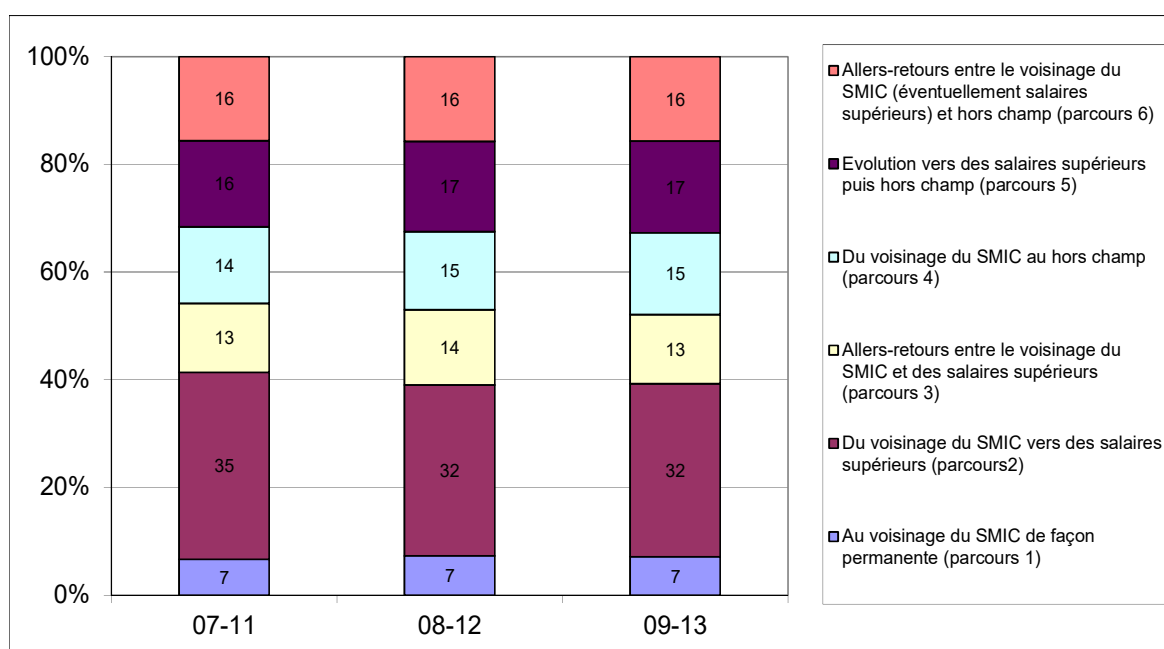
Parcours (6) : les individus avec des trajectoires heurtées (18 %)

(Source : Ananian et Calavrezo 2012)

⁶¹ Toutefois, les garanties mensuelles de rémunérations (GMR) qui ont bénéficié aux salariés des entreprises qui réduisaient le temps de travail lors de la politique de passage aux 35 heures ont été moins revalorisées que le SMIC (aligné « par le haut » sur les GMR entre 2003 et 2005). Dans l'étude menée sur les cohortes 1995 à 2002, les salariés bénéficiant d'une GMR ont été considérés comme étant rémunérés au salaire minimum.

Pour les autres types de parcours, il peut exister de légers écarts par rapport aux proportions observées sur les cohortes 1995 à 2002. Plus particulièrement, la part relative des salariés au voisinage du SMIC qui sortent du champ d'analyse à l'horizon de quatre ans sans avoir perçu de salaires supérieurs (parcours (4)) est de 17 % en moyenne pour les cohortes 1995 à 2002 contre 15 % pour les cohortes 2007 à 2009. Ceci pourrait s'expliquer en partie par la réforme des retraites du 10 novembre 2010 et le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de quatre mois par an à compter de 2011⁶². Par ailleurs, la proportion de salariés au voisinage du SMIC qui font des allers-retours vers des salaires supérieurs apparaît un peu plus élevée que celle observée pour les cohortes 1995-2002 (13 % contre 11 %).

Graphique 27 : Part des salariés rémunérés au voisinage du SMIC



Lecture : 7 % des individus de la cohorte 2007-2011 (des individus au SMIC en 2007 suivis jusqu'en 2011) appartiennent au parcours 1, 35 % au parcours 2, 13 % au parcours 3, 14 % au parcours 4, 16 % au parcours 5, et 16 % au parcours 7.

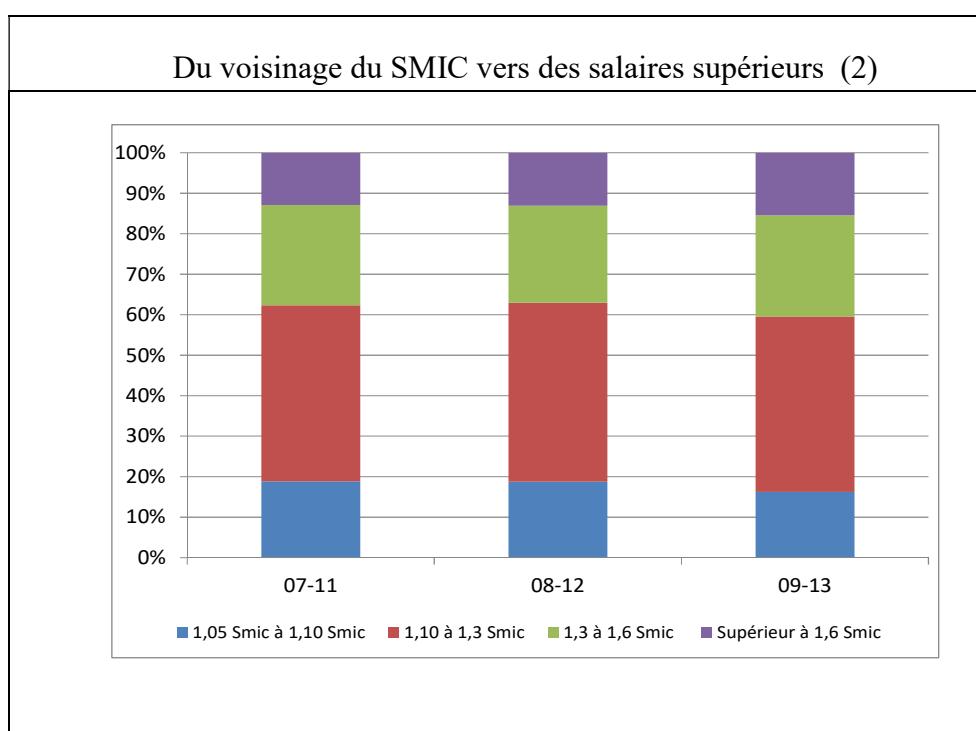
Champ : salariés dans le champ d'analyse et au voisinage du SMIC la première année sur leur poste principal.

Source : INSEE panel DADS 2007 à 2013.

⁶² L'étude de 2010 avait montré que les salariés qui sortent du champ d'analyse étaient souvent plus âgés, probablement en fin de carrière.

Lorsqu'ils obtiennent une rémunération supérieure, les salariés initialement payés au voisinage du SMIC font rarement l'expérience d'une évolution salariale importante. Ainsi, parmi les salariés qui évoluent vers des salaires supérieurs à l'horizon de quatre ans (parcours (2)), près de deux sur trois sont payés avec une rémunération inférieure à 1,3 SMIC la cinquième année, tandis qu'un salarié sur quatre touche une rémunération comprise entre 1,3 et 1,6 SMIC (cf. graphique 28)⁶³. Ces proportions sont très proches de celles observées pour les cohortes 1995 à 2002 (cf. encadré ci dessus).

Graphique 28 : Dernier niveau de rémunération des salariés payés au voisinage du SMIC qui obtiennent une rémunération supérieure, avant éventuellement de sortir définitivement du champ d'analyse



Champ : salariés dans le champ d'analyse et au voisinage du SMIC la première année sur leur poste principal.

Source : INSEE panel DADS 2007 à 2013.

⁶³ Pour les salariés qui sortent du champ d'analyse après avoir obtenu une rémunération supérieure (parcours (5)), la distribution de la dernière rémunération observée avant la sortie du champ est relativement identique.

2. Les caractéristiques des individus payés au voisinage du SMIC selon leurs parcours salariaux ont peu changé

Dans l'ensemble, les caractéristiques des salariés rémunérés au voisinage du SMIC selon leur type de parcours salarial sur cinq ans sont peu différentes pour les cohortes 2007 à 2009 de ce qui avait été observé pour les cohortes 1995 à 2002.

Pour certains types de parcours, quelques évolutions sont cependant remarquables :

- dans la catégorie des salariés au voisinage du SMIC durant les cinq années étudiées (1), les employés sont beaucoup plus fortement surreprésentés (66 % des salariés du groupe contre 54% de l'ensemble des salariés au voisinage du SMIC) que ce que mettaient en évidence l'étude de 2010 (55 % contre 50 %) ⁶⁴. Il apparaît en outre que le secteur des services concentre la plus forte proportion de salariés ayant ce type de parcours (65 % contre 55 %), alors que les salariés des services sont sous-représentés parmi les individus qui évoluent vers des rémunérations supérieures (2).
- en revanche, les ouvriers apparaissent légèrement surreprésentés dans la catégorie (4) des salariés qui évoluent du voisinage du SMIC au hors champ (42 % contre 39 %), alors que ceci n'était pas observé pour les cohortes 1995 à 2002.
- par ailleurs, les salariés qui effectuent des allers-retours entre voisinage du SMIC et salaires supérieurs (3) se retrouvent désormais plus fréquemment dans les établissements de plus grande taille : 33 % sont dans des établissements de 50 salariés ou plus contre 30% de l'ensemble des salariés initialement au voisinage du SMIC. L'étude menée sur les cohortes 1995 à 2002 mettait plutôt en évidence une surreprésentation des établissements de petite taille au sein de cette catégorie de parcours.

De plus, la disponibilité des données portant sur le type de contrat de travail depuis la validité 2005 des DADS a permis de compléter l'étude des populations de salariés au voisinage du SMIC selon leur parcours par une analyse du contrat de travail ⁶⁵.

⁶⁴ « Toutes choses égales par ailleurs », les ouvriers avaient en outre une plus grande probabilité de connaître ce type de trajectoire d'après l'étude de 2010. L'inverse est constaté pour les cohortes 2002 à 2007.

⁶⁵ Les données portant sur le type de contrat de travail sont disponibles dans les fichiers de diffusion des DADS depuis la validité 2005. Pour un certain nombre de salariés, cette donnée n'est toutefois pas renseignée (environ 4 % pour les salariés au voisinage du SMIC).

Les salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées (trajectoires (1), (2), et (3)) sont naturellement plus fréquemment titulaires d'un contrat à durée indéterminé (CDI) la première année observée que les autres salariés. Parmi ces salariés, la proportion de titulaires d'un CDI est la plus faible pour ceux qui évoluent vers des salaires supérieurs ((2)). Ce résultat reflète vraisemblablement le fait qu'une partie des augmentations de salaires s'obtient *via* un changement de contrat de travail, éventuellement en changeant d'entreprise⁶⁶.

Tableau 9 : Caractéristiques des salariés et des entreprises selon la trajectoire pour les trois cohortes empilées (en %) (Caractéristiques mesurées la première année d'observation des cohortes)

Caractéristiques	Au voisinage du SMIC de façon permanente (1)	Du voisinage du SMIC vers des salaires supérieurs (2)	Allers-retours entre voisinage du SMIC et salaires supérieurs (3)	Du voisinage du SMIC au hors champ (4)	Évolution vers des salaires supérieurs puis hors champ (5)	Allers-retours entre voisinage du SMIC (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ (6)	Ensemble
Sexe							
Femmes	75,2	58,1	67,9	58,8	59,1	56,6	60,6
Hommes	24,8	42	32,1	41,2	40,9	43,4	39,4
Tranche d'âge							
18-24 ans	10,7	28,3	23,8	21,7	25,6	38,9	26,7
25-34 ans	19,2	29,6	25,6	26,8	28,4	30,4	27,9
35-49 ans	49,4	31,4	37,1	29,3	26,5	23,9	31,1
50-65 ans	20,7	10,7	13,5	22,2	19,4	6,9	14,3
Catégorie socioprofessionnelle							
Chefs d'entreprise	0,3	0,8	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6
Professions intermédiaires	3,1	8,8	4,2	6,1	6,4	6,5	6,6
Employés	65,9	52,5	56,5	51,5	53,3	54,1	54,2
Ouvriers	30,7	38	39	41,7	39,8	38,9	38,6
Contrat de travail							
CDI	86,7	76,9	78,9	64,3	71,4	61,1	72,6
Autres	13,3	23,1	21,1	35,7	28,6	38,9	27,4

⁶⁶ L'étude des cohortes 1995-2002 avait montré que trois salariés sur quatre ayant évolué vers une rémunération supérieure ont obtenu leur augmentation de salaire en restant dans la même entreprise. Un salarié sur quatre a ainsi eu une augmentation en changeant d'entreprise, et donc en signant un nouveau contrat, potentiellement à durée déterminée.

Quotité de travail							
Temps complet	42,8	69,3	58,8	46,5	59,6	58,7	59,4
Temps non	57,2	30,7	41,2	53,5	40,4	41,3	40,6
Nombre de mois de salaires perçus la première année d'observation							
Moins de 3 mois	4	9,3	8,3	19,1	14,7	21,1	13
3- 5 mois	5,8	10,9	9,4	18	13,8	18,6	13,1
6-8 mois	6,1	10,8	9,3	14,7	11,1	15,2	11,6
9-11 mois	7,9	10,5	9,7	13,1	10,5	12,6	10,9
12 mois	76,2	58,6	63,3	35,2	49,9	32,6	51,5
Région de résidence							
Ile-de-France	14,5	16,6	15,1	18	17,6	19,6	17,1
Centre-val de	8,8	8,4	8,7	8	8,1	7,5	8,2
Nord-pas-de- Calais-Picardie- Normandie	14,5	14,4	14,9	14,4	14	13,1	14,2
Alsace- Champagne-	11,7	8,8	9,9	10	9,1	8,8	9,4
Pays de la Loire- Bretagne	10,9	12	11,4	9,2	10,1	9,6	10,7
Aquitaine- Limousin-	9	9,5	9,8	8,5	9	8,7	9,2
Languedoc- Roussillon-Midi-	10,3	9,2	9,5	10,3	9,9	10,1	9,7
Auvergne- Rhône-Alpes	11,6	12,3	12	11,4	12	12,1	12
Provence-Alpes- Côte-d'Azur-	8,7	8,7	8,7	10,3	10,2	10,6	9,5
Ancienneté dans le panel DADS*							
Moins de 5 ans	27,5	34,1	34	39,2	36,5	47,2	36,8
Entre 5 et 9 ans	38,4	41	39,4	34,6	37,1	34,3	38
Entre 10 et 19	12,8	12,3	11,6	10,4	11	10,5	11,5
20 ans et plus	21,3	12,6	15	15,9	15,4	8	13,8
Ancienneté dans l'entreprise*							
Moins de 5 ans	72,2	79,8	78,4	85	82,8	91,2	82,1
Entre 5 et 9 ans	22,8	16,4	17,7	11,7	13,3	7,3	14,4
Entre 10 et plus	5	3,8	3,8	3,3	3,9	1,5	3,5
Masse salariale par tête de l'entreprise la première année							
1er quartile	84,3	54,6	68,7	71,3	63,6	62,8	63,8
2ème quartile	10,8	26	20,5	15,8	21,4	21,1	21,2
3ème quartile	3,2	12,8	7,3	7,3	9,6	9,5	9,6
4ème quartile	1,7	6,6	3,6	5,6	5,4	6,6	5,5
Taille de l'établissement							
Moins de 20	56,7	50,4	51,2	56,8	53,2	54,5	53
De 20 à 49	16,5	16,9	16,3	16,1	16,5	16,8	16,6
De 50 à 499	22	28,1	27,7	23,4	25,8	24,6	26
500 salariés ou	4,8	4,6	4,9	3,7	4,4	4,1	4,4

Secteur d'activité							
Industrie	11,1	13,7	12,6	10,4	12,9	11	12,3
Construction	1	7,2	4,8	8,1	8,6	9,8	7,2
Commerce	23	28,5	26,8	20,2	25,1	25,5	25,7
Services	64,9	50,6	55,9	61,2	53,5	53,7	54,8
Catégorie juridique							
Société	51,6	76,8	73,7	63,1	74,1	75,7	72
Autre que société	48,5	23,2	26,3	36,9	25,9	24,3	28
Nb. Individus	24 536	114 678	46 291	51 039	57 962	54 726	349 232
Part du groupe	7	32,8	13,3	14,6	16,6	15,7	100

Champ : salariés dans le champ d'analyse et au voisinage du SMIC la première année sur leur poste principal.

Source : INSEE panel DADS 2007 à 2013.

La cohorte des salariés au voisinage du SMIC en 2007 permet le suivi le plus long (sept années entre 2007 et 2013). En 2013, soit à l'horizon de sept ans, 48 % des salariés au voisinage du SMIC en 2007 perçoivent des rémunérations supérieures, 11% sont toujours au voisinage du SMIC et 41% sont en dehors du champ d'analyse.

Si l'on se restreint aux seuls salariés rémunérés au voisinage du SMIC en 2007 et encore dans le champ étudié en 2013, en moyenne 82%⁶⁷ d'entre eux touchent des salaires supérieurs au SMIC.

A titre de comparaison, selon les données issues du suivi de la cohorte 1995⁶⁸, 76% des salariés rémunérés au voisinage du SMIC en 1995 et encore dans le champ d'analyse en 2001 obtiennent des rémunérations supérieures. Cette proportion légèrement plus faible que celle observée pour la cohorte 2007 pourrait s'expliquer en partie par les fortes revalorisations du salaire minimum observées entre 1995 et 2001, et par la mise en place progressive, entre 2000 et 2002, des garanties mensuelles de rémunération (GMR) dans le contexte de la politique de réduction du temps de travail⁶⁹. Ainsi, les évolutions salariales individuelles de la cohorte 1995 ont pu dans une certaine mesure suivre le dynamisme du salaire minimum, ce qui a pu se traduire par une part un peu plus faible de personnes pour lesquelles la rémunération sort du voisinage du SMIC à l'horizon de sept ans.

⁶⁷ (=48/(48+11,1)).

⁶⁸ Cf. Ananian et Calavrezo (2012)

⁶⁹ Sur la période 1995-2001, la revalorisation annuelle moyenne du SMIC a été de 3 %, contre 1,9 % sur la période 2007-2013.

En conclusion, les parcours salariaux et professionnels des personnes rémunérées au voisinage du SMIC ont dans l'ensemble peu changé avec la crise. Si la crise a détérioré légèrement les perspectives d'ascension salariale ou de maintien dans l'emploi des salariés rémunérés au SMIC, les trajectoires salariales observées à plus long terme ont peu évolué. Ainsi, parmi les salariés au voisinage du SMIC en France en 2007, 2008 ou 2009, 53 % restent sans interruption en emploi dans le secteur privé pendant les cinq années au cours desquelles ils sont suivis. Parmi ces salariés, 60 % d'entre eux évoluent vers un salaire supérieur mais néanmoins inférieur à 1,3 SMIC deux fois sur trois, à l'horizon de cinq ans,

La stabilité des trajectoires pendant la crise par rapport à celles observées pour les cohortes 1995 à 2002 peut toutefois être le résultat d'une conjugaison des évolutions du marché du travail lors de la grande récession. Elle pourrait en particulier s'expliquer par un double mouvement : si le moindre dynamisme du salaire minimum au cours de la période 2007-2013 a pu favoriser les ascensions salariales allant au-delà de ce niveau de rémunération, la dégradation de l'emploi et des salaires a pu au contraire freiner la progression des rémunérations.

V. ÉVALUATION COMPARÉE DES EFFETS REDISTRIBUTIFS D'UNE REVALORISATION DU SMIC ET DE LA PRIME D'ACTIVITÉ⁷⁰

Le SMIC et la prime d'activité sont tous deux des dispositifs de soutien aux revenus des travailleurs aux revenus modestes. Cette partie compare l'impact d'une hausse du SMIC de 1 % à celui d'une revalorisation de la prime d'activité calibrée pour aboutir à une hausse équivalente du revenu disponible de l'ensemble des ménages de France métropolitaine. Dans cette étude, nous faisons l'hypothèse que les effets de la hausse du SMIC se diffusent aux ménages où au moins un membre est rémunéré en-deçà de 1,7 SMIC (*cf.* encadré). Les gains de revenu disponible agrégé étudiés pour calibrer la hausse de la prime d'activité sont évalués sur l'ensemble de ces ménages. La hausse de la prime d'activité, simulée comme une hausse du montant de base de la prime (R_0 , *cf.* encadré), permettant une hausse équivalente du revenu disponible agrégé pour l'ensemble des ménages est de 3,7 % (voir partie B). En se restreignant aux ménages comprenant au moins un salarié au SMIC - définis comme ayant un salaire horaire inférieur à 1,1 SMIC -, la revalorisation de 1 % du SMIC et la hausse de 3,7 % du montant de base de la prime d'activité conduisent à une hausse comparable du revenu disponible de ces ménages (écart de l'ordre de 10 %).

Encadré : Description de la prime d'activité

Entrée en vigueur le 1^{er} 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 familiale⁷¹) et de 62 % des revenus d'activité du ménage. Le montant de

⁷⁰ Étude réalisée par Anne Jaubertie et Amine Naouas (DGTresor) à la demande du groupe d'experts.

⁷¹ 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).

prime versé correspond donc à la différence entre ce niveau de revenu et les ressources du ménage⁷².

- 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 € en 2016) jusqu'à extinction de l'éligibilité à la prime d'activité⁷³.

Le montant de la prime versé est donc défini comme suit :

$$\begin{aligned} \text{Prime d'activité} \\ &= (\text{Bonus} + R_0) + 62\% \text{ Revenus d'activité} \\ &- \max(R_0, \text{Ressources du ménage}) \end{aligned}$$

L'approche de comparaison retenue est une équivalence des mesures en termes de gain agrégé de revenu disponible pour les ménages. Cette approche fournit une comparaison des gains de revenu disponible instantanés des ménages. Cette comparaison est toutefois partielle car elle ne prend pas en compte les revenus futurs ou le coût de ces mesures pour les finances publiques. En effet, cette approche n'évalue pas la hausse de revenu futur des ménages en lien avec l'augmentation des cotisations chômage et retraite. Par ailleurs, la revalorisation de la prime d'activité est entièrement supportée par les finances publiques, tandis que la revalorisation du SMIC est supportée principalement par les entreprises privées. Cette approche ne prend pas en compte les variations de cotisations employeur lors d'une revalorisation du SMIC du fait (i) des dispositifs d'allègement du coût du travail dont les barèmes sont exprimés en fonction du SMIC (allègements généraux, CICE, volet allègement du coût du travail du pacte de responsabilité et de solidarité) (ii) de la hausse de la masse salariale qui génère des cotisations. Les rapports du groupe d'experts sur le SMIC de 2014 et 2015 présentent l'ampleur de ces effets. Les variations de prélèvements obligatoires ou de prestations versées qui résulteraient d'une modification des comportements d'offre et de demande sur le marché du travail ne sont pas non plus étudiées. Enfin, les effets de bouclage macroéconomique et financier ne sont pas étudiés dans cette analyse : en particulier, les effets

⁷²Ces 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.

⁷³ 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.

du financement de ces mesures (et plus particulièrement de la revalorisation de la prime d'activité, entièrement supportée par les finances publiques) ne sont pas évalués. Les hausses de prélèvements obligatoires ou les baisses de dépenses publiques nécessaires à la mise en œuvre de ces mesures pourraient en effet contrebalancer les gains de pouvoir d'achat induits par ces mesures.

Par ailleurs, la prime d'activité est une prestation sociale. Augmenter le montant de base (R_0) de la prime d'activité n'est donc qu'un paramètre possible, retenu ici pour simplifier l'analyse, mais qui a pour effet de concentrer une partie de la dépense supplémentaire sur des ménages à faible activité, notamment les familles nombreuses. On peut en outre faire évoluer d'autres paramètres : par exemple, relever le montant du bonus lié à l'activité aboutirait à une autre répartition de la dépense, davantage concentrée sur les ménages ayant une activité substantielle et moins favorable aux familles nombreuses. Les principales conclusions de cette étude resteraient néanmoins valables.

Encadré : 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 2012. L'ERFS résulte du rapprochement des données du 4^{ème} trimestre de l'enquête Emploi (EEC) avec les données fiscales et sociales. Basé sur un échantillon représentatif de ménages, ce modèle simule les principaux éléments du système socio-fiscal. Il calcule l'ensemble des prestations et impôts payés par les ménages. Les principales caractéristiques de Saphir sont les suivantes :

Il porte sur l'année 2016 :

- Pour représenter la situation socio-économique en 2016, les revenus issus de l'ERFS 2012 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 2016. Annoncée dans le Projet de Loi de Finance pour 2017, la réduction d'impôt sur le revenu de 20 % pour les revenus inférieurs à 18 500 € pour les célibataires et 37 000 € pour les couples est prise en compte.

- 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 2014 et 2015 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).
- Le recours à la prime d'activité est modélisé selon une hypothèse de recours de 50 % comme dans l'étude d'impact annexée au projet de loi n°2015-994 du 17 août 2015⁷⁴.
- 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 (i.e. 50 %). La revalorisation du barème de la prime augmente le nombre de personnes éligibles à la prime. Pour assurer un taux de recours constant de 50 %, 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 augmentent⁷⁵.

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 al⁷⁶ qui estiment l'impact sur les salaires des coups de pouce au SMIC⁷⁷ 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].

⁷⁴La prime d'activité étant une prestation quérable, tous les bénéficiaires potentiels n'y recourent pas. Dans l'étude d'impact de la loi portant création de la prime d'activité, il a été fait l'hypothèse que 50 % des bénéficiaires potentiels à la prime y recourraient effectivement. Cela correspond à une proportion nettement supérieure à ce qui existait pour le RSA activité. Nous ne disposons pas encore du recul nécessaire pour évaluer le taux de recours effectif et pour se baser sur le nombre de bénéficiaires effectifs de la prime.

⁷⁵ 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.

⁷⁶« Spillover effect of the Minimum Wage in France: an unconditional quantile regression approach » Aeberhardt et al, 2012.

⁷⁷ 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. Une revalorisation du SMIC de 1 % augmenterait le revenu disponible des ménages de 760 M€

Une revalorisation de 1% du SMIC augmenterait de 1,2 Md€ le revenu brut des ménages (*cf.* tableau 10). Mais cette hausse ne se traduit pas par une hausse équivalente de revenu disponible des ménages : celui-ci n'augmente que de 760 M€. En effet, du fait du système fiscal-social, la hausse de revenu brut est partiellement contrebalancée par une hausse des prélèvements obligatoires⁷⁸ (320 M€) et une baisse des prestations (110 M€). Ces résultats sont quasi-similaires à ceux présentés dans le rapport de 2014⁷⁹ qui évaluait à 720 M€ la hausse de revenu disponible des ménages consécutive à une revalorisation du SMIC de 1 %.

⁷⁸ Cotisations salariales, CSG et impôt sur le revenu.

⁷⁹ « Du salaire au niveau de vie : une simulation de l'impact d'une revalorisation du SMIC », Rapport du groupe d'experts SMIC, Chapitre V, 2 décembre 2014.

Tableau 10 : Effets d'une hausse de 1 % du SMIC sur le revenu agrégé des ménages

	Impact d'une hausse de 1% du SMIC en M€
Revenu brut (1)	1 200
Cotisations salariales et CSG (2)	250
Minima sociaux (principalement RSA socle) (3)	-10
Prestations familiales (4)	-10
Aides au logement (5)	-50
Prime d'activité (6)	-40
IR (7)	70
Revenu disponible des ménages ((1)- (2)+(3)+(4)+(5)+(6)-(7))	760

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

10,6 millions de ménages gagneraient⁸⁰ à la revalorisation du SMIC (soit 37 % des ménages de France métropolitaine). Les ménages bénéficiant de cette revalorisation sont ceux dont au moins un membre est rémunéré en deçà de 1,7 SMIC (soit, en 2016, pour une personne travaillant à temps plein, une rémunération moyenne brute inférieure à 2 493 €/mois et une rémunération nette inférieure à 1 941 €/mois).

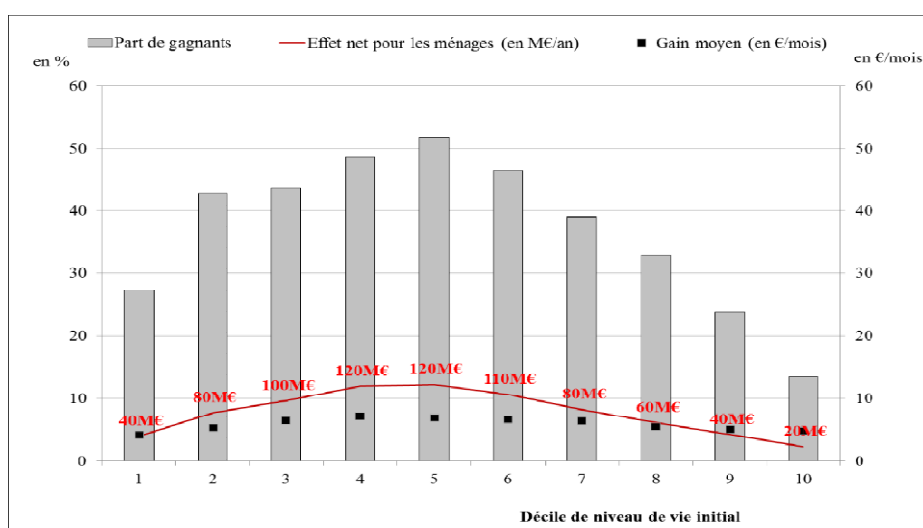
Les ménages gagnants seraient répartis dans l'ensemble de la distribution des revenus et ils représenteraient entre 40 et 50 % des ménages se situant entre le deuxième et le sixième décile de niveau de vie (cf. graphique 29). Ils sont toutefois moins nombreux dans le premier décile et au-delà du sixième. Cela s'explique par le fait que le premier décile compte plus

⁸⁰ Les gagnants sont définis au seuil de 1€/mois.

d'inactifs dans sa population, et que les salariés des derniers déciles sont plus nombreux à être rémunérés au-delà de 1,7 SMIC.

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

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



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

Lecture : 27 % des ménages du premier décile bénéficieraient d'une hausse du SMIC (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Leur gain moyen s'élèverait à 4 €/mois et l'ensemble du décile gagnerait 40 M€.

Tableau 11 : Augmentation du niveau de vie moyen suite à une hausse de 1% du SMIC, gains en pourcentage par décile de niveau de vie

Décile de niveau de vie	Hausse du niveau de vie moyen (en %)
1	0,12
2	0,14
3	0,15
4	0,17
5	0,15
6	0,11
7	0,08
8	0,05
9	0,03
10	0,01

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

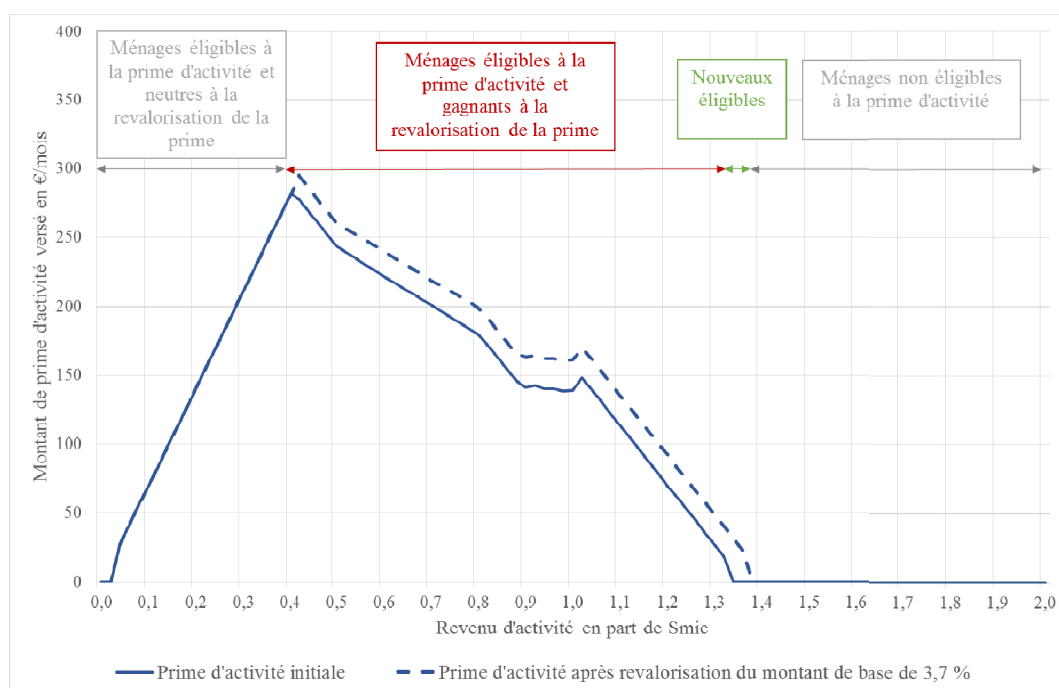
Lecture : le niveau de vie moyen des ménages du premier décile progresserait de 0,12% suite à une hausse du SMIC de 1%.

2. Une hausse de la prime d'activité calibrée pour aboutir à une hausse équivalente du revenu disponible des ménages serait plus ciblée sur les ménages modestes

Afin d'obtenir une hausse du revenu disponible équivalente à une hausse de 1 % du SMIC, il faudrait revaloriser le montant de base de la prime d'activité de 3,7 %, soit une

hausse de 19,4 € pour un célibataire et 40,7 € pour un couple avec deux enfants⁸¹. Cette revalorisation affecte la part familialisée de la prime d'activité mais aussi le bonus individuel et le forfait logement qui sont définis comme fractions du montant de base⁸².

Graphique 30 : Impact d'une revalorisation du montant de prime d'activité mensuel versé à un célibataire actif sans enfant, locataire en zone 2



Source : Maquette de cas-types Paris, législation 2016, DG Trésor.

Lecture : Suite à une hausse du montant de base de la prime d'activité de 3,7 %, un célibataire sans enfant et locataire en zone 2, rémunéré au SMIC et travaillant à 80 % perçoit 199€/mois de prime d'activité contre 180 €/mois auparavant.

⁸¹Le montant de base de la prime d'activité dépend de la composition du foyer. L'impact de la revalorisation exprimé en euros augmente ainsi avec la taille du foyer.

⁸²Le montant maximal de du bonus individuel s'élève à 12,782 % du montant de base et le forfait logement pour une personne vaut 12 % du montant de base.

Tableau 12 : Nombre de ménages gagnants et gains moyens

	Hausse de 1 % du SMIC	Hausse de 3,7 % du montant de base de la prime d'activité
Ensemble des ménages		
Ménages gagnants (en M)	10,6	1,9
dont ménages vivant sous le seuil de pauvreté(en M)	1,2	0,5
Variation moyenne du revenu disponible des gagnants (en €/mois)	6	34
Variation moyenne du revenu disponible des gagnants vivant en dessous du seuil de pauvreté(en €/mois)	4	40

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

Lecture : 10,6 M de ménages bénéficieraient d'une hausse du SMIC (pour un gain supérieur à 1€/mois) avec un gain moyen de 6€/mois. Parmi eux, 1,2 M de ménages sont situés au-dessous du seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian. Le gain moyen des ménages vivant sous le seuil de pauvreté est de 4€/mois.

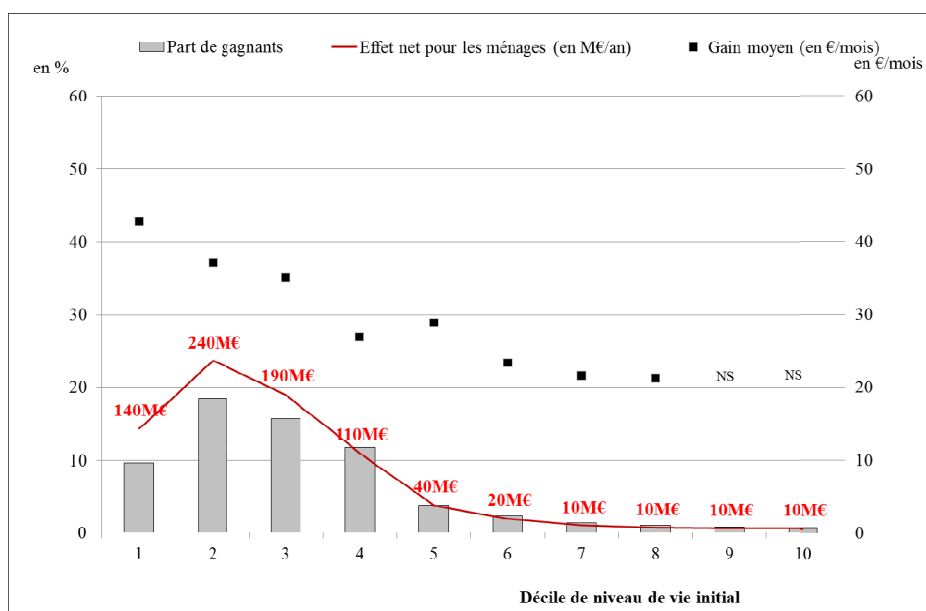
La revalorisation de la prime d'activité serait plus ciblée sur les ménages des premiers déciles de niveau de vie qu'une hausse du SMIC. Elle bénéficierait à 1,9 million de ménages (dont 27 % vivent en dessous du seuil de pauvreté⁸³), qui gagnent en moyenne 34 €/mois. Dans le cas d'une hausse du SMIC de 1 %, les ménages gagnants sont plus nombreux (10,6 M dont 11 % vivent en-dessous du seuil de pauvreté) mais leurs gains sont plus faibles (cf. tableau 12).

Les ménages situés dans les quatre premiers déciles de niveaux de vie sont les principaux bénéficiaires de la revalorisation de la prime d'activité : entre 10 et 20 % des ménages sont gagnants pour un gain agrégé de 680 M€ (cf. graphique 31). Néanmoins, les ménages du premier décile seraient relativement moins bénéficiaires de cette revalorisation que les ménages des deuxième et troisième déciles. Cela s'explique par le mode de calcul de la prime d'activité. Lorsque les ressources du ménage sont inférieures au montant de base de la prime

⁸³ Au seuil de 60 % du niveau de vie médian.

d'activité, c'est celui-ci qui est déduit du niveau de revenu cible. La revalorisation de ce montant de base n'a donc pas d'impact sur les très faibles revenus. Les ménages concernés par cette situation seraient les ménages avec des revenus d'activité faibles (*cf.* annexe, analyse sur cas-type), relativement plus présents dans le premier décile. Les gagnants sont moins nombreux au-delà du quatrième décile. En effet, à partir d'un certain niveau de ressources (1,34 SMIC pour un célibataire), les ménages ne sont plus éligibles à la prime d'activité. Par ailleurs, les ménages des déciles les plus élevés peuvent bénéficier de la hausse du SMIC dès lors qu'un membre du ménage est rémunéré en deçà de 1,7 SMIC. Ce n'est pas le cas de la prime d'activité qui est attribuée sous condition de ressources du foyer⁸⁴.

Graphique 31 : Effets redistributifs d'une hausse de 3,7 % du montant de base de la prime d'activité



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

⁸⁴ Certains ménages situés dans les derniers déciles de niveau de vie peuvent néanmoins bénéficier de la prime d'activité s'ils sont composés de plusieurs foyers sociaux (par exemple, un jeune de moins de 25 ans résidant chez ses parents et ayant créé son propre foyer social).

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

Lecture : 10 % des ménages du premier décile bénéficieraient d'une revalorisation du montant de base de la prime d'activité de 3,7% (pour un gain supérieur à 1 €/mois). Leur gain moyen s'élèverait à 43 €/mois et l'ensemble du décile gagnerait 140 M€.

Tableau 13 : Augmentation du niveau de vie moyen suite à une hausse de 3,7 % du montant de base (R₀) de la prime d'activité, gains en pourcentage par décile de niveau de vie

Décile de niveau de vie	Hausse du niveau de vie (en %)
1	0,44
2	0,43
3	0,30
4	0,15
5	0,05
6	0,02
7	0,01
8	0,01
9	0,00
10	0,00

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

Lecture : le niveau de vie moyen des ménages du premier décile progresserait de 0,44% suite à une hausse du montant de base de la prime d'activité de 3,7%.

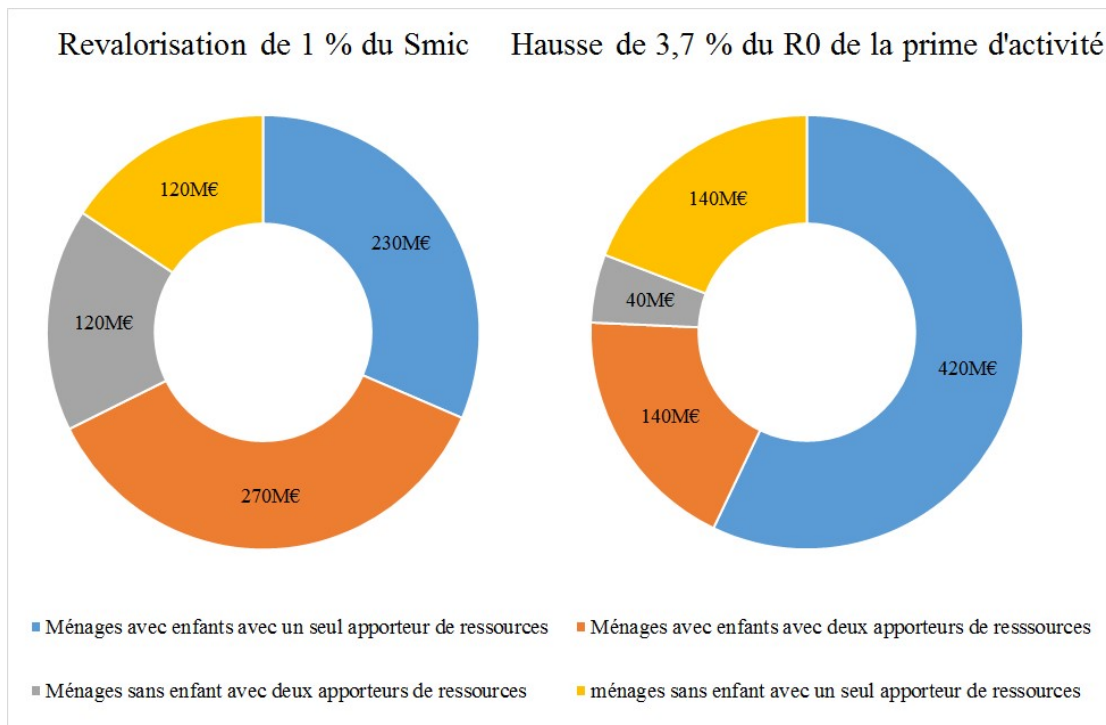
3. La revalorisation de la prime d'activité serait plus ciblée sur les familles avec un unique apporteur de ressources tandis qu'une hausse du SMIC bénéficierait plus aux couples bi-actifs.

Les familles avec un seul apporteur de ressources bénéficieraient de 420 M€ à la suite de la revalorisation du montant de base de la prime d'activité, soit plus de la moitié de la hausse totale de revenu disponible des ménages (cf. graphique 32). Dans le cas d'une revalorisation

du SMIC, le gain agrégé des familles avec un seul apporteur de ressources serait de 230 M€. Le montant de base de la prime d'activité dépendant de la composition familiale, l'impact de sa revalorisation est d'autant plus fort que les membres du foyer sont nombreux. Ainsi, à la suite de la revalorisation du montant de base de la prime d'activité, une famille monoparentale avec deux enfants dont l'apporteur de ressources est rémunéré au SMIC gagnerait 38 €/mois tandis qu'un célibataire au SMIC sans enfant gagnerait 22 € (cf. analyse sur cas-type). Dans le cas d'une revalorisation du SMIC les gains seraient respectivement de 4 et 7 €/mois.

En comparaison, la revalorisation du SMIC toucherait plus les couples biactifs, dont les deux membres peuvent bénéficier d'une hausse de salaire dès lors que leurs salaires ne dépassent pas 1,7 SMIC : leur revenu disponible agrégé augmenterait de 390 M€ contre 180 M€ dans le cas d'une revalorisation de la prime d'activité. En effet, les ménages avec deux apporteurs de ressources, fréquemment plus aisés, bénéficieraient moins de la revalorisation de la prime d'activité accordée sous condition de ressource. À titre d'exemple, un couple avec deux enfants dont les membres sont rémunérés respectivement à un et deux SMIC ne serait pas concerné par la hausse de la prime d'activité (car non éligible). Il gagnerait 9 €/mois en cas de revalorisation du SMIC (cf. analyse sur cas-type).

Graphique 32 : Répartition des gains par type de ménage



Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires (hors ménages complexes)

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

Lecture : Si le SMIC est revalorisé de 1%, le revenu disponible des ménages augmenterait de 740 M€ (hors ménages dits « complexes ») dont 230 M€ en faveur des ménages avec enfants avec un seul apporteur de ressources.

4. Comparativement à une revalorisation du SMIC, une hausse de la prime d'activité serait plus à même de lutter contre la pauvreté et de baisser les inégalités de niveau de vie au regard des indicateurs usuels

La revalorisation de la prime d'activité réduit davantage la pauvreté monétaire qu'une revalorisation du SMIC⁸⁵. Si le montant de base de la prime d'activité était revalorisé de 3,7 %, la baisse du nombre de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian⁸⁶ serait dans un intervalle allant de 140 000 à 200 000⁸⁷ personnes (dont 50 000 à 70 000 enfants), soit entre trois et cinq fois plus qu'avec une hausse de 1 % du SMIC (Tableau 5). En effet, les gains engendrés par la revalorisation du SMIC sont modérés (6 €/mois en moyenne), 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. À titre d'exemple, un célibataire rémunéré au SMIC travaillant à mi-temps et bénéficiant du revenu de solidarité active et des aides au logement ne gagnerait que 3 € par mois si le SMIC était revalorisé de 1 % contre 17 € en cas de revalorisation de la prime d'activité (*cf.* analyse par cas-types).

L'effet sur les inégalités de niveau de vie d'une hausse de la prime d'activité de 3,7 % est plus important que celui d'une hausse du SMIC au regard des indicateurs usuels. Le rapport inter décile, 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 0,6 % dans le scénario d'une hausse de la prime d'activité (contre 0,2 % 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

⁸⁵ Toutes autres choses égales par ailleurs (emploi, etc.)

⁸⁶ Le seuil de pauvreté avant réforme est utilisé pour le calcul des indicateurs de pauvreté 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.

⁸⁷ 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. Sous l'hypothèse retenue (*cf.* encadré), c'est à dire, si les nouveaux recourants sont choisis aléatoirement parmi tous les foyers éligibles dont les droits à la prime d'activité augmentent (y compris les anciens foyers éligibles mais non recourants dans le scénario avant revalorisation), l'impact de la revalorisation du montant de base sur le nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté (60 % du revenu médian) est estimé à -200 000. Si les nouveaux recourants sont choisis aléatoirement exclusivement parmi les nouveaux éligibles (qui sont plus fréquemment au-dessus du seuil de pauvreté), l'impact sur le nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté est estimé à -140 000.

hausse du SMIC serait non significatif sur cet indicateur). Enfin, l'indice de Gini⁸⁸ varie relativement peu sous l'effet d'une revalorisation de la prime d'activité (- 0,2 %) car cet indicateur d'inégalités est peu sensible aux transferts affectant les deux extrémités de la distribution des niveaux de vie. Cette variation est toutefois deux fois plus importante que celle engendrée par une hausse du SMIC.

Tableau 14 : L'impact sur la pauvreté et les inégalités

	Hausse de 1 % du SMIC	Hausse de 3,7 % du montant de base de la prime d'activité
Impact sur les indicateurs de pauvreté au seuil de 60%		
Le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté	-40 000	Entre -140 000 et -200 000
Le nombre d'enfants vivant sous le seuil de pauvreté	-10 000	Entre -50 000 et -70 000
Impact sur les inégalités de niveau de vie		
D9/D1	-0.2 %	-0.6 %
S80/S20	0 %	-0.4 %
Indice de Gini	-0.1 %	-0.2 %

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires

Source : Saphir 2016, DG Trésor.

Lecture : Si le SMIC est revalorisé de 1%, le nombre de personnes vivant en-dessous du seuil de pauvreté (60 % du revenu médian) baisserait de 40 000 personnes et le rapport inter-décile D9/D1 de 0,2%. Si le montant de base de la prime d'activité est revalorisé de 3,7 %, le nombre de personnes vivant en-dessous du seuil de pauvreté (60 % du revenu médian) baisserait de 140 000 à 200 000 (selon la modélisation du recours à la prime d'activité) et le rapport inter-décile de 0,6 %

Note : Les effets de la revalorisation de la prime d'activité sur l'indicateur de pauvreté diffèrent selon la modélisation retenue pour le recours à la prime d'activité, on présente donc une fourchette des résultats obtenus selon la modélisation retenue. Les indicateurs d'inégalité sont en revanche nettement moins sensibles à la modélisation retenue.

⁸⁸ L'indice de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités (salaires, revenus, niveaux de vie ...). Il varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite.

CONCLUSION

Plusieurs thèmes ont été abordés dans ce rapport du groupe d'experts sur le SMIC qui répondent à des interrogations soulevées dans des rapports précédents ou lors des entretiens du groupe avec les partenaires sociaux. On en rappelle ici les principaux enseignements avant d'examiner ce qu'ils impliquent quant aux décisions concernant la fixation du SMIC pour 2017 et de conclure avec quelques remarques sur le fonctionnement du groupe d'experts.

Un premier point à souligner est l'intérêt renouvelé que l'on observe dans plusieurs pays pour les questions de salaire minimum. Ce rapport se penche en particulier sur le cas de l'Allemagne où la commission de revalorisation du salaire minimum a procédé il y a peu à une première évaluation du salaire minimum introduit au 1er janvier 2015 et au Royaume Uni où le *National Living Wage* a remplacé le *National Minimum Wage* pour les travailleurs de 25 ans et plus en date du 1er avril 2016.

Il est intéressant de voir comment, dans ces deux pays, le salaire minimum est en train de se substituer partiellement à la négociation salariale tout en la complétant, une évolution déjà ancienne en France. L'approche privilégiant la négociation se retrouve toutefois dans la composition des commissions chargées de piloter les salaires minima au Royaume-Uni comme en Allemagne. Des compositions davantage paritaires, et ne comptant pas seulement des experts, s'accompagnent d'une plus grande marge décisionnelle avec l'absence d'encadrement par une règle d'indexation qui fixe un plancher dans le cas de la France. Un niveau initial plus faible du salaire minimum laisse aussi un espace plus large à la négociation.

S'agissant de l'Allemagne, il est encore trop tôt pour dresser le bilan de l'impact du salaire minimum sur les salaires et l'emploi et du fonctionnement de la commission mixte de revalorisation. On peut cependant souligner que le désastre que craignaient certains pour l'emploi ne s'est pas matérialisé, ce qui n'exclut pas certains effets négatifs, possiblement dissimulés par un emploi particulièrement dynamique. Il faut aussi souligner qu'en termes relatifs le salaire minimum allemand est notablement inférieur à son homologue français, quoique cette différence s'amenuise lorsque l'on raisonne en coût du travail plutôt qu'en salaire.

Le *National Living Wage* au Royaume-Uni marque une inflexion dans la politique britannique de salaire minimum. D'une part, le poids officiellement accordé à l'emploi des travailleurs adultes - au demeurant remarquablement élevé eu égard à la conjoncture - régresse au profit d'autres considérations telles que la productivité ou la relation avec la

protection sociale. D'autre part, le gouvernement fixe un niveau relatif de long terme et demande à la commission responsable de la fixation du salaire minimum (*Low Pay Commission*) de gérer la transition vers cet objectif. Il est assez remarquable que cet objectif coïncide avec le niveau actuel du SMIC par rapport au salaire médian en France. Il faut noter cependant les références multiples dans le "système" britannique de salaire minimum et notamment la préoccupation majeure pour l'emploi qui gouverne la fixation du salaire minimum applicable aux moins de 25 ans.

Que le gouvernement britannique fixe à présent un objectif pour le *National Living Wage* de 60% du salaire médian et ne laisse à la *Low Pay Commission* que la responsabilité de gérer la transition vers cet objectif représente aussi un élément de convergence vois à vis de la pratique française. L'objectif de 60% du salaire médian pourrait en effet constituer une sorte de règle d'indexation comparable à la formule utilisée en France pour fixer un plancher à l'évolution du SMIC. Reste cependant à voir comment cette indexation sera gérée une fois atteint l'objectif de 60%.

Le débat britannique qui a conduit au *National Living Wage* a mis en avant la relation entre salaire minimum et protection sociale. C'est un point sur lequel ce groupe d'experts a beaucoup insisté sans toutefois pouvoir procéder, dans les années précédentes, à une étude approfondie du fait des réformes en cours du système de protection sociale. Le présent rapport a cherché à combler cette lacune en entreprenant une comparaison rigoureuse des effets redistributifs d'une hausse du SMIC et d'une augmentation de la prime d'activité, l'instrument le plus directement destiné à aider les "travailleurs pauvres".

La comparaison effectuée augmente le revenu disponible total des ménages du même montant, celui qui résulte d'une augmentation de 1% du SMIC. Dans le cas du SMIC, les ménages bénéficiaires sont ceux dont l'un des membres est rémunéré au niveau du SMIC ou à un niveau légèrement supérieur dans la mesure où une hausse du SMIC se propage dégressivement à des salaires légèrement supérieurs. Pour la prime d'activité, les bénéficiaires sont les ménages à revenus modestes, la prime dépendant en même temps des ressources du ménage et du revenu d'activité de ses membres. Ceci implique qu'à montant total égal, la prime d'activité cible plus systématiquement les ménages dont le niveau de vie est le plus faible. Le nombre de bénéficiaires est plus élevé dans le cas de la hausse du SMIC mais le gain moyen de niveau de vie est plus faible.

Il s'ensuit que, à augmentation totale donnée du revenu disponible des ménages, la pauvreté comme l'inégalité diminuent plus fortement sous l'effet d'une revalorisation de la prime d'activité que sous l'effet d'une hausse du SMIC. Même s'il contribue à moins de pauvreté et moins d'inégalité, ce dernier n'apparaît donc pas comme l'instrument de redistribution le plus efficace, d'autant moins que la simulation analysée dans ce rapport ignore les effets négatifs potentiels d'une hausse du SMIC sur certaines catégories d'emplois.

Cette conclusion doit être assortie de deux remarques importantes. En premier lieu, s'agissant de l'inégalité, la conclusion précédente ne vaut que si celle-ci porte sur les niveaux de vie individuels plutôt que sur les rémunérations des salariés, autre dimension, socialement importante, de l'inégalité. En second lieu, et plus fondamentalement, les simulations entreprises ignorent les coûts des deux mesures qui sont comparées : le financement d'une augmentation de la prime d'activité d'un côté, les effets d'une hausse de 1% du SMIC sur l'emploi, les prix et les finances publiques de l'autre. La difficulté est qu'évaluer ces coûts, notamment dans le cas de la hausse du SMIC, exige un cadre analytique plus complet mais aussi bien plus complexe que celui utilisé pour réaliser les simulations présentées dans ce rapport. On ne peut que souhaiter qu'un tel cadre soit mis au point pour affiner la comparaison des propriétés redistributives du SMIC et des instruments de la protection sociale.

Un autre thème abordé dans le présent rapport, en écho à un rapport précédent, est la question des trajectoires salariales au voisinage du SMIC. La question posée à cet égard était de savoir si ces trajectoires s'étaient déformées sous l'impact de la crise et de la faible conjoncture économique observée depuis 2008 et, plus particulièrement, si le SMIC exerçait plus ou moins d'attraction dans la dynamique des salaires. A court-terme - c'est à dire les six trimestres couverts par les Enquêtes Emploi - on observe effectivement une très légère détérioration de l'ascension salariale et du maintien en emploi pour les salariés rémunérés au SMIC après 2008 par rapport à des niveaux plus élevés de salaire. A un horizon de cinq ans, cependant, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) montrent une dynamique salariale extrêmement stable pour les salariés initialement rémunérés au SMIC. Lorsque l'on compare les trajectoires quinquennales débutant dans les années 2007-2009, incluant la crise, et les trajectoires débutant dans les années 1995-2002, les proportions de salariés qui restent au niveau du SMIC ou qui évoluent vers un salaire supérieur sont sensiblement les mêmes. Tout au plus observe-t-on une faible augmentation des trajectoires comportant une sortie transitoire du salariat.

Ces observations suggèrent que la crise n'a eu que des effets transitoires sur les trajectoires salariales au voisinage du SMIC, alors que l'on aurait pu craindre une détérioration plus durable de ces dernières. Il est aussi possible que l'absence de modification sensible des probabilités d'ascension salariale sur la période récente résulte de deux facteurs antagonistes : une évolution plus modérée du SMIC que durant la période précédant la crise, ce qui aurait pu contribuer à plus de dispersion, et la crise elle-même qui aurait au contraire pesé sur la mobilité salariale.

Comme ses prédécesseurs, le présent rapport combine des analyses structurelles, dont on vient de rappeler les conclusions, et une réflexion sur la conjoncture économique et l'évolution du SMIC par rapport à celle des salaires moyens. Les points qui se dégagent sont les suivants.

Pour ce qui est de la conjoncture économique et du marché de l'emploi, on constate que l'amélioration observée fin 2015 se confirme en 2016. Le taux de croissance du PIB devrait être de l'ordre de 1,3% en 2016⁸⁹, soit au même niveau qu'en 2015, année de reprise après les très faibles performances de 2012-2014. Le marché de l'emploi évolue de la même façon: l'emploi marchand a progressé en 2015 après les pertes enregistrées les années précédentes. Le progrès s'accélère en 2016. En conséquence, le taux de chômage (au sens du BIT) baisse, passant de 10,5%, point haut observé en 2014 et 2015, à moins de 10% au 3ème trimestre 2016 pour la France entière. La stabilisation que l'on observait l'an dernier s'est transformée en décrue.

La situation reste cependant fragile. D'une part, l'augmentation de l'emploi doit probablement plus aux mesures d'allègement du coût du travail qu'à la conjoncture économique. On ne peut en effet attendre une forte croissance de l'emploi avec des taux de croissance du PIB de l'ordre de 1,3%, qui est aussi le taux actuellement prévu pour 2017. D'autre part, le taux de chômage est encore très au-dessus de ce que l'on peut imaginer être son niveau d'équilibre, ou simplement son niveau moyen d'avant-crise soit environ 8%. On constate aussi que le taux de chômage des jeunes n'a pas encore amorcé sa décrue - il a même augmenté au 3ème trimestre 2016 - et qu'il en est de même du taux de chômage de longue durée, du sous-emploi et de ce qu'il est convenu d'appeler le "halo" du chômage, soit les personnes souhaitant travailler mais non comptabilisées parmi les chômeurs au sens du BIT.

S'agissant de l'évolution des salaires et de la productivité, on constate que l'écart défavorable sur le coût salarial unitaire entre la France et la moyenne européenne tend à se refermer légèrement depuis deux ans. Par rapport à l'Allemagne cependant, l'écart qui s'est creusé dans les années 2000 est encore loin d'être résorbé.

Comme les salaires français ont crû assez lentement au cours des dernières années, l'application stricte de la règle d'indexation du SMIC n'a pas conduit à un écart trop important par rapport au salaire moyen. Depuis le coup de pouce de 2012, qui avait à peu près rétabli la parité entre l'évolution du SMIC et celle du salaire moyen depuis 2008, l'écart a augmenté d'environ 2,5 points.

On aurait pu croire qu'un tel décalage redonnerait une certaine autonomie à la négociation par branche par rapport au SMIC. Or on constate qu'il n'en est rien. La proportion de travailleurs concernés par une augmentation du SMIC se maintient au même niveau depuis plusieurs années et l'articulation entre salaires conventionnels et SMIC est peu modifiée. On

⁸⁹ Selon le *Consensus Forecast* d'octobre.

peut en conclure, que l'écart par rapport au salaire moyen est encore suffisamment faible pour que le SMIC constitue une référence essentielle de la négociation collective et que le modifier a nécessairement des répercussions sur une bonne partie de l'échelle des salaires.

Au vu de ces considérations, la recommandation de ce groupe d'experts est, encore une fois, la prudence et la modération. Certes, l'écart qui s'est creusé entre le SMIC et la moyenne des salaires pourrait plaider en faveur d'un coup de pouce au-delà de la formule d'indexation. Au vu d'une conjoncture de l'emploi qui reste précaire, d'un taux de chômage toujours très élevé par rapport aux niveaux d'avant-crise et de l'influence apparente du SMIC sur la négociation collective, aller au-delà de la formule légale d'indexation introduirait cependant un risque de déstabilisation à partir d'une situation encore fragile.

Au terme de son mandat, ce groupe d'experts espère avoir rempli de façon satisfaisante sa mission de conseil, mission qu'il a cherché à remplir de deux façons. Dans une perspective conjoncturelle d'abord, à travers une analyse détaillée de l'évolution de l'économie et du marché de l'emploi, y compris les structures de salaire et l'état de la négociation collective. De ce point de vue, le groupe regrette que la conjoncture économique de ces dernières années n'ait pas permis une progression du SMIC qui aille au-delà de la formule légale d'indexation. Mais ce groupe a également envisagé la question du SMIC dans une perspective structurelle et donc de plus long-terme en s'interrogeant sur le rôle joué par le salaire minimum dans les économies avancées et plus particulièrement en France. Il a pu répondre à certaines interrogations et lever certains doutes, mais il a également mis en évidence certaines limites de la connaissance économique dans ce domaine.

Il est important que cette réflexion se prolonge, mais il n'est pas sûr que la formule actuelle d'un groupe d'experts sans autres ressources que quelques études commissionnées auprès des administrations publiques soit la meilleure. Pouvoir se reposer sur la communauté des chercheurs à travers des contrats de recherche portant sur les questions théoriques et empiriques mises en évidence par les experts améliorerait considérablement la qualité des recommandations du groupe et la compréhension collective des politiques de salaire minimum. Pouvoir échanger de façon moins contrainte que dans la seule perspective d'une revalorisation du SMIC avec les partenaires sociaux paraît également souhaitable. Les recommandations sur les revalorisations annuelles du SMIC, mission première du groupe d'experts, auront d'autant plus de pertinence qu'elles s'élaboreront dans un tel cadre.

ANNEXES :**A. Présentation de la prime d'activité entrée en vigueur en 2016****1. Fonctionnement de la prime d'activité**

La prime d'activité est un complément de revenu pour les personnes en emploi ouverte à l'ensemble des jeunes actifs de plus de 18 ans (seuls 8 000 jeunes de 18-25 ans bénéficiaient auparavant du « RSA jeunes »)⁹⁰. Les jeunes actifs résidant chez leurs parents peuvent faire le choix de constituer leur propre foyer (au sens de la prime d'activité) ou de se rattacher au foyer de leurs parents. Les étudiants salariés ou apprentis y sont éligibles à partir d'un revenu de 0,78 SMIC net (soit environ 900 € net) durant trois mois.

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 familiale⁹¹) et de 62 % des revenus d'activité du ménage. Le montant de prime versé correspond donc à la différence entre ce niveau de revenu et les ressources du ménage⁹².
- 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 € en 2016) jusqu'à extinction de l'éligibilité à la prime d'activité⁹³.

Le montant de la prime versé est donc défini comme suit :

⁹⁰ Une personne de moins de 25 ans n'était en effet éligible au RSA « jeune » que si elle avait travaillé deux ans sur les trois précédant la demande. Une personne de moins de 25 ans est éligible au RSA en cas d'enfant à charge

⁹¹ 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).

⁹² 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.

⁹³ 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.

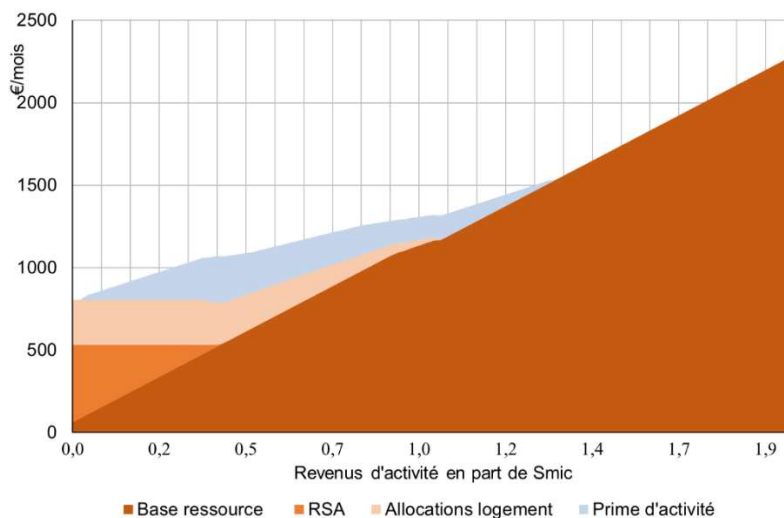
$$\text{Prime d'activité} = (\text{Bonus} + R_0) + 62\% \text{ Revenus d'activité} - \max(R_0, \text{Ressources du ménage})$$

Les principales caractéristiques de la prime d'activité sont les suivantes :

- elle vient compléter les autres minima sociaux et prestations sociales pour augmenter le revenu des ménages (*cf.* graphique 33),
- elle varie selon la composition familiale : les personnes à charge donnent droit à un montant plus important de prime (*cf.* graphique 34),
- elle varie selon les ressources globales du foyer : les montants de prime perçus sont par exemple plus importants en cas d'absence de revenu de la part du conjoint par rapport à un couple avec deux apporteurs de revenu d'activité (*cf.* graphique 34) ; les montants sont également plus importants en l'absence de revenus annexes, comme des allocations chômage, des revenus fonciers, ou des pensions alimentaires,
- elle varie selon le statut d'occupation du logement : le fait d'être locataire augmente le seuil au-delà duquel un ménage n'est plus éligible à la prime⁹⁴ (*cf.* graphique 35).

⁹⁴ Les ressources liées à la possession d'un logement sont calculées selon un « forfait logement » (un pourcentage du montant de base de la prime). Les ressources d'un locataire percevant les allocations logement sont évaluées selon le même forfait logement, jusqu'à ce que les allocations logement (qui décroissent avec le revenu) y deviennent inférieures. A partir de ce seuil, les allocations logement deviennent comptabilisées à leur valeur réelle dans le calcul des ressources de la prime : les ressources prises en compte sont donc plus faibles pour un locataire que les ressources prises en compte pour un propriétaire (qui demeurent évaluées au forfait), expliquant que le seuil de non-éligibilité à la prime soit plus élevé pour un locataire.

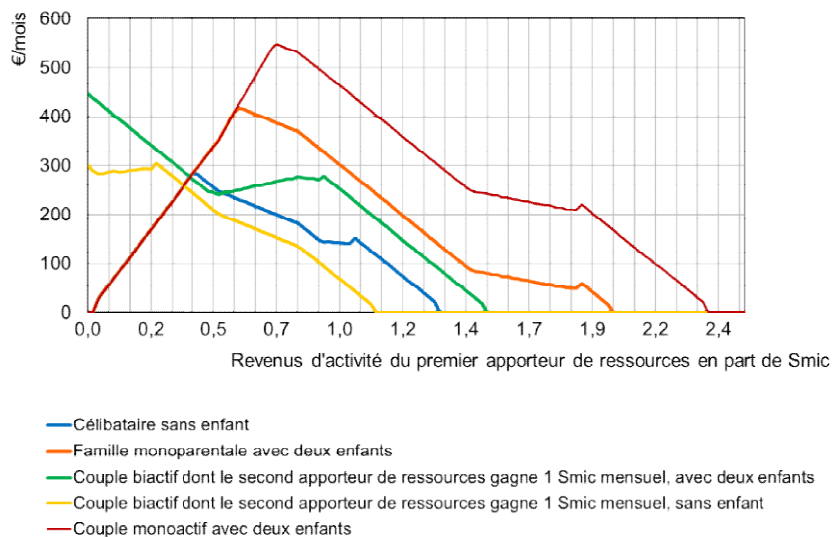
Graphique 33 : Décomposition du revenu avant impôt en fonction du revenu d'activité (cas d'un célibataire sans enfant)



Source : maquette de cas-type Paris, législation 2016, DG Trésor

Lecture : Pour un célibataire sans enfant, percevant un salaire de 0,7 SMIC mensuel, la prime d'activité atteindra 200 € dont 44 € de bonus, s'ajoutant à 137 € d'allocations logement.

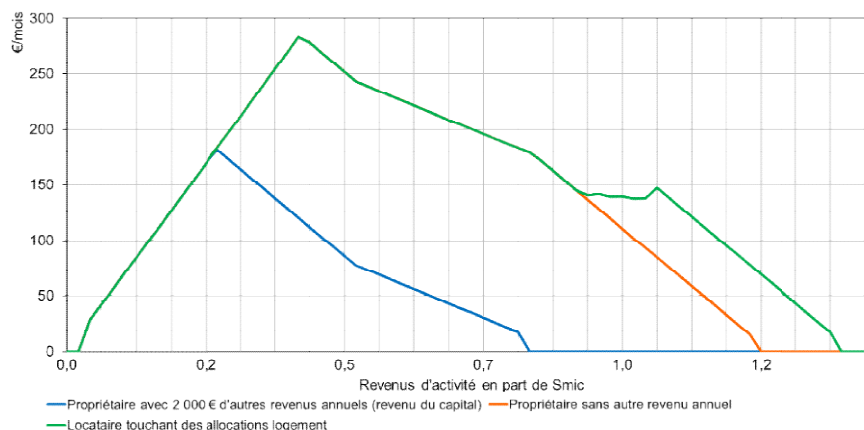
Graphique 34 : Montants mensuels de prime d'activité, selon différentes configurations familiales, en fonction du revenu d'activité du premier apporteur de ressources.



Source : maquette de cas-type Paris, législation 2016, DG Trésor

Lecture : Un couple monoactif avec deux enfants, dont l'apporteur de ressources est au SMIC recevra 446 € de prime d'activité mensuelle.

Graphique 35 : Montant mensuel de prime d'activité pour un célibataire sans enfant, selon le statut d'occupation du logement et la perception de revenus annexes (pension alimentaire, pension d'invalidité, allocation chômage...).



Source : maquette de cas-type Paris, législation 2016, DG Trésor

Lecture : Un célibataire sans enfant, propriétaire de son logement, touchant 2000 € de revenus annexes annuels, et avec un salaire mensuel de 0,5 SMIC, recevra 77 € de prime d'activité par mois.

2. La prime d'activité rencontre un succès important depuis son entrée en vigueur⁹⁵

Près de 3,7 millions de foyers ont bénéficié de la Prime d'activité au moins une fois entre le 1^{er} janvier et le 26 août, pour un montant de 2,9 milliards d'euros versé aux ménages. Les chiffres mensuels témoignent d'une montée en charge rapide : plus de 2 millions de foyers bénéficiaires fin mars, et près de 2,4 millions en juin. Le dispositif de rétroactivité a permis aux foyers formulant une demande au cours du 1^{er} trimestre de bénéficier de droits dès le mois de janvier favorisant le déploiement du nouveau dispositif. Le taux de recours effectif au dispositif n'est pas encore connu à la date de rédaction de ce rapport car son calcul nécessite

⁹⁵ Les données Cnaf utilisées dans cette note sont des données consolidées au niveau trimestriel. Le rapport sur les Nouveaux indicateurs de richesse (octobre 2016) publie des données mensuelles plus récentes, qui sont toutefois moins robustes.

d'attendre la remontée des données sur une année complète et la pleine montée en charge du dispositif.

La dématérialisation des dossiers a vraisemblablement constitué un élément du succès de la montée en charge de cette prestation. La télé procédure, qui permet à l'utilisateur de faire sa demande de prestation en ligne sans fournir de justificatif, permet de simplifier les démarches et de lutter ainsi vraisemblablement contre le non-recours. Depuis le début de l'année, 89 % des demandes ont été réalisées sous forme numérique. Parmi les demandes de prime d'activité et les déclarations trimestrielles de ressources réalisées sous format numérique, 90 % sont traitées en moins de 15 jours.

Par ailleurs, il existe désormais une distinction entre le minimum social (RSA) et le dispositif de soutien à l'activité. L'un des facteurs identifié de non-recours au RSA activité (plus de 60 %) était son assimilation à un minimum social. La prime d'activité est destinée uniquement aux personnes en emploi. Ces éléments ont vraisemblablement concouru à une augmentation du recours à la prime d'activité par rapport au RSA activité.

La prime d'activité constitue un soutien important au pouvoir d'achat des ménages : le montant moyen versé s'élève à 165€ au mois de juin, soit plus de 15 % du revenu d'activité mensuel moyen des bénéficiaires. En particulier :

- 23% des bénéficiaires de la prime d'activité sont des familles monoparentales (principalement des mères isolées) qui font fréquemment face à des situations de pauvreté.
- Ouverte aux jeunes de moins de 25 ans, près de 18% des bénéficiaires de la prime d'activité sont des jeunes.

Le champ d'éligibilité de la prime d'activité a par ailleurs été élargi au cours de l'année 2016 :

- Extension aux bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) effective au 1^{er} juillet 2016, et rétroactive au 1^{er} janvier : lorsque leur revenu d'activité mensuel dépasse 25 % du SMIC mensuel net, le montant de l'AAH est pris en compte dans le calcul de la prime d'activité comme un revenu d'activité et non comme une prestation;
- Élargissement au territoire de Mayotte (1^{er} juillet) ;
- Extension aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité ainsi qu'aux bénéficiaires de rentes AT/MP qui exercent une activité professionnelle rémunérée (1^{er} octobre).

B. Analyse comparée sur cas-type des effets sur le revenu d'une revalorisation du SMIC de 1 % et d'une revalorisation de la prime d'activité

Une analyse sur cas-type présente les effets d'une hausse de 3,7 % de la prime d'activité sur le revenu disponible de différents ménages représentatifs éligibles à la prime d'activité. Ces effets sont comparés aux effets d'une hausse de 1 % du SMIC en 2016 en régime permanent (*cf.* tableau 15)⁹⁶.

Encadré : Méthodologie des cas-types : la maquette Pâris

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

- Les ménages locataires sont en zone 2 (villes de plus de 100 000 habitants, hors Paris) et sont au loyer plafond ;
- Les individus à temps partiel sont rémunérés au SMIC horaire ;
- Les ménages ne perçoivent pas d'autres revenus que les revenus d'activité ;
- Les enfants ont 8 et 10 ans ;
- La famille monoparentale est éligible au RSA majoré (ex-allocataires de l'API) ;
- On ne traite pas le cas du RSA majoré correspondant à l'ex-API « courte » versée, sans condition d'âge sur les enfants, l'année suivant le décès ou la séparation ;
- La hausse du SMIC est accompagnée d'un effet de diffusion aux autres salariés. Au niveau du SMIC, les salaires s'ajustent mécaniquement et intégralement aux modifications du SMIC, les effets sont décroissants avec le salaire et s'éteignent à 1,7 SMIC⁹⁷.

Le revenu disponible du ménage est défini comme la somme des salaires perçus et des

⁹⁶Pour réaliser cette évaluation, dans le modèle, le SMIC a été revalorisé en 2014 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).

⁹⁷ Entre 1 et 1,7 SMIC, l'élasticité du salaire au SMIC est donné par $(1,7 \text{ SMIC} / w - 1) / 0,7$ où w est le salaire total.

prestations (allocations logement, prestations familiales et RSA), nette des prélèvements fiscaux (impôt sur le revenu, y compris PPE, taxe d'habitation).

La législation appliquée sur les cas-types est celle en vigueur en 2016. Elle inclut par ailleurs la réduction d'impôt sur le revenu exceptionnelle de 20 % pour les revenus inférieurs à 18 500 € pour les célibataires et 37 000 € pour les couples annoncée dans le PLF 2017.

La revalorisation du montant de base de la prime d'activité génère des gains de revenus disponibles plus importants pour les allocataires de ce dispositif que ceux d'une hausse du SMIC de 1 %. La revalorisation de la prime d'activité est par exemple particulièrement bénéfique aux familles monoparentales dans lesquels l'apporteur de ressources travaille à temps plein et est rémunéré au SMIC. Leur revenu disponible augmente de 38€/mois avec la revalorisation de la prime d'activité, contre 4 € dans le cas d'une revalorisation du SMIC de 1 %. Les couples biactifs avec deux enfants éligibles à la prime d'activité où les deux apporteurs de ressources sont rémunérés au SMIC perçoivent le gain de prime le plus important, qui s'élève à 45 €/mois, contre 13 €/mois dans le cas d'une revalorisation du SMIC de 1 %.

La hausse de la prime d'activité de 3,7 % permet par ailleurs à certains ménages de devenir éligibles à la prime d'activité. La prime versée à ces nouveaux éligibles s'approche de 30 € / mois pour un célibataire sans enfant à 1,34 SMIC, de 50 € / mois pour une famille monoparentale à 2 SMIC avec deux enfants et de 60 € / mois pour un couple biactif à respectivement 1 et 1,6 SMIC avec deux enfants.

Cette revalorisation profite toutefois à un nombre plus restreint de ménages qu'une revalorisation du SMIC. En particulier :

- (i) Des ménages ne sont pas éligibles à la prime d'activité mais perçoivent des salaires inférieurs à 1,7 SMIC horaire et bénéficient donc des effets de diffusion de la hausse du SMIC de 1 %. Un célibataire sans enfant locataire en zone 2 ne perçoit plus de prime d'activité au-delà de 1,34 SMIC mais bénéficie d'une hausse de son revenu disponible de 4 €/mois (au niveau de 1,4 SMIC) avec la revalorisation du SMIC de 1 %. Le constat est similaire pour les couples biactifs où le second membre du ménage est rémunéré à 1,5 SMIC : le ménage n'est pas éligible à la prime d'activité lorsque le premier membre du ménage perçoit un salaire supérieur à 0,5 SMIC si le couple n'a pas d'enfants. Ce couple bénéficie en revanche de la revalorisation du SMIC.
- (ii) Outre les ménages non recourant, certains ménages éligibles à la prime d'activité mais disposant de ressources modestes (notamment du fait d'un travail à temps partiel) ne bénéficient pas de la revalorisation de son montant de base. Parmi les cas-types présentés, le montant de la prime d'activité versé aux familles monoparentales et monoactives avec deux enfants qui travaillent moins d'un mi-temps rémunéré au SMIC horaire demeure inchangé après la revalorisation du montant de base de la prime.

Tableau 15 : Gain de revenu disponible (en €/mois) suite à une revalorisation de 1 % du SMIC vs de 3,7 % de la prime d'activité

	Revalorisation du SMIC de 1 % Hausse de revenu disponible (en €/mois)	Revalorisation du montant de base de la prime d'activité de 3,7 % Hausse de revenu disponible (en €/mois)
Célibataire		
Temps plein rémunéré au SMIC	7	22
Mi-temps rémunéré au SMIC	3	17
Couple bi-actifs, sans enfant		
Un temps plein rémunéré au SMIC et l'autre à 1,5 SMIC	12	0
Un mi-temps rémunéré au SMIC et l'autre à 1,5 SMIC	9	18
Couple bi-actif, 2 enfants de 8 et 10 ans		
Deux mi-temps rémunérés au SMIC	4	35
Un temps plein et un mi-temps rémunérés au SMIC	10	43
Deux temps plein rémunérés au SMIC	13	45
Un temps plein rémunéré au SMIC et l'autre à 1,5 SMIC	9	45
Un temps plein rémunéré au SMIC et l'autre à 2 SMIC	9	0
Couple mono-actif, 2 enfants de 8 et 10 ans		
Temps plein rémunéré au SMIC	4	37
Mi-temps rémunéré au SMIC	4	0
Famille monoparentale, 2 enfants de 8 et 10 ans		
Temps plein rémunéré au SMIC	4	38
Mi-temps rémunéré au SMIC	4	0

Source : Maquette de cas-types Paris, législation 2016, DG Trésor.

Lecture : Un célibataire sans enfant, locataire en zone 2, gagne 7 €/mois en régime permanent à une revalorisation du SMIC de 1 %.

Note : lorsque les ressources du ménage sont inférieures au montant de base de la prime d'activité, la revalorisation de ce dernier n'a pas d'impact sur le montant de prime perçu. Les ressources d'un célibataire au SMIC à temps partiel (deuxième cas-type) sont supérieures au montant de base, il bénéficie donc de la revalorisation, à hauteur de 17 €/mois. Ce n'est pas le cas des cas-types correspondant à des familles monoparentales et mono actives avec deux enfants qui travaillent moins d'un mi-temps rémunéré au Smic horaire, leurs ressources étant inférieures au montant de base (celui-ci dépend de la composition familiale: il est plus important pour une famille monoparentale ou un couple mono actif que pour un célibataire).

CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA VERSION PROVISOIRE DU RAPPORT

En accord avec les termes du décret du 7 février 2013, le groupe d'experts s'est mis en rapport avec les partenaires sociaux. Des échanges de vue ont eu lieu en septembre 2016. Une version préliminaire du présent rapport leur a été communiquée en date du 28 novembre.



Éléments pour la contribution CGT au rapport des d'experts sur le SMIC 2016

Suite à la diffusion du rapport d'experts sur le SMIC, la CGT souhaite apporter les remarques suivantes :

La politique de l'offre impulsée par le gouvernement n'a pas donné le résultat escompté, au contraire. Cette politique est fondée sur la hausse de la pression sur les salaires soi-disant pour augmenter l'investissement, lequel dépend des marges de l'entreprise. Or, les marges ont augmenté (cf. notamment le rapport sur le CICE) sans que l'emploi n'augmente.

De plus, le bilan de la politique du gouvernement exigerait une étude plus poussée à la fois pour montrer que la création d'emplois s'accompagne d'une dégradation de celui-ci et que le coût des allègements de cotisations sociales est un facteur de déstabilisation de la Sécurité sociale et du budget de l'État.

Le graphique de la page 11 du rapport sur le halo du chômage montre par ailleurs ce que les chiffres du chômage peuvent avoir de trompeur et que le nombre de personnes touchées est bien plus important que ce que reflètent les chiffres.

En plus de la hausse du taux de marge, la CGT continue à insister sur le coût du capital : le rapport Villeroy sur le financement des PME confirme des exigences de retour sur fonds propres (« cost of equity ») à deux chiffres, alors que les taux d'intérêts sont presque nuls. Une étude récente de la Banque de France confirme aussi un taux de retour sur fonds propres de l'ordre de 10 % (Bulletin de la Banque de France, septembre-octobre 2016).

Contrairement à ce que disait le gouvernement, cette politique de l'offre n'a pas permis d'augmenter les exportations, et ceci alors que le coût unitaire est sur une tendance « favorable » comme le reconnaît le rapport.

La France a un problème de qualité des investissements. Le Conseil National de l'industrie l'aborde surtout sous l'angle des investissements matériels. Le problème qualitatif de l'investissement reflète surtout trois choses :

- 1) l'insuffisance de l'investissement immatériel (recherche-développement, formation) ;
- 2) le poids du foncier ;
- 3) l'insuffisance des investissements publics.

Ce dernier problème est lié aux choix budgétaires inadmissibles pour satisfaire les dogmes libéraux (hausse de la fiscalité sur les ménages, baisse des impôts sur le capital, baisse des dépenses publiques utiles, prise en charge des exonérations au profit du capital).

Enfin, les prévisions du gouvernement sont trop optimistes, comme le confirme aussi un tableau du rapport.

Ce point est d'autant plus important que désormais nous entrons dans une phase de retournement de deux points « favorables » (pétrole bon marché, taux d'intérêt en baisse). En effet, le prix du pétrole commence à augmenter et les taux d'intérêt risquent aussi de monter.

Dans de telles conditions, la hausse des salaires (de même que la hausse des investissements publics) est plus que jamais un enjeu important pour sortir du marasme ; d'où l'importance d'une hausse du SMIC.

La faible progression du SMIC (relevée page 28), les éléments relevés pour la négociation de branche (page 30) et sur les éventails de salaire sont inquiétants et démontrent que ni le patronat ni le gouvernement n'ont pris la mesure de la nécessité d'une relance de l'économie par les salaires.

Quelques enseignements sont à tirer des comparaisons internationales : s'il est vrai que le nouveau salaire minimum allemand est plus faible que le SMIC français, il faut juger cela avec une année d'existence. Et toute conclusion sur le niveau auquel va se stabiliser le salaire minimum paraît grandement prématurée.

Le rapport montre, par ailleurs, que l'introduction du salaire minimum n'a pas eu les effets négatifs sur l'emploi que le patronat est en général prompt à dénoncer, mais aussi que celui-ci a eu un effet sur la qualité de l'emploi avec un fort recul du nombre de mini-jobs.

L'introduction du National Living Wage (NLW) en Grande Bretagne, montre que le gouvernement vise un objectif de 60 % du salaire médian. Ainsi, les grands pays proches de la France affichent un objectif de hausse de leur salaire minimum qui pourrait rejoindre le niveau français. En page 59 du rapport, il est d'ailleurs souligné que sur la mécanique du salaire minimum « on constate une véritable convergence de ces pays vers le système français ».

Par exemple, le gouvernement Espagnol a décidé d'augmenter de 8 % le salaire minimum pour 2017. Cette augmentation nécessaire à la relance de la croissance du pays est un bon début pour commencer à compenser les baisses de salaires en cours depuis 2008. Cette augmentation du SMI (Salaire Minimum Interprofessionnel) est la plus forte depuis 30 ans.

Dans le cadre de la discussion autour d'un socle européen des droits sociaux, ceci est cohérent avec une convergence des salaires minimums européens autour d'un niveau de 60 % du salaire médian comme première étape pour lutter contre la concurrence salariale en Europe.

Sur les manques du rapport, notre organisation rappelle qu'elle avait demandé, lors de la rencontre qu'elle a eu avec les experts, le 13 septembre 2016 des études sur :

- L'impact des allègements de cotisations et d'impôts sur les comptes publics,
- L'analyse des entreprises soumises, ou non, à la concurrence internationale,
- Les aides de l'Etat apportées aux grandes entreprises et aux petites.

Nous regrettons donc que le groupe s'en soit tenu aux études qu'il a décidé unilatéralement de traiter, sans tenir compte de nos demandes syndicales.

La CGT constate que, quoi qu'en disent les experts, la conclusion semble écrite avant même le rapport avec son orientation invariable sur la non revalorisation du SMIC au-delà des dispositifs légaux.

Enfin, le groupe d'experts qui arrive en fin de mandat, fait un bilan de ses missions et contributions.

Les deux derniers paragraphes amènent des remarques. D'abord, nous notons que celui-ci indique que le salaire minimum ne peut se maintenir éternellement dans le statu quo avec l'application stricte des règles d'indexation automatique puisqu'il *« regrette que la conjoncture économique de ces dernières années n'ait pas permis une progression du SMIC qui aille au-delà de la formule légale d'indexation »*.

Surtout, il s'interroge sur la nature même de la Commission en charge de réfléchir à la revalorisation du SMIC (notamment en référence aux exemples allemands et britanniques).

La CGT rappelle à cette occasion que cette question ne peut être laissée à un groupe d'experts. Elle réaffirme le besoin de conforter le rôle de la CNNC, rôle actuellement réduit par l'existence d'un groupe d'experts dit indépendant introduit en 2008. Elle rappelle qu'elle avait proposé que des experts puissent sur proposition de la CNNC réaliser des études. Cela permettrait de garantir un rôle actif de la CNNC et un pluralisme des approches qui a cruellement fait défaut depuis l'installation d'un tel groupe par le précédent gouvernement.

La CGT considère qu'il faut en finir avec la république des experts qui dédouane les politiques, notamment dans cette période de forts bouleversements politiques. Cela permettrait également à la CNNC de lancer des études plus à même d'évaluer l'impact des politiques gouvernementales.

La CGT rappelle, en conclusion, qu'elle revendique un niveau de SMIC de 1800 euros brut pour la durée légale du travail en vigueur, pour tous les salariés n'ayant pas de qualification reconnue, quels que soient leurs profession, âge, lieu de travail, nationalité.

Le SMIC à 1 800€ permettrait de bénéficier du développement économique, du progrès, de la productivité, de la valeur ajoutée. Il permettrait de vivre dignement, participer à la croissance du pays notamment par la consommation.

Contribution de la CFDT sur le rapport du groupe d'experts sur le Smic 2016

La CFDT prend acte de la recommandation formulée par le groupe d'experts qui invite la puissance publique à la prudence : si la situation de notre pays est en voie d'amélioration, le redressement de notre économie et la dynamique de croissance reste fragile.

Par ailleurs, l'inflation est restée faible en 2015. Pour une grande majorité des ménages, le pouvoir d'achat ne s'est pas dégradé. En revanche, il en va autrement pour toutes les personnes qui ont eu à subir des périodes de chômage, qui enchainent des emplois précaires ou qui sont contraintes d'accepter des emplois à temps partiel.

Quelle incidence aurait une revalorisation du SMIC sur le niveau d'emploi ? A cette dernière question, le rapport d'experts apporte peu de réponses.

La comparaison des effets de revalorisation du SMIC avec les effets d'une revalorisation de 3,7% de la prime d'activité, nous paraît par contre peu opportune. En effet, ces deux outils ne répondent pas aux mêmes objectifs et donc cette comparaison n'apporte rien dans le débat sur les déterminants qui doivent permettre d'orienter l'évolution du SMIC.

Nous réaffirmons que le SMIC doit être un salaire d'entrée sur un poste non qualifié. Autrement dit, la revalorisation salariale doit passer prioritairement par des évolutions de carrière.

Est-ce le cas aujourd'hui ? Nous constatons que **trop de salariés restent « collés » au SMIC tout au long de leur vie professionnelle**, ce qui est inacceptable.

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

Pour la CFDT :

- Il est essentiel de rénover les classifications pour qu'elles permettent :
 - d'identifier et de valoriser équitablement les compétences mises en œuvre,
 - de donner des repères pour construire des parcours professionnels,
 - de donner du sens aux systèmes salariaux,
 - de contribuer à l'attractivité des métiers.

- D'autre part, les premiers niveaux des grilles de classification, comme ceux de la fonction publique, doivent se situer au-dessus du SMIC pour éviter d'être

rattrapés par sa revalorisation. On recense aujourd'hui 23 branches professionnelles qui ont au moins un niveau de leur classification en-dessous du SMIC.

- 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 de cet exercice.

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 professionnelle.

En conséquence **les priorités pour la CFDT sur la question de l'insertion et les évolutions professionnelles** sont de :

- poursuivre et d'accompagner la mise en œuvre des mesures qui visent à sécuriser les parcours professionnels (Compte Personnel d'Activité, Compte Personnel de Formation, ...) ;
- travailler la question des qualifications et du développement en France de l'utilisation et de la valorisation de la notion de compétences. Le lien entre compétence et qualification doit être renforcé.

Par ailleurs, nous confirmons qu'il faut poursuivre la réflexion sur l'évolution du salaire minimum en l'articulant aux questions de minima sociaux (nous y intégrons d'ailleurs la réflexion sur le revenu universel).

Réflexions sur le fonctionnement du groupe d'experts

Après 7 années d'existence, il nous semble pertinent de dresser un bilan des modalités de fonctionnement du groupe d'experts et de la manière dont il a rempli son mandat.

Nous partageons la nécessité de poursuivre la réflexion mais au-delà de donner des moyens supplémentaires aux groupes d'experts nous proposons un travail plus complémentaires avec les autres instances qui traitent des sujets qui enrichissent l'analyse et le suivi des évolutions du SMIC. Il est très frustrant de voir qu'un certain nombre des questionnements que porte les partenaires sociaux dans l'échange avec

le groupe ne puissent trouver de réponse ou faire l'objet d'un bilan de recherche par faute de moyen ou de fonctionnement du groupe.

Les expériences du Royaume-Uni et de l'Allemagne sont intéressantes pour nous aider à questionner ce qu'est le SMIC aujourd'hui et ce que nous voulons qu'il permette ou garantisse. En particulier dans la période de la consultation européenne pour bâtir les prémices d'un socle européen des droits sociaux.



SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Négociation collective – Salaires, pouvoir d'achat - Représentativité – Modes d'organisation du travail

☎ : 01.40.52.84.17 - • : 01.40.52.84.18 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Paris, le 02 décembre 2016

RAPPORT PROVISOIRE DU GROUPE D'EXPERT SUR LE SMIC

CONTRIBUTION DE FO

FORCE OUVRIERE tient, tout d'abord, à saluer le travail du groupe d'experts qui arrive au terme de son mandat. La qualité d'écoute dont il a fait preuve mérite d'être soulignée. Ce groupe d'experts a également su se distancier d'une conception consistant à appréhender le SMIC uniquement comme un coût et a contribué à prendre en considération sa dimension sociale.

Comme chaque année, le rapport est richement documenté. Outre les informations relatives à la conjoncture économique, il aborde la question du salaire minimum au Royaume Uni et en Allemagne. Il présente aussi une étude relative aux trajectoires des salariés au SMIC, ce qui était une demande récurrente de FO.

Soulignant les signaux positifs renvoyés par la conjoncture économique française en 2016 en termes de croissance et d'emplois, le rapport du groupe d'experts reste pourtant dans le sillage des précédents pour ce qui est de sa conclusion. Sous couvert de prudence et de modération, le rapport conseille au Gouvernement de ne pas aller au-delà du mécanisme légal de revalorisation du SMIC, donc de ne pas accorder de coup de pouce.

Prendre appui sur la fragilité de la situation économique pour ne pas octroyer de coup de pouce au SMIC n'est pas un argument recevable pour FORCE OUVRIERE, surtout après avoir mentionné l'augmentation des taux de marge des entreprises et le ralentissement marqué du pouvoir d'achat des salariés !

Il y a donc bien là deux poids deux mesures... D'un côté, les rémunérations des dirigeants d'entreprises du CAC 40 qui atteignent des records⁹⁸. D'un autre côté, des salariés payés au SMIC qui vont d'illusion en désillusion. Car depuis 2006, aucun coup de pouce n'a été accordé au SMIC, ce qui pèse lourdement sur le pouvoir d'achat des salariés et contribue, comme le note à juste titre le rapport, à creuser l'écart entre le SMIC et la moyenne des autres salaires.

Plusieurs éléments plaident en faveur de l'octroi d'un coup de pouce au SMIC.

Tout d'abord la situation des salariés payés au SMIC. Cumulant généralement plusieurs handicaps (précarité du contrat de travail, travail à temps partiel...), ils doivent pouvoir vivre dignement de leur salaire. Or actuellement, force est de constater la paupérisation de ces salariés. Seuls 142 Euros séparent le seuil de pauvreté du montant du SMIC net⁹⁹. Une revalorisation significative du SMIC profiterait à un nombre considérable de salariés. Selon une récente étude de la DARES, la revalorisation du SMIC en application du mécanisme légal au 1^{er} janvier 2016 a profité à

⁹⁸ L'étude Proxinvest publiée le 9 novembre 2016 révèle que pour les présidents exécutifs du CAC 40, la rémunération totale moyenne atteint 5 millions d'Euros, en hausse de 18 %, ce qui excède la « rémunération maximale socialement acceptable » définie à 240 SMIC (4.8 millions d'Euros) par la société de conseil.

⁹⁹ « Une personne sur sept sous le seuil de pauvreté en France : comment comprendre ce chiffre ? », Le Monde 8 septembre 2016.

1.6 million de salariés, plus particulièrement aux salariés des TPE, aux femmes et aux salariés à temps partiel¹⁰⁰. L'examen des trajectoires salariales révèle d'ailleurs que les salariés rémunérés au SMIC, ou à son voisinage, ont été plus fortement touchés que les autres par la crise et que, moins d'un salarié sur deux rémunéré au SMIC en 2007, percevait une rémunération supérieure six ans plus tard. Cela met en lumière le fait que le SMIC n'est plus un point de passage et qu'une part non négligeable de salariés peine à obtenir une évolution favorable.

L'argument selon lequel le SMIC serait trop élevé par rapport aux salaires minima instaurés dans d'autres pays européens n'est pas convaincant. Le rapport note à ce sujet l'infléchissement du coût du travail français, ainsi que la réduction de l'écart entre le SMIC français et le salaire minimum allemand, en particulier quand on raisonne en termes de coût du travail.

Par ailleurs, l'octroi d'un coup de pouce au SMIC aurait un rôle moteur pour relancer la dynamique de négociation salariale. Car en 2015, comme le note le rapport du groupe d'experts, l'activité conventionnelle salariale de branche poursuit sa baisse engagée en 2013. Le nombre d'avenants salariaux signés est d'ailleurs le plus bas depuis ces dix dernières années.

Accorder un coup de pouce au SMIC permettrait également de dynamiser la consommation et, par là même, de renforcer la croissance. Il contribuerait à redonner confiance aux salariés, une confiance qui intervient également en matière économique.

Il appartient désormais au Gouvernement de trancher sur la revalorisation du SMIC.

Pour FORCE OUVRIERE, l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés reste une revendication importante.

¹⁰⁰ Etude de la DARES publiée le 23 novembre 2016.

A ce titre, nous revendiquons une hausse du SMIC, afin que celui-ci atteigne, à terme, 80 % du salaire médian (soit 1841 Euros bruts mensuel).

Nous demandons par ailleurs une revalorisation de la valeur du point d'indice dans la fonction publique, ainsi qu'une augmentation générale des salaires, pensions, retraites, allocations et minima sociaux.



La revalorisation du SMIC 2017 : Avis CFTC

Cabinet CFTC

Dossier suivi par Pierre Jardon

Mail : cabinet@cftc.fr

Pourquoi existe-t-il un salaire minimum ?

Tout simplement, pour que chacun puisse vivre dignement de son travail.

Est-ce le cas aujourd'hui dans notre pays ?

La réponse est clairement : non !

Ce que confirme l'ONPES (observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale) : Pour vivre décemment une personne seule devrait gagner entre 1400 euros et 1600 euros net par mois. Ainsi, on ne peut que constater que le coup de pouce est nécessaire d'autant plus que comme le souligne le rapport du groupe d'experts sur le SMIC, l'écart s'est creusé entre le niveau du SMIC et la moyenne des salaires.

La politique de l'offre telle qu'elle a été menée par les entreprises ces dernières années s'est traduite par une diminution du coût du travail. Toutefois, cette réduction du coût du travail n'a pas permis à la France de redevenir compétitive. Bien au contraire, si l'on peut constater que l'embauche d'un travailleur au SMIC se fait à un coût des plus raisonnables, les

entreprises bénéficiant à la fois des allègements « Fillon », de ceux sur les bas salaires et du CICE, la place de la France sur l'échiquier mondiale s'est pourtant dégradée ces dernières années : elle se situe désormais à la huitième place des exportations au niveau mondial et le déficit extérieur atteint 36,65 milliards d'euros fin septembre 2016, en hausse de 11 % par rapport à la même période un an auparavant¹⁰¹.

Ainsi, la CFTC regrette que les entreprises n'aient pas joué le jeu de cette politique de l'offre préférant reconstituer uniquement leurs marges plutôt que d'investir afin de rendre notre système productif plus innovant et d'accroître les salaires¹⁰². La compétitivité de notre pays doit, en effet, reposer davantage sur la capacité des entreprises à offrir des produits innovants et peu soumis à la concurrence, notamment en Europe.

Sans remettre en cause le principe même de la politique de l'offre, la CFTC aurait donc préféré qu'elle soit plus contraignante pour les entreprises et qu'elle ne cible pas les bas salaires : il aurait fallu, par exemple, conditionner l'obtention du CICE à l'embauche de salariés qualifiés, à l'investissement productif innovant, à la mise en place de dispositifs favorisant la transition écologique, etc. Au lieu de cela, une trappe aux bas salaires s'est mise en place et la montée en gamme de nos produits à l'exportation ne s'est pas produite.

En revanche, la précarisation des travailleurs s'est poursuivie. Ainsi, non seulement, les salaires n'augmentent pas, mais les ménages ont vu le montant de leur impôt sur le revenu s'accroître drastiquement : les recettes de l'impôt sur le revenu se sont, en effet, accrues en moyenne de 6,82 %¹⁰³ par an entre 2009 et 2015, alors que la croissance annuelle sur cette période n'a atteint que 1,1 % en moyenne¹⁰⁴.

Par ailleurs, bien que le chômage semble se réduire, après une très forte augmentation ces dernières années, il faut néanmoins demeurer vigilant. Si le nombre de personnes inscrites en catégorie A diminue, on constate que ces personnes occupent en réalité un travail précaire : le nombre de personnes inscrites en catégories B et C s'est, en effet, accru de 4,2 % au cours du troisième trimestre¹⁰⁵. Le taux de chômage au sens du BIT atteint 10 % au troisième

¹⁰¹ Données DGDDI

¹⁰² Il s'agit d'ailleurs de la conclusion du Comité de suivi du CICE dans son dernier rapport : le Comité estime que le CICE n'a pas eu d'impact sur l'investissement, la R&D et les exportations. De même, le crédit d'impôt a eu peu d'effets sur les salaires par tête.

¹⁰³ Données calculées à partir de la documentation budgétaire « La situation mensuelle du budget de l'État » - Ministère de l'Économie.

¹⁰⁴ Données INSEE

¹⁰⁵ Données DARES

trimestre¹⁰⁶, soit l'un de ses niveaux les plus hauts depuis 1999. Parallèlement, il faut noter que l'amélioration sur le front de l'emploi n'est pas le résultat d'une conjoncture économique forte et porteuse, mais plutôt de politiques économiques dont les marges de progression commencent à se réduire (CICE, Plan 500 000 formations, etc.).

Ainsi, il faut rappeler que, d'après les dernières données disponibles, la France compte désormais 8,8 millions de personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté monétaire (1 008 euros par mois)¹⁰⁷. Si l'idée de revaloriser la prime d'activité issue du rapport est bonne, cette revalorisation ne devrait pas être exclusive de celle du SMIC. Il faut rappeler que les personnes bénéficiant de la prime d'activité ne parviennent pas à accéder à un emploi pérenne. Accroître le montant de la prime d'activité sans une politique plus globale de retour à l'emploi reviendrait à déresponsabiliser les pouvoirs publics. En outre, la CFTC tient également à rappeler au groupe d'experts que le SMIC n'est pas un dispositif de redistribution mais plutôt un instrument de justice sociale.

Enfin la CFTC est d'accord avec la conclusion du groupe d'experts : il est impératif que ce groupe puisse s'appuyer sur une communauté de chercheurs lui permettant d'analyser au mieux la situation des travailleurs de notre pays. D'ailleurs, on serait en droit de se demander quelle est l'utilité d'un groupe d'experts qui a lui-même besoin d'autres experts pour étayer ses propos. De même, un échange plus approfondi avec les partenaires sociaux est souhaitable afin d'apporter davantage de pertinence aux recommandations sur les revalorisations annuelles du SMIC.

¹⁰⁶ Données INSEE

¹⁰⁷ Données INSEE