

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

29 novembre 2018

RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS

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

SOMMAIRE

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU RAPPORT	4
EXECUTIVE SUMMARY	5
COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS	6
INTRODUCTION	7
I. LA CONJONCTURE DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE.....	9
II. REVALORISATION DU SMIC ET FORMATION DES SALAIRES.....	22
III. SALAIRES, COÛT DU TRAVAIL ET COMPÉTITIVITÉ	42
IV. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS SUR LE SALAIRE MINIMUM À L'ÉTRANGER	63
V. LES TRAJECTOIRES SALARIALES AU VOISINAGE DU SALAIRE MINIMUM ENTRE 1995 ET 2015.....	82
VI. LE SMIC ET LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ	99
VII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	109
ANNEXES	114

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU RAPPORT

1. Deux objectifs guident les travaux et les propositions du Groupe d'experts : augmenter l'emploi et réduire le chômage, de façon durable et soutenable, et lutter efficacement contre la pauvreté.
2. La reprise de l'activité économique en France a connu un ralentissement en 2018, qui s'est traduit par de moindres créations d'emplois. Depuis son point haut de la mi-2015, le taux de chômage est en baisse. Mais la croissance et la baisse du taux de chômage sont en France plus faibles que dans l'ensemble de la Zone euro. L'économie française connaît par ailleurs des fragilités récurrentes : i) la situation financière des entreprises, appréhendée par le taux de marge, se redresse depuis son point bas de 2013 mais n'a pas encore retrouvé en 2017 son niveau d'avant la crise malgré l'engagement de politiques économiques de grande ampleur (CICE, Pacte de responsabilité et de solidarité ...) ; ii) Le secteur productif souffre toujours d'un déficit de compétitivité, comme en témoigne un solde courant négatif pour la 11ème année consécutive ; iii) La France fait encore partie des rares pays pâtissant d'un chômage massif : au 2ème trimestre 2018, parmi les pays de l'Union européenne, seuls trois connaissent un taux de chômage au sens du BIT plus élevé. Le taux d'emploi demeure lui aussi bien en deçà de la moyenne de l'OCDE ; iv) Le taux de chômage de longue durée et celui des jeunes demeurent élevés et le halo du chômage a continué de progresser sur les dernières années.
3. Compte tenu de l'annonce du Premier Ministre le 28 novembre d'une absence de « coup de pouce » pour le SMIC au 1^{er} janvier 2019, avant la remise du rapport du Groupe d'experts, ce dernier ne juge pas utile de formuler cette année de recommandation concernant la revalorisation à venir.
4. Du fait de la surprise inflationniste liée en grande partie à l'augmentation des prix de l'énergie, la revalorisation automatique amènera le SMIC à bénéficier cette année d'une augmentation supérieure à la progression de l'indice salarial retenu comme référence (le salaire horaire de base des ouvriers et employés, SHBOE). Il faut remonter à 2008 pour retrouver une telle situation, d'ailleurs à une échelle moindre. Par ailleurs, en 2018 et 2019, la bascule entre la CSG et les cotisations sociales et, pour de nombreux bas salaires, la revalorisation de la prime d'activité, représentent un soutien au pouvoir d'achat.
5. La réduction des cotisations sociales employeurs sur les bas salaires a été amplifiée depuis le début de la décennie 1990, ce qui témoigne d'un souci constant et transpartisan d'atténuer les effets potentiellement préjudiciables d'un SMIC élevé sur l'emploi des moins qualifiés. Mais ce processus d'allègement du coût du travail atteint son aboutissement en 2019, les cotisations sociales patronales résiduelles au niveau du SMIC devenant à cette date très faibles.
6. Le SMIC est un outil peu efficace pour lutter contre la pauvreté, y compris la pauvreté laborieuse. Les deux principaux facteurs de pauvreté sont une durée travaillée trop faible et la taille du foyer, et non le niveau du salaire horaire. D'autres dispositifs mieux ciblés, comme la prime d'activité, sont nettement plus adaptés pour lutter contre la pauvreté laborieuse. Ainsi, parmi les bénéficiaires d'une hausse de SMIC, seuls 19 % appartiennent à des ménages pauvres.
7. Le Groupe d'experts recommande comme l'an dernier de considérer une révision de la formule de revalorisation du SMIC. Deux options sont envisageables, celle d'une suppression des deux termes de revalorisation automatique (l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du SHBOE) ou celle d'une suppression du seul second terme, conservant ainsi une indexation sur l'inflation. Parmi les pays développés, seule la France utilise simultanément deux critères de revalorisation automatique. Cette double indexation contribue à nourrir une certaine circularité entre les hausses du SMIC et celles des salaires qui pourrait être forte en cas de reprise inflationniste. En outre, une réforme de la règle de revalorisation permettrait de renforcer le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales, en particulier celui des négociations de branches. Un tel renforcement prendrait un relief particulier dans le contexte actuel de restructuration et de réduction du nombre des branches.
8. Le Groupe d'experts s'est intéressé au fonctionnement des commissions sur le salaire minimum existantes dans d'autres pays. Cette analyse suggère que, dans l'hypothèse d'une réforme de la revalorisation du SMIC, qui donnerait une responsabilité accrue aux pouvoirs publics et au Groupe d'experts, il conviendrait d'associer davantage des représentants des partenaires sociaux à ses travaux et réflexions de ce dernier. Par ailleurs, il serait souhaitable que le Groupe soit doté de moyens lui permettant de financer des recherches, à l'instar des commissions existant dans des pays comme l'Allemagne, le Royaume-Uni ou l'Irlande.
9. Le présent rapport fournit une analyse des trajectoires salariales au voisinage du SMIC, engagée à la suggestion des partenaires sociaux. Il en ressort que, pour les salariés au SMIC, les perspectives de sortir de cette situation sont fortes la première année mais s'amenuisent ensuite rapidement. Ces effets de trappes au SMIC sont plus forts, toutes choses égales par ailleurs, pour les femmes, les ouvriers et employés (par contraste avec les cadres), les salariés du commerce et du transport, les salariés d'entreprises de petite taille et les salariés de plus de 45 ans. La lutte contre de telles trappes appelle l'engagement de politiques appropriées comme celles relevant de la formation professionnelle.

EXECUTIVE SUMMARY

1. Two objectives guide the work and proposals of the French Experts Group on the minimum wage: increasing employment and reducing unemployment, in a long-lasting and sustainable way, and fighting effectively against poverty.
2. The French economic recovery slowed down in 2018, resulting in fewer job creations. Since its peak in mid-2015, the unemployment rate has been decreasing. However, GDP growth and the decline in unemployment are slower than in the rest of the euro zone. France also faces recurring weaknesses: i) the financial situation of French companies is recovering since 2013 but it is still not back to its pre-crisis level despite several targeted and large policy measures implemented by the Government; ii) France continues to suffer from a competitiveness deficit, as shown by a negative current account balance for the 11th consecutive year; iii) France is still one of the few countries suffering from mass unemployment: in the second quarter of 2018, only three other EU countries exhibit a higher unemployment rate; its employment rate is also below the OECD average; iv) the long-term unemployment rate and the youth unemployment rate remain high, and the share of discouraged workers has continued to rise in recent years.
3. Given that on November 28th, before this report was submitted, the Prime Minister has announced that there will be no increase in the minimum wage on January 1st beyond what is established by the automatic indexation rule, the Experts Group has considered that a recommendation on the increase of the minimum wage is not needed anymore this year.
4. Due to a higher-than-expected increase in inflation, largely linked to the increase in energy prices, the automatic indexation rules will lead to an increase in the minimum wage higher than the increase in the reference wage index (the base hourly wage of workers and employees). It is the first time that this can be observed since 2008 (when it happened at a smaller scale). In addition, in 2018 and 2019, the changes in social security contributions and, for many low wage workers, the increase in the *prime d'activité*, an in-work benefit, will contribute to sustain workers' purchasing power.
5. The sizeable reduction of employers' social contributions on low wages has been amplified since its introduction in the beginning of the 1990s. This shows a constant and trans-partisan concern to mitigate the potentially negative employment effects of a high minimum wage. This process of labour cost reduction will reach its end in 2019, when the remaining social contributions at the minimum wage level will be very low.
6. The minimum wage is not an effective tool to fight poverty, including in-work poverty. In France, low work intensity (few hours over the week or few weeks over the year) and the household composition are the two main factors of poverty, not low hourly wages. Among the beneficiaries of a minimum wage increase, only 19% of them belong to poor households. Better targeted schemes, such as the *prime d'activité*, are much more effective in combating in-work poverty.
7. As last year, the Experts Group recommends considering a revision of the automatic indexation rule. Two options could be considered: eliminating the entire rule (which is based on both the increase in inflation and half of the purchasing power of the base hourly wage of blue- and white-collar workers) or eliminating only the second term, thus keeping an indexation on inflation. Among OECD countries, France is the only one to have two legal criteria of automatic indexation. This double indexation contributes to some degree of circularity between increases in the minimum wage and in average wages, which could be high in the event of strong inflation. Moreover, a reform of the automatic indexation rule would contribute to strengthen the role of collective bargaining in defining wage standards, in particular at the branch level. Such a reform would be particularly important in the current context of restructuring and reduction of the number of bargaining branches.
8. The Experts Group analysed the functioning of other minimum wage commissions in OECD countries. This analysis suggests that, in the event of a reform of the automatic indexation rule in France, which would increase the discretionary power of public authorities, the representatives of the social partners should be more closely involved in the work of the Experts Group. In addition, it would be desirable to equip the Experts Group with some means to fund academic research on the minimum wage, as it is the case in Germany, the United Kingdom or Ireland.
9. At the request of social partners, this report provides an analysis of wage trajectories around the minimum wage level. The analysis shows that for minimum wage earners, the prospects of moving up the wage ladder are strong in the first year, but decline rapidly afterwards. Such a minimum wage trap is stronger, all else being equal, for women, blue- and white-collar workers (in contrast to executives), workers in retail trade and transports, employees in small companies and employees over 45 years old. Fostering upward wage mobility requires specific and appropriate policies such as promoting continuous vocational training.

COMPOSITION DU GROUPE D'EXPERTS

(arrêté du 23 août 2017)

Président :

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

Membres :

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

Isabelle MEJEAN, Professeur CREST - École Polytechnique

Marie-Claire VILLEVAL, Directrice de Recherche au CNRS, membre du Groupe d'Analyse et de Théorie Économique

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

Rapporteur général :

Louis-Paul PELÉ, INSEE

Rapporteurs :

Quentin LAFFETER, Direction générale du Trésor

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

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

INTRODUCTION

Conformément à la loi du 3 décembre 2008, le groupe d'experts indépendants nommé en août 2017 livre son analyse du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et son avis sur son évolution. Le présent rapport est destiné à éclairer la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) qui se réunira le 14 décembre 2018.

Comme l'an dernier, deux objectifs ont guidé les travaux et les propositions du groupe d'experts : augmenter l'emploi et réduire le chômage, de façon durable et soutenable, et lutter efficacement contre la pauvreté, en particulier celle des enfants et des personnes les plus fragiles.

Le chapitre I présente une analyse des évolutions récentes et des prévisions en matière d'emploi et de chômage.

Le chapitre II rappelle les évolutions du SMIC en comparaison des principales références salariales, et son articulation avec les salaires minima de branches. Il évoque également la question du respect du SMIC, à travers son contrôle par l'Inspection du Travail et à partir de sources statistiques.

Le chapitre III traite de l'évolution des salaires et du coût du travail, en rappelant notamment le développement des mesures de réduction des cotisations sociales à la charge des employeurs. Il présente également une étude sur l'importance des bas salaires dans les coûts de production.

Le chapitre IV aborde la question du fonctionnement, à l'étranger, des commissions en charge de conseiller les gouvernements en matière de fixation ou de revalorisation du salaire minimum. Il s'appuie sur une étude comparative internationale réalisée par la Direction Générale du Trésor, ainsi que sur les échanges que les membres du Groupe ont eus avec les commissions en Allemagne et au Royaume-Uni.

Le chapitre V réexamine une question déjà abordée par le Groupe d'experts, à savoir les trajectoires des salariés rémunérés au voisinage du SMIC. Exploitant des données plus complètes que lors des exercices précédents, elle permet de mettre en évidence la diversité des parcours suivis sur des périodes de 20 années, certains salariés restant durablement au SMIC tandis que d'autres bénéficient rapidement d'une progression de leur salaire.

Le chapitre VI revient sur la question du rôle du SMIC dans la lutte contre la pauvreté, en particulier celle des enfants et des personnes les plus fragiles. Il rappelle les résultats présentés l'année dernière et apporte de nouveaux éléments chiffrés qui confortent l'idée que le SMIC n'est pas un outil adapté à la lutte contre la pauvreté. À cet égard, la revalorisation engagée sur plusieurs années de la prime d'activité, beaucoup mieux ciblée sur les ménages pauvres, semble bien mieux adaptée à la lutte contre la pauvreté.

Le chapitre VII, enfin, présente les préconisations de réformes du Groupe d'experts.

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

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

I. LA CONJONCTURE DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE

Le redressement de l'emploi enclenché au début de l'année 2015 s'est confirmé en 2016-2017 avec une nette accélération des créations d'emploi salarié dans les secteurs principalement marchands (ci-après « emploi marchand »). Ce redressement s'est effectué dans un contexte de reprise de l'activité (plus de 1 % de croissance en 2015 puis 2016 – pour la première fois depuis l'année 2011 –, puis une nette accélération en 2017 avec +2,2 %).

Les perspectives d'évolution de l'emploi restent solides, compte tenu du dynamisme soutenu de l'activité anticipé en 2018 et 2019. L'amélioration de la situation sur le marché du travail a permis une diminution tendancielle du taux de chômage depuis mi-2015, et est allée de pair avec une légère inflexion dans le recours à certaines formes d'emploi précaires (contrats très courts, temps partiel subi) même si la segmentation du marché du travail demeure marquée. Le rapport revient sur l'évolution récente du marché du travail avant de présenter les prévisions d'emploi et de chômage des organisations internationales et françaises.

A. L'emploi marchand poursuit son redressement entamé en 2015

1. Les créations d'emploi marchand sont en baisse après une année 2017 particulièrement dynamique, mais restent soutenues

Marqué par un net recul entre 2012 et 2014, avec un rythme moyen de 60 000 destructions nettes de postes par an, l'emploi marchand se redresse depuis 2015, porté par la reprise de l'activité et le soutien des politiques de l'emploi (*cf.* chapitre III). Après une progression de 85 000 postes en glissement annuel sur 2015, les créations d'emploi marchand ont enregistré une nette augmentation sur l'année 2016 (180 000 postes créés), et encore plus en 2017 avec 335 000 créations nettes, soit la plus forte hausse observée depuis 2007. Le début d'année 2018 marque un ralentissement, à mettre en relation avec le trou d'air de l'activité au 1^{er} semestre 2018 et le moindre soutien des politiques de l'emploi. Toutefois, le rythme des créations d'emplois reste assez soutenu (+98 000 postes en cumul sur les trois premiers trimestres, sur le champ privé), et le rebond de l'activité devrait continuer de soutenir l'emploi lors du dernier trimestre. D'après le point de conjoncture d'octobre 2018 de l'INSEE², 136 000 créations de postes interviendraient en 2018 dans le secteur marchand.

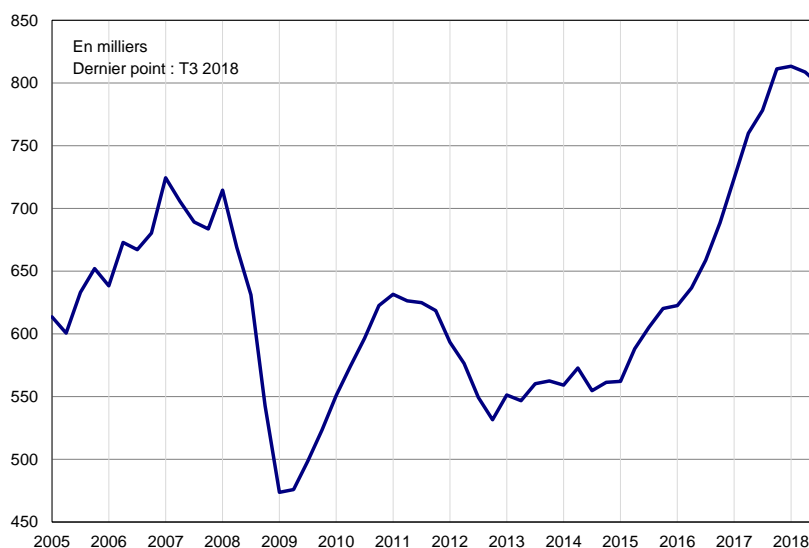
2. Ces créations d'emploi sont tirées par le secteur tertiaire et la construction

Le dynamisme de l'emploi marchand depuis 2015 traduit tout d'abord un recours accru des entreprises à l'intérim, qui sert généralement de variable d'ajustement pour les entreprises en période de ralentissement ou de reprise conjoncturels. L'emploi intérimaire a en effet fortement rebondi depuis le début de 2015 et semble depuis le début d'année 2018 avoir atteint un plateau un peu au-delà de 800 000 postes, bien au-delà du précédent point haut de 2007 (*cf.* Graphique n° 1). Depuis le début de l'année 2018, un léger mouvement de baisse pourrait même s'amorcer (-13 000 emplois sur les trois premiers trimestres de 2018) ; cette baisse n'a pas, faute d'un

² Insee, point de conjoncture d'octobre 2018 : *Le pouvoir d'achat se redresse, mais les incertitudes internationales persistent.*

recul suffisant, d'interprétation économique évidente : elle peut s'interpréter comme un indicateur avancé de ralentissement sur le marché du travail, mais elle peut également être vue, compte tenu du dynamisme actuel du marché du travail, comme la « consolidation » d'emplois initialement précaires en emplois plus pérennes (*cf. infra*, C. La segmentation du marché du travail pourrait se résorber).

Graphique n° 1 : Emploi intérimaire, en milliers



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

Les récentes destructions d'emplois intérimaires observées ne pénalisent pas les créations d'emplois marchands : en 2018, l'emploi marchand reste relativement dynamique, principalement en raison de créations d'emplois dans le secteur tertiaire marchand (+71 000 postes au 1^{er} semestre 2018³, après +230 000 postes en glissement annuel en 2017, *cf.* Graphique n° 2). Parmi les sous-secteurs d'activité où la croissance de l'emploi est la plus forte en 2018, la restauration, les activités informatiques et services d'information étaient déjà moteurs dans les créations d'emplois en 2017. Le dynamisme de l'emploi dans le transport et entreposage est pour sa part un phénomène plus récent.

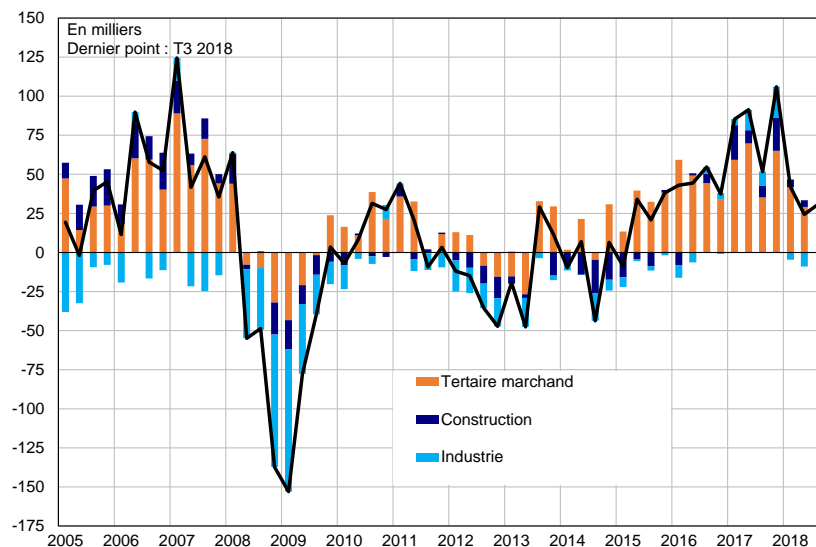
Le secteur de la construction, qui a renoué avec les créations d'emplois depuis le milieu d'année 2016, continue d'afficher un relatif dynamisme au début de l'année 2018 alors qu'il était en recul quasi-continu depuis 2008 (+9 000 postes au 1^{er} semestre 2018, après +59 000 postes en 2017 et -30 000 postes en moyenne entre 2009 et 2015).

L'industrie a renoué avec les créations d'emplois en 2017 après plus d'une décennie de fortes destructions d'emplois (+46 000 postes en 2017, après -6 000 postes en 2016 et -50 000 en moyenne entre 2009 et 2015). De fortes créations d'emplois – intérimaires essentiellement –

³ Au moment de la rédaction du rapport, la ventilation n'est réalisable que jusqu'au 2^{ème} trimestre 2018, la composition de l'emploi intérimaire par secteur utilisateur n'étant pas disponible pour le 3^{ème} trimestre dans l'estimation flash de l'Insee.

ont eu lieu dans le secteur « autres produits industriels »⁴, mais également dans l'industrie agro-alimentaire. Cette situation inédite n'a pas perduré au 1^{er} semestre 2018, avec près de 14 000 destructions nettes. Ce repli est principalement le fait de destructions d'emplois intérimaires (-11 000 postes), essentiellement dans le secteur des « autres produits industriels ».

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



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

3. Porté par l'emploi marchand, l'emploi total progresse en 2017

En 2017, les fortes créations d'emplois dans le secteur marchand se sont accompagnées d'une légère progression de l'emploi non-marchand et de l'emploi salarié agricole, et d'après les dernières estimations de l'INSEE, d'un faible recul de l'emploi non-salarié (cf. Tableau n° 1 ci-dessous). Sur l'année, l'emploi total progresserait de 342 000 postes, après 218 000 en 2016.

⁴ Cette catégorie regroupe des activités industrielles telles que le textile, le bois, la chimie, la pharmacie, la métallurgie, la réparation et installation des machines et équipements.

Tableau n° 1 : Décomposition des créations nettes d'emploi, en glissement annuel

<i>En Milliers</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Emploi total	149	35	187	10	121	218	342
Salariés marchands (codes NAF : DE-MN, RU)	59	-110	-26	-40	85	180	335
Salariés non-marchands (OQ)	9	38	102	53	21	46	11
Salariés agricoles (AZ)	6	5	-1	3	6	2	4
Non-salariés	76	102	112	-6	10	-9	-7*

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

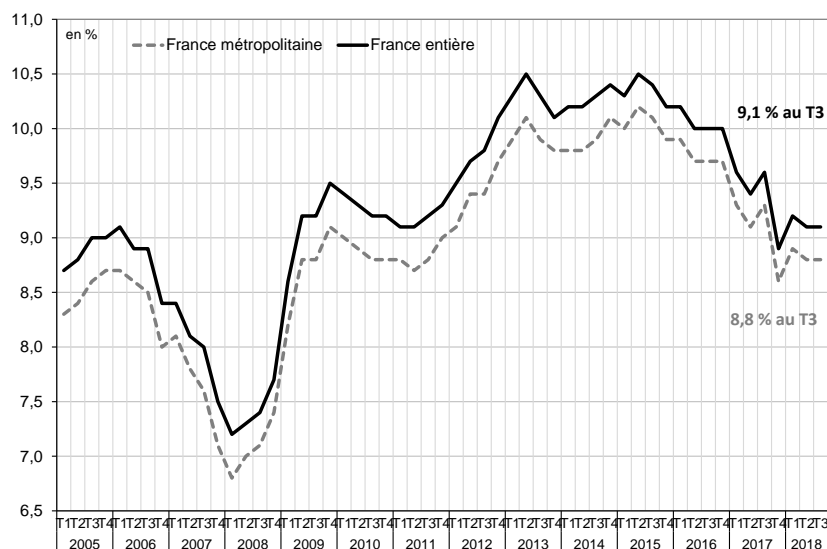
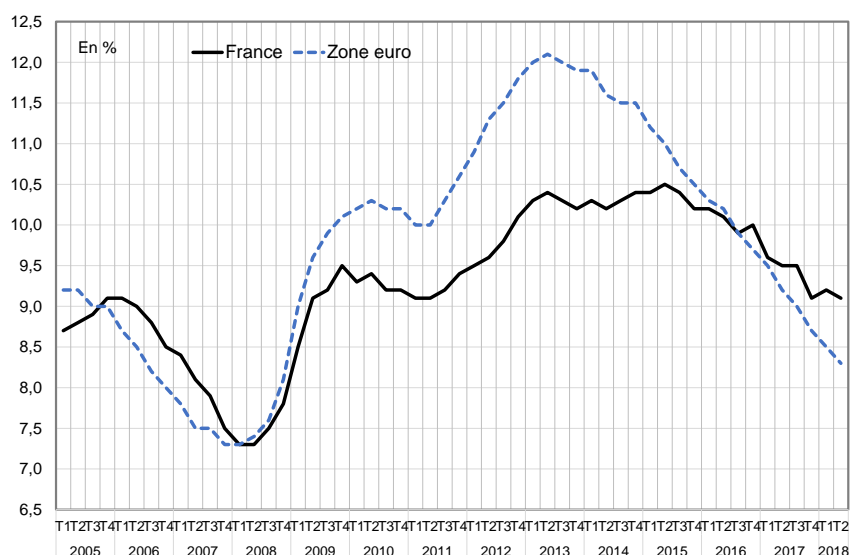
*Source : INSEE, estimations d'emploi localisées. * Les créations d'emplois non-salariés en 2017 reposent sur les prévisions de l'INSEE (point de conjoncture d'octobre 2018).*

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

B. Le taux de chômage est orienté à la baisse depuis trois ans, mais son recul est plus modéré que dans l'ensemble de la zone euro

En baisse tendancielle depuis le 2^{ème} trimestre 2015 malgré des à-coups en 2017, le taux de chômage au sens du BIT est passé de 10,2 % au 2^{ème} trimestre 2015 à 8,8 % au 3^{ème} trimestre 2018 pour la France métropolitaine, et de 10,5 % à 9,1 % pour la France entière (cf. Graphique n° 3.a). La baisse du taux de chômage traduit une amélioration de la situation du marché du travail : elle provient des fortes créations d'emploi marchand et non d'un phénomène de découragement des demandeurs d'emploi sortant de la population active. Le taux d'activité est en effet en augmentation tendancielle de 0,6 point depuis 2015, dépassant 72 % de la population active⁵. En comparaison avec l'évolution observée dans l'ensemble de la zone euro, la baisse du taux de chômage en France apparaît plus tardive et surtout plus mesurée, même si le taux de chômage en France n'avait pas atteint, pendant la crise, des niveaux aussi élevés qu'en moyenne dans la zone euro (cf. Graphique n° 3.b).

⁵ Source : INSEE, Enquête Emploi.

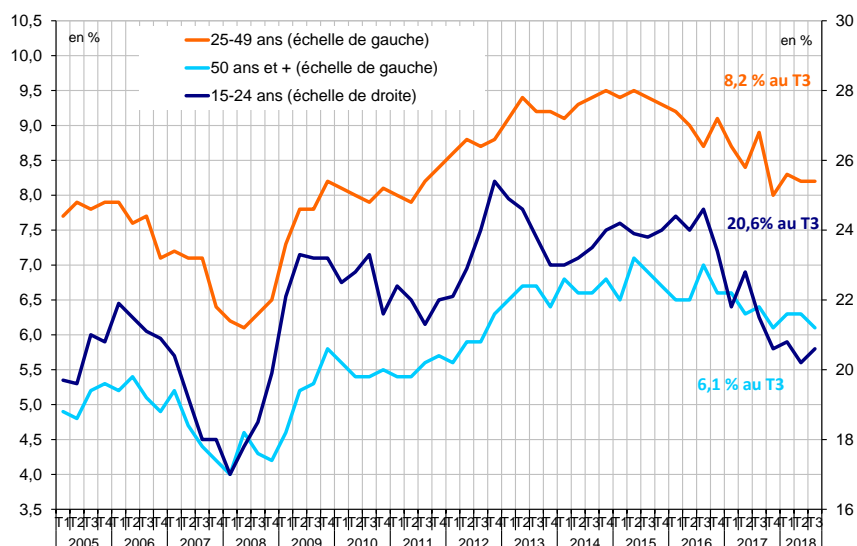
Graphique n° 3 : a) Évolution du taux de chômage au sens du BIT**b) Évolution du taux de chômage harmonisé en France et en zone euro**

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

La décline du taux de chômage observée depuis la mi-2015 concerne toutes les catégories d'âge (cf. Graphique n° 4). La catégorie la plus nombreuse des 25-49 ans a vu son taux de chômage se résorber tendanciellement depuis cette date, pour s'établir à 8,2 % au 3^{ème} trimestre 2018 soit -1,3 point depuis le 2^{ème} trimestre 2015. Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans a connu une baisse plus importante de l'ordre de 4 points, mais plus tardive, qui ne s'est véritablement amorcée que depuis le 3^{ème} trimestre de 2016. Catégorie d'âge la plus durement affectée par la crise, les jeunes de moins de 25 ans conservent toutefois un taux de chômage plus élevé, à 20,6 % au 3^{ème} trimestre 2018, et demeurent la catégorie la plus éloignée de sa situation d'avant-crise (+3,6 points par rapport au point bas du 1^{er} trimestre 2008, contre

+2,0 points pour les 25-49 ans). Oscillant depuis 2013 entre 6,5 et 7 %, le taux de chômage des seniors s'établit à 6,1 % au 3^{ème} trimestre 2018 (soit -1,0 point depuis le 2^{ème} trimestre 2015).

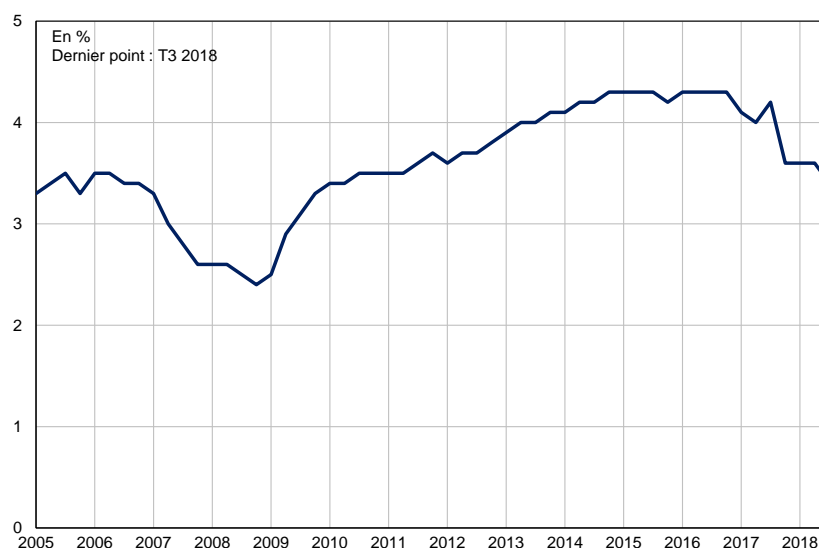
Graphique n° 4 : Taux de chômage au sens du BIT par âge (France métropolitaine)



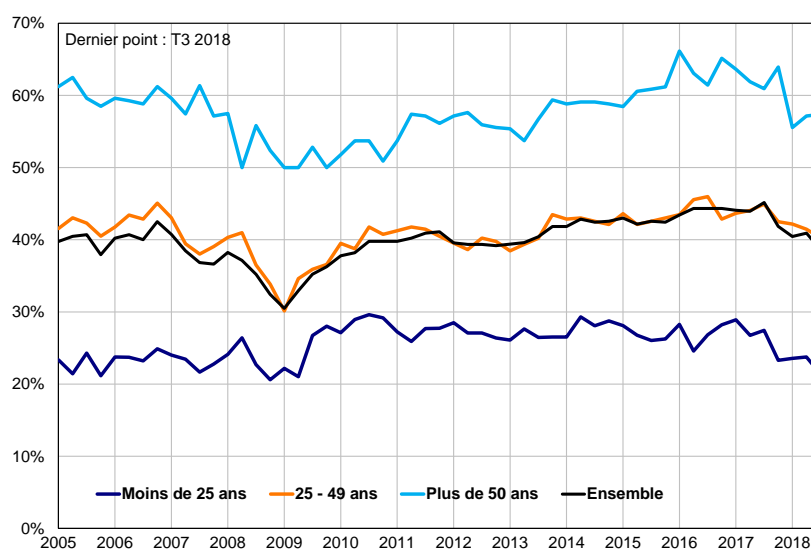
Source : INSEE, Enquête emploi

L'évolution du taux de chômage de longue durée, c'est-à-dire supérieure à un an, a connu une inflexion depuis la fin de l'année 2016 (cf. Graphique n° 5). Ce taux s'élève à 3,4 % de la population active et représente un million d'actifs. Le chômage de longue durée, dont les effets sont néfastes en termes de retour à l'emploi et d'adéquation entre la demande et l'offre de travail⁶, est en repli plus net dans la catégorie des plus de 50 ans et celle des moins de 25 ans. Toutefois, il continue à toucher beaucoup plus la catégorie des plus de 50 ans.

⁶ Notamment compte tenu de la perte potentielle de qualification induite par la période d'absence d'emploi, cf. « Le chômage de longue durée », Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2011

Graphique n° 5 : a) Taux de chômage de longue durée (France métropolitaine)

Source : INSEE, Enquête emploi

b) Proportion de chômeurs de longue durée par âge (France métropolitaine)

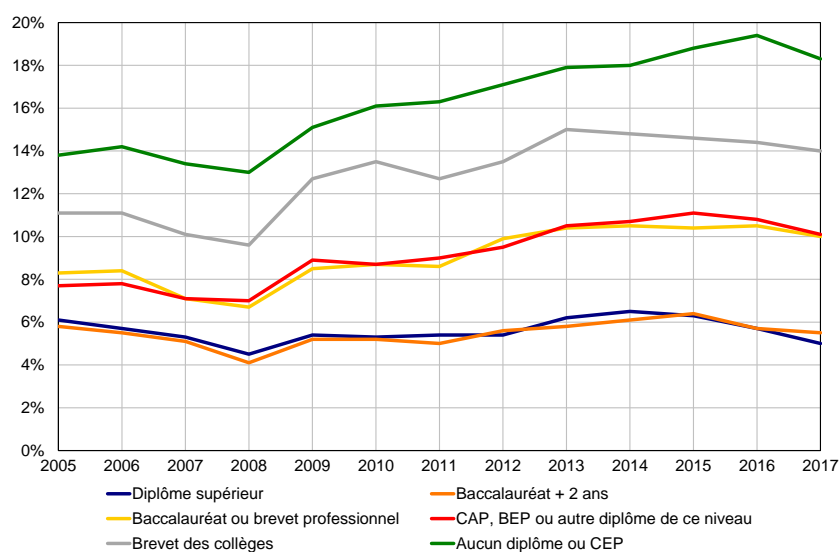
Source : INSEE, Enquête emploi

La baisse du taux de chômage depuis 2015 a concerné tous les niveaux de diplôme, mais avec un retard notable pour les moins diplômés (*cf.* Graphique n° 6). La baisse de 0,3 point du taux de chômage en 2016 a en effet surtout traduit le recul du taux de chômage des plus diplômés (-0,6 point pour les diplômés du supérieur et -0,7 point pour les détenteurs d'un diplôme Bac+2, pour un niveau de chômage de 5,7 % pour ces deux catégories), et dans une moindre mesure une légère amélioration de la situation des détenteurs d'un CAP ou BEP (-0,3 point, pour un taux de chômage de 10,8 % en 2016) et des détenteurs du brevet des collèges (-0,2 point, pour atteindre 14,4 %). Les moins qualifiés ont quant à eux vu leur taux de chômage

continuer de progresser en 2016 (+0,6 point pour les personnes sans diplôme, portant le taux de chômage à 19,4 % en 2016).

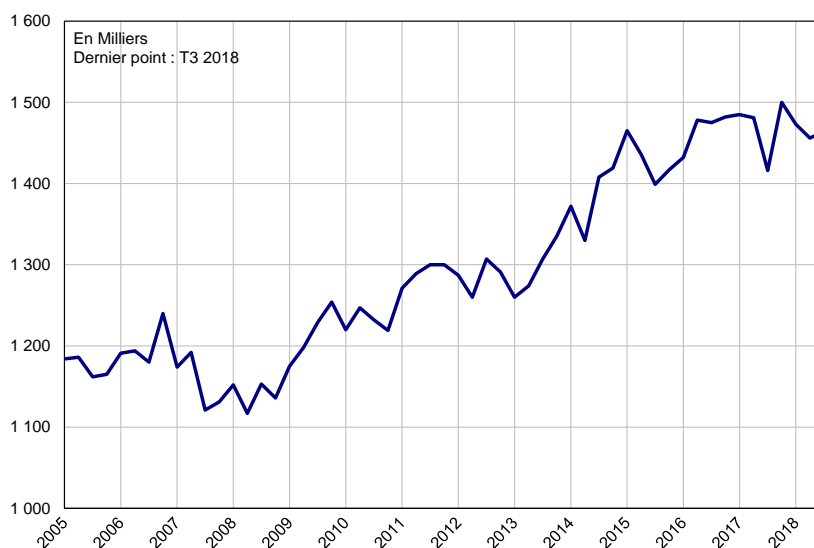
En 2017, la baisse du chômage s'est amplifiée pour tous les niveaux de diplôme à l'exception des Bac+2. L'amélioration de la situation la plus notable est celle des personnes sans diplôme (-1,1 point, à 18,3 %), devant les détenteurs de CAP ou BEP (-0,7 point, à 10,1 %). En parallèle, le taux de chômage des diplômés du supérieur continue de décroître, pour atteindre 5,0 % en 2017.

Graphique n° 6 : Taux de chômage au sens du BIT par niveau de diplôme (France métropolitaine)



Source : INSEE, Enquête emploi.

En parallèle du redémarrage de l'emploi, le nombre de personnes comprises dans le halo autour du chômage s'est globalement stabilisé, en dépit d'un comportement heurté. Le halo autour du chômage recouvre, selon la définition donnée par l'INSEE, le nombre de personnes souhaitant travailler mais non comptabilisées parmi les chômeurs au sens du BIT, soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles assez rapidement pour travailler (le délai au sens de la définition statistique du BIT étant de deux semaines). Il renseigne sur le nombre de personnes pouvant décider de rejoindre la population active à court ou moyen terme, hors évolutions liées à la démographie. En forte progression depuis le début de la crise, le halo autour du chômage se maintient depuis 2015 à un niveau particulièrement élevé, oscillant entre 1,4 et 1,5 million de personnes (cf. Graphique n° 7), et ce malgré les créations d'emplois et la baisse du taux de chômage observées depuis 2015. Le maintien d'un halo important en dépit de la baisse du chômage pourrait s'expliquer par le fait que des personnes auparavant retirées du marché du travail car découragées par des perspectives d'embauche qu'elles jugent trop négatives manifesteraient à nouveau la volonté de rentrer en activité, sans pour autant satisfaire les critères permettant de les définir comme actifs au sens du BIT.

Graphique n° 7 : Évolution du nombre de personnes dans le halo autour du chômage

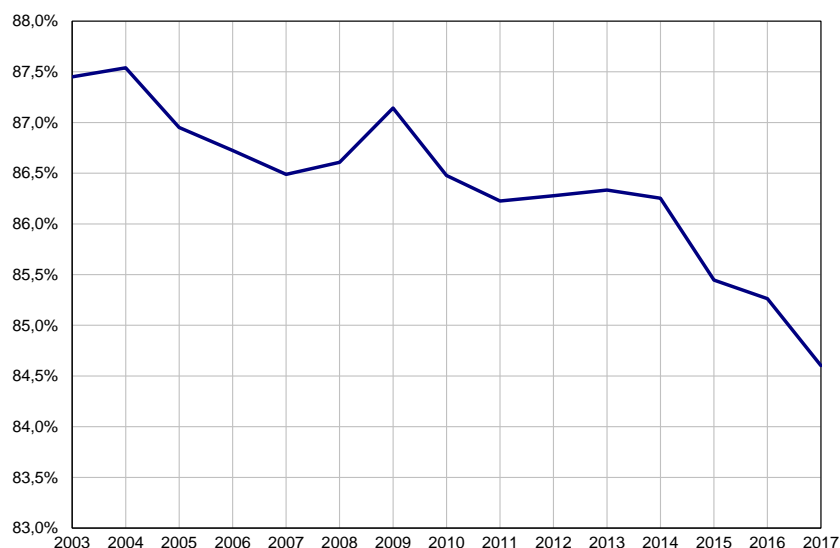
Source : INSEE, Enquête emploi

C. La segmentation du marché du travail pourrait se résorber

Le marché du travail français apparaît fortement segmenté entre les personnes en emploi en contrats à durée indéterminée (CDI) et les salariés en sous-emploi ou en contrats de courte durée qui connaissent des trajectoires plus heurtées et marquées par l’alternance de nombreux épisodes d’emploi et de chômage. Le dualisme du marché du travail, déjà à l’œuvre avant la crise, a continué de se renforcer depuis. Toutefois, sous l’effet de la reprise d’activité sur le marché du travail, ce processus de segmentation s’est récemment ralenti, s’accompagnant d’une amélioration qualitative des conditions générales d’emploi (amélioration de la qualité des contrats d’embauche, baisse du sous-emploi⁷). La résorption du processus de segmentation sur le marché du travail, qui se manifeste par une amélioration de la qualité des embauches, s’effectue néanmoins à un rythme lent et mettrait du temps à se matérialiser sur la situation d’ensemble des emplois.

Si les contrats à durée indéterminée (CDI) demeurent la forme d’emploi majoritaire, leur part dans le total des emplois salariés décroît tendanciellement (*cf.* Graphique n° 8), perdant près de 3 points depuis 2003 pour représenter un peu moins de 85 % du total. Le développement des CDD (+1,5 point sur la période, pour s’établir à près de 11 % du total des emplois en 2017) et le rebond récent de l’emploi intérimaire (3 % de l’emploi total en 2017, soit 1 point de plus qu’en 2003 ; *cf. supra*, Graphique n° 1) expliquent l’érosion des CDI dans les emplois salariés.

⁷ Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l’une des conditions suivantes : elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu’elles recherchent activement un emploi ou non ; elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d’habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel ou mauvais temps.

Graphique n° 8 : Part des emplois à durée indéterminée dans le stock d'emploi salarié

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

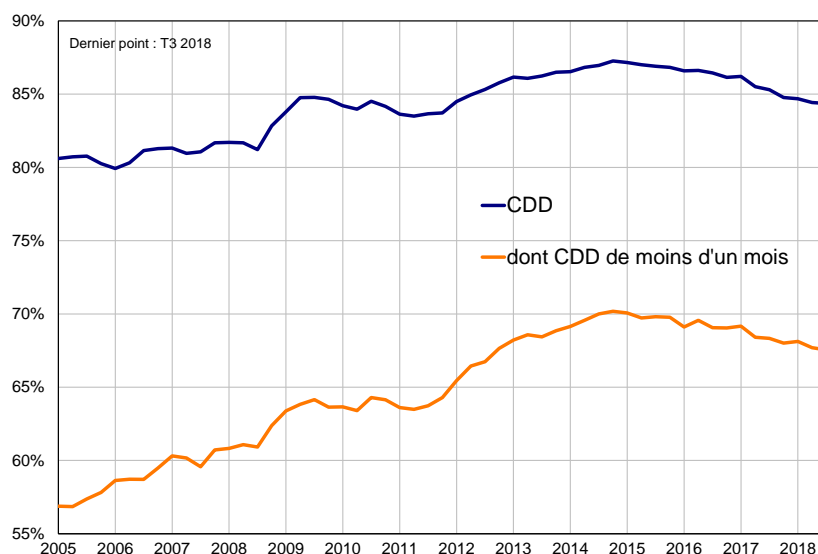
L'augmentation des contrats en CDD s'explique notamment par une forte augmentation de ce type de contrats dans les embauches. La proportion d'embauches en CDD a crû sur les dix dernières années et a atteint un pic début 2015. Dans le secteur principalement concurrentiel hors intérim, la part des CDD dans les déclarations d'embauches auprès de l'Acoss est ainsi passée de 81 % en 2007 à 87 % au début de 2015. Ce mouvement est lié notamment à un raccourcissement des CDD, qui augmente le volume des embauches. La part des CDD couvrant moins d'un mois est ainsi passée de 60 % à 70 % sur la période (cf. Graphique n° 9). La diffusion des contrats très courts, notamment sous la forme des CDD d'usage (CDDU)⁸, est allée de pair avec le développement des réembauches chez le même employeur et des périodes courtes d'alternance entre l'emploi et le chômage (phénomène appelé « permittance »⁹, qui désigne la permanence d'un salarié dans une situation d'intermittent de fait). La durée moyenne des CDD arrivés à terme est ainsi passée de 113 jours en moyenne en 2001 à 41 jours en 2015. Toujours en 2015, la durée médiane des contrats en CDD était de 7 jours, contre 22 jours en 2001¹⁰.

⁸ Le CDDU est un régime dérogatoire au CDD permettant à certains secteurs d'activités ayant des besoins en main d'œuvre ponctuels pour de courtes durées d'avoir recours à des contrats de très courte durée. En 2014, ces contrats représentaient de l'ordre d'un quart des « déclarations préalables à l'embauche » enregistrées par l'ACOSS, et un quart de ces contrats en CDDU était inférieur à un jour. Cf. « Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », Rapport IGAS, Décembre 2015.

⁹ « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », Éclairages, Unedic, janvier 2016.

¹⁰ Cf. « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », DARES Analyses n°026, juin 2018.

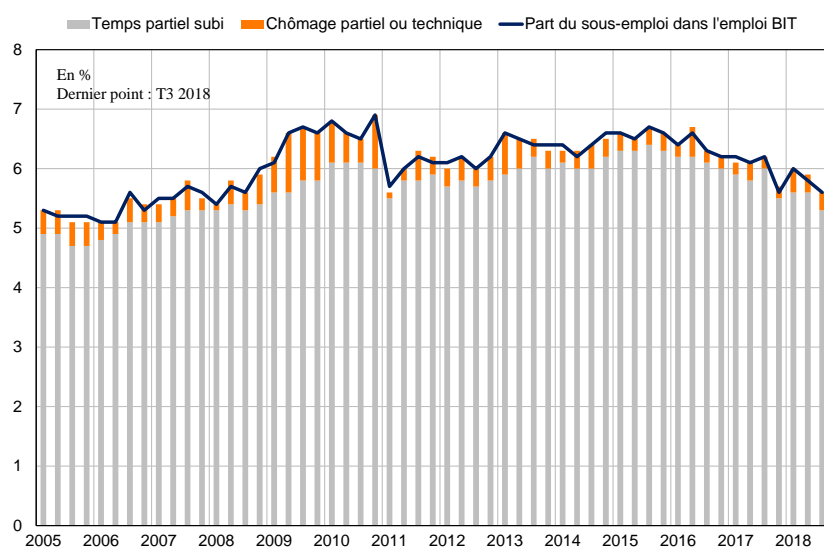
Graphique n° 9 : Part des contrats temporaires dans les déclarations d'embauche dans le secteur principalement concurrentiel, hors intérim



Source : Acooss, déclarations préalables à l'embauche (DPAE). Champ : activités concurrentielles (hors intérim et hors entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole) et le secteur public pour les non fonctionnaires.

Néanmoins, des signes d'amélioration de la qualité des emplois sont visibles depuis 2015. La période récente montre une inflexion dans le mode de recours au CDD dans les embauches. La part des contrats très courts (moins d'un mois) dans le total des déclarations préalables à l'embauche (hors intérim) enregistrées par l'Acooss s'infléchit légèrement depuis le début de l'année 2015 (passant de 70,1 % début 2015 à 67,5 % au 3^{ème} trimestre 2018). La durée moyenne des CDD est également légèrement remontée, pour s'établir à 46 jours en 2017. La part des embauches en CDI (hors intérim) a quant à elle progressé sur la période (passant de 12,8 % début 2015 à 15,6 % au 3^{ème} trimestre 2018), et ce même après l'arrêt des incitations induites par le dispositif « Embauche PME », stoppé à la mi-2017 (cf. chapitre III). Les ordonnances prises en septembre 2017, visant à flexibiliser la législation du travail y compris pour les CDI, pourraient également avoir contribué au rebond des embauches en CDI, notamment en limitant les incertitudes des employeurs sur les coûts du licenciement.

La proportion de salariés en sous-emploi recule également depuis le 2nd semestre de l'année 2015, s'établissant à 5,6 % au 3^{ème} trimestre 2018 (soit -1,1 point sur trois ans). Il s'agit, pour une large majorité, de personnes en situation de temps partiel subi et dont le nombre avait significativement augmenté depuis le début de la crise (cf. Graphique n° 10). Cette proportion revient peu à peu au niveau de l'immédiate avant-crise.

Graphique n° 10 : Proportion de salariés en sous-emploi

Source : INSEE, enquête emploi

D. Les perspectives : le dynamisme de l'activité et de l'emploi permettrait une poursuite de la baisse du chômage en 2018 et 2019

En redémarrage depuis 2015 avec +1,1 %, puis +1,2 % en 2016, l'activité a connu une très nette accélération en France en 2017 avec +2,2%. Malgré un trou d'air au 1^{er} semestre 2018, la croissance devrait se maintenir à un niveau élevé de 1,7 % en 2018 et 2019, selon la prévision de gouvernement pour le projet de loi de finance pour 2019 présenté en septembre 2018.

La prévision du gouvernement est identique à celle de la Commission Européenne dans ses prévisions d'automne pour l'année 2018 (+1,7 %, cf. Tableau 2). Elle est très légèrement supérieure à celle de l'INSEE, des économistes de marché (Consensus Forecasts de novembre) et des organisations internationales (OCDE dans l'*Economic Outlook* de novembre, FMI dans le *World Economic Outlook* publié le 10 octobre), lesquels prévoient une croissance de +1,6% en 2018.

Pour 2019, les prévisionnistes s'accordent sur une stabilisation de la croissance à +1,6 % pour la France, sauf la Commission Européenne qui prévoit un léger ralentissement de la croissance, à 1,6 % également. En comparaison avec les autres pays de la zone euro, l'activité demeure modérée en France, la Commission européenne anticipant dans ses prévisions d'automne une croissance du PIB de 2,1 % en 2018 et 1,9 % en 2019 en moyenne dans la zone euro. Ces prévisions sont soumises à des aléas internationaux : incertitudes liées au Brexit, à la situation italienne, à la volatilité des cours du pétrole, à l'évolution commerciale. Sur le plan intérieur, la vigueur de l'activité dépendra de la vitesse de la montée en charge des réformes, du comportement de consommation des ménages et d'investissement des entreprises.

L'emploi total devrait progresser encore en 2018, grâce au dynamisme de l'emploi marchand en lien avec l'activité toujours dynamique, laquelle prend le relais de certaines

politiques de l'emploi (baisse d'entrées en contrats aidés, fin du dispositif de prime à l'embauche dans les PME, etc.). Dans son dernier point de conjoncture, l'INSEE anticipe une hausse de l'emploi total de +0,9 % en moyenne annuelle en 2018, comme le gouvernement. En 2019, l'emploi total continuerait d'augmenter (+0,6 % selon les prévisions du gouvernement, +0,7% selon la Commission européenne).

Les créations d'emploi devraient être supérieures à l'accroissement de la population active et ainsi permettre une poursuite de la baisse du taux de chômage. L'INSEE anticipe une baisse de 0,2 point du taux de chômage en glissement sur le 2nd semestre 2018, pour atteindre 8,9 % en fin d'année (France entière). Selon la Commission européenne, le taux de chômage baisserait de 0,4 point en 2018 (9,0 % en moyenne annuelle) puis de 0,2 point en 2019 (8,8 % en moyenne annuelle). Dans ses prévisions d'automne, le FMI prévoit quant à lui une baisse plus marquée du taux de chômage en 2018 (-0,6 point en 2018) mais moins importante en 2019, pour atteindre 8,5 %.

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

		PLF 2019	INSEE*	FMI*	Commission Européenne*	Consensus Forecasts*	OCDE*
<i>(Date de publication)</i>		<i>(Sept. 2018)</i>	<i>(Oct. 2018)</i>	<i>(Oct. 2018)</i>	<i>(Nov. 2018)</i>	<i>(Nov. 2018)</i>	<i>(Nov. 2018)</i>
PIB	2018	1,7 %	1,6 %	1,6 % ⁽ⁱ⁾	1,7 % ⁽ⁱ⁾	1,6 %	1,6 %
	2019	1,7 %	n.d.	1,6 % ⁽ⁱ⁾	1,6 % ⁽ⁱ⁾	1,6 %	1,6 %
Emploi total	2018	0,9 %	0,9 %	0,6 %	0,5 %	n.d.	n.d.
	2019	0,6 %	n.d.	0,5 %	0,7 %	n.d.	n.d.
Taux de chômage	2018	n.d.	8,9 % ⁽ⁱⁱ⁾	8,8 %	9,0 %	8,8 % ⁽ⁱⁱⁱ⁾	9,0 %
	2019	n.d.	n.d.	8,5 %	8,8 %	8,5 % ⁽ⁱⁱⁱ⁾	8,8 %

* INSEE : point de conjoncture ; FMI : World Economic Outlook ; Commission Européenne : prévisions d'automne ; Consensus forecasts : novembre 2018 ; OCDE : Economic Outlook (novembre 2018).

(i) chiffres non corrigés des jours ouvrables.

(ii) Le taux de chômage est exprimé en moyenne annuelle pour tous les organismes, à l'exception de l'INSEE où il s'agit du taux de chômage à la fin du dernier trimestre de l'année.

(iii) Le taux de chômage exprimé est celui de la France entière pour tous les organismes, à l'exception du Consensus Forecasts où il s'agit du taux de chômage métropolitain.

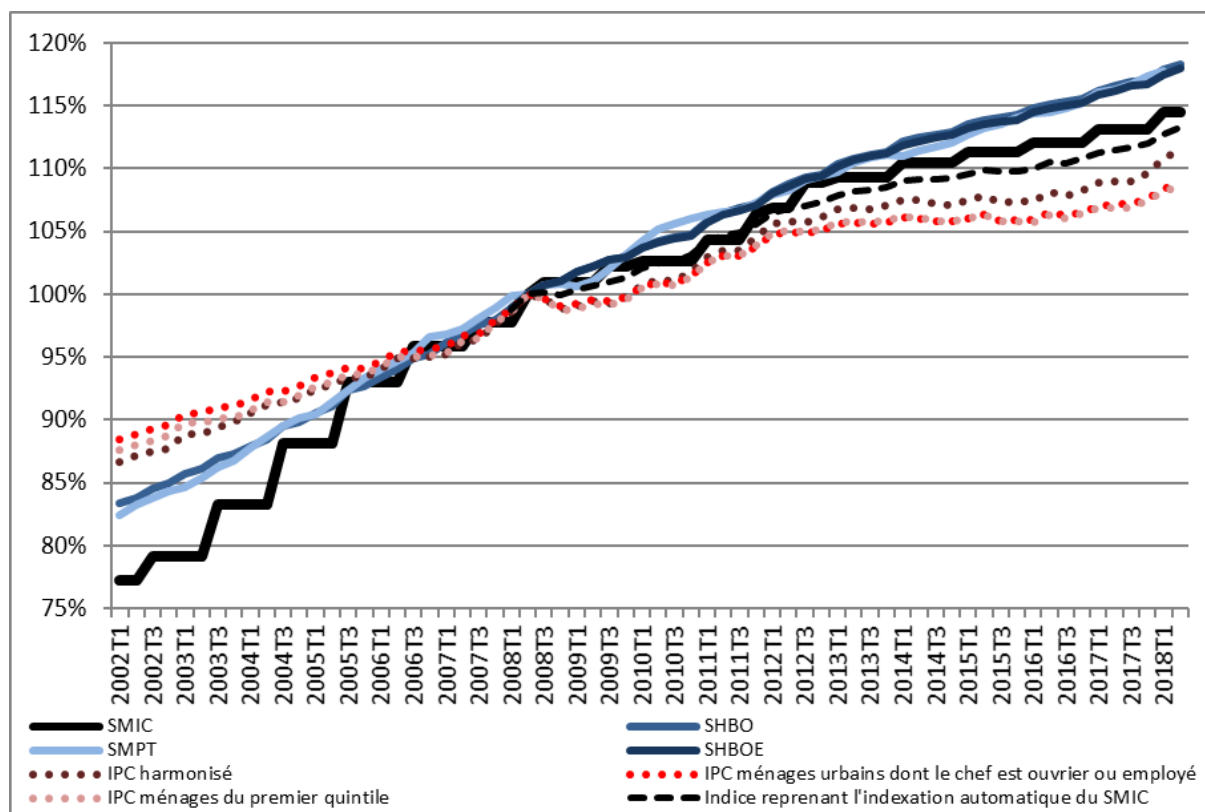
II. REVALORISATION DU SMIC ET FORMATION DES SALAIRES

Ce chapitre examine l'évolution du SMIC sous plusieurs angles : la comparaison avec d'autres références salariales, le lien avec la négociation collective, les conséquences sur l'éventail des salaires, le nombre de salariés concernés par la revalorisation. Des développements complémentaires sont ajoutés cette année sur la question du respect du SMIC, à partir des contrôles réalisés par l'Inspection du Travail et de l'exploitation de sources statistiques.

A. La progression du SMIC demeure plus modérée que celle des principales références salariales depuis 2012

Le 1^{er} janvier 2018, le SMIC horaire brut a été porté à 9,88 euros, soit une progression de 1,2 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2017 (9,76 euros). Comme l'année précédente, cette progression a été plus faible que celle observée sur la même période pour les principaux indices de salaire (*cf.* Graphique n° 11) : entre le 1^{er} trimestre 2017 et le 1^{er} trimestre 2018, le salaire horaire de base des ouvriers (SHBO) et celui des ouvriers et employés (SHBOE) ont progressé de 1,5 %, de même que le salaire moyen par tête (SMPT).

Graphique n° 11 : Évolutions du SMIC, du SHBO, du SHBOE et du salaire mensuel par tête entre le 1^{er} trimestre 2002 et le 2e trimestre 2018 (indice 100 au 2e trimestre 2008)



Sources : INSEE, comptes nationaux, DARES, Acemo.

Note : les indices de progression du salaire horaire de base des ouvriers et du salaire horaire de base des ouvriers et employés ont changé de champ à partir du 2e trimestre 2017. Les séries ont été prolongées.

L'évolution du SMIC depuis le début des années 2000 connaît trois grandes périodes : au début des années 2000, il a progressé sensiblement plus vite que les indices de salaire de base, notamment en raison de la réduction du temps de travail et de la convergence avec les garanties mensuelles de rémunération mises en place pour les salariés passés aux 35 heures. Entre 2005 et 2012, le SMIC évolue globalement en ligne avec les salaires de base, notamment sous l'effet de coups de pouce successifs. Depuis 2012, en l'absence de coup de pouce, la progression du SMIC a été plus modérée que celle des salaires de base. L'écart de progression depuis 2008 entre le SMIC brut et les autres indices de salaire s'est légèrement creusé en 2017. Au total, le SMIC brut a progressé de 14,5 % entre le 2^{ème} trimestre 2008 et le 2^{ème} trimestre 2018, alors que le SHBO a augmenté de 18,3 % et le SHBOE de 18,0 %¹¹. Cet écart reste donc inférieur à celui observé dans l'autre sens entre 2002 et 2008.

Si l'évolution du pouvoir d'achat du salaire minimum avait depuis 2008 été strictement calée sur celle de la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés¹², le SMIC brut aurait crû de 13,3 % (dont environ 8,5 points d'inflation et 5 points d'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE), soit un écart plus important encore avec les autres indices de salaire. Le coup de pouce sur le SMIC du 1^{er} juillet 2012 a en grande partie corrigé cet écart, qui s'est accentué depuis en l'absence de coup de pouce (+ 5,1 % de croissance pour le SMIC depuis le coup de pouce de 2012, contre + 7,7 % de croissance pour le SHBOE). Dans une moindre mesure, le fait de ne pas tenir compte de l'évolution négative des prix dans la revalorisation du SMIC a également contribué à soutenir la progression du SMIC lors de la revalorisation du 1^{er} janvier 2016¹³. Symétriquement, la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2019 devrait 'spontanément' (sans 'coup de pouce') amener le SMIC à être plus dynamique que le SHBOE du fait de l'évolution négative du pouvoir d'achat de ce dernier (*cf. infra*).

Le ratio entre le salaire minimum et le salaire médian, qui permet de rendre compte de la dispersion des salaires, était en France en 2016 dans la moyenne des 28 pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum en ce qui concerne le coût du travail. En revanche, en comparant les salaires nets, ce ratio en France est le plus élevé des pays de l'OCDE (*cf. chapitre III*). Cet écart est lié aux politiques d'exonérations de contributions sociales ciblées sur les bas salaires, qui contribuent à diminuer le coût du travail au niveau du SMIC. La progression du SMIC brut plus modérée que celle des références salariales moyennes, qui se traduit par une diminution du ratio du salaire minimum au salaire médian, contribue cependant à rapprocher

¹¹ L'évolution observée du SMIC par rapport aux autres indices de salaire dépend fortement du trimestre de référence choisi : cela tient à la fois à l'annualisation de la revalorisation du SMIC et à la dépendance de celle-ci à l'évolution des indicateurs de prix et de salaires au cours des mois qui précèdent.

¹² Cela correspond à l'évolution légale du SMIC, dont l'évolution du pouvoir d'achat a été indexée sur la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO (jusqu'en 2013) et du SHBOE (depuis 2013) : selon l'article L. 3231-8 du code du travail fixant les modalités de l'augmentation annuelle du SMIC, « *l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail* »).

¹³ Le glissement annuel de l'Indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de niveau de vie était négatif sur la période de référence (-0,1 %). Si cette évolution avait été prise en compte, l'augmentation du SMIC aurait été de 0,5 % au 1^{er} janvier 2016, au lieu de 0,6 %.

progressivement la situation française de celle observée dans les autres pays, y compris en ce qui concerne les salaires nets.

Concernant la prochaine revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2019, selon les résultats de l'enquête du Ministère du Travail¹⁴, l'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) a progressé de 1,5 % sur un an (valeur provisoire). L'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac, a progressé sur la même période de 1,8 %. L'évolution du pouvoir d'achat du SHBOE, servant de référence à la revalorisation du SMIC, serait donc négative, de -0,3 %. Dans ce cas, la condition légale de maintien du pouvoir d'achat s'appliquerait¹⁵, et le SMIC serait revalorisé suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages du premier quintile. En conséquence, l'écart entre les évolutions du pouvoir d'achat du SMIC et du SHBOE devrait se réduire en 2019, d'environ 0,3 point.

La croissance négative du pouvoir d'achat du SHBOE en 2018 est la conséquence d'une inflation plus marquée que sur la période précédente. Rappelons ici qu'en plus de la règle automatique de revalorisation au 1^{er} janvier, il existe une règle de revalorisation automatique du SMIC en cours d'année si l'inflation constatée dépasse les 2 %. Cette situation ne s'est pas produite en 2018 avec l'indice de référence utilisé pour la revalorisation du SMIC (qui s'établira autour de 1,8 % d'inflation), mais cela aurait pu être le cas avec l'indice des prix à la consommation harmonisé, qui a crû de plus de 2 % entre novembre 2017 (date de référence de la revalorisation du SMIC) et mai 2018.

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 branches¹⁶.

1. Une activité conventionnelle salariale en hausse dans un contexte de reprise de l'inflation

Entre 2016 et 2017, l'activité conventionnelle salariale de branche a progressé, comme l'année précédente, après une période d'activité plus mesurée entre 2013 et 2015. Au moins 480 avenants salariaux ont ainsi été signés en 2017, contre 427 en 2016, soit une hausse de 12 %. Cela reste dans le même ordre de grandeur que pour les quatre années précédentes, et notamment moindre qu'en 2011 et 2012 : l'activité conventionnelle salariale de branche avait alors connu une nette hausse, suite notamment à la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2012 qui avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année.

¹⁴ Résultats provisoires du troisième trimestre 2017 de l'enquête activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre, ACEMO, dans les entreprises de 10 salariés et plus de l'ensemble de l'économie hors agriculture et emplois publics.

¹⁵ Articles L. 3231-2 et L. 3231-4 du code du travail. Voir également le rapport 2017 du groupe d'experts, sur l'application de la formule de revalorisation dans les cas d'évolution négative d'une des deux composantes.

¹⁶ Cette partie reproduit des résultats de « *La négociation collective en 2017* », bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective le 26 octobre 2018. Les chiffres pour l'année 2017 sont provisoires et peuvent faire l'objet de révisions ultérieures.

Le contexte global des négociations reste en 2017 celui d'une inflation en hausse par rapport aux années précédentes. L'inflation a été de l'ordre de 1 % sur 2017, alors qu'elle était quasi-nulle auparavant (0,2 % d'inflation en 2016, 0,0 % en 2015 et 0,5 % en 2014). Ce surcroît d'inflation a pu notamment mener à des propositions patronales plus élevées que les années antérieures, et donc plus souvent acceptables pour les représentants des salariés. Par ailleurs, la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2017 a été également un peu plus élevée qu'en 2016 (+0,9 % contre +0,6 % en 2016), ce qui a pu rendre nécessaire la signature d'un accord pour mettre les minima en conformité dans certaines branches. La hausse du SMIC au 1^{er} janvier 2017 reste cependant du même ordre que sur la période précédente, et ne peut à elle seule expliquer le regain d'activité conventionnelle salariale.

D'une manière générale, on constate toujours que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord salarial une année donnée y parviennent l'année suivante. Ainsi, des branches comme le commerce de gros (330 000 salariés) ou la restauration rapide (146 000 salariés) ont conclu des accords salariaux en 2015 et 2017, mais pas en 2016. Seules 17 branches du secteur général n'ont conclu aucun accord salarial en 2016 et 2017, dont huit qui conservent toutefois des salaires de bas de grille conformes au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017. C'est le cas par exemple pour l'enseignement privé, l'optique, les transports publics urbains ou l'édition.

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

Dans ce contexte d'activité conventionnelle en hausse, les principaux constats relatifs à la comparaison des salaires conventionnels au SMIC demeurent.

Parmi les 174 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus¹⁷, 155 (soit 89 %) avaient, au 31 décembre 2017, conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ce nombre était quasiment identique en 2016, où 154 branches, soit également 89 % d'entre elles, étaient en conformité avec le niveau du SMIC au 31 décembre. Le nombre de salariés couverts par des conventions salariales où le niveau du premier coefficient est conforme au SMIC est toutefois en légère hausse entre 2016 et 2017, passant de 8,6 millions à 9,6 millions.

Parmi les 19 branches du secteur général dont le premier coefficient a un niveau inférieur à la valeur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017, 14 ont toutefois un niveau conforme avec le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2016, et donc un retard relativement faible à rattraper. Seules 5 branches sur 174 restent dans une situation de non-conformité sur deux années. Deux d'entre elles, notamment les salariés des particuliers employeurs, ont cependant conclu un accord en janvier 2018, conforme au niveau du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2018.

La proportion de branches dont la grille est conforme au niveau du SMIC au 31 décembre 2017 est relativement similaire dans les secteurs de la métallurgie (63 branches sur 68, soit 93 %) et du bâtiment et travaux publics (52 branches sur 57, soit 91 %). La conformité dans ces

¹⁷ Ces branches couvrent au total 11,2 millions de salariés.

deux secteurs est en hausse par rapport à l'année précédente (90 % de conformité en 2016 pour la métallurgie, et 89 % pour le bâtiment et travaux publics).

Dans le contexte d'amélioration de la croissance et de remontée de l'inflation, l'ampleur des revalorisations accordées aux minima dans le cadre des avenants salariaux a légèrement augmenté en 2017. Ces revalorisations sont en moyenne supérieures à celle du SMIC (+ 0,9 %) mais tout de même inférieures à l'évolution du SHBOE et du salaire mensuel de base (SMB), qui ont crû respectivement de 1,3 et 1,4 % sur l'année. Seulement la moitié (53 %) des revalorisations négociées en 2017 sont ainsi inférieures à 1 %, contre les trois quarts d'entre elles en 2016.

Il résulte de ces revalorisations proches de celles du SMIC qu'une grande part des premiers niveaux des grilles ne sont plus en conformité après la revalorisation du 1^{er} janvier 2018 (+1,2 %) : seules 41 % des 174 branches observées ont ainsi un premier niveau de grille supérieur au SMIC le 1^{er} janvier 2018, contre 89 % au 31 décembre 2017. Cette proportion est en forte baisse par rapport à 2017, ce qui s'explique notamment par une revalorisation du SMIC plus importante que les années précédentes, liée en partie à la remontée de l'inflation.

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

Les précédents rapports du Groupe d'experts sur le SMIC avaient évoqué l'évolution des éventails de salaires conventionnels sur la période 1996-2016, 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 DARES¹⁸. Une mise à jour de ces données a été menée, les prolongeant jusqu'à 2017.

On mesure l'éventail des salaires conventionnels théoriques en rapportant le plus haut des salaires conventionnels à celui le plus bas, pour une catégorie de salariés et un secteur donné (*cf.* Graphique n° 12). Cet éventail théorique peut être affiné en remplaçant le coefficient minimum des conventions salariales par le SMIC, dans le cas où ce dernier lui serait supérieur. On parle alors d'éventail effectif (*cf.* Graphique n° 13). Les évolutions de ces deux éventails de salaire suivent globalement la même évolution, légèrement atténuée pour l'éventail réel relativement à l'éventail théorique.

La dynamique globale depuis 1996 est le tassement des hiérarchies salariales, avec un rétrécissement des éventails salariaux aussi bien théoriques qu'effectifs, en particulier entre 1996 et 2006. Cela correspond à la période où ont été mises en place la politique de réduction du temps de travail et une hausse rapide du salaire minimum, avec la convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération. La mise en conformité des premiers niveaux des grilles des conventions salariales avec le SMIC est ainsi à l'origine de ce tassement des hiérarchies salariales.

L'éventail théorique des salaires conventionnels correspondait ainsi à un rapport de 1,14 pour les ouvriers du secteur général en 2006, contre 1,22 en 1996, soit une baisse de 6 %. Pour

¹⁸ Cf. pp. 26-27 du rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2013.

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

Depuis 2006, l'éventail des salaires conventionnels est resté stable. Les rapports entre les plus hauts et plus bas salaires conventionnels théoriques ont très légèrement baissé pour les employés et ouvriers du secteur général (-1 % en 10 ans environ). Pour les employés du secteur général, l'éventail effectif des salaires, qui tient compte de la conformité au SMIC, a même légèrement augmenté entre 2006 et 2017 (+1 %).

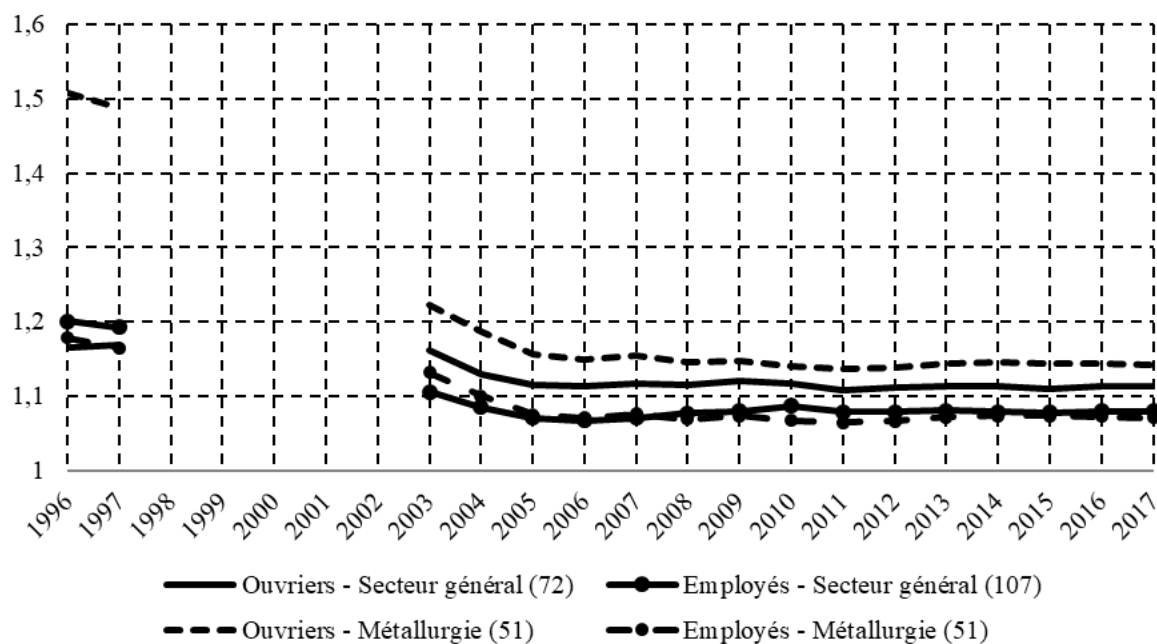
Graphique n° 12 : Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Source : base des minima de branches, calculs DARES

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

Graphique n° 13 : Évolution des « éventails effectifs » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Source : base des minima de branches, calculs DARES

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

D. La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier augmente légèrement

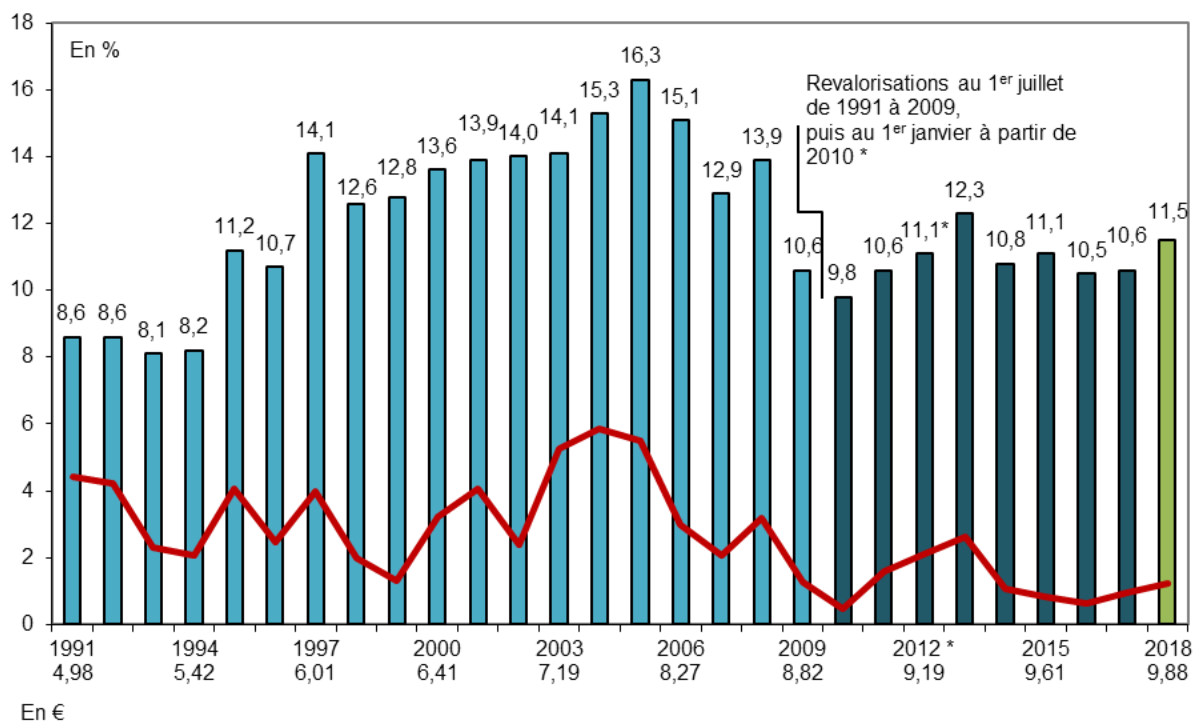
Au 1^{er} janvier 2018, près de 2 millions de salariés des entreprises du secteur privé ont été concernés par la revalorisation du SMIC horaire, soit 11,5 % des salariés du champ. Ce pourcentage était de 10,6 % pour la revalorisation du 1^{er} janvier 2017.

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, évolution des effectifs salariés, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches, etc. Après une hausse tendancielle entre le début des années 1990 et le milieu des années 2000, la proportion de bénéficiaires a régulièrement diminué entre 2005 et 2010, mis à part un rebond temporaire en 2008 (cf. Graphique n° 14). Elle est ainsi passée de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % au 1^{er} janvier 2010¹⁹. 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).

¹⁹ La 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.

La légère hausse de la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier 2018 par rapport aux années précédentes est encore une fois à mettre en lien avec l'ampleur de la revalorisation, plus importante qu'auparavant, dans un contexte de reprise de l'inflation.

Graphique n° 14 : 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 à partir de 2018 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Champ jusqu'en 2017 : idem, hors associations loi 1901 de l'action sociale, syndicats de copropriété et Drom.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Comme indiqué précédemment, à la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2018, la situation des branches au regard de leur conformité au SMIC était proche de celle observée un an plus tôt : 11 % d'entre elles présentaient un premier niveau de grille inférieur au SMIC et 41 % un premier niveau de grille compris entre le SMIC avant revalorisation et le SMIC après revalorisation. Au 1^{er} janvier 2018, 48 % de branches étaient conformes (soit la même proportion qu'au 1^{er} janvier 2017).

Au sein des 1,98 million de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC, un peu plus de 1,15 million sont des femmes, soit 58,3 %, alors qu'elles représentent moins de la moitié des salariés. Cette surreprésentation prévaut pour toutes les tailles d'entreprise, mais elle est plus importante dans les grandes entreprises : dans les entreprises de plus de 10 salariés, 61,9 % des bénéficiaires de la revalorisation sont des femmes, contre 53,4 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés. La part de femmes parmi les bénéficiaires d'une revalorisation du SMIC est par ailleurs en hausse, puisqu'elle était de 57,1 % pour la revalorisation précédente.

D'un point de vue sectoriel, la part de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2018 recule légèrement dans l'industrie (4,9 % après 5,3 % en 2017), et augmente légèrement dans les services et la construction (respectivement 12,5 % et 9,4 % soit une augmentation de + 0,3 point et + 0,6 point). C'est dans le secteur de l'« hébergement et restauration » que la part de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier reste la plus élevée, avec 34,4 % de bénéficiaires. À l'inverse, cette part est la plus faible dans les secteurs de la « production et distribution de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (0,4 %), de l'« information et communication » (2,5 %) ainsi que dans les « activités financières et d'assurance » (2,9 %).

Enfin, la part des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC reste beaucoup plus élevée pour les salariés à temps partiel (24,9 % contre 7,7 % des salariés à temps complet). Cela représente une légère hausse pour les deux catégories (24,3 % en 2017 pour les salariés à temps partiel et 7,5 % pour les salariés à temps complet).

Globalement, au niveau agrégé, depuis 2010-2017, la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC évolue peu. Les évolutions observées s'expliquent en grande partie par le fait que les branches négocient et mettent en conformité leur minimum avec le SMIC au moins tous les deux ans et par l'ampleur des revalorisations du SMIC au 1^{er} janvier.

*

En conclusion de cette partie, sur la période récente, les revalorisations du SMIC sans coup de pouce discrétionnaire ont été plus modérées que les évolutions des principales références salariales (SHBO, SHBOE, SMPT). Entre mi 2008 et mi 2017, cet écart s'élève par exemple à 3,5 points par rapport au SHBOE.

Lors de la phase de réduction de la durée légale de travail, l'évolution dynamique du SMIC avait pu peser sur les salaires négociés, aboutissant à un 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 des revalorisations du SMIC s'est elle aussi stabilisée.

La revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier 2018 marque le retour de l'inflation, avec une hausse d'une ampleur légèrement plus importante que les années précédentes (+1,2 % contre +0,8 %, +0,6 % et +0,9 % entre 2015 et 2017). Cela se traduit notamment par une hausse légère de la part de salariés concernés par une revalorisation du SMIC, qui est de 11,5 % pour la

revalorisation du 1^{er} janvier 2018. Ce phénomène devrait s'amplifier en 2019, l'inflation ayant poursuivi son augmentation en 2018.

Encadré : dynamique du SMIC, des accords collectifs et des salaires

Les salaires individuels en France dépendent de normes fixées à plusieurs niveaux : au niveau interprofessionnel pour le SMIC, au niveau de la branche pour les minima conventionnels, et au niveau de l'entreprise. Une revalorisation de ces différents niveaux référentiels joue sur la fixation des salaires individuels via deux canaux principaux : d'une part, elle peut accélérer ou favoriser une augmentation au niveau individuel, et d'autre part, elle peut conditionner le montant de cette augmentation. Ces mécanismes ont été analysés par Erwan Gautier, Sébastien Roux et Milena Suarez-Castillo dans une série de travaux, dont un article publié en juillet 2018 dans l'ouvrage INSEE Références Emploi, chômage et revenus du travail : « Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires ».

Il ressort de cette étude que si le principal déterminant du déclenchement d'une hausse de salaire individuel est le temps passé depuis la dernière revalorisation, des hausses des salaires référentiels collectifs ont tout de même des effets significatifs : une hausse de 1 % du SMIC augmente par exemple de 0,8 point la probabilité d'un changement de salaire dans le même trimestre, sachant qu'en moyenne un quart des salaires change chaque trimestre. De la même façon, la probabilité que le salaire individuel change est augmentée de 2,1 points lorsque les minima conventionnels augmentent de 1 % et de 11,0 points quand un accord d'entreprise est conclu.

Comme attendu, une hausse des salaires minimums de référence conduit également à des revalorisations plus importantes. Ainsi, une hausse de 1 % du SMIC, des salaires conventionnels ou la signature d'un accord d'entreprise se traduisent à court terme par des changements de salaire respectivement 0,07 %, 0,06 % et 0,025 % plus élevés. Par comparaison, l'effet de l'inflation est deux fois plus élevé, 1 % d'inflation augmentant de 0,15 % le montant des hausses de salaires accordées.

En combinant les effets sur la fréquence des revalorisations de salaire individuel et ceux sur leur montant, et en tenant compte de plusieurs trimestres d'affilée, on estime finalement qu'une croissance du SMIC de 1 % a des effets à long terme de 0,09 % sur les salaires de base individuels. L'effet des hausses des minima de branche est plus important, avec 0,13 % d'augmentation des salaires de base suite à une augmentation de 1 % des minima conventionnels. L'effet le plus fort est celui des accords d'entreprise : la signature d'un tel accord augmente sur le long terme les salaires individuels de 0,30 %.

Ces effets peuvent varier significativement d'un secteur à l'autre. Dans les secteurs à bas salaires, l'effet d'une hausse du SMIC sur les salaires peut ainsi être comparable à celui d'une hausse des salaires de branches. C'est le cas notamment dans le secteur de l'hôtellerie-

restauration ou dans le commerce. Au contraire, dans le secteur de la finance et des assurances, où les salaires sont plus élevés, l'effet du SMIC sur les salaires individuels est nul.

Enfin, l'effet d'un relèvement du SMIC est plus important pour les bas salaires : l'effet à long terme du SMIC pour le premier décile de salaire est trois fois plus important que la moyenne, avec une augmentation de plus de 0,30 % des salaires suite à un relèvement du SMIC de 1 %. En revanche, l'effet d'un relèvement des minima de branche est relativement homogène pour tous les niveaux de salaire.

Les revalorisations du SMIC ayant par ailleurs un effet sur les minima conventionnels eux-mêmes, on peut considérer qu'une partie des effets de long terme attribués aux minima conventionnels est en fait un effet indirect des revalorisations du SMIC²⁰. Cet effet indirect représenterait environ la moitié de l'effet direct du SMIC sur les salaires de base, soit environ 0,5 point de pourcentage.

E. Le respect du SMIC

La question du respect du salaire minimum constitue une préoccupation dans tous les pays où un salaire minimum national existe, mais cette préoccupation est majeure dans ceux où l'introduction de ce salaire minimum est récente. Il en est notamment ainsi en Allemagne où l'instauration du salaire minimum ne remonte qu'à 2015 et où de nombreuses entreprises ont dû ajuster leurs salaires en fonction de cette nouvelle obligation légale. La Commission allemande sur le salaire minimum s'est intéressée à cette question et s'est même efforcée dans son rapport en 2018 de présenter un dénombrement des salariés rémunérés en deçà du salaire minimum²¹. Le respect du SMIC est également une préoccupation importante au Royaume-Uni, où le salaire minimum existe depuis plus de 20 ans : la *Low Pay Commission* se penche régulièrement sur cette question et y a encore récemment consacré un rapport, en 2017²². En France, la question du respect du SMIC est moins discutée, sans doute parce que le SMIC est inscrit dans la loi depuis près de 50 ans (70 ans si l'on remonte jusqu'au Smig) et qu'il est communément admis que les cas de non-respect sont exceptionnels. Sans considérer que le non-respect du SMIC constitue un réel enjeu, il est utile de s'y intéresser, le SMIC ne jouant véritablement son rôle de salaire minimum qu'à la condition qu'il soit respecté.

Après avoir rappelé les dispositions juridiques relatives au SMIC, on s'intéressera à l'évaluation des situations de non-respect du SMIC, d'abord à la lumière des contrôles réalisés par l'Inspection du Travail puis à partir des sources statistiques sur les salaires.

²⁰ Voir note en Annexe n° 2.

²¹ Voir par exemple *Mindestlohn Kommission, [Second Evaluation Report](#)* (English translation of the management summary of the German Minimum Wage Commission's Second Evaluation Report to the Federal Government on the effects of the statutory minimum wage), juin 2018.

²² Le salaire minimum a été introduit au Royaume-Uni en 1997. Pour une analyse récente, voir : *Low Pay Commission, [Non-compliance and enforcement of the National Minimum Wage](#)*, septembre 2017.

1. Le SMIC : obligations et exemptions

Le salaire minimum de croissance (SMIC) est le niveau de salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié. Le montant du SMIC horaire brut a été porté par le décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 à 9,88 € à compter du 1^{er} janvier 2018. Pour un travail sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires, le salaire mensuel s'élève à 1 498,47 € bruts.

Le respect du SMIC suppose de rapprocher la rémunération du nombre d'heures travaillées. Tous les éléments de rémunération n'entrent pas dans ce calcul. Sont pris en compte notamment :

- les salaires de base,
- les avantages en nature,
- les compensations pour réduction d'horaires,
- les primes de rendement individuelles ou collectives,
- les primes de vacances ou de fin d'année.

Sont exclus en revanche notamment :

- les majorations pour heures supplémentaires,
- les majorations pour travail le dimanche ou les jours fériés,
- les remboursements de frais supportés par les salariés,
- les primes d'ancienneté et d'assiduité,
- les primes de transport,
- la participation, l'intéressement.

Le SMIC s'applique uniformément sur l'ensemble du territoire métropolitain, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon (à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire est fixé à 7,46 € au 1^{er} janvier 2018).

Le SMIC s'applique à tous les salariés du secteur privé, âgés d'au moins 18 ans, ainsi qu'aux salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé²³. Il existe toutefois des situations dans lesquelles le salaire minimum peut être fixé en dessous du SMIC :

- Selon l'article D3231-3 du code du travail, le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans comporte un abattement fixé à :

²³ Pour les agents titulaires de la Fonction publique, le traitement ne peut pas être inférieur au Smic.

1° 20 % Avant dix-sept ans ;

2° 10 % Entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

- La rémunération des apprentis est fixée en proportion du SMIC, en fonction de leur âge et de leur niveau d'études :

Tableau n° 3 : Salaire minimum des apprentis (en % du SMIC)

	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère année	25 %	41 %	53 %
2ème année	37 %	49 %	61 %
3ème année	53 %	65 %	78 %

- Les jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ont un salaire minimum défini comme une fraction du SMIC.

Tableau n° 4 : Salaire minimum des jeunes en contrat de professionnalisation (en % du SMIC)

	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au Bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au Bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	55 %	65 %
21 ans à 25 ans révolus	70 %	80 %

- Selon l'article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du SMIC horaire par enfant et par heure d'accueil.
- Selon l'article R. 243-5 du Code de l'action sociale et des familles, les travailleurs handicapés dans les Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) perçoivent une rémunération d'un montant compris entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC.

Hormis ces exceptions, le SMIC garantit à tous les salariés une rémunération horaire minimale, uniforme sur tout le territoire. Le respect du SMIC est donc un enjeu majeur pour les

salariés. Afin d'évaluer l'importance d'éventuelles situations de non-respect du SMIC, on se propose de suivre deux approches :

- d'une part, l'observation directe à travers les contrôles de l'Inspection du travail ;
- d'autre part, un essai d'évaluation indirecte de ces situations à partir de sources statistiques sur les salaires.

2. Les contrôles du respect du SMIC

À la demande du Groupe d'experts, la Direction Générale du Travail (DGT) a rédigé une note sur le contrôle du respect du SMIC (en Annexe n° 3) dont les principaux points sont repris ici.

Le contrôle du respect du SMIC constitue l'une des missions de l'Inspection du Travail. En cas de non-respect, différents types de sanctions peuvent être appliqués :

- Le fait de payer des salaires inférieurs au SMIC est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit 1 500 euros au plus. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment rémunérés (R. 3233-1 du Code du travail).
- Le fait de payer des salaires inférieurs au minimum conventionnel étendu (ou aux accessoires de salaire) est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe, soit 750 euros au plus. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment rémunérés (R. 2263 3 et R. 2263-4 du Code du travail).
- Par ailleurs, depuis le 1^{er} juillet 2016, les manquements aux dispositions relatives au SMIC et au salaire minimum conventionnel sont susceptibles de faire l'objet d'une sanction administrative (L. 8115-1 du code du Travail). L'amende prononcée par le DIRECCTE ne peut excéder 2 000 euros.

Les chiffres pour l'année 2017 sont les suivants :

- 420 lettres d'observations relevant des manquements à la réglementation relative au SMIC²⁴ ont été rédigées par les agents de l'inspection du travail. Le secteur de l'hôtellerie-café-restaurant est le plus concerné ; suivent les secteurs du BTP, des commerces (notamment alimentaires) et de l'agriculture. D'autres secteurs, moins concernés mais faisant régulièrement l'objet d'observations, méritent notamment d'être signalés : entreprises de travail temporaire, entreprises de propreté, immobilier, coiffure et beauté, entreprises de prévention et de sécurité, camping.
- 6 sanctions administratives ont été prononcées. Le montant moyen unitaire de l'amende est de 1 170 euros. C'est proportionnellement le manquement sur lequel le montant

²⁴ Il convient de préciser qu'un nombre non négligeable de contrôles a également donné lieu à des constats d'infraction en matière de rémunération des salariés détachés, notamment dans le secteur du BTP.

moyen des amendes administratives est le plus élevé, au regard de la gravité des faits et de leurs conséquences pour les salariés concernés.

- 16 procès-verbaux ont été dressés par des agents de l'inspection du travail, ils concernent autant le non-respect du SMIC que le non-respect du minimum conventionnel et de ses accessoires de salaire.

Il ressort de ces chiffres que les cas de sanctions pour non-respect du SMIC sont peu nombreux. La rareté des sanctions peut résulter de la rareté des infractions ou de la difficulté de les caractériser. En tout état de cause, il convient de rappeler que tout salarié estimant percevoir une rémunération inférieure au SMIC ou au salaire minimum conventionnel peut saisir les juridictions prud'homales afin d'obtenir un rappel de salaires, ainsi que l'indemnisation du préjudice subi.

Afin d'avoir une vue plus complète, une recherche des situations de non-respect du SMIC a été conduite à partir des sources statistiques.

3. Le respect du SMIC dans les sources statistiques

À la demande du Groupe d'experts, le département de l'emploi et des revenus d'activités de l'INSEE a réalisé une exploitation de différentes sources statistiques sur les salaires, pour y mesurer l'importance des salaires inférieurs au SMIC²⁵.

La démarche d'analyse

L'approche statistique permet en principe, au moyen d'informations sur l'ensemble des salariés, d'avoir une estimation de la fréquence des cas de non-respect du SMIC. En pratique, cette approche se heurte à des difficultés de plusieurs natures :

- il faut s'assurer de ne considérer que des salariés auxquels le SMIC s'applique, faute de quoi il ne serait pas anormal d'observer des salaires inférieurs au SMIC sans que cela soit illégal ; or les sources statistiques ne comportent pas toujours l'information nécessaire pour identifier précisément les salariés auxquels le SMIC ne s'applique pas ;
- il faut en toute rigueur – et c'est rarement le cas dans les enquêtes – disposer des informations nécessaires pour calculer le salaire horaire à comparer au SMIC, c'est-à-dire toutes les composantes de rémunération prises en compte juridiquement pour le respect du SMIC, et toutes les heures travaillées et leurs conditions de rémunération (il faut notamment identifier les heures supplémentaires) ;
- les données dont on dispose via les sources statistiques ne sont pas parfaites : les données issues d'enquête sont déclaratives et comportent donc une certaine

²⁵ La note figure en Annexe n° 4.

imprécision ; les données provenant de sources administratives sont en principe meilleures mais elles font parfois l'objet de redressements²⁶.

Toutes ces difficultés obligent à une certaine prudence dans le commentaire des résultats. Dans les sources statistiques, on trouve des salaires horaires inférieurs au SMIC, mais pour les raisons qui viennent d'être évoquées, on ne peut pas avec certitude les interpréter comme traduisant un non-respect du SMIC. Plutôt qu'une véritable quantification du non-respect du SMIC, les analyses qui suivent visent principalement à identifier les groupes de salariés (professions, secteurs...) percevant des « très bas salaires », et pour lesquels l'enjeu du contrôle du respect du SMIC est le plus fort.

Le seuil des très bas salaires sera dans la suite fixé conventionnellement à 75 % du SMIC, l'observation de salaires horaires inférieurs à ce seuil dans les sources statistiques ne signifiant pas nécessairement, comme on l'a vu, un non-respect du SMIC.

Les salariés percevant des très bas salaires

La principale source de données utilisée ici est l'Enquête Emploi en continu (EEC), qui comporte des informations déclarées par les salariés eux-mêmes sur les salaires et les heures travaillées, et qui concerne un champ très large d'emplois, y compris les salariés des petites entreprises et les salariés des particuliers employeurs.

Sur l'ensemble du champ de l'enquête Emploi, 4 % des salariés ont un salaire horaire inférieur à 75 % du SMIC. Cette proportion est un peu inférieure au taux de 6 %, mentionné dans le rapport du Groupe d'experts en 2017, et qui avait été obtenu²⁷ à partir de données issues du dispositif européen SILC/SRCV (Statistiques sur les revenus et les conditions de vie).

Cette proportion de 4,0 % mérite toutefois d'être corrigée. Pour certains salariés dans le champ de l'enquête emploi, les informations sur les salaires et les heures ne permettent pas de calculer le salaire horaire (ou avec une très grande incertitude) : ces catégories recouvrent les salariés dont le salaire est déclaré par tranche (18 %), les nouveaux embauchés (dont le salaire déclaré n'est peut-être pas le salaire mensuel), les salariés à temps partiel (quotité < 80 %²⁸), les salariés ayant un temps de travail très élevé (> 48 heures par semaine²⁹). Dans la suite, ces salariés ne seront pas pris en compte dans les calculs des taux de bas salaires (dont le champ sera constitué des « observations retenues comme étant de meilleure qualité ») mais ils resteront décomptés dans les effectifs. Ainsi, sur le champ complet de l'enquête Emploi, mais en ne

²⁶ Le redressement consiste à corriger une valeur qui paraît anormale, ce qui constitue un inconvénient lorsque l'on s'intéresse précisément aux valeurs extrêmes (ici, les plus faibles salaires).

²⁷ Cf. Garnero A., S. Kampelmann and F. Rycx (2015), "Minimum Wage Systems and Earnings Inequalities: Does Institutional Diversity Matter ?", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21 (2), pp. 115-130.

²⁸ Pour cette catégorie, les salaires déclarés sont « bruités » avec beaucoup trop de valeurs très faibles ou au contraire trop élevées.

²⁹ Pour certaines professions, il est probable qu'un temps d'astreinte soit intégré dans la déclaration, pour d'autres que des heures supplémentaires non rémunérées soient comprises.

calculant le taux qu'avec les « observations de meilleure qualité », la proportion des salaires inférieurs à 75 % du SMIC n'est plus que de 2,9 %.

Ensuite, deux groupes de salariés doivent être exclus de l'analyse :

- Le champ de l'enquête emploi inclut des salariés auxquels le SMIC ne s'applique pas. La plupart des catégories exemptées peuvent être repérées dans l'enquête Emploi grâce aux informations sur la profession (PCS³⁰), le secteur d'activité, l'âge, l'ancienneté et le contrat de travail. Les apprentis, contrats de professionnalisation, mineurs sans ancienneté, assistantes maternelles, Esat³¹ et stagiaires³² représentent ainsi 4,6 % de l'emploi (1,1 million de salariés). Dans l'enquête Emploi, 72 % des très bas salaires appartiennent à ces catégories.
- Il y a également des situations ambiguës dans lesquelles une catégorie statistique (PCS) inclut à la fois des salariés couverts par le SMIC et d'autres qui ne le sont pas : les assistants familiaux sont regroupés avec les aides à domicile et les aides ménagères ; la catégorie « autres contrats aidés » peut inclure des contrats de professionnalisation rémunérés en deçà du SMIC ; les salariés de moins de 18 ans (hors apprentissage et contrats aidés) peuvent ou non bénéficier du SMIC selon leur ancienneté (inférieure ou supérieure à six mois) ; pour certains salariés, le statut d'emploi n'est pas connu (absence de contrat de travail). Ces situations (1 million de salariés), qui forment une sorte de halo autour de l'exemption légale, représentent 4,3 % de l'emploi (1,9 % hors aides à domicile et assistants familiaux). Elles concentrent près de 7 % des très bas salaires dans l'enquête Emploi.

En excluant ces deux catégories ci-dessus (cas d'exemption du SMIC et situations ambiguës), la proportion de salariés à très bas salaires passe de 2,9 % à 0,7 %.

Sur ce champ restreint aux salariés auxquels le SMIC s'applique, on va chercher à identifier les groupes qui perçoivent des très bas salaires. Il convient ici de rappeler des caractéristiques spécifiques à l'enquête Emploi qui fragilisent le calcul du salaire horaire :

- Les heures de travail sont déclarées par les enquêtés. De fait, les heures déclarées dans l'enquête emploi s'avèrent globalement plus élevées que celles figurant dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS) faites par les employeurs ;
- La rémunération déclarée dans l'enquête emploi comprend des primes qui seraient à exclure (de l'assiette de vérification du SMIC) mais ne comprend pas les avantages en nature qui seraient à inclure dans cette assiette.

³⁰ profession et catégorie socioprofessionnelle

³¹ Les Établissements ou Services d'Aide par le Travail (Esat) sont des établissements médico-sociaux au sein desquels des travailleurs handicapés peuvent exercer une activité professionnelle.

³² Le champ des enquêtes utilisées ici inclut les personnes en Esat et les stagiaires, qui ne sont pas juridiquement des salariés. Le Smic ne leur est donc pas applicable. Les rémunérations ou gratification qu'elles reçoivent sont soumises à un minimum, inférieur au Smic.

Ces imperfections invitent, là encore, à commenter avec prudence les résultats.

Sous cette réserve, et sur le champ des salariés qui ne sont ni exemptés du SMIC ni dans une situation ambiguë (*cf.* ci-dessus), il est possible de mettre en évidence certains groupes de salariés (2,5 millions), appartenant à certaines professions ou à certains secteurs (le tableau complet est en annexe), où la part des très bas salaires est significativement supérieure à la moyenne de 0,7 %.

Le tableau ci-dessous présente les professions ayant un taux élevé de salaires inférieurs à 75 % du SMIC. Hormis quelques cas particuliers (internes, élus politiques, concierges) où les heures travaillées comprennent très certainement des périodes d'astreinte, les autres catégories concernant des professions peu qualifiées.

Tableau n° 5 : Professions présentant un taux élevé de très bas salaires

Professions	Effectif (milliers)	% de salaires inférieurs à 75 % du SMIC*
Internes en médecine odontologie et pharmacie	30	43,8
Personnes exerçant un mandat politique	28	27,1
Concierges gardiens d'immeubles	51	12,2
Ouvriers non qualifiés divers	25	7,6
Artistes de la musique et du chant	26	6,3
Employés de maison et personnels de ménage	155	5,2
Jardiniers	104	3,8
Tailleurs et couturières qualifiés ouvriers	21	3,0
Assistants techniques de la réalisation	33	3,0
Gendarmes (de grade inférieur à adjudant)	49	2,5
Nettoyeurs	342	2,0
Serveurs commis de restaurant garçons	228	2,0
Animateurs socioculturels et de loisirs	146	1,6
Manutentionnaires non qualifiés	134	1,5
Ouvriers du tri de l'emballage de l'expédition	178	1,4
Ouvriers non qualifiés du second œuvre	98	1,3

* le pourcentage est calculé sur les seules observations de meilleure qualité

Parmi les secteurs présentant les taux les plus élevés de très bas salaires, on retrouve certains des secteurs identifiés par la DGT lors de ses contrôles : les hôtels-café-restaurants (restauration traditionnelle), le BTP (Activités combinées de soutien lié aux bâtiments), l'immobilier (Agences immobilières, Administration d'immeubles et autres biens), camping

(Terrains de camping et parcs pour caravanes). On trouve également les secteurs de la vente à domicile et de l'hébergement social.

Tableau n° 6 : Secteurs présentant un taux élevé de très bas salaires

Secteurs	Effectif (milliers)	% de salaires inférieurs à 75 % du SMIC*
Vente à domicile	18	10,9
Activités des organisations religieuses	19	8,3
Activités combinées de soutien lié aux bâtiments	19	7,1
Autres services personnels n,c,a,	16	6,8
Activités des ménages en tant qu'employeurs	152	6,6
Hébergement social pour handicapés physiques	7	6,6
Hébergement social pour handicapés mentaux	74	5,1
Administration d'immeubles et autres biens	59	4,8
Arts du spectacle vivant	45	4,6
Accueil ou accompagnement sans hébergement	13	4,2
Terrains de camping et parcs pour caravanes	14	3,5
Agences immobilières	56	3,2
Fabrication de vêtements de dessus	15	3,0
Autres transports routiers de voyageurs	34	2,4
Nettoyage courant des bâtiments	183	2,4
Restauration traditionnelle	248	1,9
Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	152	1,5
Hébergement médicalisé pour enfants hand	68	1,4
Accueil de jeunes enfants	111	1,2
Formation continue d'adultes	98	1,1

* le pourcentage est calculé sur les seules observations de meilleure qualité

En dehors de tous ces cas (exemptions, professions et secteurs identifiés), les jeunes jusqu'à 25 ans (1,3 million) sont les plus concernés par les très bas salaires, avec un taux de salaires inférieurs à 75 % du SMIC de 7,3 % pour les jeunes de 19 à 20 ans, mais seulement de 0,8 % pour ceux de 21 à 25 ans.

Les catégories identifiées précédemment concentrent la très grande majorité des très bas salaires. Parmi les 17,2 millions de salariés de plus de 25 ans n'appartenant pas à une des catégories ci-dessus, les très bas salaires sont quasiment absents, puisque leur taux n'atteint que 0,3 %.

*

Les cas de sanctions pour non-respect du SMIC sont peu nombreux. La rareté des sanctions peut résulter de la rareté des infractions ou de la difficulté de les caractériser. Le secteur de l'hôtellerie-café-restaurant est le plus concerné ; suivent les secteurs du BTP, des commerces (notamment alimentaires) et de l'agriculture. D'autres secteurs, moins concernés mais faisant régulièrement l'objet d'observations, méritent notamment d'être signalés : entreprises de travail temporaire, entreprises de propreté, immobilier, coiffure et beauté, entreprises de prévention et de sécurité, camping. L'analyse statistique à partir de données caractérise les mêmes activités comme celles où sont concentrées des très bas salaires qui pour certains pourraient être inférieurs au SMIC. Ici encore, ces situations paraissent marginales. Elles concernent tout particulièrement des jeunes.

III. SALAIRES, COÛT DU TRAVAIL ET COMPÉTITIVITÉ

La progression des salaires, qui avait ralenti après la crise économique de 2008, a de nouveau accéléré depuis 2016, mais la hausse de l'inflation a freiné la progression du pouvoir d'achat en 2018. Sous l'effet d'importantes mesures de réduction instaurées notamment depuis 2012, le coût du travail en France a progressé moins vite que dans la zone euro et la compétitivité française s'est améliorée. Les politiques de réduction du coût du travail ont contribué au rebond du taux de marge des sociétés non financières, qui n'a toutefois pas retrouvé son niveau d'avant la crise économique.

Cette analyse de l'évolution des salaires et du coût du travail est complétée cette année, à partir d'un travail du département des études économiques de l'INSEE, d'une mesure de l'influence du SMIC sur les coûts de production par branches, *via* les coûts salariaux directs et les coûts salariaux indirects intégrés dans les consommations intermédiaires.

A. Dynamique des salaires et de la productivité³³

1. Depuis la crise, les salaires réels ont ralenti en ligne avec la productivité du travail

Le salaire moyen par tête (SMPT)³⁴ nominal dans les branches marchandes non agricoles a ralenti depuis 2007, passant d'une croissance annuelle moyenne de +3,1 % entre 2001 et 2007 à +1,8 % sur la période 2008-2017 (*cf.* Tableau n° 7). Le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)³⁵ ont également décéléré (*cf.* Graphique n° 16). Bien qu'une partie de ce ralentissement soit imputable à l'inflation³⁶, le pouvoir d'achat des salaires a également ralenti³⁷ (*cf.* Graphique n° 17), en ligne avec la diminution des gains de productivité³⁸.

En 2018, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA) a progressé de +1,9 % en glissement annuel au 2e trimestre 2018, après +1,5 % au trimestre précédent. La tendance à l'accélération des salaires de base, amorcée en 2016 après leur ralentissement continu depuis la mi-2012, se poursuit en 2018³⁹. Toutefois, en termes réels, ils reculent sur un

³³ Analyse réalisée par Carole Hentzen et Romain Faquet (DG Trésor) à la demande du groupe d'experts sur le SMIC.

³⁴ 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, peut traduire des effets structurels (évolution des qualifications, de la part du temps partiel) et conjoncturels (niveau des heures supplémentaires, primes).

³⁵ 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.

³⁶ L'inflation est passée d'une moyenne de +1,8 % entre 2001 et 2007, contre +1,1 % entre 2008 et 2017.

³⁷ Le SMPT déflaté par l'indice des prix à la consommation est ainsi passé de +1,3 % en moyenne annuelle entre 2001 et 2007 à +0,7 % entre 2008 et 2017.

³⁸ La productivité, 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, a crû de +0,6 % en moyenne entre 2008 et 2017 contre +1,3 % entre 2001 et 2007.

³⁹ Le SMB et le SHBOE ont augmenté sur un an de +1,5 % au 3e trimestre.

an à -0,9 % au 3e trimestre, en raison de l'accélération des prix de l'énergie. Le SMPT est quant à lui stable en termes réels.

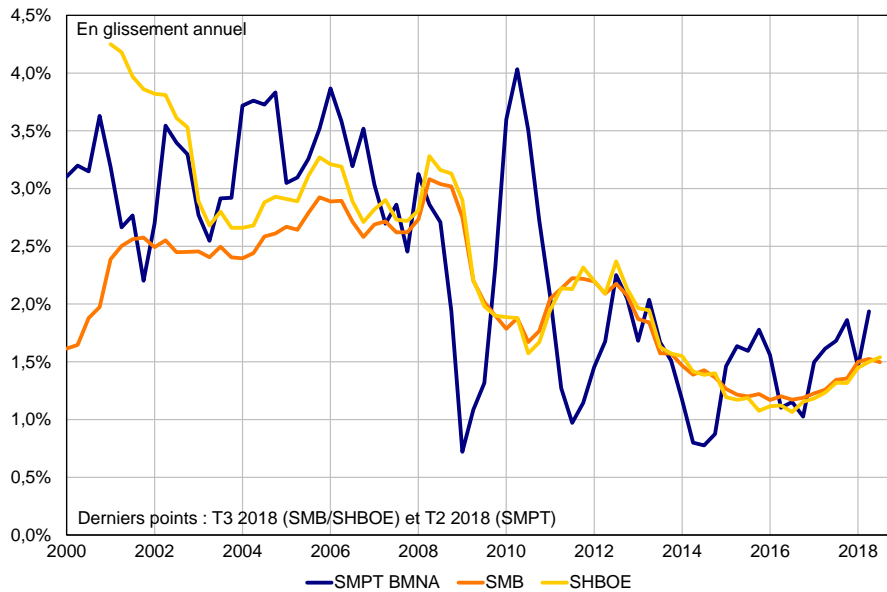
Tableau n° 7 : Salaires nominaux, salaires réels et productivité

Taux de croissance annuel moyen	2001-2007	2008-2017
SHBOE (Salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	3,2 %	1,8 %
SMB (Salaire mensuel de base)	2,6 %	1,8 %
SMPT BMNA (Salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles)	3,1 %	1,8 %
IPC (Indice des prix à la consommation)	1,8 %	1,1 %
Prix de valeur ajoutée (branches marchandes non agricoles)	1,8 %	0,7 %
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 %	0,7 %
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	1,1 %	1,0 %
Productivité BMNA (personnes physiques)	1,3 %	0,6 %

Note : Les évolutions calculées comparent respectivement les niveaux de l'année 2007 aux niveaux de l'année 2000, et les niveaux de l'année 2017 aux niveaux de l'année 2007.

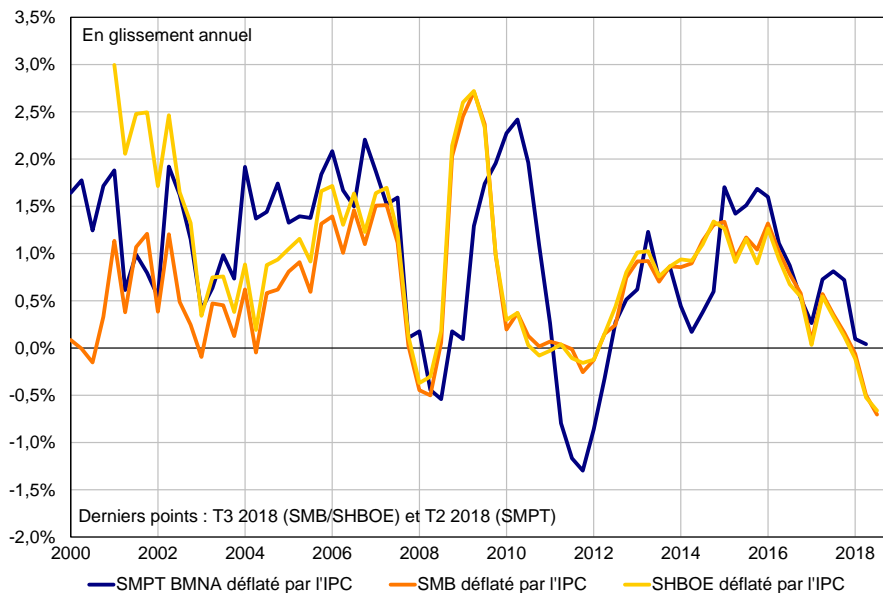
Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique n° 16 : SMB, SHBOE et SMPT nominaux dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique n° 17 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



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

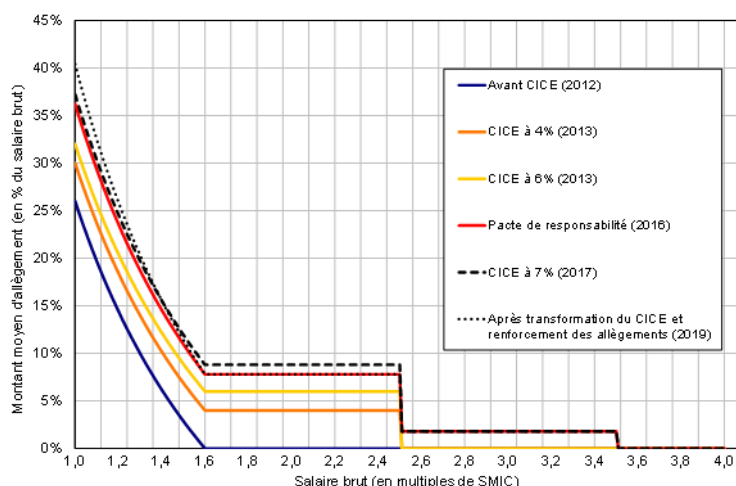
Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

2. Les mesures instaurées depuis 2012 ont porté les réductions du coût du travail au niveau du SMIC à un niveau sans équivalent dans les pays de l'OCDE

En 2012, le Pacte pour la compétitivité de l'industrie française a renforcé significativement les efforts visant à réduire le coût du travail. La réduction des cotisations sociales a été accrue sur les bas salaires, là où son effet sur l'emploi est le plus important, mais a aussi été étendue à des niveaux de rémunération intermédiaires, de manière à améliorer la compétitivité de l'économie française par rapport à ses principaux partenaires commerciaux.

Initié par la loi de finances rectificative pour 2012, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Ce crédit d'impôt porte sur la masse salariale des salariés ayant une rémunération inférieure à 2,5 fois le SMIC. Son taux s'est successivement établi à 4 % en 2013, 6 % de 2014 à 2016, puis 7 % en 2017 en France métropolitaine⁴⁰. Son taux a été ramené à 6 % en 2018, dernière année ouvrant droit au CICE avant sa transformation en allègements de cotisations patronales.

Graphique n° 18 : Accentuation des mesures de baisse de coût du travail depuis 2013



Lecture : En 2012, l'employeur d'un salarié rémunéré au SMIC bénéficiait d'un allègement de 26 points de cotisations patronales. En 2019, après le renforcement des allègements généraux, l'allègement sera de 40,4 points (décomposés en 6 points d'allègement de cotisations maladie, 1,8 point d'allègement de cotisations famille, et 32,6 points d'allègement généraux).

Sources : OCDE (Taxing Wages). Calculs DG Trésor, correspondant à un non-cadre dans une entreprise de plus de 20 salariés.

La transformation du CICE en allègements de cotisations sociales patronales a été adoptée dans la loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. À compter du 1^{er} janvier 2019, un allègement uniforme de 6 points de cotisations sociales d'assurance maladie applicable sur les salaires dans la limite de 2,5 SMIC entrera en vigueur.

Depuis 2015, le CICE a été complété par des exonérations de cotisations sociales patronales mises en œuvre dans le cadre du Pacte de Responsabilité et de Solidarité. Le premier volet du Pacte a consisté en un renforcement des allègements généraux conduisant à une exonération

⁴⁰ Dans les DOM, le taux du CICE était initialement de 4 %, comme pour la France métropolitaine, avant de passer à 7,5 % en 2015 puis 9 % à partir de 2016.

totale au niveau du SMIC des cotisations collectées par les Urssaf hors assurance chômage⁴¹, 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 étendu la réduction de cotisations famille aux salaires compris entre 1,6 et 3,5 fois le SMIC.

Au 1^{er} octobre 2019 s'ajoutera un nouveau renforcement des allègements généraux de cotisations sociales de 4 points au niveau du SMIC. Ainsi, au niveau du SMIC, plus aucune cotisation ou contribution sociale patronale ne sera due, à l'exception de la cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la part correspondant à la sinistralité de l'entreprise⁴².

Un dispositif de prime à l'embauche ciblé sur les salariés peu qualifiés a en outre été instauré dans les entreprises de moins de 250 salariés, en 2016. Une prime d'un montant de 500 euros par trimestre était versée sur toute la durée du contrat (plafonnée à une durée de deux ans maximum). Ont été éligibles à ce dispositif « embauche PME » les embauches réalisées entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017 en CDI ou CDD de plus de 6 mois dont la rémunération n'excédait pas 1,3 fois le SMIC. Ce dispositif, désormais disparu mais dont les effets continuent de se manifester sur l'emploi⁴³, visait à faciliter les embauches sur des contrats longs pour les salariés peu qualifiés et donc à réduire la segmentation du marché du travail.

Par conséquent, si le SMIC brut place la France parmi les pays de l'OCDE où le salaire minimum, en proportion du salaire médian, est parmi les plus élevés, les mesures importantes de réduction des cotisations sociales ont pour effet que le coût du travail au niveau du salaire minimum en proportion de celui au salaire médian se situe au niveau moyen de l'ensemble des pays de l'OCDE.

Le revenu net au niveau du salaire minimum, en proportion du revenu net au salaire médian, est par contre le plus élevé parmi les pays OCDE, et ce ratio a encore progressé en 2018 avec les baisses de cotisations à la charge des salariés en contrepartie d'une hausse plus mesurée du taux de CSG. Le revenu net considéré ici est le revenu atteint après déduction des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu et éventuellement après ajout des éventuelles prestations de soutien du revenu (en France, la prime d'activité). Les résultats présentés dans le Graphique n° 19 sont calculés pour un salarié célibataire sans enfant.

En 2019 le coût du travail au salaire minimum connaîtra une nouvelle baisse, diminuant encore le ratio du coût du travail au salaire minimum au coût du travail au salaire médian. Le renforcement de la prime d'activité, par contre, contribuera à l'augmentation du ratio du revenu net au salaire minimum au revenu net au salaire médian. Ces deux évolutions renforceront le

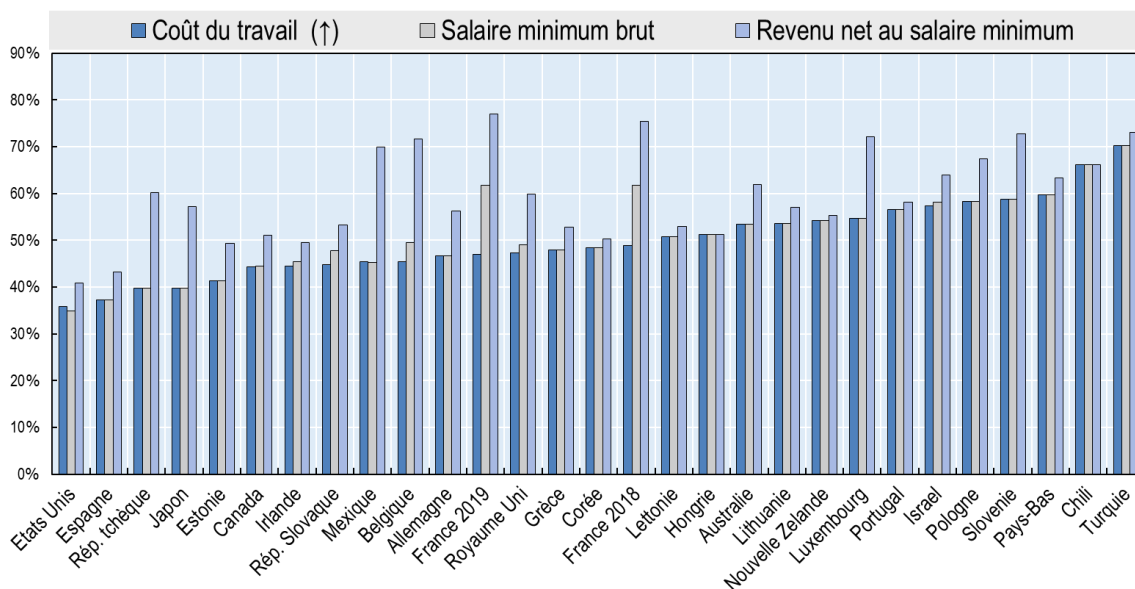
⁴¹ C'est-à-dire l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale (pour les cotisations sur le risque des accidents du travail, sur la part mutualisée uniquement), la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) et le versement au fonds national d'aides au logement (Fnal).

⁴² Certains prélèvements spécifiques en dehors du champ de la protection sociale, notamment les contributions dues au titre du versement transport, du financement de l'apprentissage ou de la participation à l'effort de construction, resteront malgré tout applicables.

⁴³ Pour une évaluation (partielle) du dispositif, voir *Les aides à l'embauche : un outil efficace de soutien à l'emploi ?*, Trésor-éco n°177 (2016).

positionnement de la France au niveau moyen des pays de l'OCDE pour le ratio des coûts du travail et à la première place pour le ratio des revenus nets (cf. Graphique n° 19).

Graphique n° 19 : Ratio du salaire minimum au salaire médian, en coût du travail, en montant brut et en revenu d'activité net*, 2016 et simulations 2019 pour la France.

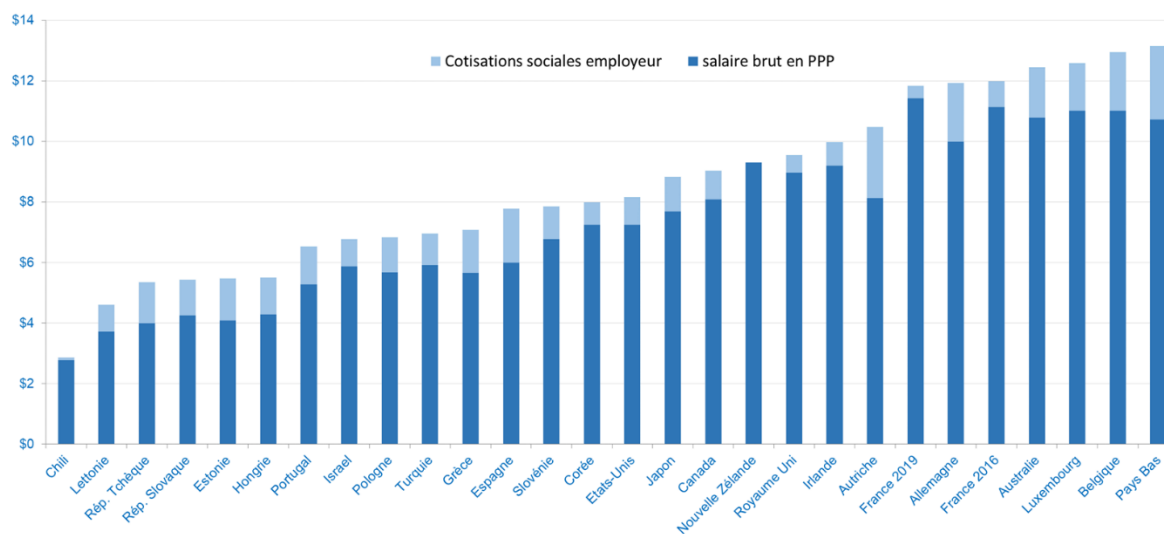


Sources : OCDE, pour le Groupe d'experts sur le SMIC.

* Le revenu net est ici le revenu obtenu après déduction des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu et éventuellement après l'ajout d'une prestation de soutien du revenu (en France, la prime d'activité).

Même en termes absolus, le coût du travail au niveau du salaire minimum en France apparaît désormais en ligne avec celui de plusieurs de ses principaux partenaires (cf. Graphique n° 20).

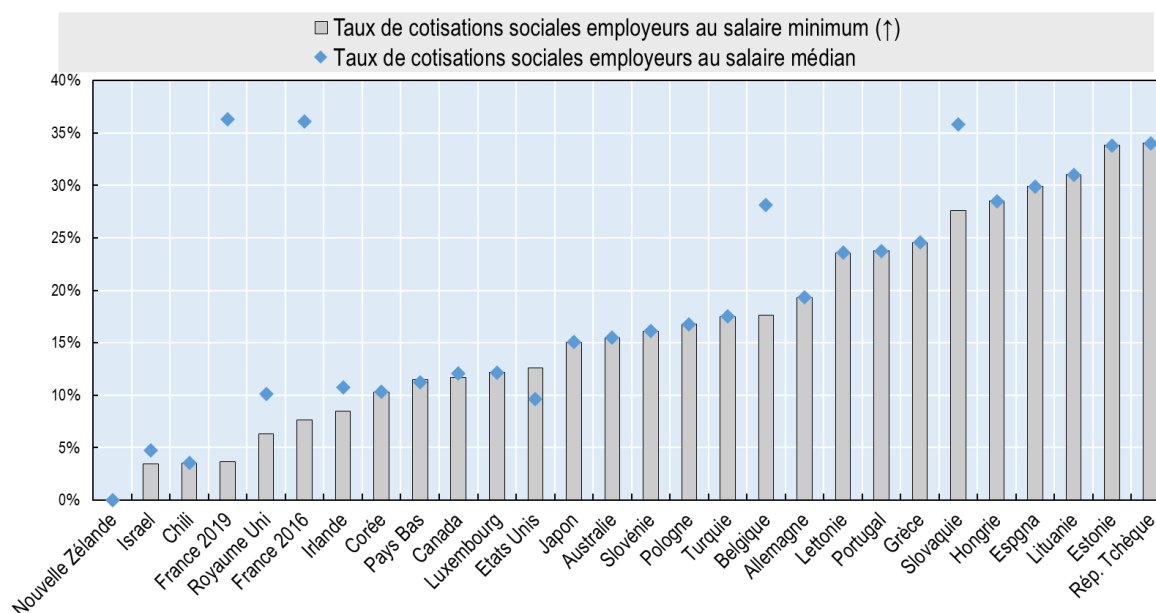
Graphique n° 20 : Coût horaire du travail au niveau du salaire minimum en parité de pouvoir d'achat en 2016 et simulations 2019 pour la France.



Sources : OCDE, pour le Groupe d'experts sur le SMIC.

Cette combinaison, unique parmi les pays OCDE, de revenu net élevé et de coût du travail dans la moyenne est obtenue au prix d'une réduction des prélèvements pour les employeurs au niveau du SMIC sans équivalent dans les autres pays de l'OCDE (cf. Graphique n° 21).

Graphique n° 21 : Taux de cotisations pour les employeurs au niveau du salaire minimum et du salaire médian en 2016, en % du salaire brut.



Note : Calculs à partir du modèle Tax-Benefit de l'OCDE. Les chiffres pour le Chili sont de 2015.
Sources : OCDE, pour le Groupe d'experts sur le SMIC.

3. Depuis 2012, les coûts salariaux français sont moins dynamiques que ceux dans l'ensemble de la zone euro grâce aux gains de productivité et aux dispositifs de baisses du coût du travail

Mesuré par le coût de la main d'œuvre tel que calculé par Eurostat⁴⁴, le coût horaire du travail dans l'industrie (hors construction) en France reste élevé par rapport à la moyenne de la zone euro. Avec 38,8 €, il était en 2017 supérieur à la moyenne de la zone euro (33,4 €), à l'Italie (27,8 €) et à l'Espagne (23,3 €), mais inférieur à celui de l'Allemagne (40,2 €)⁴⁵.

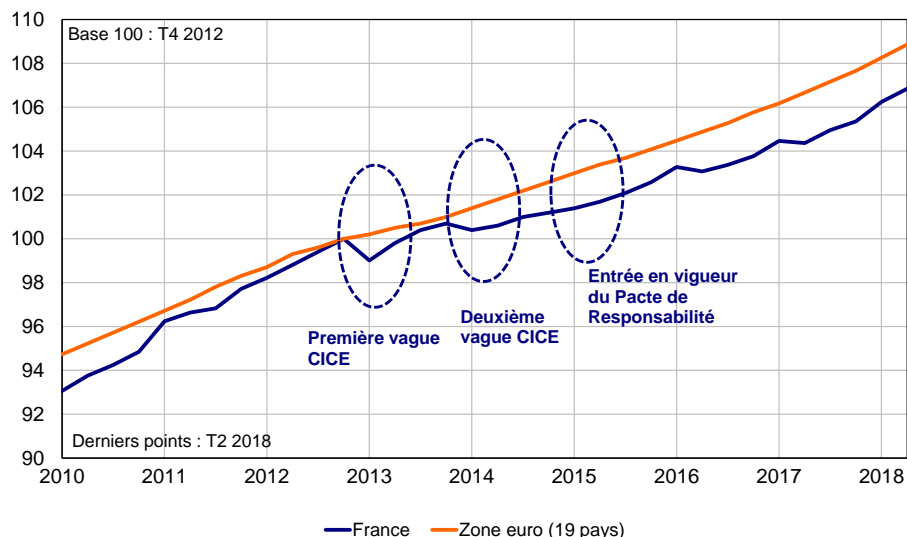
Toutefois, le coût horaire du travail en France a connu un net infléchissement depuis fin 2012 par rapport à la moyenne de la zone euro grâce à l'introduction du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité (cf. ci-dessus). Ainsi, entre le 4^e trimestre 2012 et le 2^e trimestre 2018, le coût de la main d'œuvre a augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro sur le champ total (+6,8 % en France contre +8,9 % en zone euro, cf. Graphique

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Voir le communiqué de presse d'Eurostat n°60 du 9 avril 2018 relatif aux coûts de la main d'œuvre dans l'UE.

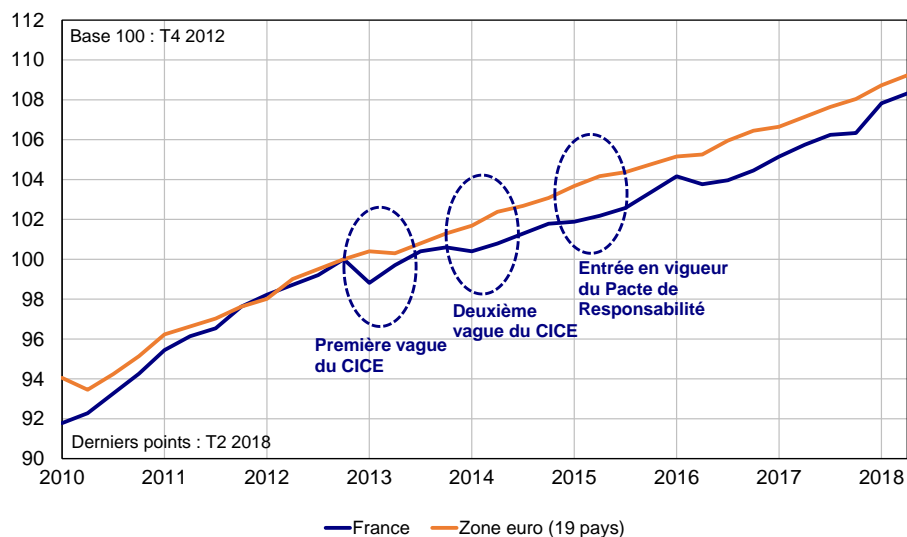
n° 22) et dans une moindre mesure sur le champ industrie hors construction (+8,3 % en France contre +9,2 % en zone euro, cf. Graphique n° 23).

Graphique n° 22 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie, construction et services)



Source : Eurostat.

Graphique n° 23 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie hors construction)

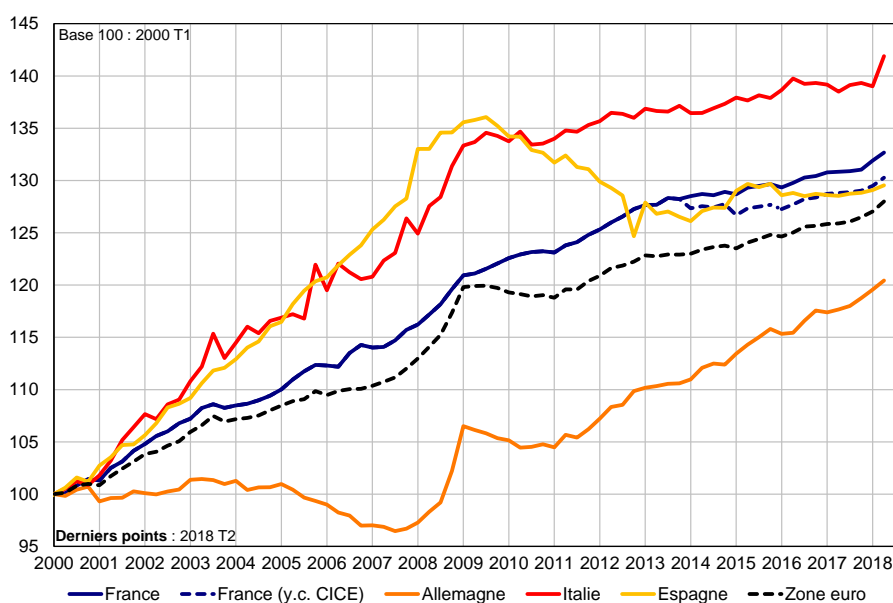


Source : Eurostat.

Le coût horaire du travail doit être mis en regard de la productivité du travail. On évalue ainsi les coûts salariaux unitaires (CSU), qui représentent le coût du travail par unité de bien et service produite. Les CSU représentent ainsi la compétitivité du facteur travail d'une économie.

Avant la crise, les coûts salariaux unitaires (CSU)⁴⁶ français dans l'ensemble de l'économie ont évolué à un rythme intermédiaire entre les hausses marquées dans les pays du sud de la zone euro et la modération salariale conduite en Allemagne (cf. Graphique n° 24). Dans le secteur manufacturier, les coûts salariaux ont connu la même dynamique que dans l'ensemble de l'économie, et les gains de productivité, structurellement plus importants dans ce secteur, ont permis de juguler les coûts salariaux unitaires. Ceux-ci ont ainsi été nettement moins dynamiques qu'en Espagne et en Italie, grâce à des gains de productivité comparables à ceux de l'Allemagne (cf. Graphique n° 25).

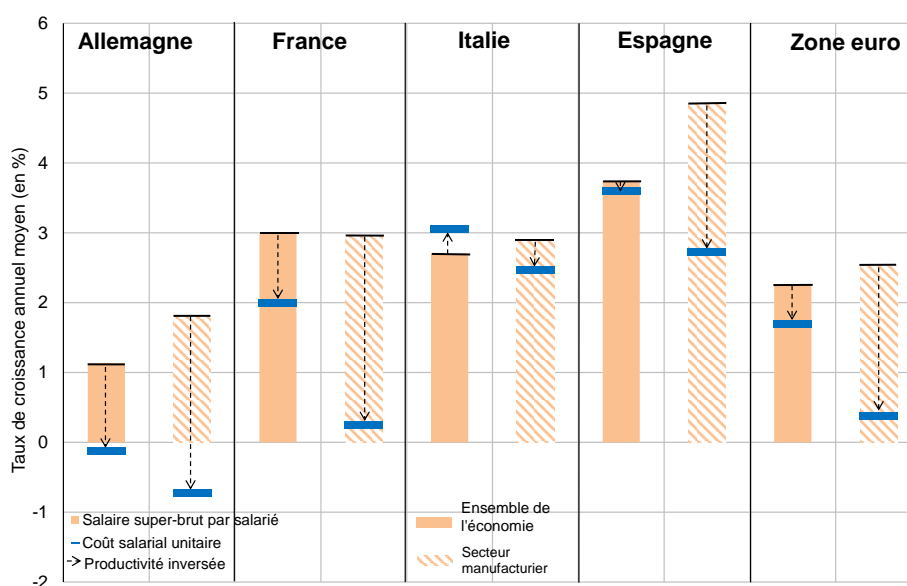
Graphique n° 24 : Comparaison de l'évolution des CSU dans l'ensemble de l'économie



Source : Eurostat, calculs DG Trésor

⁴⁶ Les coûts salariaux unitaires rapportent la rémunération totale des salariés (y compris cotisations sociales employeurs) aux quantités produites (mesurées par exemple par la valeur ajoutée en volume).

Graphique n° 25 : Contribution au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier entre 2001 et 2008



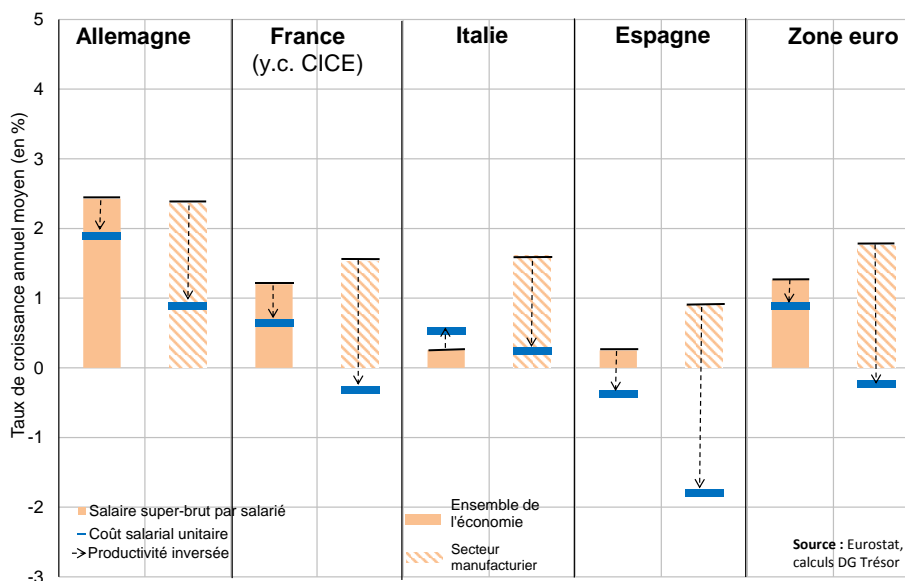
Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

Note de lecture : Les variations observées ci-dessus comparent les niveaux de l'année 2008 aux niveaux de l'année 2000. L'évolution de la productivité correspond à l'écart entre l'évolution des salaires super-bruts (histogrammes) et celle des coûts salariaux unitaires (barres bleues) : ainsi, une flèche vers le bas indique la réalisation de gains de productivité. Dès lors, l'évolution des CSU résulte de la croissance des salaires super-bruts corrigée des évolutions (gains ou pertes) de productivité.

Depuis 2012, les coûts salariaux unitaires en France ont été un peu moins dynamiques que dans l'ensemble de la zone euro. Ils ont en particulier moins progressé qu'en Allemagne, dans l'ensemble de l'économie comme dans le secteur manufacturier, notamment en raison de coûts salariaux plus dynamiques outre-Rhin (cf. Graphique n° 26). En effet, les salaires allemands ont accéléré depuis 2011 tandis que la mise en place du CICE et du pacte de responsabilité et de solidarité en France a permis de ralentir les coûts salariaux. En Italie, le faible dynamisme des salaires nominaux a permis de contenir les CSU par rapport à la moyenne de la zone euro, malgré la baisse de la productivité notamment dans les services. L'Espagne apparaît comme un cas particulier : les CSU ont fortement baissé, bénéficiant d'importants gains de productivité, en lien avec la reprise de l'emploi plus modérée que celle de l'activité, et d'une stratégie de modération salariale importante.

Au total, depuis 2012, les écarts de coûts salariaux apparus en zone euro, notamment par rapport à l'Allemagne après les politiques de modération mises en œuvre post réunification, se résorbent très progressivement avec des leviers différents selon les pays.

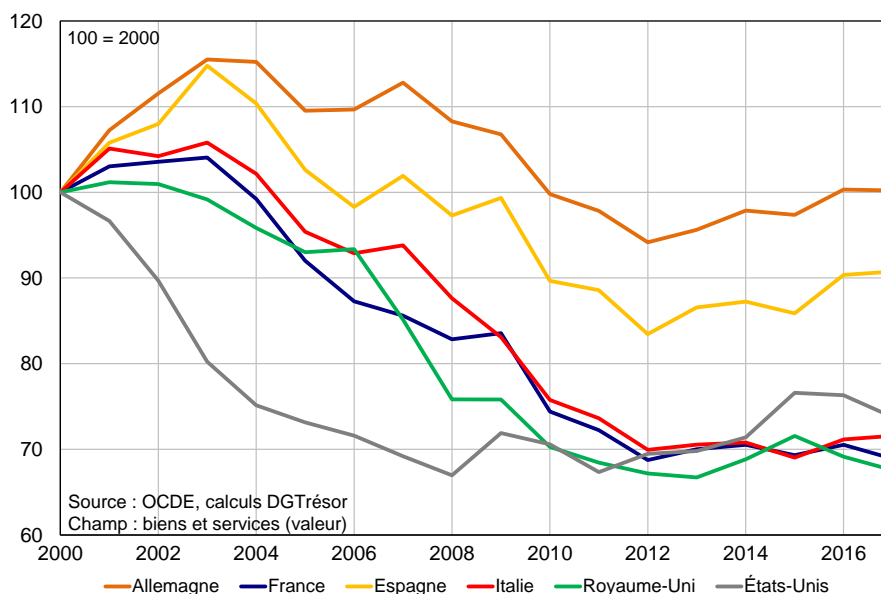
Graphique n° 26 : Contribution au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier entre 2012 et 2017



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

Note de lecture : Les variations observées ci-dessus comparent les niveaux de l'année 2017 aux niveaux de l'année 2011. L'évolution de la productivité correspond à l'écart entre l'évolution des salaires super-bruts (histogrammes) et celle des coûts salariaux unitaires (barres bleues) : ainsi, une flèche vers le bas indique la réalisation de gains de productivité. Dès lors, l'évolution des CSU résulte de la croissance des salaires super-bruts corrigée des évolutions (gains ou pertes) de productivité.

La modération des coûts salariaux unitaires a contribué à l'amélioration de la compétitivité coût de la France. Ainsi, après dix ans d'affaiblissement, les parts de marché françaises dans le commerce mondial sont stables depuis 2012 (cf. Graphique n° 27). Toutefois, dans le même temps, les parts de marché ont progressé en Allemagne, en Espagne et aux États-Unis.

Graphique n° 27 : Parts de marché à l'exportation des principaux pays de l'OCDE

Source : OCDE, calculs DG Trésor.

L'amélioration de la compétitivité française s'est également traduite dans le solde des transactions courantes qui a cessé de se dégrader comme cela était le cas au cours de la décennie 2000. L'excédent des revenus et des échanges de services compense quasiment le déficit des échanges de biens (cf. Graphique n° 28).

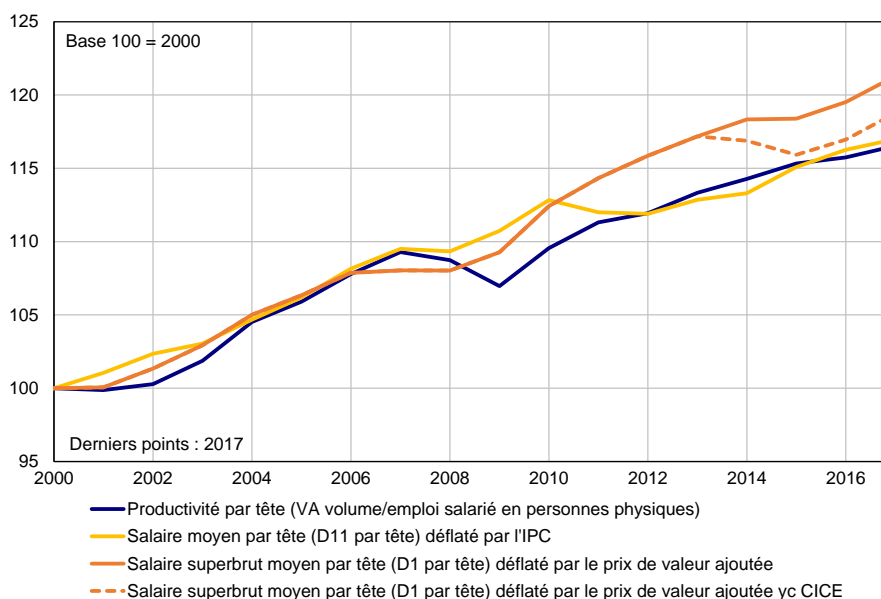
Graphique n° 28 : Solde des transactions courantes

Source : Banque de France, calculs DG Trésor.

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

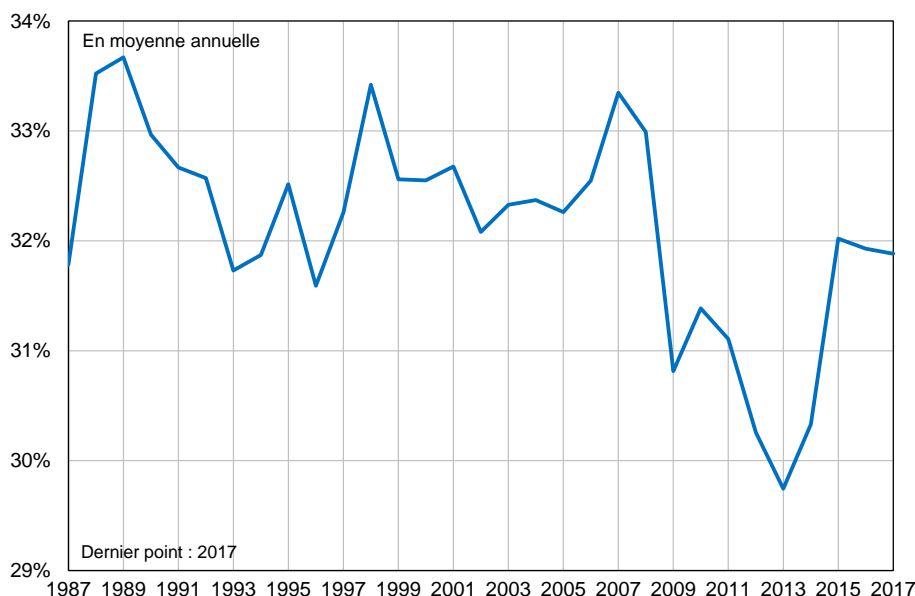
Après le déclenchement de la crise, en 2009, la productivité du travail a diminué fortement dans la mesure où la baisse de l'emploi a été plus modérée que celle de l'activité. Ce phénomène n'est pas inhabituel en période de retournement conjoncturel : la rapidité du repli de la demande est généralement plus grande que la capacité des entreprises à ajuster à la baisse le volume de leurs facteurs de production (travail et capital). Cette détérioration de la productivité s'est produite à un moment où la progression des salaires réels était relativement soutenue, dans le contexte d'une forte surprise à la baisse de l'inflation suite à la baisse marquée des prix du pétrole (cf. Graphique n° 29).

Graphique n° 29 : Productivité et salaires réels (BMNA) en France



Source : INSEE, calculs DG Trésor.

Le recul de la productivité ne s'étant pas accompagné d'un recul équivalent des salaires réels, le taux de marge des sociétés non financières (SNF) s'est replié de 2,2 points pour la seule année 2009 alors que celui-ci était resté globalement stable depuis la fin des années 80 (cf. Graphique n° 30).

Graphique n° 30 : Taux de marge des SNF (% de la VA)

Source : INSEE, calculs DG Trésor.

L'écart qui était apparu en 2009 entre le pouvoir d'achat des salaires et la productivité s'est rapidement refermé : dès 2012, cet écart était nul en prenant comme point de départ l'avant crise. Pour autant, le taux de marge a continué à se dégrader après 2010 pour atteindre un point bas en 2013 à 29,7 %. En effet, les entreprises ont subi une hausse de leurs coûts salariaux unitaires reflétant en majeure partie la hausse des prix énergétiques⁴⁷, qu'elles n'ont pas pu, dans un contexte de demande affaiblie, répercuter intégralement sur leurs prix, ce qui a contribué à dégrader leurs marges.

Depuis 2014 toutefois, le taux de marge des SNF a significativement rebondi pour atteindre 32,0 % de la valeur ajoutée en 2015 puis 31,9 % en 2016 et 2017. Ce redressement a été permis par la réduction du prix du pétrole et l'amélioration notable des coûts salariaux unitaires grâce aux mesures de politique économique de baisse du coût du travail (mise en œuvre du CICE et du Pacte de responsabilité et de solidarité).

Pour autant, le taux de marge des SNF n'a pas retrouvé en 2017 ses niveaux d'avant crise (avant 2008). Cela signifie que de 2008 à 2017, le coût salarial horaire (ou par employé) a augmenté davantage que la productivité horaire (ou par emploi), et ceci alors même que sur cette période, des politiques massives (du type CICE ou pacte de responsabilité et de solidarité) abaissant le coût du travail ont été engagées. Toutefois, le non-retour du taux de marge à son niveau d'avant-crise résulte en partie du renforcement de la concurrence dans les services (télécom, grande distribution suite à la LME, etc.).

⁴⁷ En effet, la dynamique des salaires nominaux dépend de l'inflation passée via le processus de négociations salariales, les salariés souhaitant conserver le pouvoir d'achat de leur salaire.

B. Le poids des bas salaires dans les coûts de production

Le SMIC, en tant que salaire minimum, influence les coûts de production des entreprises. Cette influence varie suivant les secteurs d'activité, en fonction de l'importance des emplois rémunérés à proximité du SMIC. On se propose ici de réexaminer cette influence et sa dispersion entre secteurs, en mesurant pour chaque secteur l'importance des bas salaires à la fois dans les coûts salariaux directs, ceux des emplois du secteur, et dans les coûts salariaux indirects, intégrés dans les consommations intermédiaires⁴⁸ du secteur. Cette double approche permet en particulier d'évaluer les conséquences des revalorisations du SMIC sur les coûts de production, qui se transmettent à la fois via les coûts salariaux directs et indirects. Les coûts salariaux ici caractérisés sont les coûts salariaux résidents, ceux inclus dans les consommations intermédiaires importées étant logiquement ignorés. Les développements qui suivent s'appuient sur une étude réalisée à la demande du Groupe d'experts par le département des études économiques de l'INSEE (*cf.* note en Annexe n° 5).

Méthodologie

La comptabilité nationale permet de décomposer la valeur de la production d'une branche entre ses différentes composantes : la rémunération des salariés, l'excédent brut d'exploitation et la rémunération mixte⁴⁹, les impôts nets des subventions et les consommations intermédiaires en les distinguant suivant qu'elles sont importées ou domestiques.

En utilisant les tableaux entrées-sorties symétriques (TESS) des comptes nationaux, les consommations intermédiaires (domestiques⁵⁰) de chaque branche peuvent être décomposées selon la même logique, ce qui permet notamment d'identifier les coûts salariaux résidents qui y sont inclus et qui constituent des coûts salariaux indirects pour la branche. Les coûts salariaux dans les composantes importées des coûts de production sont logiquement ignorés. L'exercice de décomposition des coûts directs et des coûts indirects présenté ici a été effectué sur la base du tableau entrée-sortie symétrique de l'année 2014, sans perte de généralité compte tenu de la stabilité de la structure productive de l'économie.

Par ailleurs, à partir des Déclarations annuelles de données sociales (DADS), le coût du travail de chaque branche a été décomposé selon différentes tranches de salaires, ce qui permet d'identifier les bas salaires (inférieurs à 1,6 SMIC⁵¹) auxquels on s'intéresse ici.

⁴⁸ Les consommations intermédiaires sont les biens et services transformés ou entièrement consommés au cours du processus de production.

⁴⁹ La rémunération mixte désigne le bénéfice des travailleurs non-salariés. Elle est qualifiée de mixte parce qu'elle s'interprète comme une rémunération globale du travail et du capital.

⁵⁰ Seule la composition des consommations intermédiaires domestiques est connue, pas celle des consommations intermédiaires importées. Les consommations intermédiaires domestiques peuvent provenir de la branche elle-même ou d'autres branches.

⁵¹ Le seuil de 1,6 Smic a été retenu parce qu'il représente le seuil limite des effets de diffusion du Smic dans l'échelle des salaires.

1. Les coûts salariaux indirects représentent l'équivalent des trois cinquièmes des coûts salariaux directs

Les coûts salariaux directs ont représenté 29,6 % de la valeur de la production en 2014 sur l'ensemble des secteurs de l'économie. **Les coûts salariaux indirects⁵², intégrés dans les consommations intermédiaires, en ont représenté 17,7 %, soit l'équivalent des 3/5 des coûts salariaux directs.** Les coûts salariaux (directs et indirects) se sont élevés au total à 47,4 % de la production. Les coûts salariaux indirects en représentent un peu plus du tiers (37 %).

À l'échelle de chacun des grands secteurs d'activité, ces proportions sont très variables.

Dans les services principalement non marchands (administration, éducation, santé, action sociale...), l'ensemble des coûts salariaux représentent 65,7 %⁵³ de la production, l'essentiel provenant des coûts salariaux directs (57,5 % de la production).

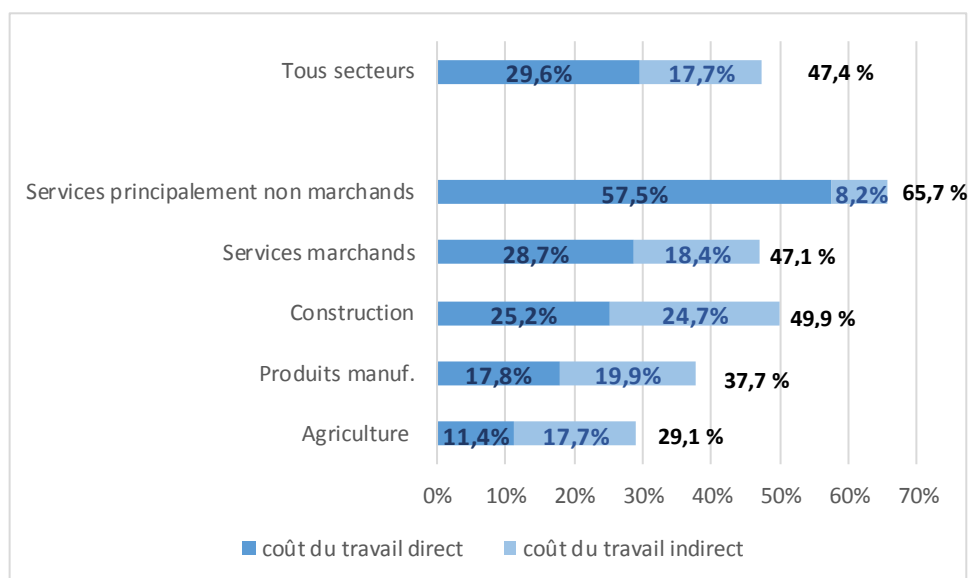
Dans les services marchands, les coûts salariaux représentent globalement 47,1 % de la production, dont 28,7 % pour les seuls coûts directs.

Dans la construction et les produits manufacturés, les coûts salariaux globaux (respectivement 49,9 % et 37,7 %) se partagent quasiment à égalité entre coûts directs et indirects (25,2 % directs et 24,7 % indirects pour la construction, 17,8 % directs et 19,9 % indirects pour les produits manufacturés).

Enfin, dans l'agriculture, les coûts salariaux indirects (17,7 % de la production) sont supérieurs aux coûts salariaux directs (11,4 %).

⁵² Au niveau de l'ensemble de l'économie, le coût du travail indirect provient pour 54 % des services marchands, pour 27 % des produits manufacturés et pour le reste (19 % au total) de l'agriculture, de la construction et des services non marchands. S'agissant des services marchands, il s'agit essentiellement des services de commerce et de transport, de finances et d'assurance, de services juridiques et comptables et des services de soutien (dont l'intérim).

⁵³ Dans ce secteur, la part élevée du coût du travail s'explique notamment par le mode de calcul de la valeur ajoutée, supposée en général quasi-intégralement constituée des rémunérations des salariés.

Graphique n° 31 : Part totale du coût du travail (direct et indirect) dans la production

Source : Groupe d'experts, d'après données INSEE

2. Le coût des bas salaires dans la production

L'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) permet de ventiler la masse salariale par tranches de salaires⁵⁴. L'analyse a été effectuée sur les DADS relatives à l'année 2015 (année la plus récente disponible). Les salaires inférieurs à 1,6 SMIC sont regroupés dans la catégorie « bas salaires » et ceux supérieurs à 1,6 SMIC dans la catégorie « hauts salaires ».

Ce travail permet d'estimer la part des bas salaires dans les coûts salariaux (directs et indirects) de chaque branche. Sur l'ensemble des secteurs, alors que les coûts salariaux représentent 47,4 % de la production, les bas salaires en constituent 13,8 %, soit un peu moins d'un tiers. Cette part des bas salaires dans les coûts salariaux est à peu près identique dans tous les grands secteurs, à l'exception de l'agriculture où les bas salaires constituent presque la moitié (45,3 %) des coûts salariaux.

Les deux décompositions des coûts salariaux (directs/indirects, bas salaires/hauts salaires) permettent de mesurer, au sein des bas salaires, la proportion de ceux qui proviennent des consommations intermédiaires (bas salaires indirects). À l'échelle de l'ensemble des secteurs⁵⁵, les bas salaires indirects représentent un peu plus du tiers (37,2 %) des bas salaires. Cette proportion est plus faible dans les services marchands (35,8 %) et non marchands (14,3 %). Elle est en revanche plus élevée dans l'agriculture (43,8 %), la construction (50,6 %) et surtout les produits manufacturés (60,2 %). Dans ces deux derniers secteurs, les bas salaires indirects

⁵⁴ La décomposition de la masse salariale selon les tranches de salaires est effectuée sur un champ prenant en compte les stagiaires, apprentis, etc., ce qui augmente la part des rémunérations sous le Smic (et donc des bas salaires) par rapport à des chiffres qui se limitent aux emplois ordinaires (hors stages ou apprentis).

⁵⁵ L'analyse se restreint ici aux produits marchands car s'agissant des services non marchands, la distribution de la masse salariale super-brute n'a été réalisée qu'au niveau des salariés privés de ces services. Elle n'est donc pas représentative de l'ensemble des salariés, publics et privés, des services non marchands.

pèsent davantage dans les coûts salariaux que les bas salaires directs : les augmentations du SMIC ont des répercussions sur les coûts de production qui sont de plus du double de ce qu'on estimerait en ne considérant que les coûts salariaux directs⁵⁶.

Tableau n° 8 : Bas salaires dans les coûts de production

	Coûts salariaux dans la production			Part des bas salaires dans les coûts salariaux	Origine des bas salaires	
	bas salaires	hauts salaires	total		directs	indirects
Tous secteurs	13,8%	33,5%	47,4%	29,2%	62,8%	37,2%
Agriculture	13,2%	15,9%	29,1%	45,3%	56,2%	43,8%
Produits manufacturés	9,9%	27,8%	37,7%	26,4%	39,8%	60,2%
Construction	15,0%	34,9%	49,9%	30,1%	49,4%	50,6%
Services marchands	14,1%	33,0%	47,1%	30,0%	64,2%	35,8%
Services principalement non marchands	18,8%	46,9%	65,7%	28,7%	85,7%	14,3%

Source : Groupe d'experts, d'après données INSEE

Cette analyse a été approfondie avec une nomenclature d'activité plus détaillée, celle des comptes nationaux en 88 produits. On s'intéresse plus particulièrement aux activités exportatrices, en distinguant au sein des 88 produits les produits les plus exportés⁵⁷ (cf. liste ci-dessous). Tous ces produits appartiennent au secteur des produits manufacturés, à l'exception de trois d'entre eux qui relèvent des services marchands.

⁵⁶ Ceci vaut sous l'hypothèse d'une répercussion intégrale des augmentations du Smic sur les prix des consommations intermédiaires, qui se vérifie à long terme.

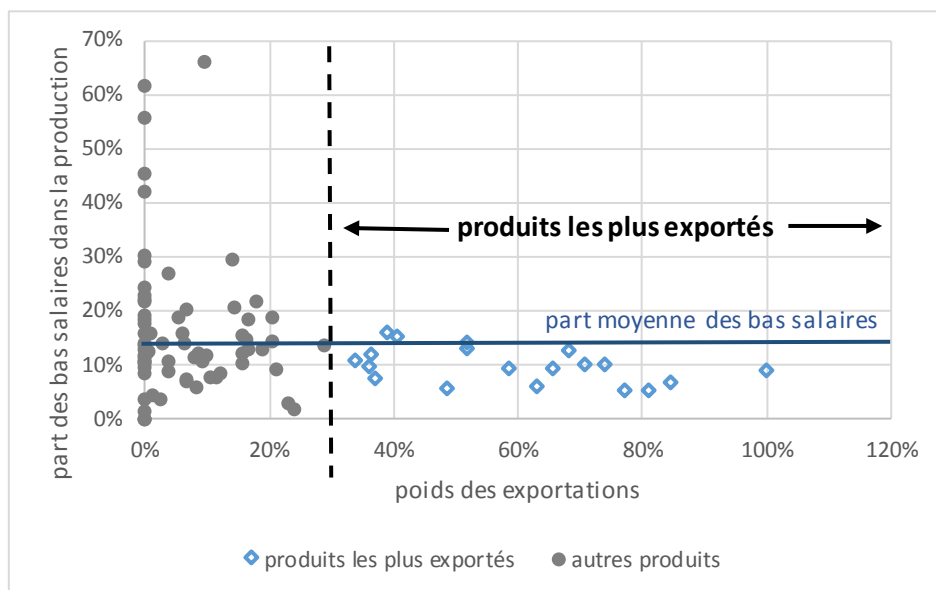
⁵⁷ Pour ces produits, la part des exportations est supérieure à 30 % de la production.

Tableau n° 9 : Liste des produits les plus exportés

n°	Produit	Poids des exports	Secteur
11	Fabrication de boissons	36%	Produits manufacturés
12	Fabrication de produits à base de tabac	37%	Produits manufacturés
13	Fabrication de textiles	52%	Produits manufacturés
14	Industrie de l'habillement	41%	Produits manufacturés
15	Industrie du cuir et de la chaussure	52%	Produits manufacturés
17	Industrie du papier et du carton	34%	Produits manufacturés
20	Industrie chimique	63%	Produits manufacturés
21	Industrie pharmaceutique	81%	Produits manufacturés
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	36%	Produits manufacturés
24	Métallurgie	58%	Produits manufacturés
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	85%	Produits manufacturés
27	Fabrication d'équipements électriques	71%	Produits manufacturés
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	74%	Produits manufacturés
29	Industrie automobile	65%	Produits manufacturés
30	Fabrication d'autres matériels de transport	77%	Produits manufacturés
32	Autres industries manufacturières	68%	Produits manufacturés
50	Transports par eau	100%	Services marchands
51	Transports aériens	49%	Services marchands
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	39%	Services marchands

Source : Groupe d'experts, d'après données INSEE

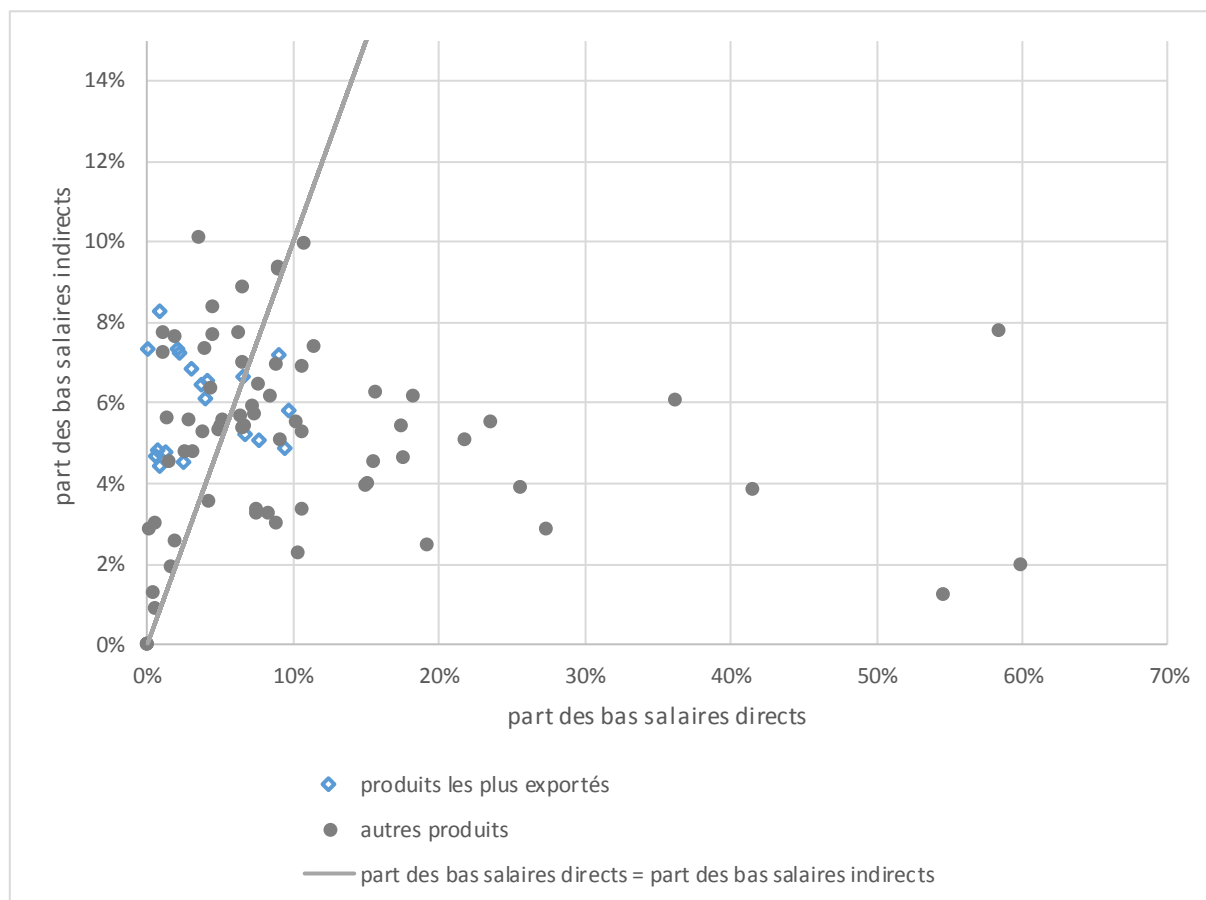
Les produits les plus exportés se caractérisent par un coût du travail total (direct et indirect) compris entre 28 % et 54 % de la production, inférieur à la moyenne sur l'ensemble de la production (47,4 %) sauf pour deux produits. Ce constat est également vrai au niveau des bas salaires, avec une part dans la production comprise entre 5 % et 16 %, et seulement 3 produits au-dessus de la moyenne de l'ensemble des secteurs (13,8 %).

Graphique n° 32 : Part des bas salaires en fonction de la proportion des exportations

Source : Groupe d'experts, d'après données INSEE

Si les produits les plus exportés se caractérisent par une faible part des bas salaires dans la production, ils se caractérisent également par une composition particulière de ces bas salaires, qui proviennent dans la majorité des cas davantage des coûts indirects que des coûts directs⁵⁸. Ainsi, **si la production des produits les plus exportés est sensible aux évolutions du SMIC via les coûts salariaux directs, elle l'est davantage via les coûts salariaux indirects.**

⁵⁸ Cette évaluation ne tient compte que des coûts salariaux domestiques, i.e. de la partie des coûts de production qui est directement affectée par les variations du SMIC. Cependant, les entreprises exportatrices sont également plus souvent importatrices de produits intermédiaires et l'intensité avec laquelle elles substituent des consommations intermédiaires importées à des produits domestiques peut également être sensible aux prix relatifs de ces derniers.

Graphique n° 33 : Parts des bas salaires directs et indirects dans la production, par produit

Source : Groupe d'experts, d'après données INSEE

*

Les coûts salariaux indirects résidents, c'est-à-dire ceux qui sont intégrés dans les consommations intermédiaires domestiques, représentent en moyenne l'équivalent des 3/5 des coûts salariaux directs, et un peu plus du tiers du total des coûts salariaux (directs et indirects). Dans les secteurs de la construction et des produits manufacturés, les coûts salariaux indirects sont comparables aux coûts salariaux directs. En se centrant sur les seuls bas salaires (inférieurs à 1,6 SMIC), ceux d'origine indirecte représentent là encore un peu plus du tiers du total des bas salaires. Dans le secteur des produits manufacturés, les bas salaires indirects sont plus importants que les bas salaires directs. C'est également le cas pour la grande majorité des secteurs exportateurs. Dans ces secteurs, les revalorisations du SMIC influencent les coûts de production davantage via les consommations intermédiaires que *via* les coûts salariaux directs.

IV. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS SUR LE SALAIRE MINIMUM À L'ÉTRANGER

Des commissions sur le salaire minimum, définies ici comme des entités distinctes des autorités politiques et ayant pour mandat de conseiller le gouvernement voire de décider en matière d'évolution du salaire minimum, existent dans plusieurs pays. Le Groupe d'experts a choisi de s'intéresser à cinq d'entre elles, représentatives d'une diversité des situations en matière de gouvernance du salaire minimum : l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, l'Irlande et le Royaume-Uni.

Le Groupe d'experts a donc commandé au réseau international du Ministère de l'économie et des finances une étude comparative internationale⁵⁹ basée sur un questionnaire rédigé par ses soins. Cette démarche vise d'une part à mieux connaître le fonctionnement institutionnel mais aussi pratique de ces commissions ; elle permet d'autre part de mieux faire apparaître des singularités de la France en la matière. Pour compléter les informations collectées à l'aide du questionnaire, le Groupe d'experts a également rencontré ses homologues allemand et britannique.

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :

- on peut distinguer trois grands types de commissions, dont certaines ne sont pas dédiées spécifiquement au salaire minimum ;
- ces commissions se caractérisent par une forte indépendance vis-à-vis du pouvoir public qui délègue une partie de sa compétence en matière de salaire minimum ;
- l'indépendance se manifeste plus particulièrement dans la réelle liberté et marge de manœuvre dont les commissions disposent pour proposer l'évolution du salaire minimum ;
- à l'exception de la France, ces commissions s'inscrivent dans des cultures nationales du paritarisme en se dotant de règles de décision incitant à la recherche de compromis ;
- la France se singularise par l'existence d'une formule de revalorisation automatique qui limite les marges de recommandation de sa commission ;
- suite à l'augmentation plus rapide du salaire minimum au Royaume-Uni, notamment depuis 2016, le niveau des salaires minima bruts horaires dans les cinq pays européens s'est resserré : l'intervalle allant de 6,50 € à 8,50 € environ en 2009, s'est restreint en 2018 en s'établissant de 8,85 € à 9,88 €.

⁵⁹ L'intégralité de l'étude comparative internationale est disponible sur le [site internet du ministère de l'économie et des finances](#).

A. La forme institutionnelle et l'étendue des missions de ces commissions diffèrent significativement d'un pays à l'autre, mais trois grands modes d'organisation peuvent être distingués.

1. La fixation du salaire minimum s'inscrit en Belgique dans une logique de paritarisme strict.

En Belgique, le Conseil national du travail (CNT) est un organe paritaire composé de 27 membres qui négocie les conventions collectives de travail s'appliquant à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur branche. Depuis 1975, le CNT est compétent en matière de salaire minimum. Au sein du CNT, la négociation de la revalorisation du salaire minimum est confiée à une instance informelle, le Groupe des 10. Ce dernier est composé des onze principaux représentants des organisations patronales et salariales les plus importantes, et est présidé selon l'usage par le président de la Fédération des entreprises belges (FEB). Ce groupe, plus resserré que l'assemblée plénière du CNT, permet davantage de souplesse dans le processus de négociations. Le CNT agit comme chambre d'enregistrement des décisions du Groupe des 10, en matière de salaire minimum comme sur d'autres sujets de droit du travail et de négociation collective. En effet, ce groupe est également compétent, entre autres, en matière de santé au travail, de formation professionnelle, de protection sociale. La composition du G10 évolue au fil des changements de direction des partenaires sociaux.

Tableau n° 10 : Composition des commissions

	France	Allemagne	Australie	Belgique	Irlande	Royaume-Uni
Nom et début d'activité en matière de salaire minimal	<i>Groupe d'experts sur le salaire minimum</i> (2009)	<i>Mindestlohnkommission</i> (2015)	<i>Expert Panel de la Fair Work Commission</i> (2009)	<i>Groupe des 10</i> , instance informelle inscrite dans le cadre du <i>Conseil National du Travail</i> (1975)	<i>Low Pay Commission</i> (2015)	<i>Low Pay Commission</i> (1999)
Textes de référence	Loi n°2008-1258 en faveur des revenus du travail (2008). Décret n°2009-552 (2009)	<i>Mindestlohngesetz</i> (août 2014) <i>Règlement intérieur</i> (pour la description des procédures de vote, et pour la justification des décisions de revalorisations passées).	<i>Fair Work Act</i> (2009) Revue salariale annuelle	<i>Convention collective de travail n°43</i> (1975) <i>Loi sur la norme salariale</i> (1996) <i>Loi sur le fonctionnement du CNT</i> (2009 pour sa version actuelle)	<i>National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act</i> (2015)	<i>National Minimum Wage Act</i> (1998) <i>Code of Conduct for Board Members of Public Bodies</i>
Composition	Cinq membres : - un président - quatre experts issus du monde académique choisis « à raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social »	Neuf membres : - un président ; - trois représentants des syndicats d'employeurs ; - trois représentants des syndicats de salariés ; - deux experts (rôle seulement consultatif).	Sept membres : - le président de la FWC ; - entre trois et six membres de la FWC ; - le groupe est complété si besoin par des personnalités extérieures.	11 membres : - un président ; - cinq représentants des syndicats d'employeurs ; - cinq représentants des syndicats de salariés.	Neuf membres : - un président ; - trois représentants des syndicats d'employeurs ; - trois représentants des syndicats de salariés ; - deux universitaires « experts en économie et droit du travail, et en évaluation de politiques économiques ».	Neuf membres : - un président et deux experts (indépendants) ; - trois représentants des syndicats d'employeurs ; - trois représentants des syndicats de salariés.
Durée du mandat	Quatre ans	Cinq ans	Cinq ans, éventuellement renouvelables, pour les personnalités extérieures.	Le groupe se renouvelle avec les élections professionnelles	Trois ans, renouvelable une fois	Trois ans, renouvelable une fois

2. Le Royaume-Uni a institué une commission spécialisée, dont l'organisation a inspiré l'Irlande et l'Allemagne

Le Royaume-Uni, en choisissant de se doter d'un salaire minimum national en 1999 après la victoire des travaillistes, a créé une *Low Pay Commission* (LPC) spécialement dédiée à l'analyse et à la fixation du salaire minimum. Le modèle de la LPC, défini dans le *National Minimum Wage Act* (1998) a ensuite largement inspiré les commissions allemande et irlandaise, instituées en 2015. Ces trois commissions ne sont compétentes qu'en matière de salaire minimum. Elles sont composées de neuf membres et peuvent être qualifiées de mixtes, car y siègent à la fois des experts et des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux y sont majoritaires (6 sièges sur 9), et les trois autres membres indépendants sont des universitaires ou des personnalités reconnues pour leur compétence en matière de salaire minimum. En Irlande, la *Low Pay Commission* a été instituée après quinze années pendant lesquelles le gouvernement avait directement en charge le salaire minimum. Un tel changement d'organisation a été décidé afin de dépolitiser la fixation du salaire minimum irlandais, et pour s'appuyer sur l'expertise indépendante d'une commission spécialement compétente en la matière. Au Royaume-Uni et en Irlande, les membres siègent pour trois années, éventuellement renouvelables. En Allemagne, la durée théorique est de cinq ans.

Tableau n° 11 : Nature du mandat

	France	Allemagne	Australie	Belgique	Irlande	Royaume-Uni
Périodicité	Tous les ans	Tous les deux ans	Tous les ans	Tous les deux ans	Tous les ans	Tous les ans
Nature du mandat	Se prononce sur les évolutions souhaitables du SMIC. Adresse un rapport à la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) et au gouvernement qui : - présente l'évolution minimale du SMIC au titre de l'application de la formule de revalorisation - émet un avis sur l'opportunité de dépasser cette évolution minimale.	Formule une proposition de réévaluation du salaire minimum, en tenant compte des critères définis dans la loi <i>MiLoG</i> (cf. <i>infra</i>).	Fixe le salaire minimum national dans le cadre de la « revue salariale annuelle », au printemps, en tenant compte des critères définis dans la loi <i>Fair Work Act</i> (cf. <i>infra</i>).	Négocie le niveau du salaire minimum. L'accord est ensuite enregistré dans la convention collective de travail adéquate par le CNT.	Formule une proposition de réévaluation du salaire minimum, en tenant compte de critères définis dans la loi <i>Low Pay Commission Act</i> (cf. <i>infra</i>).	Formule une proposition de réévaluation du salaire minimum avec l'objectif d'« aider le plus de salariés à basse rémunération possible, sans porter préjudice à leur employabilité », en tenant compte du mandat du Gouvernement et de sa mission dans la loi <i>National Minimum Wage Act</i> (cf. <i>infra</i>).
Autres missions		Mission d'information des employeurs et employés, pour les accompagner dans l'application progressive du salaire minimum. Évaluation des effets du salaire minimum sur l'économie et les inégalités.	Statue en matière de droit du travail. Résolution des litiges dans le cadre professionnel. Encadrement des accords de branche et d'entreprise. Revue salariale annuelle (pour l'ensemble des accords de branche).	Ensemble du champ de la négociation interprofessionnelle. Fixation sous le contrôle du Gouvernement de la « norme salariale », un plafond d'évolution des coûts salariaux des entreprises (hors indexation des salaires et progressions dans les grilles salariales).	Évaluation des effets du salaire minimum sur l'économie et les inégalités.	Évaluation des effets du salaire minimum sur l'économie et les inégalités.

3. La commission australienne s'inscrit dans le cadre d'un tribunal professionnel aux missions plus larges

L'organisation de la commission australienne est très spécifique. Elle repose sur une instance juridique professionnelle, la *Fair Work Commission* (FWC), réformée en 2009 suite à la victoire électorale des travaillistes. Cette commission, composée de 39 membres juristes, économistes, partenaires sociaux, spécialistes des relations de travail ou universitaires inamovibles, a pour fonction de veiller au respect du droit du travail et de statuer sur les différends dans le cadre des relations de travail, de vérifier la validité et l'application des accords d'entreprise et de branche, mais également de fixer le salaire minimum national. En pratique, un groupe d'experts (Expert Panel) émanant de la FWC est en charge de décider chaque année au printemps de la revalorisation du salaire minimum dans le cadre de la « revue annuelle des salaires ». Ce groupe d'experts de sept personnes est constitué par le président de la FWC qui y siège lui-même, et choisit au minimum trois membres de la FWC reconnus pour « leur compétence et leur expérience dans les relations en milieu professionnel, économie, politiques sociales ». S'il le souhaite, il peut également faire appel à des personnalités

extérieures recrutées pour la revue annuelle des salaires. Les membres extérieurs sont nommés pour une durée ne pouvant excéder cinq ans, mais la composition du groupe d'experts peut théoriquement évoluer chaque année à la discrétion du président de la FWC.

B. La relation des commissions vis-à-vis des pouvoirs publics se caractérise par une indépendance de fait.

La situation des commissions est variable en termes d'indépendance. Les pouvoirs publics ont nécessairement un rôle d'encadrement vis-à-vis de la commission, dans la mesure où ils lui délèguent une mission. Mais les commissions jouissent d'une indépendance de fait.

1. Le rôle des pouvoirs publics se fait sentir en particulier dans le processus de recrutement des membres, et dans la définition du mandat de la commission.

En termes de nomination, seules deux commissions échappent intégralement à un droit de regard des pouvoirs publics. En Belgique, les membres siégeant au G10 sont désignés de manière autonome au sein des organisations des partenaires sociaux. En Allemagne, le président de la commission est désigné conjointement par le syndicat des employeurs et la confédération des syndicats. En cas de blocage néanmoins, le gouvernement a la charge de désigner un président, mais celui-ci serait alors automatiquement remplacé après un exercice de revalorisation. Les six partenaires sociaux – trois représentant les organisations d'employés, trois autres représentant les organisations d'employeurs – sont ensuite nommés par le Gouvernement, mais sur proposition de chaque partie. Les deux experts restants sont finalement désignés sur proposition des deux parties, pour le poste qui les concerne. En Australie, les membres de la FWC et son président sont nommés par le Gouverneur général, mais sont inamovibles par la suite, ce qui leur garantit une indépendance certaine. De plus, la FWC doit respecter un équilibre des points de vue au sein de la société australienne. Au Royaume-Uni et en Irlande, les membres sont recrutés selon la procédure usuelle pour les recrutements publics, le ministre de tutelle siégeant dans le comité de sélection. Une seule exception existe en Irlande, où le président est directement nommé par le ministre de tutelle.

En ce qui concerne la nature du mandat, celui-ci est en règle générale fixé dans la loi. Y sont précisés la fréquence des négociations (tous les ans en Australie, Irlande et Royaume-Uni ; tous les deux ans en Belgique et en Allemagne), ainsi que le statut des décisions de la Commission. Ce statut est une simple recommandation pour les pays disposant d'une commission spécialisée dans le salaire minimum (Allemagne, Irlande, Royaume-Uni), mais fait force de loi en Australie et en Belgique. Le Royaume-Uni se distingue par l'existence d'un mandat adressé chaque année à la *Low Pay Commission*, dans lequel le gouvernement rappelle ses perspectives de politique économique et sa vision du salaire minimum dans ces perspectives. Pour autant, dans tous les cas, le rôle de la commission est clairement défini par une loi qui précise ses missions fondamentales. Par exemple, lorsque le Royaume-Uni propose que le salaire minimum atteigne 60% du salaire médian à l'horizon 2020, la LPC doit tenir compte de

cet objectif mais sa recommandation prend en considération également et en priorité la situation économique d'ensemble et celle du marché du travail en particulier.

2. Bien que les pouvoirs publics organisent et régulent le fonctionnement des commissions, celles-ci jouissent toutes d'une réelle indépendance de fait.

Le mode de désignation des membres est, en pratique, largement indépendant des pouvoirs publics même lorsque ceux-ci ont pouvoir de nomination. Au Royaume-Uni et en Irlande, la procédure de recrutement est la même que celle qui prévaut pour tout recrutement public, avec un appel à candidatures, plusieurs tours de sélection et une audition finale par un jury. Au Royaume-Uni, ce processus de recrutement est même adapté pour le futur président, en ouvrant le comité de sélection à des représentants des partenaires sociaux. En Australie, la professionnalisation et l'inamovibilité des membres de la commission garantit une indépendance de fait des membres de la commission. Dans l'ensemble des pays étudiés, il n'a été fait état d'aucun cas conflictuel de nomination (aucun précédent de veto de la part des pouvoirs publics, en particulier).

Tableau n° 12 : Organisation des relations entre commission et pouvoirs publics

	France	Allemagne	Australie	Belgique	Irlande	Royaume-Uni
Modalités de nomination	Les membres sont nommés par le Premier ministre, sur proposition des ministres chargés de du travail, de l'emploi et de l'économie. Le Premier ministre désigne le président parmi les cinq membres.	Le président est désigné le premier, sur proposition conjointe du syndicat des employeurs et de la confédération allemande des syndicats (sans accord, le Gouvernement décide, mais la présidence change après la recommandation). Les représentants sont ensuite nommés par le Gouvernement, sur proposition de chaque partie. Les experts sont finalement nommés, un sur proposition de chaque partie.	Tous les membres du groupe d'experts sont désignés par le président de la FWC. Le président de la FWC et les membres de la FWC sont nommés par le Gouverneur général sur avis du gouvernement sous réserve de respecter un « équilibre des points de vue ». Les membres du groupe d'experts doivent justifier de compétences en économie, relations en milieu professionnel, et politiques sociales.	Les représentants sont généralement les dirigeants des principales organisations syndicales, ou sont désignés par elles. Le président est, par tradition, le président de la Fédération des entreprises belges. Les membres du groupe peuvent également être représentants au CNT.	Les membres sont recrutés par le Service des nominations publiques, après appel à candidatures. Le président est nommé par le ministre de tutelle de la LPC (actuellement, ministre de l'Emploi et de la protection sociale).	Le président est recruté selon la procédure de recrutement public, par une assemblée où sont représentés entre autres le ministère compétent, un membre des organisations patronales et salariales. Le président siège ensuite dans l'assemblée recrutant tous les autres membres, par la même procédure de recrutement public.
Contrôle de l'indépendance des membres.	Le Premier ministre choisit des personnalités qu'il juge indépendantes. « Dans l'exercice des activités du groupe d'experts, ses membres ne peuvent solliciter ni accepter d'instruction d'aucune autorité ». Le président du groupe peut suspendre le mandat des membres, en cas de manquement.	L'indépendance des représentants n'est pas une question pertinente, car ce sont les partenaires sociaux. Celle du président est garantie par le mode de nomination. Les experts peuvent refléter la position de l'instance qui les a proposés, mais ne prennent pas part au vote.	Les membres du groupe sont indépendants du gouvernement comme d'éventuels groupes d'intérêts. Ils prêtent serment de respecter le code de conduite du <i>Fair Work Act</i> (impartialité, indépendance, intégrité). L'inamovibilité des membres de la FWC est un gage d'indépendance supplémentaire.	L'indépendance des représentants n'est pas une question pertinente, car ce sont les partenaires sociaux. Les membres sont soumis à la loi de 1995 sur l'éthique dans les administrations publiques. Le <i>Low Pay Commission Act</i> précise les cas de révocation possible d'un membre : faute grave, conflit d'intérêt, etc.	L'indépendance des représentants n'est un enjeu que pour les membres ne représentant pas les partenaires sociaux. Il existe un code de conduite spécifique à la LPC pour prévenir les conflits d'intérêt : il intègre une déclaration d'intérêts.	
Rémunération	Les membres du groupe ne sont pas rémunérés et conservent leur activité antérieure.	Les membres reçoivent une indemnité, mais ne sont pas rémunérés pour leurs travaux et conservent leur activité antérieure.	Les membres du groupe sont rémunérés pour leurs travaux.	Le groupe des 10 étant informel, il n'est ni rémunéré ni indemnisé.	Les membres reçoivent des honoraires trimestriels. Ils conservent leur activité antérieure.	Les membres reçoivent une indemnité, mais ne sont pas rémunérés pour leurs travaux et conservent leur activité antérieure.

3. L'indépendance des commissions est une condition nécessaire au bon exercice de ses fonctions.

L'indépendance des commissions doit se comprendre comme une protection de la commission vis-à-vis d'éventuels conflits d'intérêts ou de représentation d'intérêts partisans, mais s'applique également vis-à-vis des gouvernements eux-mêmes. Outre le mode de nomination des membres, les garanties de l'indépendance passent par un statut professionnel spécifique, où les membres ne reçoivent pas de rémunération pour leur activité au titre de la

commission. Ils sont indemnisés (en Allemagne et au Royaume-Uni) ou reçoivent des honoraires (Irlande), mais ne sont pas rémunérés à proprement parler dans la mesure où ils exercent en parallèle leur activité professionnelle habituelle. La seule exception est l'Australie, où le travail de l'Expert Panel est une activité à plein temps exercée pendant trois mois, et pour laquelle les membres sont donc rémunérés. Par ailleurs, les membres de la *Fair Work Commission* prêtent serment de respecter le code de conduite (impartialité, indépendance, intégrité) inscrit dans le *Fair Work Act*. Dans les commissions où siègent des partenaires sociaux, l'indépendance n'est pas un enjeu au sens où ces membres représentent ouvertement des intérêts, et concerne en priorité les membres dits indépendants. Toutefois, l'exercice conjoint de la commission et de l'activité professionnelle des membres est encadré. Au Royaume-Uni existe un code d'éthique, lequel prévoit une déclaration d'intérêts. En Irlande, il s'agit de la même loi éthique que celle en vigueur dans les administrations publiques. Le président dispose en outre dans ces deux pays de prérogatives (notamment un pouvoir de suspension ou de révocation) pour garantir l'intégrité et l'indépendance des travaux.

C. La recommandation sur le niveau du salaire minimum est laissée à la libre appréciation des commissions

1. Les principaux éléments à intégrer à l'analyse : un diagnostic partagé

Le mandat de chaque commission définit un ensemble de critères devant être pris en considération lors de la recommandation. Ces critères sont communs pour la plupart d'entre eux, mais certains intègrent également des éléments de contexte répondant à la spécificité du pays. Le dénominateur commun de tous les textes est la recherche d'un équilibre à trouver entre le bien-être des salariés (en termes de rémunération et de protection minimale de ses droits) et le fonctionnement de l'économie, et en premier lieu le dynamisme du marché de l'emploi. S'ajoutent ensuite, selon les pays, une liste plus ou moins fournie d'indicateurs à intégrer aux raisonnements (inflation, productivité, taux de change dans le cas irlandais, conditions de concurrence dans le cas allemand, etc.).

La Belgique présente une spécificité importante en la matière. Outre le salaire minimum, le Groupe des 10 négocie tous les deux ans, dans le cadre des accords interprofessionnels paritaires, une « norme salariale ». Cette norme, qui constitue un taux maximal d'évolution des coûts du travail, s'applique à chaque entreprise de façon contraignante. Son existence est justifiée par l'exposition de l'économie belge à la concurrence internationale, et dérive directement de l'évolution des coûts salariaux anticipés chez les partenaires commerciaux belges (Allemagne, France, Pays-Bas). Ainsi, le G10 internalise les problématiques de compétitivité et de sauvegarde de l'emploi dans le cadre même des négociations paritaires – de fait, les partenaires sociaux n'ont pas réévalué le salaire minimum depuis 2008, celui-ci n'ayant augmenté qu'à l'aide du mécanisme d'indexation automatique.

Si les mandats ne le prévoient pas tous explicitement, l'évaluation est une mission centrale des commissions, qui intègrent à leur réflexion l'évaluation ex post de leurs décisions passées

(approche dite « *backward* », explicitée par la LPC britannique et reprise par toutes les commissions). L'évaluation prend pour forme des travaux internes aux commissions, mais repose aussi sur les travaux universitaires ou institutionnels. La présence d'experts dans la commission garantit la bonne intégration de ces travaux d'évaluation dans la prise de décision.

2. Des moyens significatifs mis à disposition des commissions

L'organisation sous-jacente aux travaux des commissions est elle aussi assez semblable d'un pays à l'autre. La commission consulte systématiquement les partenaires sociaux, dont elle examine l'analyse et les recommandations. Des consultations peuvent également être menées auprès des associations et des employeurs publics, dont l'intérêt en tant qu'employeur n'est pas nécessairement représenté par les organisations patronales.

La commission dispose également d'un budget en propre, dont elle se sert entre autres pour financer des travaux de recherche, des appels à projets, des échanges avec les commissions d'autres pays. À titre d'exemple, au Royaume-Uni, la fraction du budget dédiée aux travaux de recherche est d'environ 250 000 £, et finance également des rencontres sur le terrain entre la commission et des acteurs économiques concernés par le salaire minimum (employés, employeurs, pouvoirs publics locaux, etc.). En Allemagne, le montant annuel dédié à la recherche est de l'ordre de 450 000 €. En Australie, le budget indiqué dans le Tableau n° 13 correspond à l'ensemble des missions de la *Fair Work Commission*, et dépasse largement le seul fonctionnement du Groupe d'experts.

De manière à alléger les coûts de fonctionnement de la commission et à soutenir sa mission, des équipes sont mises à sa disposition et rémunérées par le ministère de tutelle. Ces équipes de taille variable (de 4 à 8 personnes pour les commissions spécialisées ; les ressources de la *Fair Work Commission* et du Groupe des 10 sont plus importantes, compte tenu de la plus grande étendue de leurs missions) sont détachées à temps plein ou partiel par le ministère pour assurer les fonctions d'organisation et de planification des travaux de la commission, de communication, de coordination et conduite de travaux d'études, etc.

Les commissions ont donc un dialogue régulier avec les universitaires, commandent ou conduisent des études, lancent des appels à contribution. La coordination peut déboucher, comme en Irlande, sur la création ou la modification d'enquêtes statistiques afin de disposer de données quantitatives de qualité et améliorer l'évaluation de ses travaux. Le rôle des personnalités indépendantes, souvent des universitaires experts en économie, sciences sociales et statistique, est de faire l'interface entre la commission et les contributions techniques.

3. Quant à la recommandation sur le salaire minimum à proprement parler, les commissions disposent d'une réelle liberté

En Australie, au Royaume-Uni et en Irlande, il n'existe pas de formule contraignante ni même indicative sur laquelle la commission s'appuie pour justifier sa recommandation. Celle-

ci prend en considération le mandat adressé par le gouvernement, mais base sa recommandation sur une analyse de la situation économique et du contexte d'ensemble, et également sur l'analyse rétrospective des décisions prises par le passé (« approche mixte »). Évaluer l'impact des décisions passées revêt donc pour ces commissions un enjeu important. En Allemagne, la *Mindestlohngesetz* mentionne que la commission doit « s'orienter sur l'évolution passée des salaires négociés », un indice mensuel publié par l'institut allemand de statistiques *Destatis*. Toutefois, la commission n'a pas interprété ce mandat comme une formule automatique, car elle n'a pas hésité lors de ses deux premières recommandations à proposer des scénarios s'écartant de la stricte indexation du salaire minimum sur l'évolution passée des salaires négociés, en modifiant la période de référence sur laquelle est calculée la revalorisation, en comptant à plusieurs reprises certaines périodes, ou encore en anticipant la prise en compte de certains accords (cf. encadré ci-dessous). En Belgique, la situation est un peu différente, car le salaire minimum (comme les pensions de retraite et les minima sociaux) est indexé automatiquement sur le niveau des prix lorsque l'inflation dépasse 2% par rapport à la dernière revalorisation. Ainsi, le G10 ne renégocie que le pouvoir d'achat du salaire minimum.

4. L'avis des commissions a toujours été suivi par les pouvoirs publics

La fixation du salaire minimum par la commission s'impose aux pouvoirs publics, en Belgique et en Australie. Ailleurs, les commissions n'émettent que des recommandations au gouvernement, et les pouvoirs publics peuvent suivre ou non l'avis de la commission. En cas de décision différente de la recommandation, ils ont néanmoins le devoir de motiver leur décision. En Irlande et au Royaume-Uni, la décision prise par les pouvoirs publics doit en ce cas être justifiée devant les chambres parlementaires. En Allemagne, le gouvernement ne peut dévier de la recommandation de la commission qu'en refusant la revalorisation. Ce choix restreint incite de fait le gouvernement à suivre les décisions de sa commission, car un refus de sa part aurait pour effet de geler le salaire minimum pendant deux années jusqu'à la prochaine négociation.

Encadré : les deux revalorisations de la *Mindestlohnkommission* allemande

Au 1^{er} janvier 2017, le salaire minimum allemand a été revalorisé à 8,84€ contre 8,50€ lors de sa création au 1^{er} janvier 2015, soit une revalorisation de 4% (premier épisode de revalorisation).

Compte tenu de l'appréhension des entrepreneurs face à la revalorisation du salaire minimum et l'extension progressive de son champ d'application, la revalorisation n'a tenu compte de la progression de l'indice des salaires que pendant 18 mois et non deux ans, comme suggéré par son mandat, par souci de modération. La revalorisation a donc tenu compte de l'évolution des salaires négociés entre le début de l'année 2015 et la fin du 1^{er} semestre 2016 (+3,2%, selon *Destatis*⁶⁰). Toutefois, a été ajoutée par anticipation la prise en compte d'un accord de branche dans la fonction publique, qui est entré en vigueur plus tardivement (+0,8%). Il a été également prévu, pour compenser cette sous-indexation, que le 1^{er}

⁶⁰ [Communiqué de presse disponible en ligne.](#)

semestre 2016 serait à nouveau comptabilisé lors de la revalorisation de 2019 (hors l'impact de l'accord de branche de la fonction publique, qui ne serait pas comptabilisé une deuxième fois) de manière à « rattraper » les 6 mois d'indexation manquants.

Au 1^{er} janvier 2019, le salaire minimum sera revalorisé à 9,19€, soit +4% par rapport à sa valeur précédente (première étape du deuxième épisode de revalorisation). Sur les deux années 2016-2017, l'indice des salaires a progressé de 4,8%⁶¹. Une fois retranché l'impact de l'accord de la fonction publique pris en compte lors de la première révision, cette revalorisation s'est donc élevée à 4%.

Au 1^{er} janvier 2020, le salaire minimum sera revalorisé à 9,35€, soit +1,75% par rapport à sa valeur de 2019 (deuxième étape du deuxième épisode de revalorisation). Cette revalorisation en deux temps est en elle-même une innovation, présentée comme une revalorisation « anticipée ». Cette revalorisation vise à répercuter dès 2020 sur le salaire minimum les accords conclus au 1^{er} semestre 2018 dans la métallurgie, le BTP et la fonction publique, avec un délai moindre que ce qui aurait prévalu si le strict respect du mandat avait été observé.

En définitive, la progression cumulée du salaire minimum allemand s'élèvera en 2020 à 10,0 % depuis sa création en 2015.

En pratique, il n'est jamais arrivé, dans aucun des pays étudiés, qu'une recommandation pour le niveau principal du salaire minimum ne soit pas suivie par le gouvernement. Celui-ci respecte donc de fait les recommandations de sa commission, même lorsqu'il a le pouvoir de s'en affranchir. Le gouvernement britannique a néanmoins légèrement dévié, à deux reprises, des recommandations de la *Low Pay Commission* sur le salaire minimum de certains jeunes salariés. Le principal acte d'affranchissement d'un gouvernement vis-à-vis de la commission date de 2016, lorsque le gouvernement britannique a créé un *National Living Wage* pour les salariés plus de 25 ans, dont le niveau a été porté au-delà du niveau recommandé par la LPC dans son rapport du printemps 2016.

D. La composition et le fonctionnement des commissions favorisent le paritarisme

Les règles dont sont dotées les commissions en matière de prise de décision renforcent le paritarisme en garantissant la qualité de la négociation entre des partenaires sociaux, et favorisent l'émergence d'une prise de décision.

La procédure de décision varie en fonction des commissions, mais toutes ont en commun de rechercher prioritairement un consensus parmi des partenaires sociaux aux intérêts parfois divergents. Le G10 belge pousse cette recherche de consensus à son maximum, car toute décision doit être prise à l'unanimité des membres. En pratique, le salaire minimum n'a d'ailleurs pas été revalorisé au-delà de son indexation automatique depuis octobre 2008⁶², la

⁶¹ [Communiqué de presse de Destatis disponible en ligne.](#)

⁶² [Un historique des négociations paritaires en Belgique est disponible ici.](#)

règle d'unanimité était difficile à satisfaire pour augmenter le salaire minimum. Dans les autres commissions, les membres négocient pour parvenir à une décision collégiale, même si des dispositions permettant de faire émerger une décision sont prévues, par le biais de procédures de vote. Au Royaume-Uni, toutes les décisions ont été adoptées collégalement depuis près de vingt ans, sans qu'une procédure de vote à la majorité (théoriquement prévue par les textes) n'ait été entreprise. En Irlande et en Australie, une procédure de vote à la majorité est mise en œuvre s'il est impossible de formuler une recommandation unanime. En Allemagne, plusieurs tours de votes sont prévus pour favoriser en priorité un consensus. Un premier tour de vote a lieu avec les six membres représentant les partenaires sociaux, sur la base de leur recommandation. En l'absence d'accord, le président de la commission propose une recommandation de médiation, laquelle est à nouveau soumise au vote des six membres. En cas de désaccord persistant, l'avis du président prévaut.

À l'exception de l'Australie, la composition des commissions donne la majorité, sinon l'unanimité, aux partenaires sociaux. Ainsi un accord des partenaires sociaux serait de nature à s'imposer, lors d'une procédure de vote, face à un désaccord éventuel des experts.

Les travaux et conclusions des commissions sont rendus publics, dans une optique de transparence. Le rapport portant la recommandation de la commission est systématiquement publié, ainsi que les contributions qui y sont associées. Ces rapports doivent justifier de la décision retenue, notamment en Allemagne lorsque la recommandation s'écarte de l'évolution des salaires négociés comme le prévoit le mandat. Le processus de décision, en revanche, n'est pas décrit précisément, pas plus que les comptes-rendus des réunions préparatoires. Toutefois, en cas de désaccord, les organisations minoritaires ont la possibilité, par voie de presse ou par voie institutionnelle, de le manifester. En Irlande par exemple, la rédaction de rapport(s) minoritaire(s) est prévue si la commission ne parvient pas à une recommandation collégiale. Ces rapports sont remis au gouvernement et rendus publics au même titre que le rapport majoritaire, ce qui encourage la négociation et garantit une audience égale à l'ensemble des avis exprimés. L'Australie se distingue en termes de publicité de ses travaux, car il est fait obligation au groupe d'experts de rendre publiques les contributions qui lui sont adressées, ainsi que la proposition motivée de revalorisation du salaire minimum portée par chaque membre.

Tableau n° 13 : Cadre d'analyse des commissions et ressources mises à disposition

	France	Allemagne	Australie	Belgique	Irlande	Royaume-Uni
Éléments auto-matiques	Revalorisation minimale garantie selon deux indicateurs : - l'évolution des prix* ; - la moitié des gains annuels de pouvoir d'achat**. Sa recommandation ne porte que sur une revalorisation au-delà du plancher défini par la formule.	Théoriquement, la commission se réfère à l'évolution passée des salaires négociés (indice mensuel publié par Destatis). En pratique, des écarts à l'application stricte de l'évolution de l'indice sont possibles et ont déjà été constatés (cf. encadré 1).	Aucun. La décision est souveraine, elle ne s'appuie pas sur une formule ou le suivi d'indicateurs statistiques.	Le salaire minimum est indexé automatiquement (comme les prestations sociales, pensions, loyers, salaires de la fonction publique, etc.) sur les prix***. Le gouvernement peut toutefois geler ponctuellement cette indexation (comme en 2015).	Aucun. La décision est souveraine, elle ne s'appuie pas sur une formule ou le suivi d'indicateurs statistiques.	Aucun. La décision est souveraine, elle ne s'appuie pas sur une formule ou le suivi d'indicateurs statistiques. La cible définie par le gouvernement d'atteindre 60% du salaire médian en 2020 guide néanmoins les décisions de la LPC pour le salaire minimum des plus de 25 ans.
Principaux critères pris en compte	Se prononce « sur les évolutions souhaitables du SMIC en s'appuyant sur des analyses économiques d'ensemble ». Intègre à son analyse la formule inscrite dans la loi, et ne se prononce que sur l'opportunité d'aller au-delà. S'intéresse particulièrement à l'impact du SMIC sur l'emploi et le chômage, la compétitivité, mais aussi les inégalités et la pauvreté. L'audition des partenaires sociaux est obligatoire.	La commission doit prendre en compte trois critères : la « protection minimale correcte » des salariés, les conditions de concurrence, les risques sur l'emploi.	La fixation du salaire minimum doit expressément promouvoir l'inclusion sociale et la participation au marché du travail, défendre le niveau de vie des salariés, et tenir compte de l'environnement économique (créations d'emplois, inflation, productivité, etc.) Le groupe doit s'assurer que tous les acteurs économiques et groupes pertinents ont pu exprimer leur point de vue, préalablement à sa décision.	Les négociations ont pour objet le salaire minimum réel. Elles intègrent une réflexion sur la compétitivité belge, par le biais de la norme salariale. La négociation s'inscrit dans le cadre plus vaste des accords interprofessionnels paritaires.	La commission est tenue par la loi d'apprécier l'évolution des rémunérations, des variations de change (avec la Livre notamment), de la distribution des revenus, de l'emploi, du chômage et de la productivité. Elle doit explicitement prendre en compte l'effet probable de sa recommandation sur les niveaux d'emploi et de chômage, le coût de la vie, la compétitivité.	La commission reçoit en amont de chaque exercice un mandat du Gouvernement qui contextualise sa recommandation. Elle base sa décision sur la situation économique et la situation du marché du travail en particulier, et pourrait dévier de la cible proposée par le Gouvernement si elle jugeait celle-ci contraire à son mandat. Une grande attention est portée aux évaluations d'impact de ses décisions passées.
Consultations et ressources à disposition	Audition des partenaires sociaux, et de toute personne jugée utile. Trois rapporteurs sont mis à disposition du groupe par les administrations, pour l'aider à la rédaction du rapport et à la conduite d'études. Appui des services du Premier ministre pour conduire ses travaux. Le groupe peut passer des commandes aux administrations compétentes (ministère du travail, de l'économie, Insee, etc.).	Commande d'études et d'enquêtes, audition des experts et des acteurs économiques et sociaux. Une équipe permanente de huit personnes sert d'appui technique aux travaux de la commission.	Consultation des contributions préalablement adressées, auditions (y compris des syndicats, de l'État). Les membres élaborent ensuite leur diagnostic à l'aide de recherches commandées ou menées en propre. Le groupe utilise les ressources d'une équipe permanente de la FWC spécialisée dans les questions salariales.	Les négociations paritaires se nourrissent d'enquêtes et de travaux universitaires. Des consultations de représentants d'organisations peuvent être menées. Le secrétariat de la CNT peut fournir un appui administratif et documentaire.	Consultation des contributions préalablement adressées. Analyse conjoncturelle des enquêtes et indicateurs statistiques, commande des travaux de recherche. Un secrétariat de quatre personnes (détachées du ministère de tutelle), est en charge des fonctions support.	Consultation des contributions préalablement adressées. Analyse conjoncturelle des enquêtes et indicateurs statistiques, commande des travaux de recherche. Elle organise des visites et rencontres sur le terrain. Un secrétariat de huit personnes (détachées à temps plein du ministère de tutelle) appuie leurs travaux d'analyse économique, la communication et les fonctions support.

	France	Allemagne	Australie	Belgique	Irlande	Royaume-Uni
Budget	Pas de budget en propre.	Budget global de 2,2 M € environ, dont 1,6 pour l'équipe permanente (2017).	Budget de 108 M Aus\$ (env. 70 M€) pour la totalité de ses missions (2018).	Pas de budget en propre.	Budget propre d'environ 477 000 € en 2018.	Budget propre alloué par le ministère de tutelle, dont 250 000 £ dédiés à la recherche.

* Plus précisément, l'indice des prix hors tabac pour les ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, construit par l'INSEE, calculé en glissement de novembre à novembre. Si la progression des prix dépasse 2% depuis la dernière revalorisation, une revalorisation automatique intervient avant la date de revalorisation légale.

** Mesurés par l'indice du salaire horaire de base des ouvriers et employés en glissement entre septembre et septembre, et déflaté par l'indice des prix hors tabac pour les ménages du 1^{er} quintile sur la même période.

*** L'indice de prix retenu en Belgique est l'indice « santé » (indice de prix à la consommation excluant les tabacs, alcools, et carburants) moyen des quatre derniers mois. Lorsque cet indice lissé dépasse de 2 % par rapport à l'indice ayant servi de référence lors de la dernière indexation (« indice pivot »), une indexation automatique des pensions, allocations, salaires de la fonction publique a lieu.

Tableau n° 14 : Prise de décision et publicité de la décision

	France	Allemagne	Australie	Belgique	Irlande	Royaume-Uni
Prise de décision	Décision collégiale de la recommandation au sujet du « coup de pouce ».	Décision à la majorité des partenaires sociaux. Trois tours de vote : - les 6 représentants décident de la recommandation à la majorité simple - en l'absence d'accord, le président met au vote une proposition de compromis - en cas de désaccord persistant, le président tranche.	Chaque membre formule sa propre proposition de revalorisation. La décision est mise au vote et adoptée à la majorité des voix du groupe. En l'absence de majorité, le Président tranche.	Décision à l'unanimité du Groupe, avant vote par le CNT.	La recherche du consensus doit primer dans sa recommandation. À défaut d'unanimité, la décision est adoptée à la suite d'un vote à la majorité des neuf membres, où chacun dispose d'un poids égal. À ce jour, aucune décision n'a été consensuelle.	La commission doit adopter collégalement ses recommandations. Théoriquement, une procédure de vote à la majorité est prévue, mais n'aurait jamais été utilisée.
Réception par le gouvernement	Le gouvernement prend connaissance de la recommandation du groupe d'experts, mais n'est pas tenu de s'y conformer. Il peut se désolidariser du rapport du groupe d'experts, mais doit alors motiver les divergences d'analyse auprès de la CNNC (art. 24 de la loi de 2008).	Le Gouvernement peut refuser ou accepter la recommandation, mais n'a pas la possibilité de la modifier. S'il refuse, le salaire minimum demeure à son niveau antérieur et ne peut être revalorisé avant la prochaine recommandation. S'il accepte, il ratifie la proposition par décret, sans vote du Parlement.	La décision a valeur de loi et s'impose au gouvernement, qui ne peut s'y opposer d'aucune manière.	La décision de revaloriser le salaire minimum émane des partenaires sociaux et s'impose au gouvernement, qui ne peut s'y opposer. En pratique, le salaire minimum réel n'a pas été revalorisé par les partenaires sociaux ces dix dernières années.	Le Gouvernement peut accepter, rejeter ou modifier les recommandations de la LPC. En cas de refus, le ministre doit expliquer son refus devant les deux Chambres parlementaires. À ce stade, les recommandations ont toujours été suivies.	Le Gouvernement peut accepter, rejeter ou modifier les recommandations de la LPC. En cas de refus, le ministre doit expliquer son refus devant le Parlement. À ce stade, les recommandations ont été suivies, mais le Gouvernement a été au-delà en 2016, en créant le <i>National Living Wage</i> , s'appliquant aux plus de 25 ans.
Publicité des travaux et décisions	Le groupe ne publie pas ses travaux préparatoires ni ses comptes rendus de réunions. Le seul document rendu public est le rapport annuel portant l'analyse du groupe et sa recommandation. Des contributions des partenaires sociaux sont annexées au rapport.	La commission publie des rapports et contributions diverses ayant éclairé sa décision, ainsi que ses travaux d'évaluation. Elle justifie publiquement sa recommandation en l'inscrivant dans le Règlement intérieur. Les minutes des réunions et les détails des votes ne sont pas publics.	Les contributions reçues par le Groupe doivent être rendues publiques, ainsi que la proposition de revalorisation de chaque membre. Les conclusions et motivations du Groupe sont également publiées.	Les rapports, avis et recommandations sont rendus publics. Les comptes-rendus de séance ne sont pas publics, mais la position des partenaires sociaux est publique de fait.	La commission publie ses rapports, sa recommandation. Les minutes des réunions et les détails des votes ne sont pas publics, mais des rapports minoritaires sont également rendus publics si certains membres se sont opposés à la recommandation.	La commission publie ses rapports, sa recommandation. Les minutes des réunions et les détails des votes ne sont pas publics mais des rapports minoritaires pourraient être rendus publics si certains membres s'opposent à la recommandation (ceci n'a jamais été le cas). La réponse du Gouvernement est publique.
Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier suivant	1 ^{er} janvier suivant	1 ^{er} juillet suivant	Fixé par la négociation	1 ^{er} janvier suivant	1 ^{er} avril suivant

E. La France se singularise par des marges de recommandation limitées, compte tenu de la formule qui fait déjà automatiquement progresser le SMIC au-delà de l'inflation.

Le Groupe d'experts en France s'apparente, par ses attributions et son fonctionnement, aux commissions spécialisées dans le salaire minimum. Comme dans la plupart des pays, le Groupe

d'experts a été institué récemment (en 2009). Il compte cinq membres, issus du monde académique et choisis « à raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social ». Les membres sont nommés pour quatre ans, et leur compétence se limite aux questions relatives au salaire minimum. La spécificité de la France est, comme l'Australie, de ne pas systématiquement intégrer de membres représentant les partenaires sociaux. Toutefois, comme en Australie, la consultation des partenaires sociaux y est prévue (cf. Tableau n° 13).

C'est en termes de mandat que la France fait figure d'exception notable. En effet, une formule de revalorisation indexe le SMIC sur l'inflation et une partie des gains de pouvoir d'achat, ce qui définit automatiquement une évolution-plancher du salaire minimum, qui va au-delà de la seule garantie du pouvoir d'achat (cf. Tableau n° 13). Le Groupe d'experts a d'ailleurs analysé cette formule à plusieurs reprises⁶³. Le mandat du Groupe d'experts prévoit que sa recommandation ne porte que sur l'opportunité de porter le salaire minimum au-delà de la revalorisation minimale définie par l'application de la formule. Le Gouvernement n'est pas tenu de suivre la recommandation de la commission. Ce cas de figure est apparu en juillet 2012 lorsqu'un coup de pouce, d'ampleur certes limitée, a été appliqué au salaire minimum par le gouvernement tandis que le groupe recommandait dans son rapport de 2011 de ne pas aller au-delà de l'obligation légale.

La situation de la commission en France vis-à-vis des pouvoirs publics est assez similaire à celle des autres commissions. Le gouvernement délègue au Groupe d'experts la rédaction du rapport annuel remis à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). S'il peut se désolidariser du rapport du Groupe d'experts et de ses recommandations en matière de salaire minimum, il doit alors s'en expliquer devant la CNNC. Une singularité française serait que le rôle des pouvoirs publics y est plus central pour désigner les membres. Mais cette singularité est à relativiser, ceux-ci étant protégés par un décret précisant que « *dans l'exercice des activités du groupe d'experts, ses membres ne peuvent solliciter ni accepter d'instruction d'aucune autorité* ». Les membres ne sont pas davantage rémunérés par le gouvernement pour leur fonction à la commission.

Au contraire des autres commissions, le Groupe d'experts français ne dispose pas d'un budget en propre qui lui permette de commander des études ou d'organiser des appels à contribution dans les mêmes conditions que les autres commissions. Ces études permettraient pourtant d'enrichir et de renforcer le rôle des évaluations *ex post* des décisions passées dans la réflexion du Groupe d'experts.

Encadré : Spécificités du Groupe d'experts français vis-à-vis des autres commissions

Par comparaison avec les autres commissions, le Groupe d'experts français se singularise à plusieurs niveaux.

La différence la plus manifeste est que **sa mission est singulièrement réduite, compte tenu de l'existence d'une formule de revalorisation automatique inscrite dans la loi**. Le

⁶³ Voir notamment le rapport de décembre 2009.

groupe d'experts ne se prononce *in fine* que sur l'opportunité de dépasser ou non la revalorisation automatique.

Compte tenu de ce mandat restreint, **le Groupe d'experts français ne dispose pas de budget en propre**. Les missions d'animation de la recherche et d'évaluation s'en trouvent limitées, par comparaison à l'action des autres commissions. Or ces missions sont au cœur de la réflexion sur le salaire minimum, et seraient en mesure d'éclairer l'ensemble des parties prenantes sur le travail du Groupe d'experts.

Enfin, toujours en raison de l'étroitesse de son mandat, **la composition du groupe n'intègre pas les partenaires sociaux comme cela est le cas ailleurs**. L'existence d'une règle automatique se substitue ainsi, comme le Groupe d'experts l'a déjà relevé dans ses précédents rapports, à la négociation collective que l'organisation des autres commissions favorise au contraire.

F. Une évolution contrastée des salaires minima horaires en Europe sur la dernière décennie

La comparaison des salaires horaires nominaux en niveau n'a pas d'interprétation économique directe, et une comparaison des systèmes socio-fiscaux et des parités de pouvoir d'achat dépasserait le cadre de ce chapitre. Cette partie présente donc uniquement le niveau des salaires minima dans les cinq pays européens étudiés, sur la dernière décennie. L'historique du salaire minimum depuis 2009, date à laquelle la commission française a été instituée, met en évidence des situations très différentes dans les pays couverts par cette étude.

L'Allemagne a institué en 2015 un salaire minimum peu élevé par rapport à ses partenaires européens (8,50 €). Ce salaire a été réévalué une première fois en 2017 (8,84 €) et évoluera à nouveau en 2019 puis en 2020. À cette date, il s'élèvera à 9,35 € et l'évolution est amenée à se poursuivre, d'après la dernière recommandation de la commission allemande formulée à l'été 2018.

En Irlande, le salaire minimum, gelé depuis juillet 2007 à 8,65 € de l'heure, a ponctuellement été abaissé dans le cadre du plan de rigueur de janvier 2011 (cette baisse a été effacée après seulement six mois). L'instauration d'une commission en 2015 a été le prélude à des hausses successives du salaire minimum, qui coïncident avec le rétablissement de la situation économique irlandaise. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le salaire minimum irlandais s'élève à 9,55 €, et la commission a proposé une revalorisation à 9,80 € bruts pour l'année 2019.

En Belgique, le salaire minimum n'a été revalorisé que par le mécanisme d'indexation automatique, sans augmentation supplémentaire. Le gouvernement a d'ailleurs dérogé une fois en 2015 à l'indexation automatique afin de regagner de la compétitivité vis-à-vis de ses partenaires commerciaux. La dernière revalorisation a eu lieu récemment, en septembre 2018, et porte le salaire minimum horaire à 9,68 € bruts.

Le salaire minimum horaire le plus élevé des pays étudiés est en France, où il s'élève à 9,88 € depuis le 1^{er} janvier 2018. Le SMIC a évolué depuis 2009 au rythme de la formule de revalorisation, sans coup de pouce à l'exception de celui de juillet 2012⁶⁴. Ainsi, l'écart entre la France et ses principaux voisins demeure mais tend à se réduire.

Intégrer les taux de change serait nécessaire pour apprécier la situation du Royaume-Uni en comparaison des autres pays européens. Le salaire minimum se situait à un bas niveau en 2009, mais a augmenté de façon plus rapide et régulière qu'ailleurs. Le rythme s'est accéléré en 2016, lorsque David Cameron a fait de la hausse du salaire minimum un des objectifs de sa politique économique, avec un objectif de long terme de salaire minimum à 60% du salaire médian à atteindre à horizon 2020. Depuis avril 2018, le salaire minimum s'élève à 7,83 £ (8,85 € environ). L'augmentation devrait se poursuivre en 2019, comme l'a indiqué de manière prévisionnelle la commission anglaise, à 8,20 £ (soit 9,27 € environ).

Tableau n° 15 : Taux horaire du salaire minimum brut dans les pays d'Europe ayant une commission

	France	Allemagne	Belgique	Irlande	Royaume-Uni
Salaire minimum brut en vigueur	9,88 € (01/01/2018)	8,84 € (01/01/2017)	9,68 € (01/09/2018)	9,55 € (01/01/2018)	8,85 €* (01/04/2018)
Soit en % du salaire médian brut (en 2016)	62,0%	47,2%	49,3%	46,2%	49,0%*
Annonce(s) sur le salaire minimum	-	9,19 € (01/01/2019) 9,35 € (01/01/2020)	-	9,80 € (01/01/2019)	9,27 €* (01/04/2019)

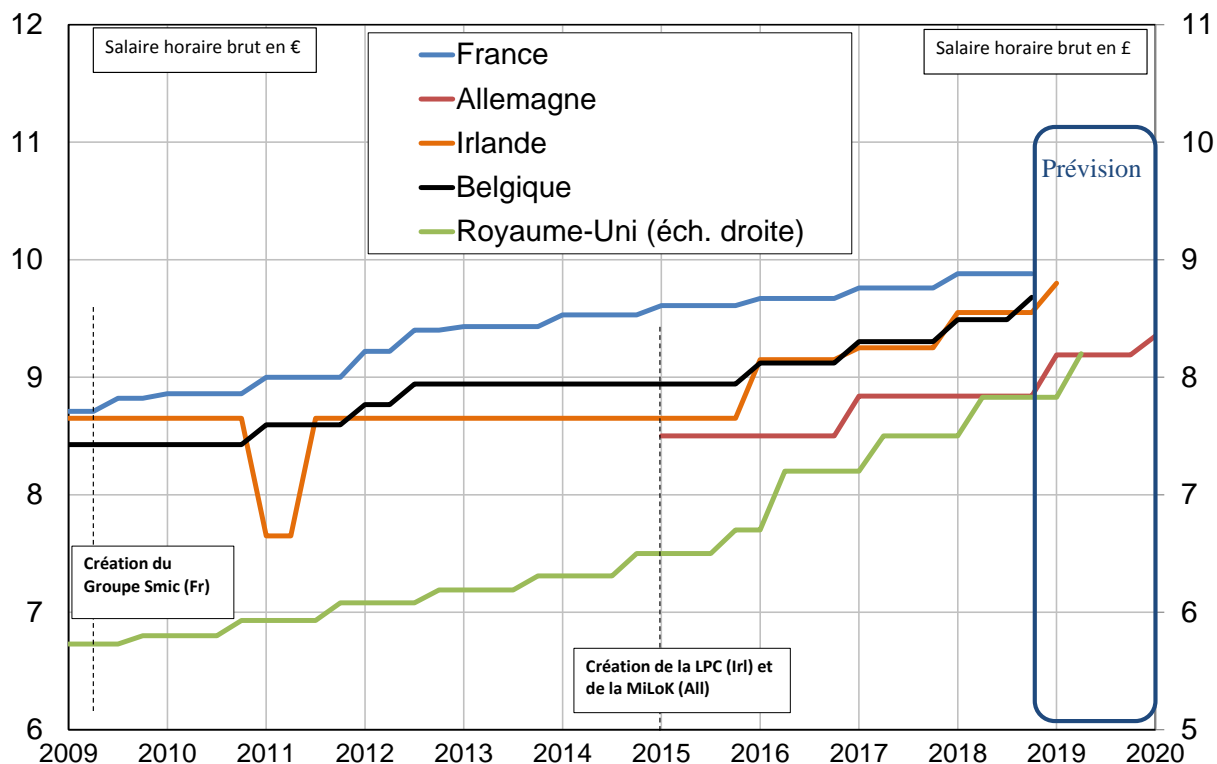
Sources : pour les salaires minimum horaires brut, *Rapports des commissions* ; pour le ratio du salaire minimum brut au salaire médian, *OCDE*.

* Taux de change retenu : 1 £ = 1,13 €. Compte tenu des hausses marquées du salaire minimum au Royaume-Uni depuis 2016, son montant exprimé en part de salaire médian est en augmentation constante depuis, et devrait atteindre 60 % à la fin de 2020, selon l'objectif annoncé par le gouvernement.

Pour mémoire, le salaire minimum s'élève en Australie à 11,74 € depuis le 1^{er} juillet 2018 (avec le taux de change 1 Aus\$ = 0,62 €).

⁶⁴ Ce coup de pouce, d'une ampleur limitée, a surtout anticipé l'indexation au titre de la forte inflation en 2012.

Graphique n° 34 : Le salaire minimum britannique se distingue par une progression plus rapide depuis 2016



Note : Données OCDE, calculs DG Trésor. Salaire minimum horaire brut en vigueur au début du trimestre. Sur la période de prévision, sont reportées les annonces des commissions (qui ne sont pas des engagements formels, sauf en Belgique).

V. LES TRAJECTOIRES SALARIALES AU VOISINAGE DU SALAIRE MINIMUM ENTRE 1995 ET 2015

Les précédents rapports du Groupe d'experts sur le SMIC⁶⁵ avaient présenté les résultats de plusieurs études analysant dans la durée les trajectoires salariales, en lien avec le rapport minimum. Les deux principales analysaient ces trajectoires sur une durée de cinq ans pour en proposer une classification, sur deux périodes différentes : 1995-2007 pour la première⁶⁶ et 2005-2012 pour la seconde⁶⁷.

Il ressortait de ces études que les salariés rémunérés au voisinage du SMIC connaissaient le plus fréquemment une progression vers un salaire plus élevé, même si la période de crise semble avoir réduit les perspectives d'ascension salariale. Une part moindre, mais non négligeable, des salariés connaît à l'inverse des salaires au voisinage du SMIC en permanence sur une période de cinq ans. Il s'agit plus souvent de femmes, d'ouvriers ou employés et de personnes ayant une plus grande ancienneté sur le marché du travail.

Dans un document de travail à paraître, la Dares cherche à prolonger et étendre ces analyses. La période étudiée est plus longue, s'étendant de 1995 à 2015, et les trajectoires sont analysées sur l'ensemble de la période, et pas seulement sur cinq années. Le champ d'observation est par ailleurs plus large, ne se limitant pas au seul secteur privé mais incluant également le secteur public.

Encadré : sources et méthodes

Les données mobilisées pour cette étude sont issues du Panel « Tous salariés » de l'INSEE, qui complète le panel DADS avec des données sur la fonction publique. On dispose des salaires, de caractéristiques individuelles et d'informations sur les employeurs chaque année pour 1/25e de la population (personnes nées en octobre une année paire).

Les salaires sont exprimés en référence à un salaire minimum qui est, selon les entreprises et les années, soit le SMIC, soit une des garanties mensuelles de rémunérations (GMR), instaurées entre 1998 et 2005 pour garantir le maintien du salaire lors du passage aux 35h, et rattrapées progressivement par le SMIC. On compare le salaire horaire brut à un salaire minimum de référence (en moyenne sur une année lorsque les revalorisations des indices de salaire minimum étaient revalorisés en cours d'année). On considère qu'un salarié est rémunéré au voisinage du salaire minimum (ou « à bas salaire ») lorsque son salaire horaire brut est inférieur à 1,1 fois le salaire minimum de référence applicable dans son entreprise.

⁶⁵ Voir notamment les rapports 2012 et 2016 du groupe d'experts.

⁶⁶ Sévane Ananian et Oana Calavrezo (2011), « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé : une analyse empirique sur données françaises entre 1995 et 2007 », *Économie et Statistique*, n°448-449.

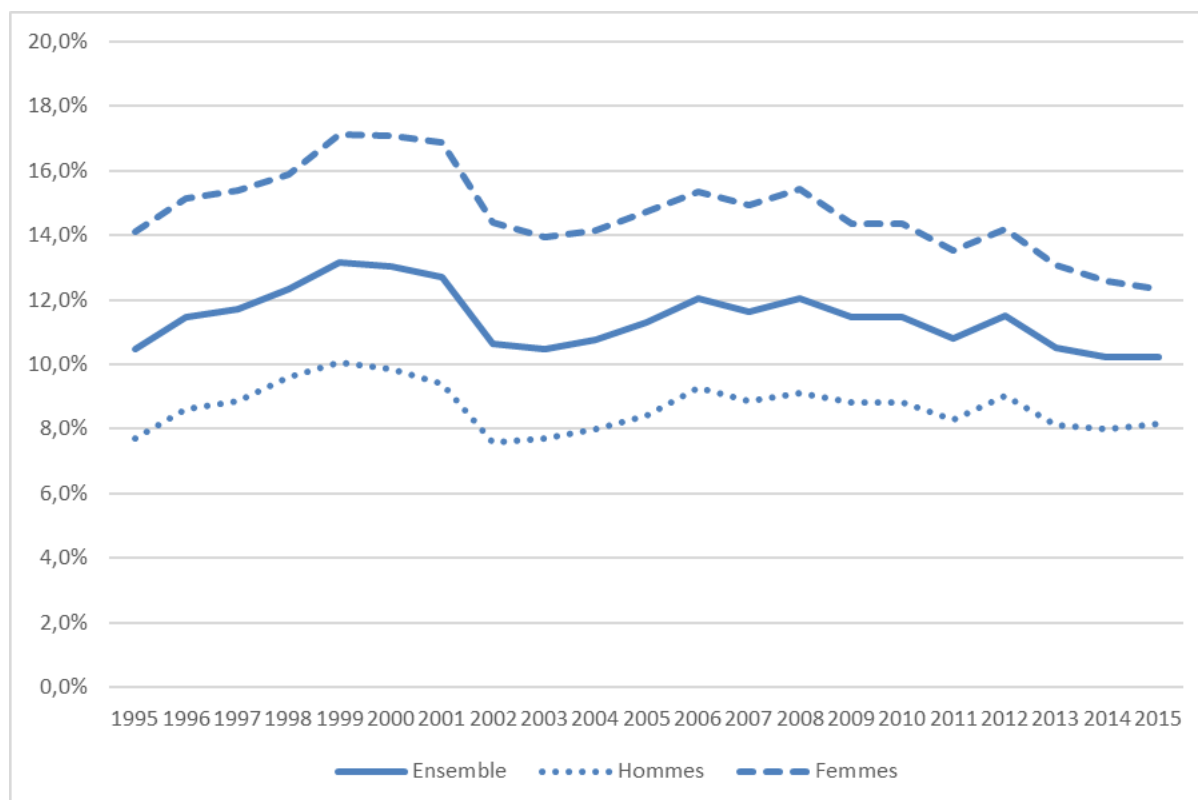
⁶⁷ Claire Bernard, Mathilde Caurier, Sévane Ananian et Amine Chamkhi (2018), « Les trajectoires des individus payés au voisinage du SMIC pendant la crise », *Document de Travail de la Direction Générale du Trésor*, n°2018/3

Le champ d'observation est limité chaque année aux personnes ayant entre 18 et 65 ans. Cela représente 18 847 992 observations pour 2 528 161 personnes observées. Pour certaines analyses, on restreint par ailleurs le champ aux personnes présentes un nombre suffisant d'années dans le panel afin d'éviter des effets liés à un trop faible nombre d'observations.

A. Environ 11 % des salariés sont rémunérés au voisinage du salaire minimum

Entre 1995 et 2015, la proportion de salariés à bas salaires est restée relativement stable, oscillant autour de 11 % sur l'ensemble de la période (cf. Graphique n° 36). La proportion maximale a été atteinte en 1999, avec 13,2 % et la plus petite en 2014 avec 8,0 % de salariés à bas salaires. Une partie des variations de cette proportion sur la période est sans doute à mettre en lien avec les processus de réduction du temps de travail lors du passage aux 35 heures, dont l'instauration des GMR a été une des composantes.

Graphique n° 36 : proportion de salariés à bas salaires entre 1995 et 2015 (en %)



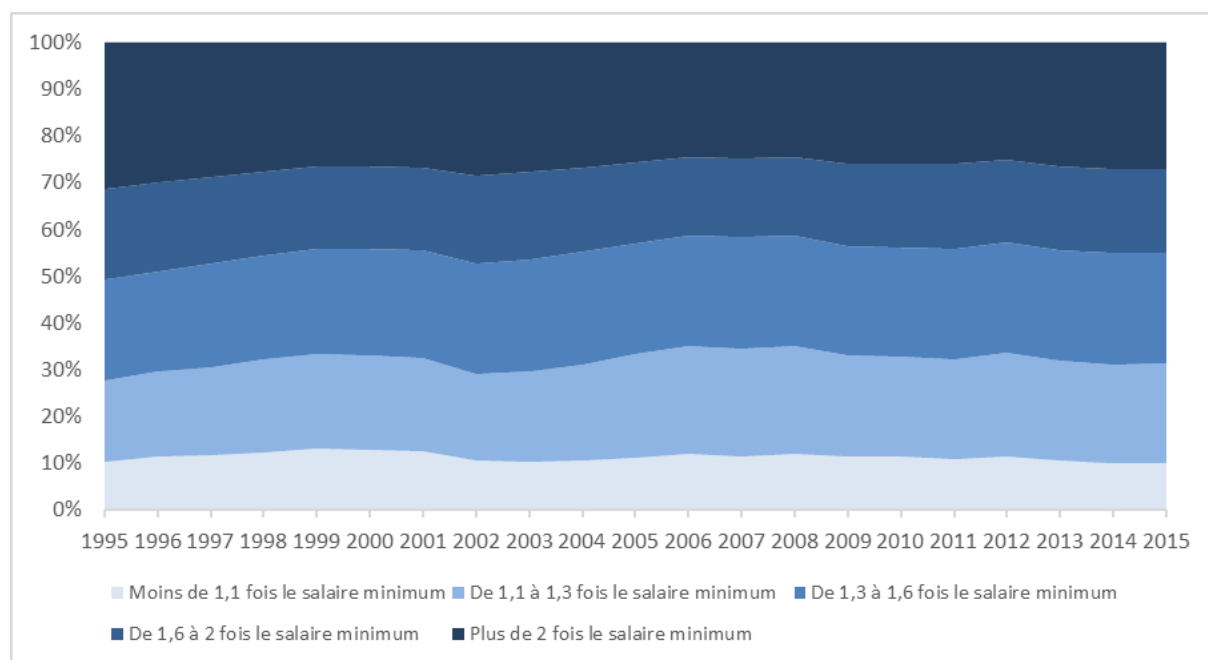
Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015
 Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

La proportion de salariés à bas salaires est sensiblement plus élevée pour les femmes que pour les hommes. En moyenne sur la période 1995-2015, 14,6 % des femmes étaient rémunérées moins que 1,1 fois le salaire minimum, contre 8,7 % des hommes. Cet écart tend

toutefois à se réduire : il était de plus de 7 points au tournant des années 2000, et n'est plus que de 4 points en 2015.

Comme la proportion de bas salaires, la structure globale des rémunérations a été relativement stable sur la période 1995-2015 (cf. Graphique n° 37). On peut noter toutefois une légère diminution de la part de salariés rémunérés plus de 1,6 fois le salaire minimum, et une augmentation de la part de salariés rémunérés entre 1,1 et 1,6 fois le salaire minimum.

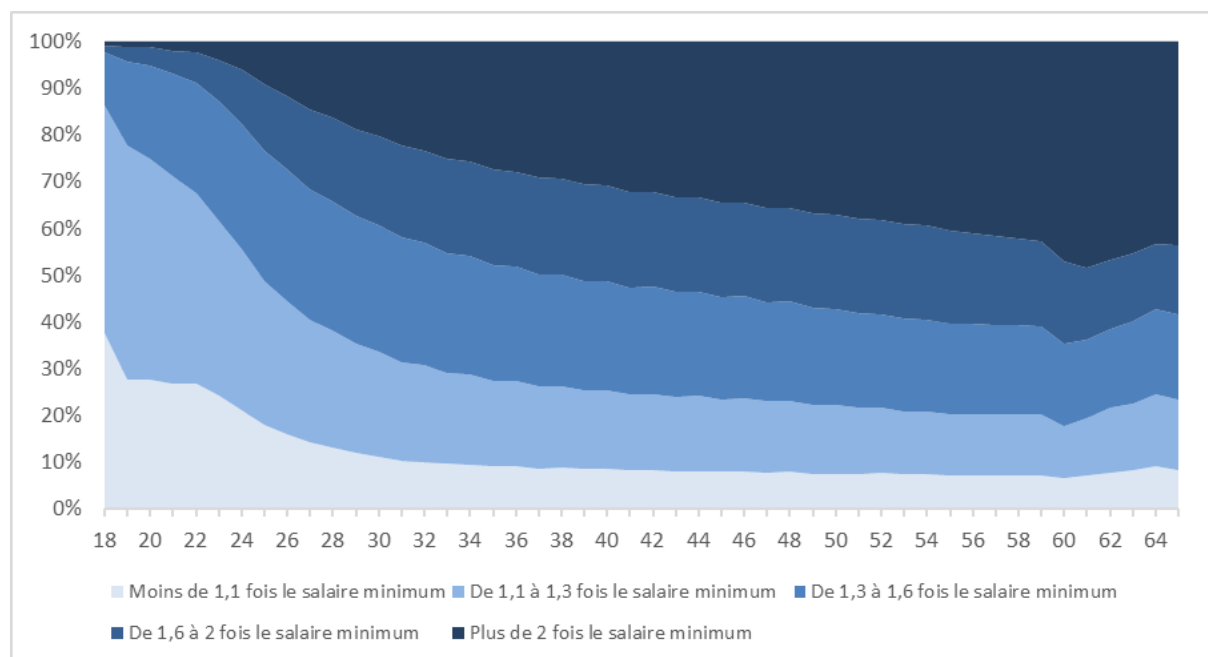
Graphique n° 37 : structure des rémunérations en référence au salaire minimum entre 1995 et 2015



Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015
 Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

La proportion de salariés dont le salaire est inférieur à 1,1 fois le salaire minimum diminue avec l'âge (cf. Graphique n° 38) : avant 25, plus de 20 % des salariés sont rémunérés moins que 1,1 fois le salaire minimum, contre moins de 10 % entre 30 et 50 ans. Symétriquement, la part de salariés rémunérés plus de 2 fois le salaire minimum augmente avec l'âge. Cela reflète notamment la progression salariale au cours de la carrière. Autour de 60 ans, la structure des rémunérations évolue relativement brusquement, en lien avec des différences de moment de départ à la retraite corrélées à la rémunération. Les salariés moins qualifiés, avec des niveaux de salaire plus bas, ayant commencé leur carrière plus tôt, partent par exemple en retraite plus tôt que les salariés plus qualifiés.

Graphique n° 38 : structure des rémunérations en référence au salaire minimum en fonction de l'âge

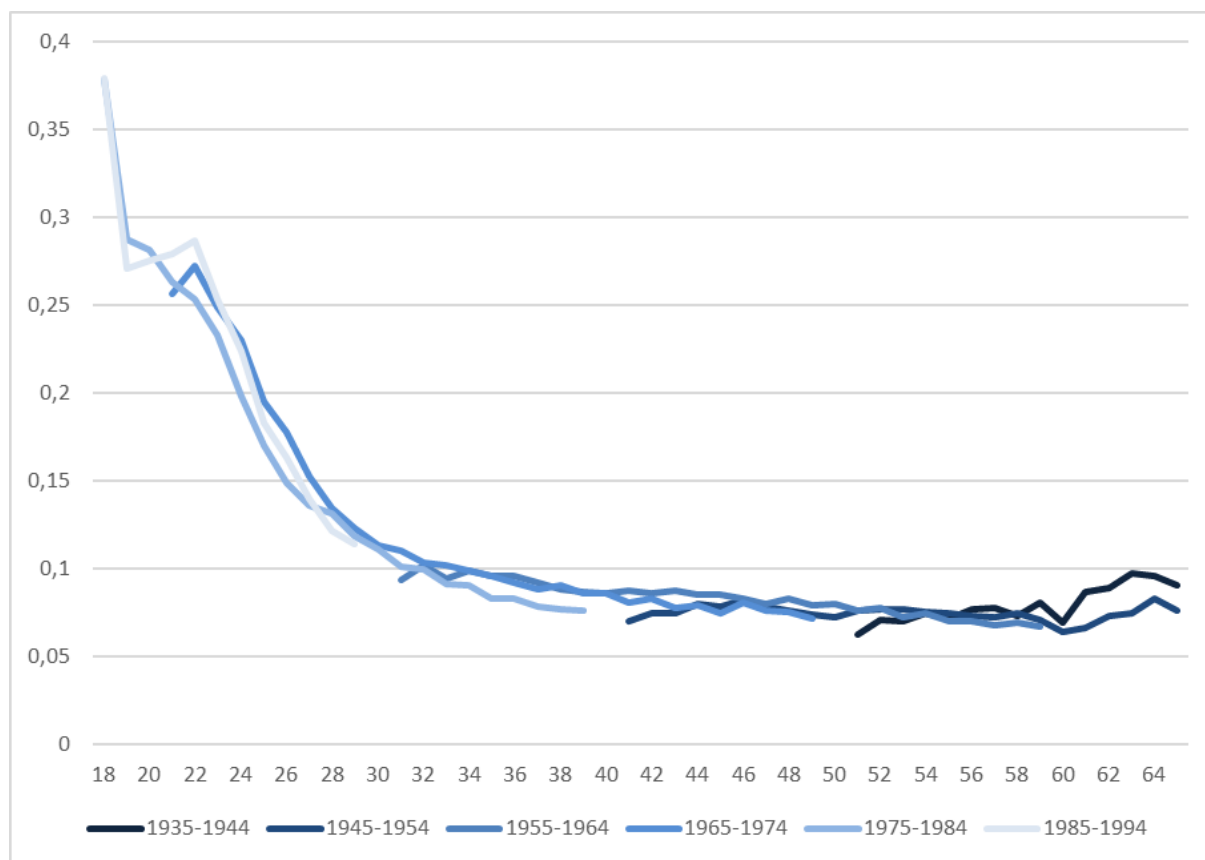


Source : INSEE, *panel tous salariés 1995-2015*
 Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

La structure des données de panel peut cependant mêler des effets conjoncturels et structurels dans les analyses en fonction de l'âge, puisque les personnes les plus jeunes apparaissent le plus tard dans le panel. Pour contrôler ces effets, on peut observer les différentes générations présentes dans le panel, en fonction de l'année de naissance.

La proportion de salariés à bas salaires à un âge donné semble très proche pour l'ensemble des générations nées entre 1935 et 1994. La baisse de la part de bas salaires avec l'âge semble donc bien un phénomène structurel, par ailleurs relativement stable sur longue période. À partir de 30 ans, la proportion de salariés rémunérés moins de 1,1 fois le salaire minimum passe ainsi durablement sous 10 %, et ce jusqu'à 65 ans.

Graphique n° 39 : proportion de salariés à bas salaires en fonction de l'âge et de l'année de naissance



Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015
 Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

En ce qui concerne la structure des rémunérations en fonction du type d'emploi occupé, on retrouve des résultats connus relatifs au salaire minimum (cf. Tableau n° 16) : la proportion de salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum est la plus forte dans le secteur du commerce et la plus faible dans l'industrie ; elle est plus importante pour les salariés des plus petites entreprises ; elle est plus faible pour les salariés en CDI.

Tableau n° 16 : structure de la rémunération en fonction des caractéristiques des emplois (en %)

	Moins de 1,1 fois le salaire minimum	De 1,1 à 1,3 fois le salaire minimum	De 1,3 à 1,6 fois le salaire minimum	De 1,6 à 2 fois le salaire minimum	Plus de 2 fois le salaire minimum	Total
Secteur d'activité						
Agriculture- Industrie	8	17	22	20	33	100
Construction	10	18	27	22	23	100
Commerce- Transports	15	28	23	15	19	100
Services et autres secteurs	11	19	23	18	29	100
Taille d'entreprise						
Moins de 10 salariés	20	28	23	13	16	100
10 à 249 salariés	13	23	23	17	24	100
Plus de 250 salariés	7	16	23	21	33	100
Statut d'activité*						
CDI	10	20	22	18	30	100
Autre contrat	12	26	26	17	19	100

Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

*Le type de contrat n'est disponible qu'à partir de 2005

B. La moitié des personnes rémunérées au voisinage du salaire minimum ne s'y trouvent plus l'année suivante

Les évolutions individuelles du salaire d'une année sur l'autre montrent dans l'ensemble une relative stabilité des trajectoires : plus de la moitié des personnes restent dans la même tranche de salaire d'une année sur l'autre (cf. Tableau n° 17). L'autre tendance majeure est une progression des salaires : les salariés passant dans une tranche supérieure de salaire sont ainsi 40 % plus nombreux que les salariés passant dans une tranche inférieure.

En moyenne, environ 7 % des personnes sortent du champ du panel chaque année, ce qui signifie qu'elles ne reçoivent aucun salaire l'année suivante. Les raisons peuvent en être multiples : période de chômage, changement de statut (indépendant), émigration... Cette proportion est la plus importante pour les personnes à bas salaires, ce qui pourrait indiquer des trajectoires plus précaires pour ces salariés. De telles trajectoires d'aller-retour successifs entre salariat à basse rémunération et hors-champ du panel avaient été notamment mises en évidence par les études précédentes d'Ananian et Calavrezo (2011) et de Bernard et al. (2018)⁶⁸.

⁶⁸ Op. cit.

Tableau n° 17 : transitions entre les différents niveaux de rémunération d'une année sur l'autre

Année N	Année N+1						Total
	Moins de 1,1 fois le salaire minimum	De 1,1 à 1,3 fois le salaire minimum	De 1,3 à 1,6 fois le salaire minimum	De 1,6 à 2 fois le salaire minimum	Plus de 2 fois le salaire minimum	Hors Champ	
Moins de 1,1 fois le salaire minimum	47%	27%	9%	3%	2%	13%	100%
De 1,1 à 1,3 fois le salaire minimum	11%	54%	20%	3%	1%	10%	100%
De 1,3 à 1,6 fois le salaire minimum	3%	13%	60%	14%	3%	7%	100%
De 1,6 à 2 fois le salaire minimum	1%	3%	13%	63%	15%	5%	100%
Plus de 2 fois le salaire minimum	1%	1%	2%	7%	86%	4%	100%

Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

Pour les salariés à bas salaire, les évolutions salariales annuelles peuvent varier sensiblement en fonction de caractéristiques individuelles ou de la nature de l'emploi qu'ils occupent (cf. Tableau n° 18). Par exemple, la progression salariale est plus fréquente pour les hommes que pour les femmes : 50 % des femmes rémunérées moins que 1,1 fois le salaire minimum restent dans la même tranche de salaire l'année suivante, contre 42 % des hommes à bas salaire.

La progression salariale est également plus fréquente chez les salariés à bas salaire les plus jeunes : près de la moitié des 18-24 ans à bas salaire passent dans une tranche de salaire supérieure contre un tiers pour les plus de 50 ans. Les cadres et professions intermédiaires voient également leur salaire progresser plus vite que les employés et ouvriers. En particulier, 17 % des cadres rémunérés au voisinage du salaire minimum gagnent deux fois plus l'année suivante. Cela est sans doute lié à des dynamiques d'insertion sur le marché du travail plus rapides pour cette catégorie.

Les progressions salariales pour les salariés au voisinage du salaire minimum sont par ailleurs plus fréquentes lorsqu'ils occupent un emploi dans le secteur de la construction, et moins fréquentes pour le secteur des services. Les salariés des plus grandes entreprises rémunérés au voisinage du salaire minimum connaissent également une progression salariale légèrement plus fréquente que dans les TPE. Enfin, le fait d'être en CDI semble limiter la progression salariale relativement aux autres types de contrat, mais il s'agit sans doute d'un effet d'arbitrage entre niveau de rémunération et stabilité des trajectoires, car par ailleurs, les salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum en CDI sont deux fois moins souvent hors du champ du panel l'année suivante : en restreignant aux personnes toujours salariées l'année

suivante, le taux de stabilité au voisinage du salaire minimum est très proche pour les salariés en CDI et les autres.

Tableau n° 18 : tranches de salaire l'année suivante des salariés à bas salaires en fonction de caractéristiques individuelles (en %)

	Moins de 1,1 fois le salaire minimum	De 1,1 à 1,3 fois le salaire minimum	De 1,3 à 1,6 fois le salaire minimum	De 1,6 à 2 fois le salaire minimum	Plus de 2 fois le salaire minimum	Hors Champ	Total
Sexe							
Hommes	42	29	11	3	2	13	100
Femmes	50	26	8	2	1	13	100
Âge							
18-24 ans	37	31	11	3	1	18	100
25-34 ans	43	28	11	3	2	13	100
35-49 ans	53	25	8	2	1	11	100
50 ans et plus	59	22	7	3	2	7	100
PCS							
Cadres	32	15	11	10	17	15	100
Prof. Intermédiaires	39	23	14	7	4	14	100
Employés	48	28	9	2	1	12	100
Ouvriers	46	28	10	2	1	12	100
Autres PCS	54	15	7	4	8	12	100
Secteur d'activité							
Agriculture	42	29	11	4	2	12	100
Industrie	30	35	15	4	2	14	100
Construction	44	31	10	3	1	11	100
Commerce et Transport	52	22	8	3	2	13	100
Services et autres	52	22	8	3	2	13	100
Taille d'entreprise							
Moins de 10 salariés	50	26	8	2	1	12	100
10 à 249 salariés	47	28	9	2	1	12	100
Plus de 250 salariés	41	27	11	4	2	14	100
Statut d'activité*							
CDI	51	29	9	3	1	7	100
Autre contrat	46	26	10	3	2	13	100

Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

*Le type de contrat n'est disponible qu'à partir de 2005

Une analyse économétrique modélisant la probabilité de connaître une progression salariale lorsque l'on est rémunéré au voisinage du salaire minimum confirme les résultats précédents. Toutes choses égales par ailleurs, la progression salariale est moindre pour les femmes, pour les salariés les plus âgés, chez les employés et ouvriers, ou encore pour les salariés des petites entreprises.

Tableau n° 19 : régression logistique de la probabilité de connaître une augmentation de salaire l'année suivante pour les salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum

	Coefficient	Significativité	Odd-ratio
Constante	-0,2619	***	
Sexe			
Hommes	réf	réf	réf
Femmes	-0,1997	***	0,819
Âge			
16-24 ans	0,4481	***	1,565
25-34 ans	0,4465	***	1,563
35-49 ans	0,1112	***	1,118
50-65 ans	réf	réf	réf
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	0,5224	***	1,686
Prof, Intermédiaires	réf	réf	réf
Employés	-0,3185	***	0,727
Ouvriers	-0,4796	***	0,619
Autres PCS	-0,3900	***	0,677
Secteur d'activité			
Agriculture-Industrie	0,7050	***	2,024
Construction	1,2403	***	3,457
Commerce-Transports	0,5042	***	1,656
Services et autres secteurs	réf	réf	réf
Taille d'entreprise			
Moins de 10 salariés	-0,2579	***	0,773
10 à 249 salariés	réf	réf	réf
Plus de 250 salariés	0,3002	***	1,35
Statut d'activité			
CDI	-0,1052	***	0,900
Autre contrat	réf	réf	réf
Région d'activité			
Île-de-France	0,1607	***	1,174
Autre région	réf	réf	réf

Source : INSEE, panel tous salariés 2005-2015

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

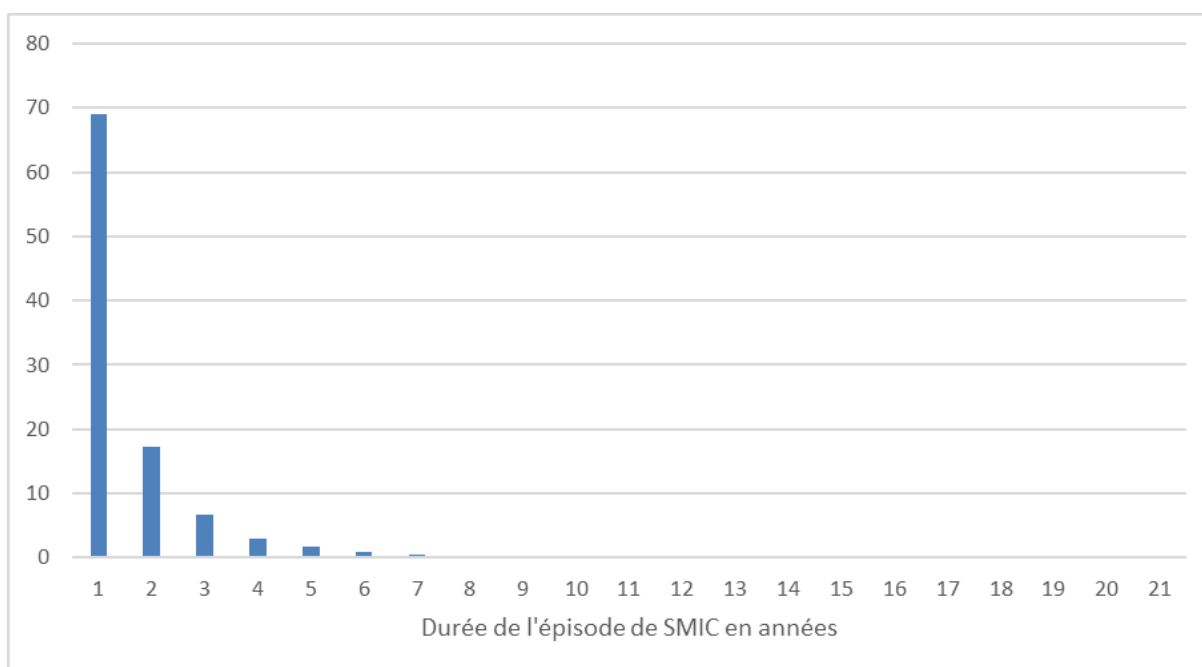
Note de lecture : résultats du modèle économétrique estimé par régression logistique. Un coefficient positif signifie que la probabilité de connaître une progression de salaire est plus grande pour la caractéristique concernée que pour la caractéristique de référence. Un coefficient négatif indique une probabilité moindre.

*** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %

C. 70 % des périodes passées au voisinage du salaire minimum ne durent pas plus d'une année

Sur l'ensemble des trajectoires observées, la très grande majorité (69 %) des périodes passées au voisinage du salaire minimum ne dure pas plus d'une année (*cf.* Graphique n° 40). Moins de 3 % des périodes à bas salaire durent plus de 5 ans. Parmi l'ensemble des personnes présentes dans le panel, seules 48 (sur 2,5 millions de personnes observées) ont passé les 21 années d'observation avec une rémunération inférieure à 1,1 fois le salaire minimum. Il s'agit de personnes ayant des trajectoires d'emploi relativement stables, ayant connu majoritairement une seule ou deux entreprises au cours des 21 années, en particulier dans les secteurs des services ou du commerce. Deux tiers d'entre elles sont des femmes, et pour l'essentiel les emplois occupés étaient des emplois d'ouvriers ou d'employés.

Graphique n° 40 : répartition des épisodes de rémunération au voisinage du salaire minimum en fonction de leur durée (en années)

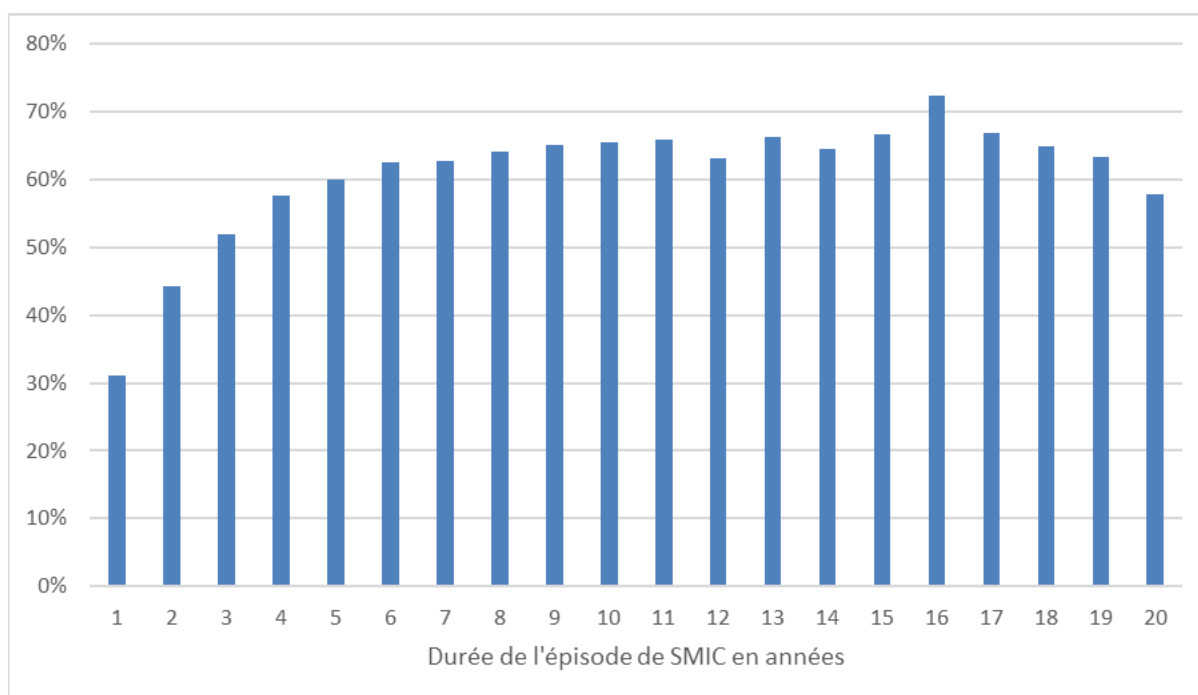


Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015
 Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

Le fait que 69 % des périodes passées à bas salaires ne durent qu'un an est à mettre en regard du chiffre précédent de 53 % des personnes rémunérées à bas salaires qui n'y sont plus l'année suivante : la différence provient d'un effet de composition, puisque dans le deuxième cas on observe non seulement les personnes qui commencent une période où elles sont rémunérées au voisinage du salaire minimum (ce qui correspond au premier cas), mais aussi les personnes qui sont déjà au voisinage du SMIC depuis plus longtemps. La différence entre les deux chiffres indique que la probabilité de sortir du voisinage du salaire minimum est plus faible pour les personnes déjà au SMIC depuis plus d'un an que pour celles qui viennent d'arriver au voisinage du salaire minimum.

Cela est confirmé par le Graphique n° 41 : la probabilité qu'un épisode de rémunération sous le seuil de 1,1 fois le salaire minimum dure une année supplémentaire augmente bien avec le temps déjà passé à ce niveau de salaire. Ainsi, après un an passé au voisinage du salaire minimum, la probabilité que cette période se prolonge d'une année supplémentaire est de 31 %, alors qu'après deux ans passés au voisinage du salaire minimum, la probabilité de rester à ce niveau de rémunération l'année suivante est déjà de 44 %. Cette probabilité se stabilise autour de 60 % pour les années suivantes.

Graphique n° 41 : probabilité qu'un épisode de rémunération au voisinage du salaire minimum dure une année supplémentaire



Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015
 Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

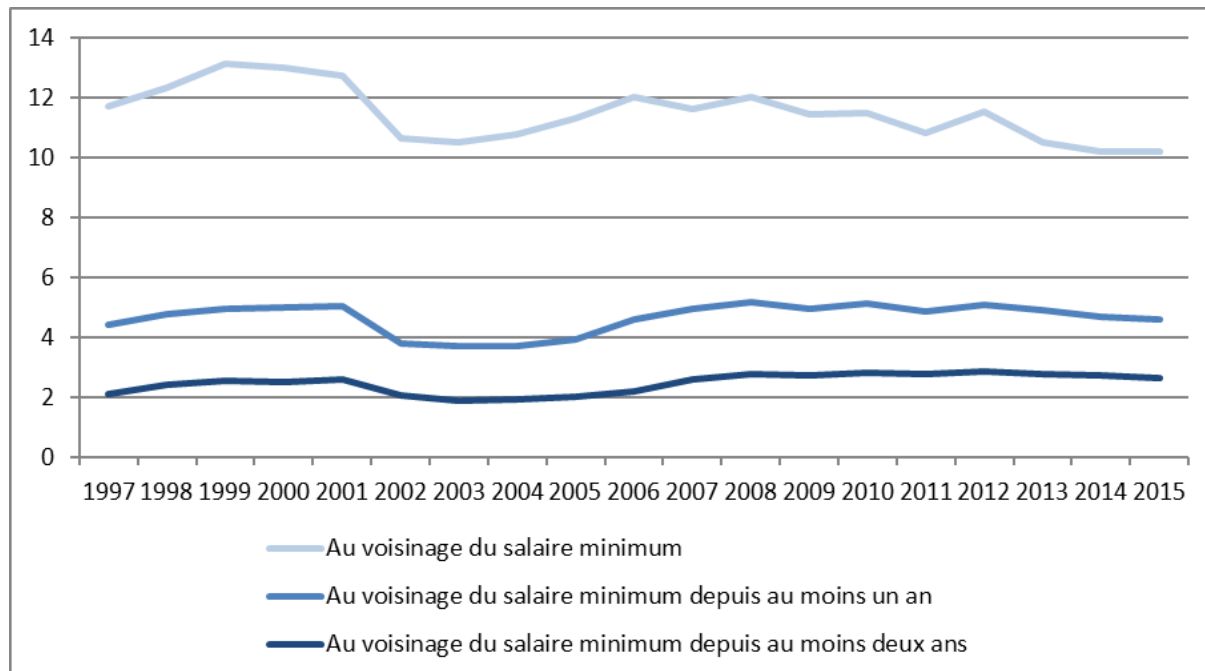
Il semble donc que coexistent deux types de trajectoires en lien avec des rémunérations au voisinage du salaire minimum : des trajectoires avec des épisodes courts (un an) à bas salaires, et des trajectoires où les épisodes à bas salaires se prolongent, avec un effet potentiel de trappe à bas salaires. Cela conforte les résultats obtenus par les études antérieures, qui identifiaient bien ces deux types de trajectoire. Il en ressortait cependant que les cas de trajectoires en permanence au voisinage du SMIC ou revenant régulièrement à ce niveau étaient plutôt minoritaires par rapport aux trajectoires salariales ascendantes⁶⁹.

Une année donnée, la part de personnes rémunérées au voisinage du salaire minimum depuis plus d'un an est ainsi située entre 4 et 5 % (cf. Graphique n° 42), soit un peu moins de la moitié de l'ensemble des personnes rémunérées au voisinage du salaire minimum. La part de personnes rémunérées au voisinage du salaire depuis au moins deux ans est elle aussi moitié

⁶⁹ Op. cit.

moindre, autour de 2 %. Seule une personne à bas salaires sur cinq l'est donc depuis au moins deux ans.

Graphique n° 42 : personnes rémunérées au voisinage du salaire minimum en fonction de la durée déjà passée au voisinage du salaire minimum (en %)

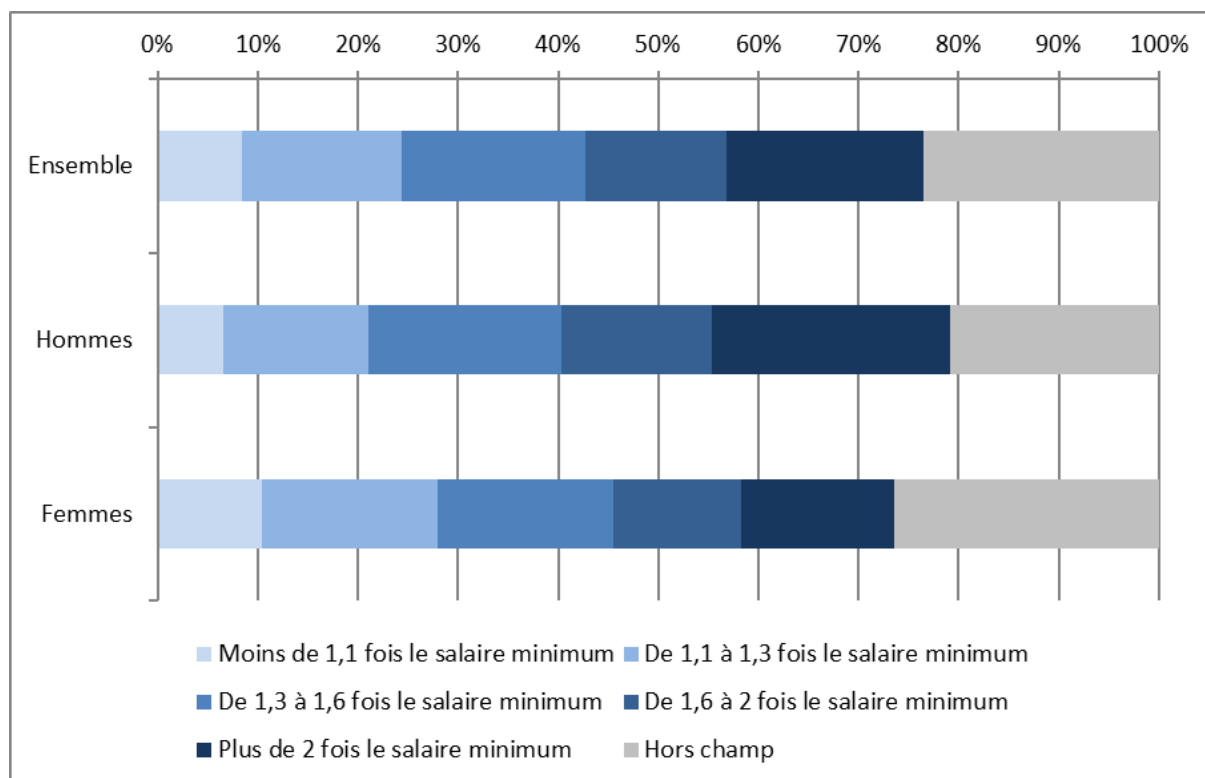


Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015
 Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans

D. En moyenne, les salariés passent 8 % de leur carrière au voisinage du salaire minimum

En moyenne, les personnes présentes au moins dix années dans le panel passent 8 % de leur carrière professionnelle dans des emplois rémunérés au voisinage du salaire minimum. Cette proportion est sensiblement supérieure pour les femmes que pour les hommes : 10 % en moyenne pour les premières contre 7 % pour les seconds. Par ailleurs, en moyenne, les hommes passent un quart de leur carrière observée à des niveaux de rémunération supérieurs à 2 fois le salaire minimum, contre 15 % pour les femmes.

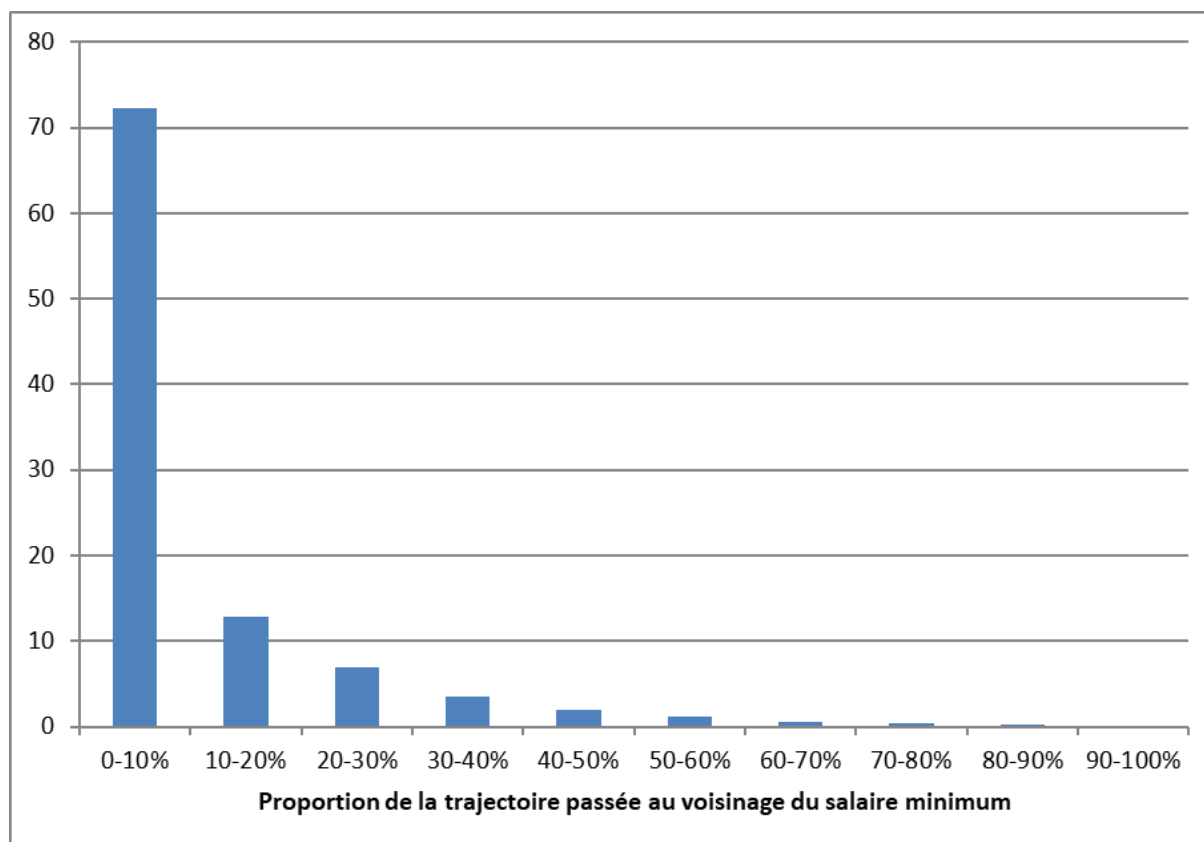
Graphique n° 43 : proportion du temps passé dans les différents niveaux de rémunération en fonction du sexe



Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans présentes au moins 10 ans dans le panel

Ces valeurs moyennes ne reflètent évidemment pas parfaitement les trajectoires individuelles. Par exemple, comme on l’a vu plus haut, certaines personnes ont passé l’intégralité de leur carrière observée sur la période 1995-2015 au voisinage du salaire minimum. Inversement, de nombreuses trajectoires présentes dans le panel sont en permanence à des niveaux de rémunérations supérieurs à 2 fois le salaire minimum. Ainsi, plus de la moitié des personnes présentes au moins dix ans dans le panel n’ont jamais été rémunérées au voisinage du salaire minimum (cf. Graphique n° 44).

Graphique n° 44 : distribution de la proportion de la trajectoire passée au voisinage du salaire minimum

Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015

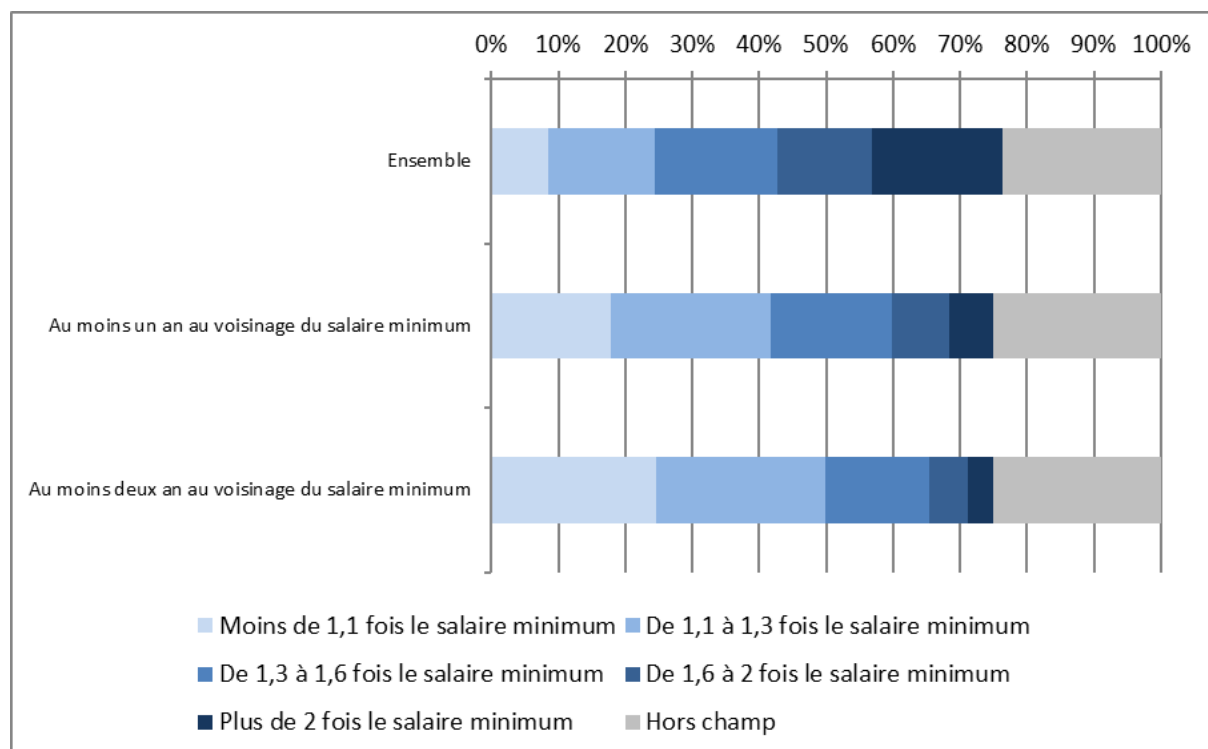
Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans présentes au moins 10 ans dans le panel

En restreignant l'analyse aux trajectoires des personnes ayant passé au moins une année au voisinage du salaire minimum, le profil de la trajectoire moyenne est sensiblement différent (cf. Graphique n° 45) : le temps moyen passé au voisinage du salaire minimum est deux fois plus important, passant à 18 % du temps observé. Inversement, les personnes ayant connu au moins un épisode rémunéré sous le seuil de 1,1 fois le salaire minimum connaissent beaucoup moins d'épisodes à fortes rémunérations : 6 % de leur trajectoire en moyenne se fait dans des emplois rémunérés plus de 2 fois le salaire minimum, contre plus de 20 % du temps pour l'ensemble des salariés.

Les personnes ayant passé au moins deux ans au voisinage du salaire minimum passent au total un quart de leur carrière dans ce voisinage⁷⁰. Le temps passé hors du champ du panel est comparable quel que soit le temps passé au voisinage du salaire minimum, ce qui semble indiquer qu'un temps plus important passé au voisinage du salaire minimum ne signifie pas nécessairement une carrière plus instable.

⁷⁰ L'accroissement est donc supérieur au simple effet « mécanique » d'ajouter une année de plus au voisinage du salaire minimum à la trajectoire.

Graphique n° 45 : proportion du temps passé dans les différents niveaux de rémunération en fonction de caractéristiques de la trajectoire



Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans présentes au moins 10 ans dans le panel

E. Les seniors connaissant un épisode au voisinage du salaire minimum y restent plus longtemps que le reste de la population

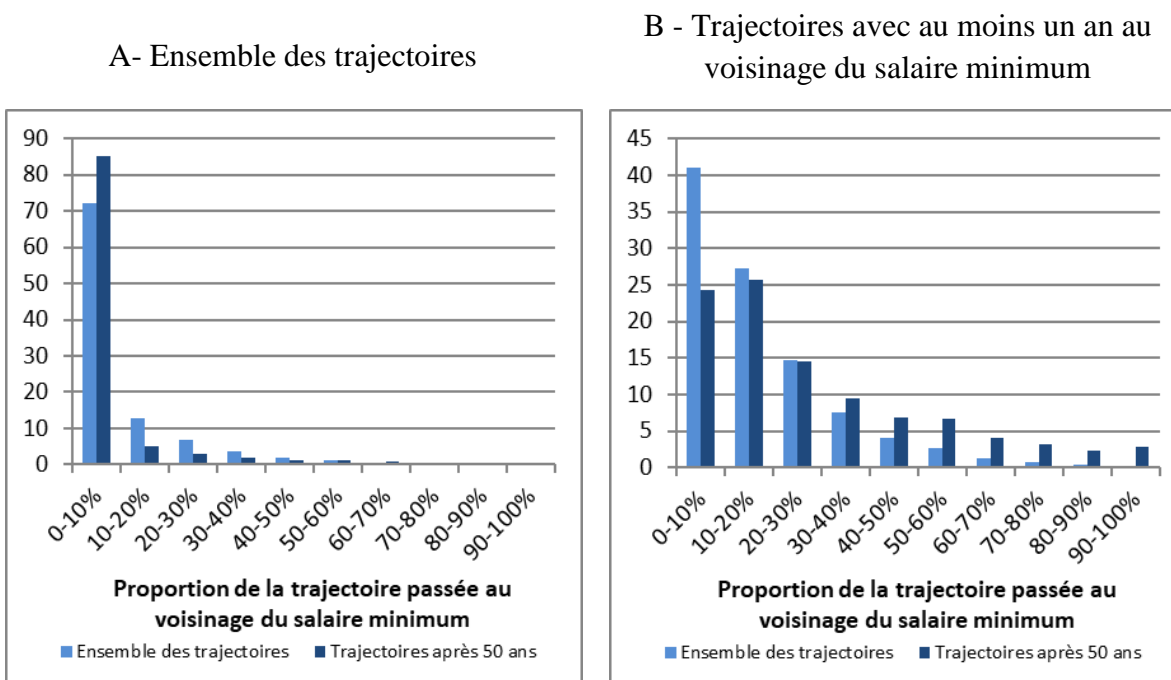
Les points précédents montrent deux effets principaux :

- Un fort effet structurel lié à l'âge : la part de salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum est forte parmi les plus jeunes puis diminue avec l'âge, en lien avec les mécanismes d'intégration sur le marché du travail pour les plus jeunes et la progression salariale au cours de la carrière.
- Une hétérogénéité parmi les trajectoires passant au voisinage du salaire minimum : une grande partie d'entre elles ne connaissent que des épisodes très courts au voisinage du SMIC, mais une minorité connaît des périodes plus longues à bas salaires, avec un effet « trappe », dans la mesure où la probabilité de rester au voisinage du salaire minimum augmente avec le temps passé à ce voisinage.

Ces deux points incitent à observer le cas particulier des seniors au voisinage du salaire minimum, puisque c'est la période de la carrière professionnelle où les inégalités sont sans doute les plus fortes entre les personnes rémunérées au voisinage du salaire minimum et les autres salariés, notamment en raison du potentiel effet de « trappe » qui jouerait plus fort sur ces tranches d'âge.

On a vu précédemment (cf. Tableau n° 18) que les transitions vers des niveaux de salaire supérieur étaient en effet moindres pour les seniors rémunérés au voisinage du salaire minimum que pour les autres tranches d'âge. Par ailleurs, les seniors ont moins de chance de connaître un épisode au voisinage du salaire minimum que le reste des salariés (cf. Graphique n° 46-A), ce qui confirme l'effet structurel lié à l'âge. Cependant, dès lors qu'ils ont passé au moins un an au voisinage du salaire minimum après 50 ans, ils y restent plus longtemps que l'ensemble de la population (cf. Graphique n° 46-B), ce qui semble confirmer un effet trappe plus important pour les seniors.

Graphique n° 46 : distribution des proportions des trajectoires passées au voisinage du salaire minimum



Source : INSEE, panel tous salariés 1995-2015

Champ : France, personnes âgées de 18 à 65 ans présentes au moins 10 ans dans le panel

*

Sur la période 1995-2015, la proportion de salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum a été relativement stable, autour de 11 % chaque année. Deux effets structurels sont notables : les femmes et les jeunes sont plus souvent rémunérés au voisinage du salaire minimum que les hommes et les salariés plus âgés.

En termes de trajectoire, la stabilité salariale reste la situation la plus fréquente, et environ la moitié des salariés rémunérés moins de 1,1 fois le salaire minimum reste à ce niveau de rémunération l'année suivante. Pour autant, la très grande majorité des épisodes à ce niveau de rémunération observés dans les données ne dure qu'une seule année. Cela semble indiquer la

coexistence de deux natures de trajectoire différentes : d'une part des trajectoires passant parfois par le salaire minimum, mais pour une durée limitée, et d'autre part des trajectoires durablement au salaire minimum, parfois pour l'ensemble de la carrière. La proportion de personnes au voisinage du salaire minimum depuis plus d'un an représentent autour de 5 % des salariés une année donnée, soit environ la moitié des personnes à bas salaires.

VI. LE SMIC ET LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

Dans son rapport en 2017, le Groupe d'experts avait présenté un ensemble d'informations et de simulations sur la question du rôle du SMIC dans le soutien des revenus des travailleurs aux revenus modestes et dans la lutte contre la pauvreté. Cette analyse, qui reste valide aujourd'hui, étant déterminante quant aux choix de revalorisation du SMIC, le Groupe souhaite cette année en rappeler les principales conclusions et leur apporter quelques compléments.

A. Une augmentation du SMIC ne permet pas de lutter efficacement contre la pauvreté

L'augmentation du SMIC peut être considérée comme un moyen de soutenir les revenus des travailleurs aux revenus modestes. Cette option s'avère toutefois assez peu adaptée à la lutte contre la pauvreté :

- parmi les ménages dont au moins un membre travaille, les situations de pauvreté sont la conséquence de la faible durée travaillée (temps partiel ou interruptions de travail dans l'année) plutôt que de la faiblesse du salaire horaire :
 - **une hausse du SMIC horaire bénéficie en grande majorité à des ménages qui ne sont pas pauvres** : parmi les salariés percevant un salaire horaire inférieur à 1,1 SMIC (les bénéficiaires directs d'une hausse du SMIC), seuls 19 % appartiennent à des ménages pauvres⁷¹ ;
 - **l'augmentation du niveau de vie des ménages les plus pauvres doit donc prioritairement reposer sur des mesures permettant une augmentation de leur durée travaillée plutôt que sur une hausse du SMIC horaire.**
- du fait de l'interaction avec le système socio-fiscal, **une hausse du SMIC ne se transmet que partiellement au revenu disponible des ménages rémunérés au SMIC** : elle est partiellement ou totalement compensée par la hausse des prélèvements et la baisse des prestations sociales (prime d'activité, aides au logement, RSA) :
 - au niveau agrégé, une hausse de 1 % du SMIC augmente le revenu brut des ménages de 1 110 M€, mais n'augmente leur revenu disponible que de 690 M€ (cf. Tableau n° 20).

⁷¹ Source Insee (cf. Annexe n° 6).

Tableau n° 20 : Effets d'une hausse de 1 % du SMIC sur le revenu agrégé des ménages et sur le solde des finances publiques

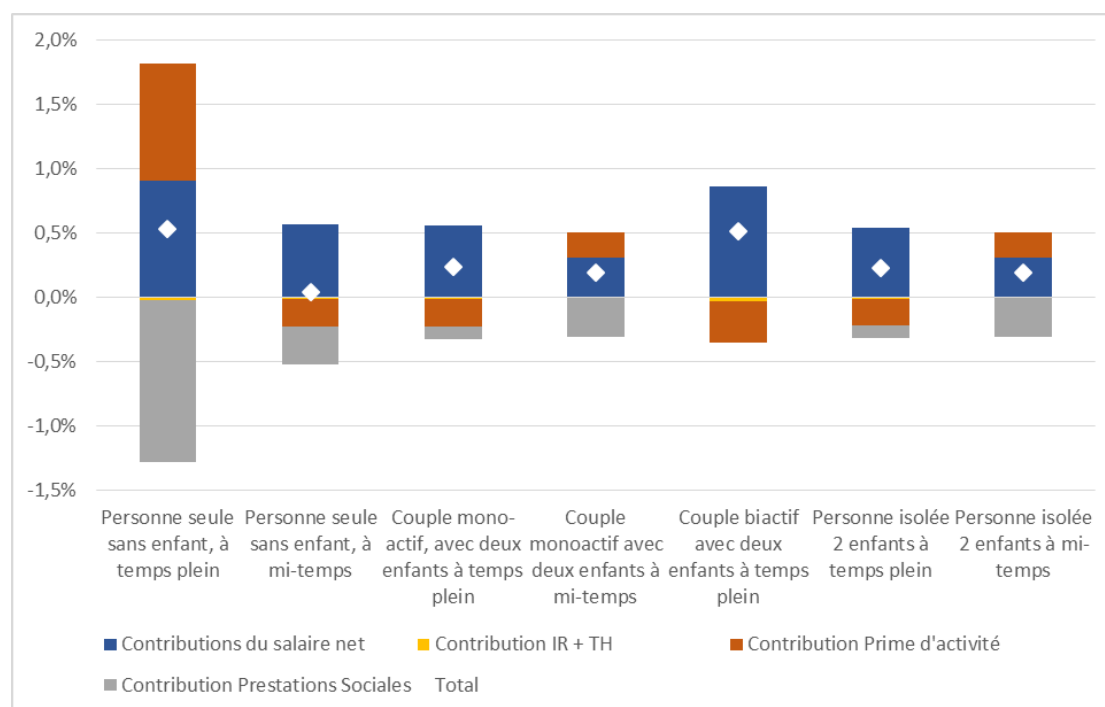
	Effet sur le revenu agrégé des ménages (en M€)
Masse salariale brute privée	+ 850
Masse salariale brute publique	+ 260
Cotisations sociales employeurs (nettes du coût des dispositifs de baisse du coût du travail)	
Cotisations et contributions sociales salariés	- 240
Impôt sur le revenu	- 70
Prestations sociales	- 110
<i>dont minima sociaux</i>	- 10
<i>dont prestations familiales</i>	- 10
<i>dont aides au logement</i>	- 40
<i>dont prime d'activité</i>	- 50
Total	+ 690

Source : rapport 2017 du Groupe d'experts sur le SMIC (Saphir 2017, DG Trésor).

Note : il est fait l'hypothèse que la hausse du SMIC affecte également, dans une moindre mesure, les salaires supérieurs au SMIC (pour plus de détails, voir chapitre IV de l'édition 2017 du rapport du Groupe d'experts).

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

- au niveau individuel, l'ampleur de l'amortissement de la hausse du salaire par le système socio-fiscal dépend notamment de la quotité travaillée mais aussi de la configuration familiale : une hausse de 1 % du SMIC est ainsi plus favorable à une personne seule à temps plein, son revenu disponible augmente de 0,6 %), qu'à une personne isolée avec deux enfants à temps plein, dont le revenu disponible augmente de 0,2 % (cf. Graphique n° 47).

Graphique n° 47 : Variation du revenu disponible suite à une hausse de 1 % du SMIC et contributions du système socio-fiscal

Source : rapport 2017 du Groupe d'experts sur le SMIC (Maquette Pâris2017, DG Trésor).

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

B. Une revalorisation du montant de base de la prime d'activité bénéficie davantage aux ménages modestes qu'une hausse du SMIC

En 2017, la DG Trésor avait réalisé pour le Groupe d'experts un ensemble de simulations visant à comparer les effets d'une hausse du SMIC et d'une augmentation de la prime d'activité sur la pauvreté des ménages.

Dans sa préoccupation pour la lutte contre la pauvreté, le Groupe d'experts avait souhaité également prendre en compte la question de la pauvreté des enfants, sur laquelle la position de la France est moins favorable que pour la pauvreté totale. Ainsi, comme l'OCDE le fait observer dans une publication récente sur les années 2015-2016⁷², la France a un taux de pauvreté parmi les plus faibles, 8,1 %, certes supérieur à celui de la Finlande (5,8 %) mais comparable à ceux de la Norvège (8,1 %) ou des Pays-Bas (8,3 %) et inférieur à ceux de la Suède (9,1 %), la Belgique (9,8 %), l'Allemagne (10,1 %) et du Royaume-Uni (11,1 %). En matière de pauvreté

⁷² OECD (2018), "Poor children in rich countries: why we need policy action", *Policy Brief on Child Well-Being*, OECD Publishing, Paris.

des enfants, la France est moins bien placée : son taux de pauvreté, de 11,1 %, est très supérieur à ceux de la Finlande (3,3 %), Norvège (7,3 %), la Suède (8,9 %) et comparable à ceux des Pays-Bas (10,9 %), de la Belgique (11,0 %), l'Allemagne (11,2 %) et du Royaume-Uni (11,8 %).

Les résultats des simulations de la DG Trésor sont rappelés ici. Ils illustrent les avantages de la prime d'activité dans la lutte contre la pauvreté totale et celle des enfants, en raison de son meilleur ciblage sur les ménages modestes.

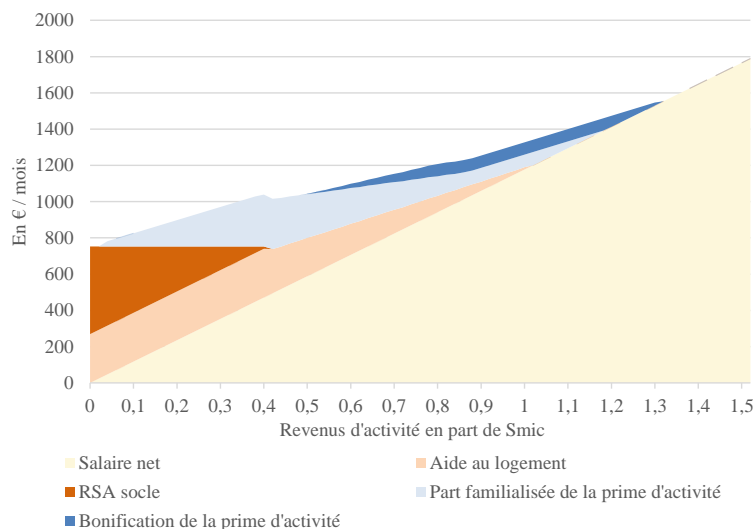
1. Présentation de la prime d'activité

Créée en 2016, la prime d'activité résulte de la fusion du RSA activité et de la prime pour l'emploi. Elle conserve le double objectif de soutien du pouvoir d'achat des travailleurs modestes et d'incitation au maintien ou au retour à l'activité. Versée sous condition de ressources, cette prestation repose sur trois paramètres (*cf.* encadré ci-dessous pour trois exemples de calcul de la prime) :

- **le montant forfaitaire** : montant maximal de la part familialisée qui varie en fonction des ressources du ménage et de sa composition familiale (il est multiplié par un coefficient de 1,5 pour un couple sans enfant, majoré de 0,3 pour chacun des deux premiers enfants et 0,4 par enfant supplémentaire⁷³) ;
- **le taux de cumul avec les revenus d'activité du foyer (ou pente)** : part des revenus qui peuvent être cumulés avec la prestation ; avec un taux de cumul à 62 %, une hausse de 1€ des revenus d'activité implique une augmentation du revenu disponible de 0,62 €⁷⁴ ;
- **la bonification individuelle** : part individualisée, qui varie uniquement en fonction des revenus d'activité de chaque individu. La bonification individuelle actuelle est croissante entre 0,5 et 0,8 SMIC, puis maximale (d'un montant d'environ 70 €).

⁷³ Pour une personne seule, le montant forfaitaire est majoré de 0,5 pour le premier enfant, 0,3 pour le deuxième et 0,4 par enfant supplémentaire. Pour un parent isolé, il est multiplié par un coefficient de 1,28412 et majoré de 0,42804 par enfant. Le forfait logement, qui est ajouté à la base ressources des allocataires propriétaires ou bénéficiaires d'aides au logement (sous conditions), varie également en fonction de la configuration familiale.

⁷⁴ Le taux de cumul a été abaissé à 61 % en 2018.

Graphique n° 48 Décomposition du revenu avant impôt en fonction du revenu d'activité (cas d'un célibataire locataire, début 2018)

Source : DG Trésor.

Note : la législation n'intègre pas les mesures mises en œuvre fin 2018. Les montants sont présentés après prélèvement de la CRDS. Le célibataire, salarié du privé, est supposé locataire dans une ville de plus de 100 000 habitants hors Paris et petite couronne.

Encadré : exemple de calculs de prime d'activité au 1^{er} avril 2018

Premier exemple : une personne seule sans enfant à charge, percevant un salaire net mensuel de 800 euros et recevant une aide au logement.

Ses ressources au sens de la prime d'activité sont égales à :

800 (salaire) + 63,78 (forfait logement) = 863,78 euros.

Pour 800 euros de revenu d'activité, la bonification individuelle est de 41,46 euros.

Les ressources sont supérieures au montant forfaitaire (531,51 euros), donc le montant de la prime d'activité est égal à : $531,51 + 0,62 \times 800 + 41,46 - 863,78 = 205,19$ euros.

Deuxième exemple : un couple sans enfant, où chacun travaille et dont les salaires nets mensuels sont de 400 euros et de 1 000 euros, sans aucune autre ressource et propriétaire de son logement (sans remboursement d'emprunt immobilier).

Les ressources du foyer au sens de la prime d'activité sont égales à :

1 400 (salaire) + 127,56 (forfait logement pour deux personnes) = 1 527,56 euros.

Pour 1 000 euros de revenu d'activité, la bonification individuelle est de 67,94 euros ; pour 400 euros, elle est nulle.

Les ressources sont supérieures au montant forfaitaire (797,27 euros), donc le montant de la prime d'activité est égal à : $797,27 + 0,62 * 1\,400 + 67,94 - 1\,527,56 = 205,65$ euros.

Troisième exemple : un couple avec deux enfants à charge, où chaque conjoint travaille et bénéficiant d'une aide au logement (d'un montant supérieur au forfait logement).

Leurs salaires nets mensuels sont de 700 euros et 900 euros (soit 1 600 euros de revenus d'activité). Les allocations familiales s'élèvent à 131,81 euros.

Les ressources du foyer au sens de la prime d'activité sont égales à :

$1\,600$ (salaire) + $157,86$ (forfait logement) + $131,81$ (allocations familiales) = $1\,889,67$ euros.

Pour 700 euros de revenu d'activité, la bonification individuelle est de 22,36 euros ; pour 900 euros, elle est de 60,56 euros.

Les ressources sont supérieures au montant forfaitaire (1 116,17 euros), donc le montant de la prime d'activité est égal à : $1\,116,17 + 0,62 * 1\,600 + 22,36 + 60,56 - 1\,889,67 = 301,42$ euros.

Source : extrait de la publication de la Drees, Minima sociaux et prestations sociales, édition 2018

2. Simulation d'une augmentation du montant de base de la prime d'activité

Différents scénarios de revalorisation du montant de base de la prime d'activité sont présentés dans le rapport de 2017, dont le calibrage a été défini selon trois objectifs :

- **scénario 1** : garantir la même hausse de revenu disponible des ménages qu'une hausse du SMIC de 1 %, soit 690 M€ de gains pour les ménages (correspondant à une augmentation de 2,6 % du montant de base, qui se traduit par un gain mensuel moyen de 20 €) ;
- **scénario 2** : garantir le même effet sur les finances publiques qu'une hausse du SMIC de 1 %, soit un coût de 240 M€⁷⁵ (correspondant à une augmentation de 0,9 % du montant de base de la prime d'activité, qui se traduit par un gain mensuel moyen de 7 €) ;
- **scénario 3** : garantir le même effet sur les montants de cotisations patronales perçues qu'une hausse du SMIC de 1 %, soit un coût de 400 M€ (correspondant à une augmentation de 1,5 % du montant de base de la prime d'activité, qui se traduit par un gain mensuel moyen de 12 €).

⁷⁵ Malgré les recettes supplémentaires engendrées par les prélèvements obligatoires et les baisses de prestations sociales, une hausse de 1 % du Smic dégrade les finances publiques de 240 M€, du fait de la hausse de la masse salariale publique et de la baisse des cotisations sociales employeurs induite par les dispositifs d'allègements de cotisations à la charge de l'employeur (les bornes d'éligibilité aux allègements de charge étant dépendantes du niveau du SMIC, une hausse du SMIC augmente le nombre de salariés éligibles à ces allègements).

Les simulations mettaient en évidence le caractère mieux ciblé de la prime d'activité qui concerne un peu moins de trois millions de ménages (contre près de dix millions dans le cas d'une hausse du SMIC) et bénéficie principalement aux premiers déciles de niveau de vie (cf. Graphique n° 49). Parmi les ménages qui perçoivent la prime d'activité, 28 % sont en situation de pauvreté. Cette proportion n'est que de 19 % parmi les salariés qui perçoivent un salaire horaire inférieur à 1,1 Smic (cf. Annexe n° 6). En outre, parmi les ménages bénéficiaires de la prime d'activité, le montant moyen perçu par les ménages en situation de pauvreté est supérieur de 40 % à celui perçu par les autres ménages⁷⁶. **La hausse de la prime d'activité permet ainsi de réduire plus efficacement les inégalités et la pauvreté (y compris celle des enfants, car son barème tient explicitement compte de la composition du ménage).** Le remplacement du RSA activité par la prime d'activité en 2016 a contribué à renforcer ce ciblage⁷⁷.

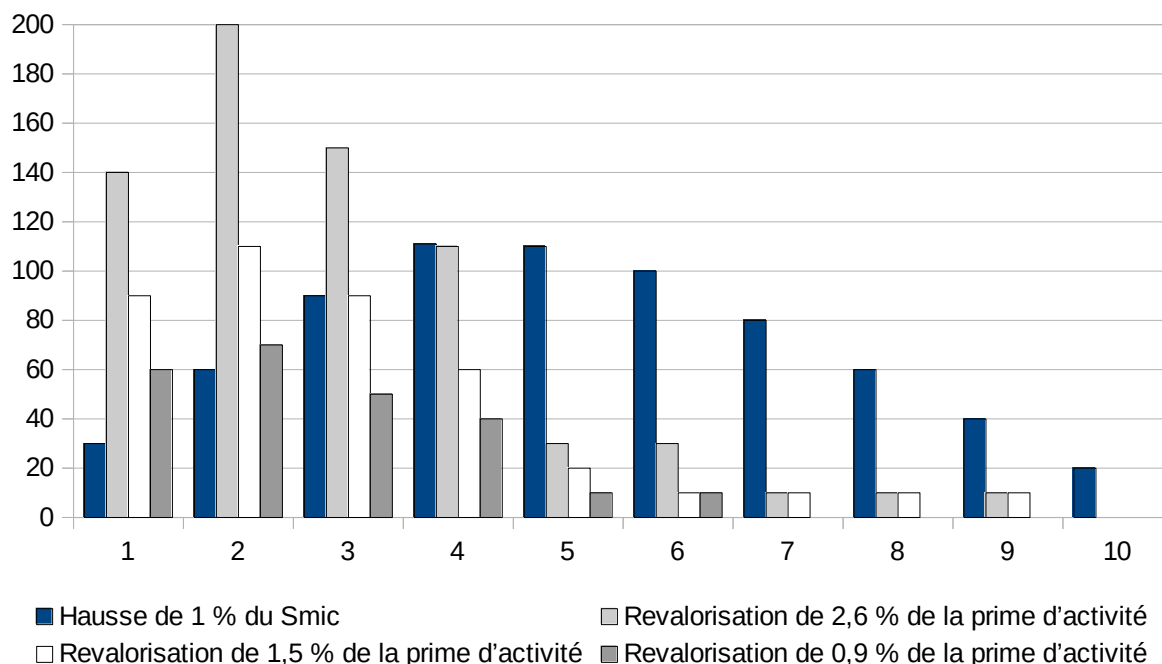
Il faut enfin noter que ces résultats ne tiennent pas compte des effets sur l'emploi de ces mesures, qui sont potentiellement défavorables dans le cas d'une hausse du SMIC, et favorables dans le cas d'une hausse de la prime d'activité, ce qui renforce les conclusions de l'étude selon laquelle une hausse de la prime d'activité est plus efficace qu'une hausse du SMIC pour lutter contre la pauvreté. Le constat d'une insuffisance du ciblage du salaire minimum sur les ménages modestes n'est d'ailleurs pas propre à la France⁷⁸.

⁷⁶ Ces montants moyens sont respectivement 2020 € et 1416 €. Source INSEE, d'après l'enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015 (actualisée 2017) ; modèle Ines 2017.

⁷⁷ « Les personnes qui bénéficient de [la transformation du RSA activité en prime d'activité] se concentrent parmi les 30 % les plus modestes. Son impact sur le niveau de vie moyen s'élève respectivement à 190, 185 et 100 euros par an pour les déciles 1 à 3 [...]. Si l'on s'intéresse aux effets par configuration familiale, les familles monoparentales avec un enfant sont les principales bénéficiaires, leur gain de niveau de vie annuel moyen étant de 200 euros. À l'inverse, les couples sans enfant sont moins concernés ». Insee, France, portrait social, édition 2017 - Insee Références.

⁷⁸ Leventi, C., Sutherland, H. and Tasseva, I. (2017) 'Improving Poverty Reduction in Europe: What Works Best Where?' EUROMOD Working Paper no. EM8/17. Colchester: ISER, University of Essex. many : " *minimum wage earners or people with earnings a little above that level are not in households with income below the poverty threshold* ".

Graphique n° 49 : Augmentation globale du revenu disponible (en M€) des ménages de chacun des déciles de la distribution de niveau de vie dans les différents scénarios



Source : rapport 2017 du Groupe d'experts sur le SMIC (Saphir 2017, DG Trésor).

Note : il est fait l'hypothèse que la hausse du SMIC affecte également, dans une moindre mesure, les salaires supérieurs au SMIC (pour plus de détails, voir chapitre IV de l'édition 2017 du rapport du Groupe d'experts).

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

C. La réforme de la prime d'activité décidée en loi de finances pour 2018 renforcera son rôle de soutien aux revenus des salariés rémunérés au SMIC

La prime d'activité connaît une évolution décidée dans le cadre de la loi de finances pour 2018. Cette réforme monte en charge progressivement. Elle consiste notamment en une augmentation du montant de la prime d'activité pour les salariés rémunérés au voisinage du SMIC. Ce nouveau barème, qui est décrit ci-dessous, n'a pas donné lieu à de nouvelles simulations.

1. Évolution du barème

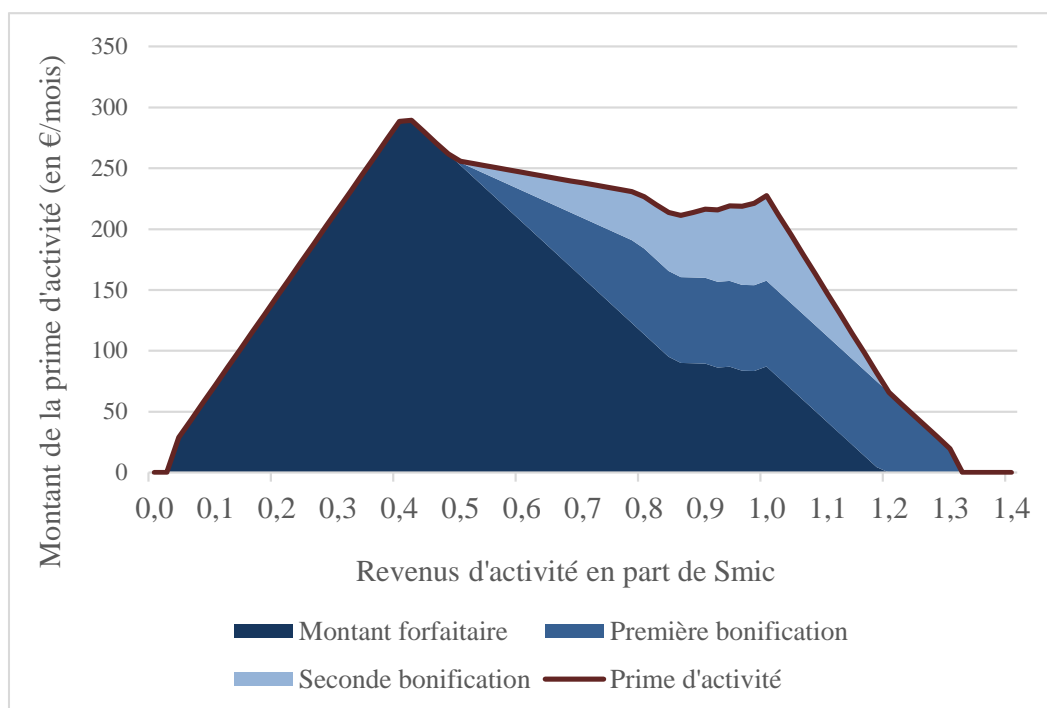
La réforme de la prime d'activité décidée en loi de finances pour 2018 prévoit une revalorisation substantielle de cette prestation à travers :

- **l'augmentation de 20 € du montant forfaitaire de la prime d'activité** en août 2018, soit une hausse de 3,8 %, combinée à une baisse du taux de cumul de la prime d'activité et des revenus d'activité (de 62 % à 61 %) ;
- **la création d'une seconde bonification individuelle**, dont le montant maximal s'élèvera à 30 € par mois au niveau du SMIC à partir d'avril 2019 et augmentera ensuite

de 20 euros supplémentaires en avril 2020, puis encore de 20 euros en 2021⁷⁹. La bonification serait croissante entre 0,5 et 1 SMIC et décroissante entre 1 et 1,2 SMIC (cf. Graphique n° 50).

La loi de finances pour 2019 prévoit quant à elle un gel du montant forfaitaire de la prime d'activité en 2019 et 2020.

Graphique n° 50 : Décomposition de la prime d'activité après pleine montée en charge de la réforme (cas d'un célibataire)



Source : DG Trésor.

Note : la législation intègre les mesures votées en loi de finances pour 2018 : le montant forfaitaire est de 551,51 € et le montant maximal de la seconde bonification est de 70 €. Le SMIC considéré est celui de 2018 après bascule des cotisations vers la CSG. Les montants sont présentés après prélèvement de la CRDS. Le célibataire est salarié du privé, supposé locataire dans une ville de plus de 100 000 habitants hors Paris et petite couronne.

2. Effets redistributifs

La hausse du montant forfaitaire permet de mieux cibler les familles car ce montant augmente avec le nombre de personnes composant le ménage : à titre illustratif, le montant forfaitaire d'un couple avec deux enfants est égal à 2,1 fois celui d'un célibataire sans enfant.

La baisse du taux de cumul concerne davantage les ménages dont les revenus sont importants (la prime d'activité diminue d'un montant égal à 1 % des revenus d'activité), tandis que la bonification individuelle favorise les personnes rémunérées autour du SMIC, indépendamment de la configuration familiale.

⁷⁹ Communiqué de presse du Ministère des affaires sociales du 6 novembre 2018.

Tableau n° 21 : Variation du montant de prime d'activité après pleine montée en charge de la réforme, selon la configuration familiale et le niveau de salaire

		Revalorisation exceptionnelle du montant forfaitaire	Baisse de la pente	Création de la seconde bonification individuelle (70 € au SMIC)	Total
Célibataire	Sans revenu	0	0	0	0
	0,5 SMIC	18	-6	1	13
	1 SMIC	22	-12	70	80
	1,2 SMIC	22	-14	0	8
Couple bi-actif sans enfant Conjoint rémunéré au SMIC	Sans revenu	32	-12	70	90
	0,5 SMIC	32	-18	71	86
	1 SMIC	35	-24	139	151
	1,2 SMIC	0	0	19	19
Couple bi-actif avec 2 enfants Conjoint rémunéré au SMIC	Sans revenu	38	-12	70	96
	0,5 SMIC	44	-18	71	98
	1 SMIC	47	-24	139	163
	1,2 SMIC	47	-26	70	91

Source : DG Trésor.

Note : la législation intègre les mesures votées en loi de finances pour 2018 : le montant forfaitaire est de 551,51 € et le montant maximal de la seconde bonification est de 70 €. Le SMIC considéré est celui de 2018 après bascule des cotisations vers la CSG. La borne inférieure de la seconde bonification est égale à celle de la première bonification, définie en fonction du SMIC brut. Les montants sont présentés après prélèvement de la CRDS. Le célibataire et les personnes en couple sont salariés du privé, supposés locataires dans une ville de plus de 100 000 habitants hors Paris et petite couronne.

*

Il ressort des analyses qui précèdent que le SMIC n'est pas un outil adapté à la lutte contre la pauvreté, y compris la pauvreté laborieuse : pour les salariés en situation de pauvreté, la priorité est celle d'une augmentation du temps de travail ; les salariés rémunérés au voisinage du SMIC vivent en très grande majorité dans des ménages qui ne sont pas pauvres ; une augmentation du SMIC ne se répercute que partiellement dans les revenus des ménages, en raison du système socio-fiscal. La prime d'activité est un outil beaucoup mieux adapté à la lutte contre la pauvreté, parce qu'elle est mieux ciblée sur les ménages aux revenus modestes.

VII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le contexte général de reprise de l'activité économique dont a bénéficié la France en 2016 et 2017 a connu un ralentissement en 2018. La croissance du PIB était de 1,1 % en 2016, elle a connu un pic en 2017 à 2,2 % et devrait être d'environ 1,7 % 2018 (selon la Commission Européenne). Les créations d'emplois marchands, qui pourraient (selon l'INSEE) s'établir autour de 135 000 postes en glissement 2018, ont diminué après 335 000 en 2017 et 180 000 en 2016. Toutefois, depuis son point haut de la mi-2015, le taux de chômage est globalement orienté à la baisse. Ainsi, depuis le 2^{ème} trimestre 2015 où il s'élevait à 10,2 %, le taux de chômage au sens du BIT est passé à 8,8 % au 3^{ème} trimestre 2018 pour la France métropolitaine, et de 10,5 % à 9,1 % pour la France entière sur la même période. Les niveaux du taux de chômage de 2018 n'avaient pas été atteints depuis 2011. Les prévisions actuellement disponibles stabilisent en 2019 la croissance et les créations d'emplois à des niveaux proches de ceux de 2018, ce qui devrait permettre la poursuite de la baisse du taux de chômage.

La croissance de l'économie française est inférieure à celle de la Zone euro, qui s'élèverait à environ 2,1 % en 2018 (d'après les prévisions de la Commission européenne), après 2,4 % en 2017 et 1,9 % en 2016. De même, la baisse du chômage est plus faible en France que dans l'ensemble de la Zone euro où le taux de chômage au sens du BIT est passé de 11,0 % au 2^{ème} trimestre 2015, soit un niveau supérieur de 0,5 point à celui observé en France, à 8,1 % au 3^{ème} trimestre 2018, soit un niveau cette fois inférieur de 1 point au taux français.

Le salaire horaire réel croît à un rythme légèrement plus soutenu en France qu'en moyenne dans l'OCDE. Néanmoins, dans un contexte de chômage persistant, la hausse des salaires réels (ici le salaire mensuel par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée) est d'environ 1 % depuis 2008, supérieure aux gains de productivité du travail.

L'économie française connaît par ailleurs des faiblesses, sinon des fragilités manifestes et récurrentes. Ainsi, la situation financière des entreprises, appréhendée par exemple par le taux de marge, se redresse depuis son point bas de 2013 mais n'a pas encore retrouvé en 2017 son niveau d'avant la crise ouverte en 2008. Pourtant, des politiques économiques de grande ampleur ont été engagées qui se sont traduites par des transferts importants en faveur des entreprises, comme par exemple le CICE ou le Pacte de responsabilité. Le secteur productif souffre toujours d'un déficit de compétitivité, comme en témoigne un solde courant négatif pour la 11^{ème} année consécutive. Ce solde s'élève à -0,6 % du PIB en 2017 après -0,8 % du PIB en 2016. Une analyse spécifique incluse dans le présent rapport montre que les coûts de production des secteurs les plus exportateurs contiennent des coûts du travail, dont bien sûr une part au voisinage du SMIC, directement *via* les emplois dans ces secteurs mais aussi indirectement *via* les consommations intermédiaires de ces secteurs. Le coût du travail apparaît donc comme un élément de compétitivité coût qui ne se limite pas à la seule composante liée au contenu direct en emploi des secteurs exportateurs.

Concernant le marché du travail, la France fait encore partie des rares pays pâtissant d'un chômage massif : au 2^{ème} trimestre 2018, sur les 35 autres pays de l'OCDE, seuls quatre⁸⁰ connaissent un taux de chômage au sens du BIT plus élevé, ce chiffre étant de trois⁸¹ parmi les 27 autres pays de l'Union Européenne et parmi les 18 autres pays de la Zone euro. En baisse comme le chômage global, le taux de chômage de longue durée (chômeurs à la recherche d'un emploi depuis une année ou plus) et le taux de chômage des jeunes (les moins de 25 ans) demeurent toutefois élevés : respectivement 3,4 % et 20,6 % au 3^{ème} trimestre 2018 après un point haut de respectivement 4,3 % au 4^{ème} trimestre 2016 et 25,4 % au 4^{ème} trimestre 2012. De plus, le halo du chômage a continué de progresser lors des dernières années pour concerner désormais près de 1,5 million de personnes. Le taux d'emploi de la population en âge de travailler, 65,2 % (France entière), demeure lui aussi bien en deçà de la moyenne de l'OCDE (68,3 %).

Le salaire minimum français s'avère, en valeur nette, parmi les plus élevés dans les pays de l'OCDE, tant en termes absolus qu'en termes relatifs (rapporté au salaire moyen ou médian, par exemple). Les effets potentiellement préjudiciables d'un SMIC élevé sur l'emploi des personnes les moins qualifiées sont atténués par des politiques - coûteuses pour les finances publiques - de réductions des contributions sociales employeurs ciblées sur les bas salaires. L'amplification de ces réductions depuis le début de la décennie 1990 par des gouvernements ayant des orientations politiques différentes témoigne du même souci transpartisan d'atténuer les effets préjudiciables d'un SMIC élevé sur l'emploi des moins qualifiés. L'amplification de ces politiques s'est poursuivie sur les années récentes ; cela sera encore le cas en 2019. Mais ce processus d'allègement du coût du travail ne pourra pas se prolonger après 2019, les cotisations sociales patronales résiduelles au niveau du SMIC devenant à cette date très faibles.

Enfin, il apparaît clairement que le SMIC est un outil peu efficace pour lutter contre la pauvreté, y compris la pauvreté laborieuse. Les deux principaux facteurs de pauvreté sont une durée travaillée trop faible et la taille du foyer, et non le niveau du salaire horaire. Il est à nouveau montré dans le présent rapport que, comparé à d'autres dispositifs mieux ciblés comme la prime d'activité, le SMIC n'est pas l'outil le plus adapté pour lutter contre la pauvreté laborieuse. D'autres dispositifs peuvent être ciblés sur des publics particulièrement vulnérables, par exemple sur les ménages avec enfants vivant dans une situation de pauvreté. Ainsi, le présent rapport rappelle que parmi les bénéficiaires d'une hausse de SMIC, on ne compte que 19 % de ménages pauvres.

Compte tenu de l'annonce du Premier Ministre le 28 novembre d'une absence de « coup de pouce » pour le SMIC au 1^{er} janvier 2019, avant la remise du rapport du Groupe d'experts, ce dernier ne juge pas utile de formuler cette année de recommandation concernant la revalorisation à venir.

⁸⁰ Espagne, Grèce, Italie, Turquie.

⁸¹ Italie, Espagne, Grèce.

Il faut ici noter que, cette année, du fait de la surprise inflationniste liée en grande partie à l'augmentation des prix de l'énergie, les deux composantes de revalorisation automatique amèneront le SMIC à bénéficier d'une augmentation supérieure à la progression de l'indice salarial retenu comme référence (le salaire horaire de base des ouvriers et employés, SHBOE). Il faut remonter à 2008 pour retrouver une telle situation, d'ailleurs à une échelle moindre. Par ailleurs, le pouvoir d'achat des salaires bénéficie en 2018 et 2019 de nouvelles mesures, comme par exemple la bascule entre la CSG et les cotisations sociales et, pour de nombreux bas salaires, de la revalorisation de la prime d'activité.

Dans son rapport de décembre 2017⁸², le Groupe d'experts avait analysé des pistes de réformes possibles du SMIC. Deux objectifs avaient guidé cette réflexion : augmenter l'emploi et réduire le chômage, de façon durable et soutenable, et lutter efficacement contre la pauvreté, en particulier celle des enfants et des personnes les plus fragiles. Plusieurs arguments économiques et sociétaux avaient amené le Groupe d'experts à ne pas recommander une régionalisation du salaire minimum ou une modulation du SMIC selon l'âge. Mais une réforme du mode de revalorisation automatique du SMIC y était recommandée. Le Groupe d'experts réitère cette recommandation dont il est utile de rappeler les raisons.

Les comparaisons internationales contenues dans le rapport de décembre 2017 faisaient ressortir que le mode de revalorisation automatique du SMIC est sans équivalent dans les autres pays développés où existe un salaire minimum national (28 des 36 pays de l'OCDE). Dans la très grande majorité de ces derniers (24 pays sur 28), aucune automaticité de revalorisation n'existe. Dans les quatre pays - la Belgique, le Luxembourg, la Slovénie et la France - où une automaticité existe, elle ne porte dans les trois premiers d'entre eux que sur un seul critère, l'inflation. Seule la France utilise simultanément deux critères de revalorisation automatique, l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (le SHBOE).

Enfin, les modalités de revalorisation automatique nourrissent une certaine circularité entre les hausses du SMIC et celles des salaires : les hausses du SMIC ont des effets en chaîne sur les minima salariaux de branches et en conséquence sur les salaires de base et les salaires effectifs, et les hausses des salaires effectifs se reportent elles-mêmes, *via* précisément les modalités de revalorisation automatique, sur le SMIC. Cette circularité peut être modérée en période d'inflation basse, mais elle pourrait être forte en cas de reprise inflationniste.

Au vu de ces considérations, le Groupe d'experts recommande comme l'an dernier de considérer une révision de la formule de revalorisation du SMIC pour réduire son aspect automatique et arithmétique et laisser une marge d'appréciation plus importante. Deux options sont envisageables, celle d'une suppression des deux termes de revalorisation automatique (l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés, le SHBOE) ou celle d'une suppression du seul second terme, conservant ainsi une indexation

⁸² [Rapport 2017 du Groupe d'experts sur le SMIC](#)

sur l'inflation et donc préservant de façon automatique le pouvoir d'achat du SMIC. Les deux options de réformes proposées rapprocheraient la France de la très grande majorité des pays où existe un salaire minimum national.

Par ailleurs, les possibles hausses infra-annuelles automatiques du SMIC peuvent percuter les minimas de branches dont les négociations sont annuelles. Pour cette raison, le Groupe d'experts préconise que si l'indexation du SMIC sur l'inflation était maintenue lors de la revalorisation annuelle, la revalorisation automatique infra-annuelle (lorsque l'inflation dépasse 2% depuis l'indice retenu lors de la dernière revalorisation) soit supprimée. Si, au cours de l'année, une inflation imprévue et durable était susceptible de conduire à une détérioration jugée trop forte du pouvoir d'achat du SMIC, une revalorisation discrétionnaire, sur laquelle le Groupe d'experts serait consulté, reste une possibilité aux mains des pouvoirs publics.

Les deux options de réforme donneraient une responsabilité accrue aux pouvoirs publics concernant la revalorisation du SMIC. Cette dernière pourrait aussi mieux s'articuler avec l'évolution d'autres dispositifs comme la prime d'activité pour lutter contre la pauvreté laborieuse. Ces deux options pourraient aussi permettre de renforcer le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales, en particulier celui des négociations de branches sur les minimas salariaux. L'intérêt d'un tel renforcement prend un relief particulier dans le contexte actuel de restructuration et de réduction du nombre des branches. Actuellement, ce rôle est réduit par le pouvoir normatif du SMIC dont les revalorisations sont essentiellement automatiques et influencent grandement celles des minimas de branche.

Parallèlement, ces options de réforme du SMIC donneraient plus de responsabilité au Groupe d'experts dans ses préconisations qui, s'appuyant sur les évaluations disponibles, pourraient porter sur l'évolution souhaitable du salaire minimum au regard des deux objectifs rappelés plus haut. Si l'une de ces deux options était retenue, une réflexion sur l'adaptation du fonctionnement du Groupe d'experts devrait aussi être engagée. À cet égard, le Groupe d'experts s'est intéressé au fonctionnement de commissions sur le salaire minimum existant dans quelques autres pays. L'analyse s'est concentrée sur l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, l'Irlande et le Royaume-Uni. Des représentants des partenaires sociaux sont présents, à côté d'experts, dans quatre de ces six commissions, les deux exceptions étant la France et l'Australie. Dans ces quatre cas, les réflexions de ces commissions s'inscrivent dans des cultures nationales de paritarisme et sont dotées, concernant leurs préconisations, de règles de décision incitant à la recherche de compromis. En Allemagne, seuls les représentants des partenaires sociaux décident des préconisations de la commission. En France, dans l'hypothèse d'une réforme de la revalorisation automatique du SMIC, il conviendrait d'associer davantage des représentants des partenaires sociaux aux travaux et réflexions. L'existence d'une commission est très importante pour contribuer à « dépolitiser » les décisions concernant les revalorisations du salaire minimum. Dans l'hypothèse d'un élargissement de la commission, cet objectif appellerait la recherche de compromis. Par ailleurs, il serait souhaitable que le Groupe soit doté

de moyens lui permettant de financer des recherches, à l'instar des commissions existant dans des pays comme l'Allemagne, le Royaume-Uni ou l'Irlande.

Concernant la lutte contre la pauvreté, et en particulier la pauvreté laborieuse plus directement concernée par le SMIC, à partir des analyses du rapport de décembre 2017 complétées dans le présent rapport par la description de nouvelles politiques engagées ou envisagées, le Groupe d'experts se félicite de l'augmentation de la prime d'activité effectuée en 2018 ainsi que du plan de lutte contre la pauvreté. Si l'une des deux options de réforme proposées était retenue, les décisions de revalorisation du SMIC dans le futur pourraient être étroitement associées à celles concernant les dispositifs adaptés à la lutte contre la pauvreté, comme la prime d'activité, qui permettent par leur possible ciblage de lutter contre la pauvreté de publics particuliers, en tête desquels se trouvent des ménages avec enfants.

Enfin, le Groupe d'experts est convaincu que les perspectives de mobilité salariale sont au moins aussi importantes que le niveau du SMIC en tant que tel. Le présent rapport fournit une analyse aussi détaillée que les données statistiques disponibles le permettent des trajectoires salariales au voisinage du SMIC entre 1995 et 2015. Cette analyse a été engagée à la suggestion des partenaires sociaux. Il en ressort que, pour les salariés au SMIC, les perspectives de sortir de cette situation sont fortes la première année mais s'amenuisent ensuite rapidement. Des effets de trappes au SMIC semblent donc exister, plus fortes, toutes choses égales par ailleurs, pour certains salariés comme les femmes, les ouvriers et employés (par contraste avec les cadres), les salariés du commerce et du transport, les salariés d'entreprises de petite taille et les salariés de plus de 45 ans. La lutte contre de telles trappes nécessite l'engagement de politiques diverses comme celles relevant de la formation professionnelle.

ANNEXES

ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	115
ANNEXE N° 2 : COMMENT LES HAUSSES DE SMIC SE TRANSMETTENT-ELLES AUX SALAIRES DE BASE EN FRANCE ?	116
ANNEXE N° 3 : LES SALAIRES MINIMA DE BRANCHES INFÉRIEURS AU SMIC ET LE CONTRÔLE DU RESPECT DU SMIC ET DES MINIMA DE BRANCHES DANS LES ENTREPRISES PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL	139
ANNEXE N° 4 : DANS QUELLE MESURE LES DIFFÉRENTES SOURCES STATISTIQUES PERMETTENT D'APPRÉCIER LA CONFORMITÉ AU SMIC ?	148
ANNEXE N° 5 : QUELS POIDS DES BAS SALAIRES, DIRECTS ET INDIRECTS, DANS LA PRODUCTION DES BRANCHES ?	158
ANNEXE N° 6 : DONNÉES TRANSMISES PAR L'INSEE AU GROUPE D'EXPERTS.....	183
ANNEXE N° 7 : AVIS DES PARTENAIRES SOCIAUX	189

Annexe n° 1 : Liste des personnes auditionnées

Erwan GAUTIER, Banque de France.

Jérôme GAUTIÉ, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et CNRS.

Claude PICART, Insee, Département de l'emploi et des revenus d'activité

Lorraine KOEHL, Sébastien ROUX, Olivier SIMON, Insee, Département des études économiques

Partenaires sociaux⁸³

CFDT

Inès MININ, Secrétaire nationale

Philippe COUTEUX, Secrétaire Confédéral, Responsable du service Vie au Travail et Dialogue Social

Augustin BOURGUIGNAT, Secrétaire Confédéral en charge des politiques industrielles et de la recherche

CGT

Boris PLAZZI, membre de la Commission Exécutive Confédérale en charge des salaires

Alain ALPHON-LAYRE, Conseiller Confédéral

CFE-CGC

Gérard MARDINÉ, Secrétaire National - Économie, Industrie, Développement Durable, RSE, CNI et Logement

Renan FRANCASTEL, Salarié Confédéral, Chargé d'études Économie et Fiscalité

CFTC

Joseph THOUVENEL, Vice-Président Confédéral

Emmanuelle LETURQUE, Conseiller technique

MEDEF

Michel GUILBAUD, Directeur Général

Olivier REDOULES, Directeur des Études Économiques

CPME

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

83 La CGT-FO et l'U2P n'ont pas souhaité être auditionnées mais ont transmis des contributions écrites qui sont annexées à ce rapport.

Annexe n° 2 : Comment les hausses de SMIC se transmettent-elles aux salaires de base en France ?

Erwan Gautier**, Sébastien Roux***, Milena Suarez-Castillo***

Version : 5 octobre 2018

Note préparée pour le rapport 2018 du comité d'experts SMIC

Ce document ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Insee, de la Banque de France ou de l'Eurosystème.

** Banque de France, et LEMNA-TEPP. erwan.gautier@banque-france.fr

*** Insee, Département des Etudes Economiques. sebastien.roux@insee.fr

*** Insee, Département des Etudes Economiques. milena.suarez-castillo@insee.fr

Les auteurs remercient le CASD pour l'accès aux données individuelles.

1. Introduction

Le SMIC est la rémunération minimale qu'un salarié peut percevoir pour son travail. Pourtant, la hausse annuelle du SMIC est souvent considérée comme un des déterminants principaux de la croissance de l'ensemble des salaires en France. Deux raisons principales peuvent permettre d'expliquer pourquoi le SMIC affecte les salaires agrégés. Tout d'abord, une proportion significative de salariés est directement concernée par la revalorisation du SMIC (un peu plus de 10%, Pinel 2017) et une large majorité de ces salariés est rémunérée à un niveau de salaire proche du SMIC. Mécaniquement, une hausse du SMIC aura donc un effet positif sur les salaires agrégés car elle affecte les salaires les plus bas dans la distribution des salaires. Ensuite, les hausses de SMIC peuvent se diffuser à l'ensemble de la distribution des salaires. En 2017, le SMIC représentait 62% du salaire médian en France, cette proportion est une des plus élevées parmi les pays de l'OCDE (48% en Allemagne, 40% en Espagne⁸⁴, 54% au Royaume-Uni ou encore 34% aux Etats-Unis). La dispersion relativement plus faible de la distribution des salaires en France pourrait permettre une diffusion plus importante qu'ailleurs de la hausse du salaire minimum au reste de la distribution. Des études récentes ont ainsi montré que les hausses du SMIC affectent les salaires jusqu'à deux fois le SMIC (même si l'effet reste modéré à ce niveau de salaire, (voir par exemple, Koubi et Lhommeau, 2006, Goarant et Muller, 2011 ou Aeberhardt et al. 2016)). Cette étude propose d'évaluer les effets de diffusion de la hausse du SMIC sur la croissance des salaires de base et - à la différence des précédentes études - d'examiner différents canaux par lesquels cette hausse du SMIC peut transiter.

Nous distinguons trois canaux principaux. Le premier canal consiste en l'effet direct du SMIC sur la croissance des salaires de base. Cet effet, qui dépend de la structure des salaires, est plus fort sur le bas de la distribution des salaires, mais peut aussi concerner des salaires plus élevés (cf Pinel, 2017). Par ailleurs, l'entreprise, au travers de sa politique salariale peut viser à maintenir une certaine équité entre les salariés dans l'entreprise, à encourager les salariés à conserver leur niveau de motivation ou à attirer de nouveaux salariés. L'ensemble de ces objectifs peuvent conduire les entreprises à transmettre tout ou partie de la hausse du SMIC à l'ensemble de leurs salariés et pas seulement aux salariés directement concernés. En France, cette diffusion peut être facilitée par la négociation collective de branche qui fixe à son niveau des minima sectoriels. Or, l'évolution de ces minima sectoriels dépend des hausses de SMIC, les minima de branche peuvent donc devenir un canal indirect de transmission des hausses de SMIC aux salaires de base. Nous évaluons quantitativement la diffusion des hausses de SMIC aux salaires de base passant par la négociation collective de branche. Enfin, un dernier canal de transmission du SMIC vient du mode d'ajustement du SMIC lui-même. Le SMIC augmente chaque année de l'inflation et de la moitié de l'évolution réelle du salaire horaire des ouvriers et employés depuis la dernière hausse de SMIC. Par conséquent, si une hausse du SMIC affecte

⁸⁴ En Espagne, il s'agit de salaires minima sectoriels.

la croissance des salaires de base au cours d'une année, elle affecte de façon indirecte la hausse du SMIC de l'année suivante via la règle automatique de fixation du SMIC⁸⁵. Cet effet dit de « second tour » du SMIC sur la croissance des salaires de base est potentiellement durable dans le temps et pourrait accroître la persistance des effets d'une hausse du SMIC sur la croissance agrégée des salaires. Nous proposons une évaluation quantitative de cet effet et de la durée de l'ajustement des salaires à une hausse du SMIC.

Pour mener cette évaluation, nous avons estimé un modèle micro-économétrique sur des données individuelles de salaire de base nous permettant de mettre en évidence les principaux déterminants de l'évolution des salaires de base. Ce modèle est ensuite simulé selon différents scénarios de hausse du SMIC pour déterminer l'effet agrégé de moyen terme sur la croissance des salaires de base. Nous complétons ce modèle par des simulations sur les minima de branche et la revalorisation du SMIC pour mesurer les effets indirects du SMIC sur la hausse agrégée du salaire de base passant par les minima de branche ou la règle automatique de SMIC. Cet exercice permet aussi de distinguer l'hétérogénéité des effets selon le niveau de salaire dans la distribution.

Nous mettons en évidence plusieurs résultats. Dans notre scénario de référence, l'effet agrégé d'une hausse du SMIC de 1% sur la croissance des salaires de base est estimé proche de 0,17% environ 2 ans après le choc. Un peu plus de 60% de cet effet vient de l'effet direct du SMIC sur les salaires de base. Près d'un tiers de l'effet total vient d'un effet indirect transitant par les minima de branche. L'effet de second tour est lui relativement faible et n'explique que moins de 10% de l'effet total. En revanche, les effets indirects jouent un rôle relativement important pour expliquer les effets de diffusion du SMIC dans le haut de la distribution des salaires. L'effet indirect du SMIC représente alors environ 50% de l'effet total du SMIC pour les salariés dont le salaire est supérieur à 1,3 fois le SMIC, tandis qu'il en explique moins d'un quart à proximité du SMIC.

2. Quels sont les canaux de diffusion du SMIC aux salaires de base?

Dans cette section nous décrivons brièvement la structure de fixation des salaires et montrons comment le SMIC est au cœur du fonctionnement des institutions de négociation des salaires. Ensuite, nous décrivons en détail les canaux par lesquels les hausses de SMIC pourraient se diffuser à l'ensemble de la distribution des salaires. Enfin, nous présentons brièvement l'exercice quantitatif que nous menons sur des données individuelles de salaires de base.

2.1 Structure de salaires et niveau de négociation

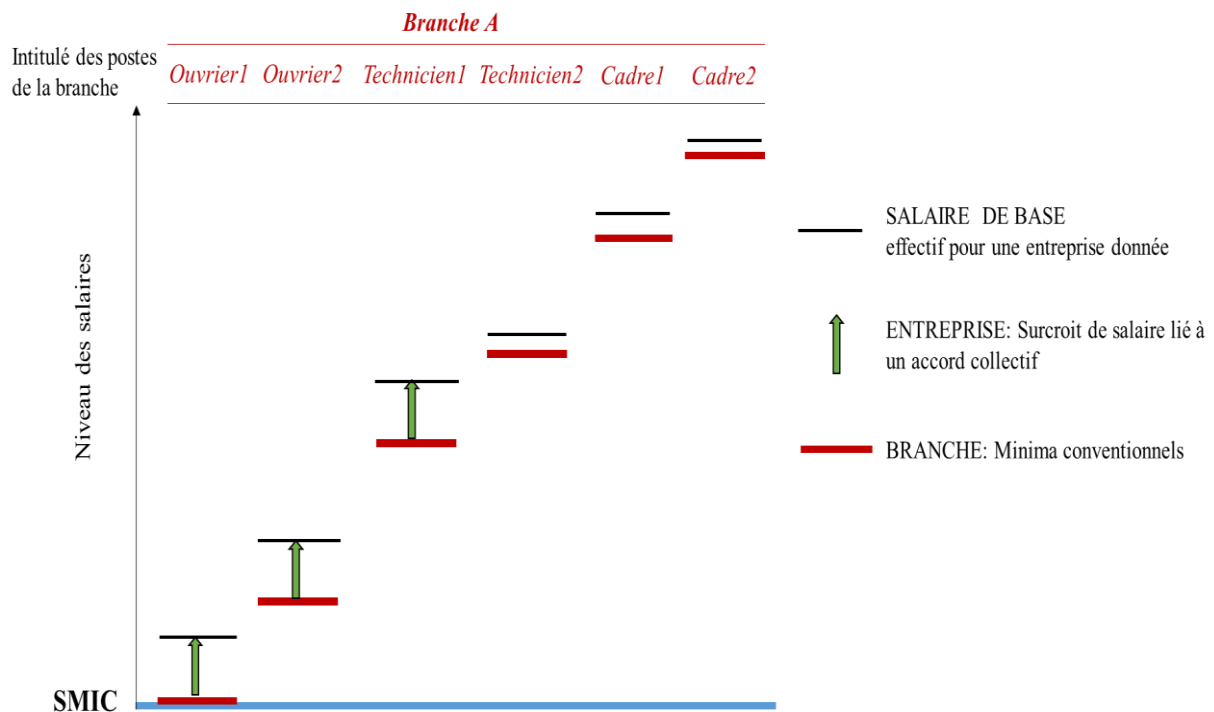
Notre étude se focalise sur l'effet du SMIC sur le salaire de base. Ceci correspond à la rémunération du travail à l'exclusion des primes, des bonus ou des suppléments de

⁸⁵ Potentiellement, le Smic peut aussi affecter l'inflation via un accroissement du coût du travail des entreprises. Cet effet n'est pas quantifié ici.

rémunérations liés aux heures supplémentaires. Dans le total de la rémunération liée au travail, le salaire de base représente en France 81% de la rémunération totale, les 19% restants se décomposant en 13% de primes et compléments de salaire, 2% pour les heures supplémentaires, un peu moins de 5% en autres rémunérations non considérées comme salaire essentiellement l'épargne salariale (cf. Sanchez 2016).

La fixation des salaires de base est régulée à trois niveaux (national, branche et entreprise) organisés de façon hiérarchique. Le Graphique 1 schématise pour une entreprise-type, les différents niveaux de salaire minimum fixés au niveau national, dans la branche ou dans l'entreprise.

Graphique 1 : Structure du niveau de salaire en France et négociation collective



Au niveau national, le SMIC représente un salaire horaire plancher pour la presque totalité des salariés et aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous de ce minimum pour son travail. Ce niveau de salaire est représenté en bleu sur le Graphique 1.

Ensuite, les branches qui regroupent les entreprises couvertes par une même convention collective, établissent des salaires minima conventionnels. Chaque branche définit une classification d'emplois caractéristiques de la branche, ces classifications sont spécifiques à la branche et concernent potentiellement l'ensemble des salariés (non-cadres et cadres). Sur le schéma, nous avons représenté un cas fictif de classification à six niveaux mais les classifications d'emplois contiennent bien souvent beaucoup plus de niveaux différents

(cf. Fougère *et al.* 2018). Pour chaque emploi de la classification, la branche définit un niveau de salaire minimum de branche (ligne rouge sur le schéma). Dans beaucoup de branches, le premier niveau de minimum conventionnel commence au niveau du SMIC. Dans une entreprise couverte par la branche, chaque salarié est rattaché à une position dans la grille des salaires minima conventionnels. Un salarié ne peut pas être rémunéré en dessous du minimum conventionnel. A une date donnée, ces niveaux minima ne peuvent en théorie pas être inférieurs au SMIC, si c'est le cas, alors le salarié est rémunéré au SMIC.

Au niveau des entreprises, les entreprises peuvent négocier des hausses de salaire de base (générales ou catégorielles) (flèche verte sur le schéma). Certaines grandes entreprises définissent même des grilles de salaires spécifiques à l'entreprise qui peuvent être reliées aux minima de branches. Enfin, les salariés peuvent négocier des hausses spécifiques au niveau individuel. Dans tous les cas, les salaires effectifs dans l'entreprise (ligne en noir sur le schéma) doivent rester supérieurs ou égaux aux minima conventionnels ou au SMIC⁸⁶.

Cette structure hiérarchisée de la régulation des salaires a une incidence sur la façon dont les hausses de SMIC peuvent se transmettre au reste des salaires.

2.2 Comment les variations du SMIC se diffusent-elles aux salaires de base ?

Chaque année, au 1^{er} janvier, le SMIC est réévalué automatiquement selon une règle explicite et légale. Le SMIC augmente de l'inflation et de la moitié du salaire horaire ouvrier et employé⁸⁷. Une hausse supplémentaire peut éventuellement être accordée par le gouvernement mais ce cas de figure est rare sur la période récente (le dernier exemple est le coup de pouce de 0,6% décidé en juillet 2012). En 2017, la hausse automatique du SMIC a directement concerné 10,6% des salariés en France (7,4% pour les entreprises de plus de 10 salariés). La plupart de ces salariés se situent dans le bas de la distribution des salaires de base et perçoivent un salaire de base proche du SMIC. Pour les salariés rémunérés à un salaire compris entre la valeur précédente et la nouvelle valeur du SMIC, la hausse du SMIC a un effet direct et instantané puisque leur salaire au moment de la hausse ne peut être inférieur au nouveau montant du SMIC.

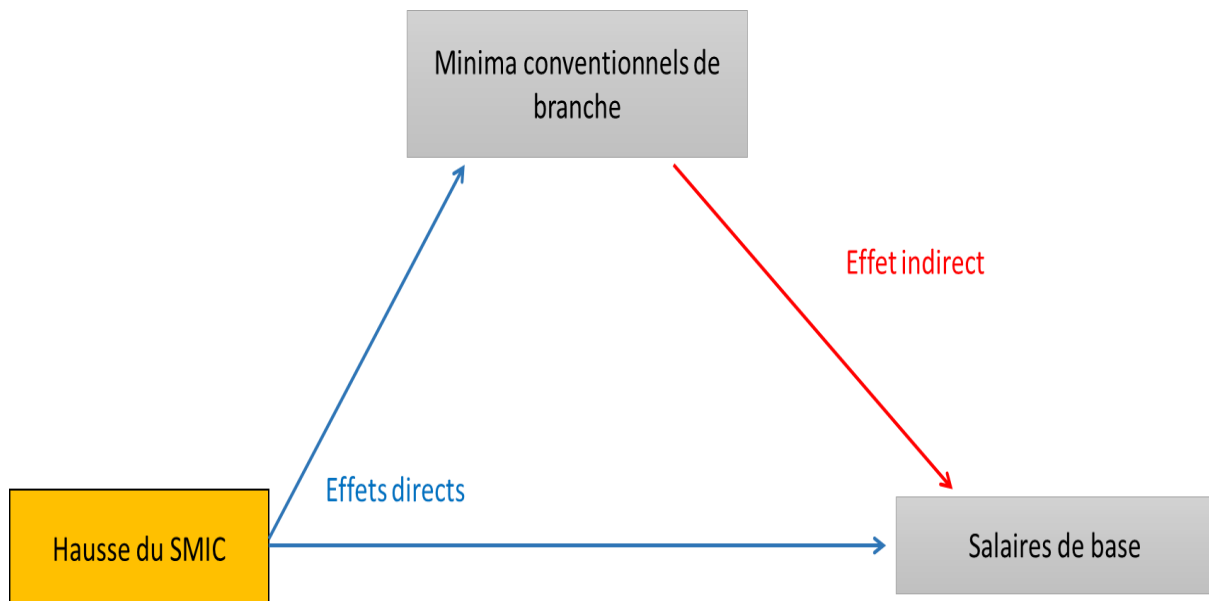
Au-delà, pour les salaires supérieurs à la valeur du SMIC, la hausse du SMIC peut se diffuser. La littérature théorique a mis en avant plusieurs mécanismes permettant d'expliquer pourquoi cette diffusion est possible (cf. Gautier 2017b). Dans le cadre institutionnel français, cette diffusion est sans doute facilitée par l'imbrication du SMIC avec les minima conventionnels de branche (décrite ci-dessus). Comme les minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au SMIC, une hausse de SMIC va souvent conduire les branches à renégocier leurs minima pour les mettre en conformité avec la nouvelle valeur du SMIC. En outre, pour maintenir une certaine équité salariale au sein de la branche et ne pas compresser la distribution des salaires minima

⁸⁶ La loi Travail de 2017 a confirmé cette hiérarchie des normes sur les salaires minima. Elle autorise toutefois, les entreprises à déroger sur les primes liées à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

⁸⁷ Il est aussi automatiquement relevé si l'inflation depuis la dernière hausse de Smic dépasse 2%.

dans la branche, les branches peuvent décider de maintenir les écarts de salaires minima dans la grille de salaire et donc de répercuter tout ou partie de la hausse du SMIC au-delà des minima conventionnels proches du SMIC. Or, les hausses de salaires minima conventionnels vont ensuite affecter les salaires de base soit parce que certains salariés sont rémunérés au niveau des minima, soit parce qu'ils servent de référence pour la politique salariale de l'entreprise (cf. Luciani 2014). Le Graphique 2 ci-dessous décrit les effets directs de la hausse du SMIC sur les salaires de base et les salaires minima conventionnels et l'effet indirect qu'elle peut avoir sur les salaires de base via les accords de branche. Cet effet indirect dépendra donc de deux paramètres : l'impact du SMIC sur les salaires minima et l'impact de la hausse des minima de branche sur les salaires de base.

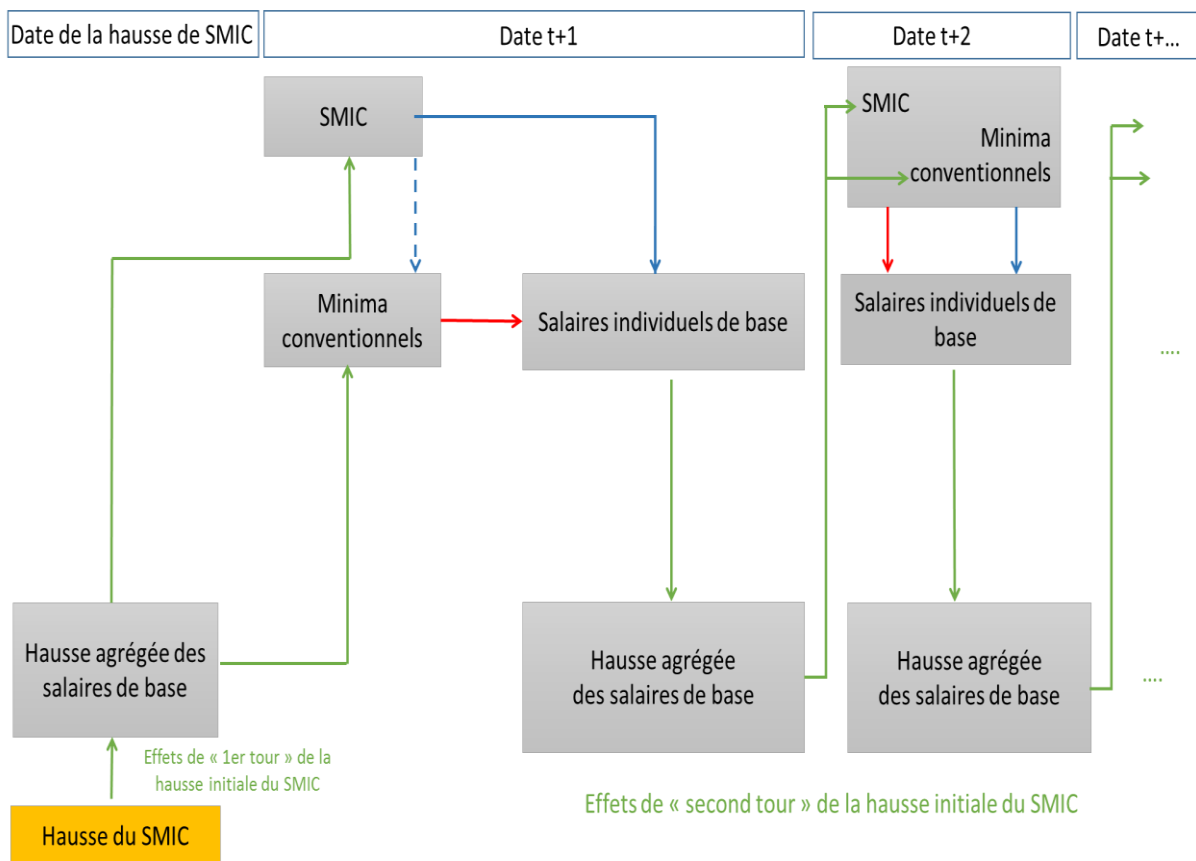
Graphique 2 : Effets directs et indirects du SMIC sur les salaires de base



Un troisième canal de transmission des hausses du SMIC est associé à la forme de revalorisation automatique du SMIC. La hausse du SMIC se transmet aux salaires de base soit de façon directe pour les bas salaires, soit de façon indirecte pour le reste de la distribution. Suite à la hausse du SMIC, on peut donc s'attendre à une hausse du salaire de base agrégé à un horizon relativement court. Or, la hausse du SMIC est directement déterminée par l'évolution du salaire de base agrégé depuis la dernière revalorisation de SMIC. Autrement dit, si une hausse de SMIC au 1^{er} janvier de l'année t a un effet sur les salaires de base au cours de cette même année, cette hausse pourrait affecter celle du SMIC au 1^{er} janvier de l'année suivante ($t+1$). On parlera alors d'effet de second tour du SMIC sur l'évolution des salaires de base. Cet effet accroît la persistance d'une hausse du SMIC et l'inertie de la réaction des salaires de base à une hausse du SMIC. L'importance de cet effet dépend: 1) de l'ampleur initiale des effets direct et indirect du SMIC

sur les salaires de base; 2) du paramètre 0,5 devant la croissance du salaire de base dans la règle légale de revalorisation automatique du SMIC et 3) de l'effet de cette hausse induite de SMIC sur les salaires de base. On peut d'ores et déjà noter que ce facteur $\frac{1}{2}$ dans la formule réduit fortement le degré d'inertie possible d'un effet du SMIC sur l'évolution des salaires de base. Le Graphique 3 schématise cet effet de second tour, en colonnes sont représentées les années. À la première date, le SMIC a un effet positif sur le salaire de base agrégé (direct et via les branches), à la date suivante cette hausse du salaire de base affecte la nouvelle hausse du SMIC et aussi les hausses décidées dans les branches qui affectent tous les deux à leur tour les salaires individuels. La hausse de certains salaires individuels a un effet positif sur les salaires de base agrégés, ce qui potentiellement accroît à nouveau au cours de l'année t+2 le SMIC et les salaires de branche...

Graphique 3 : Effets de « second tour » d'une hausse du SMIC sur les salaires de base



Il est à noter que la hausse de SMIC peut aussi potentiellement affecter le coût du travail des entreprises et donc les prix à la consommation et l'inflation (cf. par exemple l'estimation de l'effet des hausses du SMIC sur les prix des restaurants, Fougère et al. 2010). Or l'inflation est aussi une des composantes de la formule de revalorisation du SMIC. Si l'effet du SMIC sur les

prix est suffisamment fort, cette hausse de l'inflation peut aussi affecter la revalorisation ultérieure du SMIC comme décrit précédemment. En l'absence de données précises sur la transmission des hausses de SMIC aux prix au niveau agrégé, nous ne menons pas cet exercice ici. Cet effet sur l'inflation pourrait accroître encore l'effet dit de second tour du SMIC sur les salaires de base car ils sont supposés ici dépendre de l'inflation passée⁸⁸.

2.3 Modéliser ces mécanismes

Notre exercice de quantification des effets des hausses du SMIC sur les salaires de base repose sur un modèle statistique estimé sur données individuelles de salaire de base (*cf.* Aeberhardt et al., 2016, pour des exercices similaires sur le salaire total ou André, 2012, et Combault et Naouas, 2015, sur les salaires de base, voir aussi Cette al., 2011, pour un exercice sur données macroéconomiques).

Nous utilisons pour cela les données individuelles de l'enquête ACEMO qui renseignent à fréquence trimestrielle pour un échantillon d'entreprises les salaires de base d'une douzaine de salariés (au maximum - 3 ouvriers, 3 employés, 3 techniciens ou agents de maîtrise et 3 cadres) dans chaque entreprise. Les données de cette enquête sont celles utilisées pour la construction du salaire mensuel de base publié par le Ministère du Travail (Dares). Notre échantillon contient près de 2 millions de relevés de salaires individuels pour environ 40 000 entreprises de plus de 10 salariés sur la période 2005T4-2015T4. Ces données sont complétées par une information sur la hausse des salaires négociés dans les branches. À chaque salaire individuel de l'enquête ACEMO, nous faisons correspondre le salaire minimum négocié dans la convention collective couvrant le salarié. Enfin, nous disposons d'une information qualitative sur l'existence d'un accord portant sur les rémunérations dans l'entreprise à une date donnée.

Les salaires de base ne sont pas modifiés tous les trimestres, en moyenne ils changent une fois par an. Notre modèle propose de reproduire cette caractéristique de l'ajustement des salaires en modélisant d'une part la probabilité de changer de salaire et d'autre part l'ampleur de la hausse de salaire une fois qu'il est modifié. La probabilité de changer de salaire dépend de facteurs temporels (il est plus fréquent de changer de salaire un an exactement après la dernière revalorisation de salaire) mais aussi de facteurs économiques comme l'inflation, la hausse du SMIC, la hausse du minimum conventionnel de branche, le chômage, la présence d'un accord d'entreprise. Ces facteurs économiques sont considérés en cumulé depuis le dernier changement de salaire de chaque individu. La hausse de salaire de base d'un individu prendra donc en compte l'évolution spécifique au salaire de l'individu de l'ensemble de ces facteurs. Ce modèle est estimé sur les 2 millions d'observations. L'introduction des cumuls rend en effet possible un effet retardé des variables explicatives sur la hausse de salaire : si par exemple, la hausse de

⁸⁸ A titre d'approximation, cet effet serait de l'ordre de la part de la rémunération des salariés au Smic dans l'ensemble du coût de production des entreprises. A partir des données DADS et FICUS-FARE, on peut estimer cette part pour l'ensemble des entreprises françaises, à un peu moins de 10% pour les salariés jusqu'à 1,2 fois le Smic (*cf.* Monin et Suarez-Castillo 2018).

SMIC aujourd'hui ne déclenche pas immédiatement une hausse de salaire, la hausse future de salaire prendra en compte que le SMIC a augmenté depuis la dernière revalorisation de salaire. Afin de connaître l'effet de moyen terme de l'effet d'un choc, nous effectuons donc des micro-simulations du modèle estimé. Des trajectoires individuelles de salaire sont simulées sans choc uniquement à partir des valeurs observées initiales des variables puis nous simulons à nouveau ces mêmes trajectoires individuelles de salaire mais en ajoutant une hausse exogène de SMIC ou d'inflation à une date donnée. L'effet de la hausse du SMIC ou de l'inflation est obtenu par différence entre les simulations de salaire des deux groupes de simulations (*cf.* Gautier et al. (2018), pour une présentation un peu plus détaillée du modèle).

Pour estimer les effets indirects et de second tour décrits précédemment, nous enrichissons l'exercice de simulation en permettant aux salaires de branche de dépendre des hausses du SMIC et à la règle du SMIC de dépendre des hausses de salaire de base observées dans les simulations. Pour les salaires de branche, nous estimons un modèle similaire à celui estimé pour les salaires de base : les hausses de salaire de branche dépendent de la hausse cumulée du SMIC, de l'inflation et de la hausse passée des salaires de base. Les salaires de branche sont simulés comme dans l'exercice décrit précédemment pour les salaires de base. Une hausse du SMIC va alors affecter les salaires de base directement mais aussi les salaires de branche qui affectent ensuite les salaires de base. Cet exercice de simulation simultanée des salaires de base et des salaires de branche permet d'estimer les effets indirects d'une hausse du SMIC sur les salaires de base qui transiteraient par des hausses de salaires de branche. Le troisième et dernier exercice est similaire à celui qui vient d'être décrit mais nous autorisons le SMIC à réagir à l'effet du choc en suivant la règle automatique. Ainsi, si le choc de SMIC ou d'inflation accroît les salaires de base à une date donnée, cela impactera la hausse du SMIC à la date suivante qui sera donc plus élevée que s'il n'y avait pas eu de choc et cette hausse supplémentaire affectera à son tour les futures hausses de salaires de base. De plus, les salaires de branche peuvent également dépendre du salaire agrégé.

Le modèle est aussi simulé en autorisant des effets différenciés des variables selon le niveau de salaire. Nous testons ici l'hétérogénéité des effets du SMIC et de l'inflation selon le niveau de salaire.

3. Quel est l'impact d'une hausse du SMIC sur les salaires de base ?

Cette section décrit les résultats obtenus à partir des simulations décrites précédemment. Nous estimons séparément l'effet d'une hausse supplémentaire de 1% du SMIC et d'inflation⁸⁹. Nous décrivons les effets à moyen terme (à un horizon d'une dizaine de trimestres) et les trajectoires

⁸⁹ En pratique, les chocs introduits dans les simulations sont des suppléments de hausse de 0,5% afin de ne pas générer des non-linéarités du fait de la règle de revalorisation du Smic (notamment, une hausse trop forte de l'inflation induit une inflation supérieure à 2% et implique une revalorisation immédiate du Smic).

agrégées d'ajustement à ces chocs. Ces effets sont ensuite déclinés selon les déciles de salaire. Enfin, nous discutons la robustesse de ces estimations à nos hypothèses de modélisation.

3.1 Un effet du SMIC significatif sur la dynamique des salaires

a) Effet direct d'une hausse du SMIC

Quel est l'effet "direct" d'une hausse du SMIC sur l'évolution des salaires de base? Nous estimons qu'une hausse de 1% du SMIC a un effet agrégé sur les salaires de base de 0,11 point de pourcentage (pp). Cet effet est un effet moyen sur l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 10 salariés où 7,4% des salariés sont directement concernés par la hausse du SMIC selon les enquêtes ACEMO (cf. plus bas les effets différenciés par niveau de salaire). Cette évaluation de l'effet du SMIC est relativement conforme à celles obtenues par des études macroéconomiques (Cette et al. (2011) à court terme, Desplatz et al. (2003) ou Gautier (2017b)) et un peu plus élevées que des résultats obtenus à l'aide de données microéconomiques (cf. André 2012, Combault et Naouas 2015).

Cet effet du SMIC représente un peu moins de la moitié de l'effet de l'inflation (proche de 0,25 pp) et est légèrement inférieur à l'effet des minima de branche sur l'évolution des salaires de base (environ 0,15 pp). L'estimation des effets directs des minima conventionnels de branche est un peu supérieure à ceux obtenus par André (2012) ou Combault et Naouas (2015) sur données individuelles ou encore Gautier (2017b) sur données sectorielles qui ne prenaient pas explicitement en compte les effets dynamiques ou les irrégularités importantes dans le calendrier de fixation des salaires. L'effet des minima de branches transite en particulier par un effet sur le calendrier des hausses de salaire : en l'absence de hausse des minima conventionnels, les hausses de salaire de base sont moins fréquentes, ce qui ralentit la dynamique agrégée des salaires de base (voir aussi Gautier et al. 2018).

Tableau 1: Effet direct de moyen terme des déterminants du salaire de base

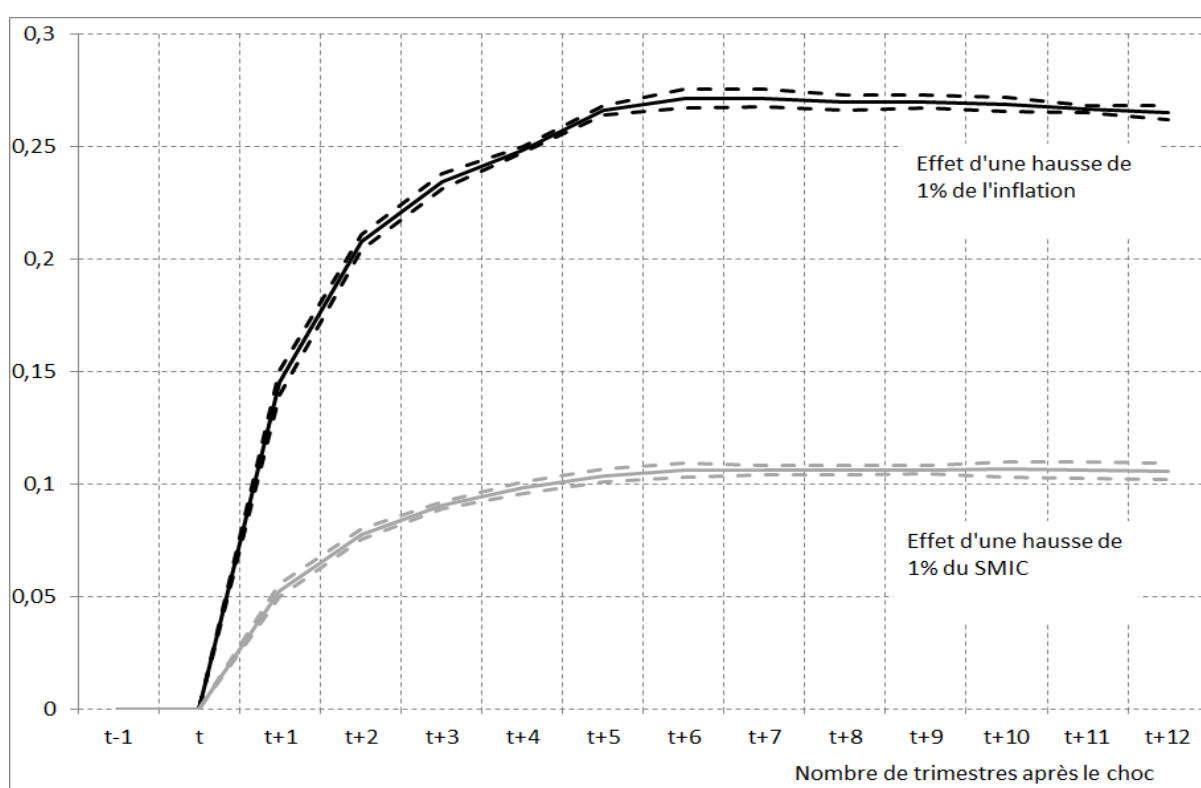
Effet moyen de: (en %) (écart type entre parenthèses)	+1% du SMIC	+1% des salaires de branches	+1% de l'inflation	Signature d'un accord d'entreprise
Salaire de base agrégé	+ 0,107 (0,003)	+ 0,160 (0,004)	+ 0,270 (0,004)	+ 0,296 (0,007)

Lecture : à la suite d'un choc d'1% du SMIC, et toutes choses égales par ailleurs (en particulier, sans réaction des salaires de branche), les salaires de base augmentent de 0,107% à moyen terme. Ces résultats sont obtenus par simulation de données de salaires de base individuels, ces micro-simulations sont ensuite agrégées pour

obtenir un effet agrégé. Nous menons 60 simulations et reportons les effets moyens et les écarts-type correspondants.

Enfin, l'effet des chocs sur les salaires agrégés dépend du calendrier de revalorisation des salaires. Un choc peut donc mettre un certain temps avant d'être entièrement intégré à l'évolution agrégé des salaires de base. Le Graphique 4 représente l'ajustement agrégé des salaires de base à un choc de 1% d'inflation ou de SMIC. L'essentiel de l'ajustement a lieu au cours des 4 premiers trimestres suivant le choc, l'effet étant complet après 8 trimestres environ.

Graphique 4: Ajustement dans le temps des salaires de bases agrégés à un choc de SMIC et d'inflation (effet direct uniquement).



Lecture : résultats agrégés des simulations d'un effet cumulé (en %) d'une hausse de SMIC ou d'inflation de 1%; le choc est supposé intervenir le 1^{er} janvier 2010 dans notre exercice. Une hausse de 1% d'inflation supplémentaire accroît en moyenne les salaires mensuels de base d'un peu plus de 0,2 pp 2 trimestres après le choc. La ligne continue représente l'effet moyen à chaque date après le choc, les lignes en tirets représentent les intervalles de confiance à 95% des effets estimés.

b) Effet indirect du SMIC transitant par les accords de branche

Le SMIC et les minima de branche sont des déterminants importants de l'évolution des salaires de base en France. Or, ces deux types de minima interagissent: en particulier, les revalorisations de SMIC ont un impact sur les négociations salariales de branche. Nous évaluons ici l'effet du

SMIC qui transiterait par les revalorisations de minima de branche (appelé “effet indirect”). Dans notre exercice de simulation, nous considérons maintenant que les minima de branche répondent aux chocs introduits (i.e. on supposait que ce n’était pas le cas dans l’exercice précédent, les minima conventionnels n’étaient pas modifiés par le changement du SMIC ou de l’inflation)⁹⁰.

Tout d’abord, les hausses de SMIC ont un effet sur les revalorisations des minima de branche: une hausse de 1% du SMIC entraîne une hausse de 0,26% des minima conventionnels en moyenne (cf aussi Fougère et al. (2018) pour une description détaillée des effets du SMIC sur les salaires de branche). Cet effet sur les salaires minima se traduit par une hausse plus élevée des salaires de base. Nous estimons que cet effet indirect est de l’ordre de 0,05 pp, soit environ la moitié de l’effet direct du SMIC. Au total, l’effet cumulé (direct et indirect via la revalorisation des minima de branche) d’un surcroît de 1% de hausse du SMIC est environ de 0,16 pp. Ces résultats sont proches des résultats approximatifs sur données agrégées par Gautier (2017b).

Si on compare cet effet total à celui que pourrait avoir une hausse de l’inflation de 1%, on obtient que l’effet d’une hausse du SMIC est comparable à la moitié de l’effet de l’inflation. Une hausse de l’inflation a le même effet sur les salaires de branche que la hausse du SMIC mais l’effet direct de l’inflation est plus fort sur les salaires de base. Au total, l’effet d’un surcroît de 1% d’inflation est de 0,32 pp sur la croissance agrégée des salaires de base.

Tableau 2: Effet à moyen terme d’une hausse du SMIC / inflation sur l’évolution des minima de branche et des salaires de base

Effet moyen (en %) de : (écart type entre parenthèses)	+ 1% de SMIC	+ 1% d’inflation
Minima conventionnels de branche	+ 0,264 (0,031)	+ 0,275 (0,021)
Salaire de base agrégé	+ 0,161 (0,013)	+ 0,317 (0,015)

Lecture : à la suite d’un choc d’1% du SMIC, et en autorisant une réaction des salaires de branche à cette hausse, les minima conventionnels augmentent de 0,26% et les salaires de base de 0,16% à moyen terme. Ces résultats sont obtenus par simulation de données de salaires de base individuels, ces micro-simulations sont ensuite agrégées pour obtenir un effet agrégé. Nous menons 60 simulations et reportons les effets moyens et les écarts-type correspondants.

⁹⁰ Dans cet exercice de simulation, nous supposons aussi que la probabilité de signer un accord de salaire au niveau de l’entreprise réagit au choc de Smic ou d’inflation. Afin de simplifier l’exposé des résultats et parce que la probabilité de signer un accord d’entreprise réagit assez peu à la hausse du Smic ou de l’inflation, nous ne reportons pas les résultats sur l’effet transitant par les accords d’entreprise.

c) Les effets de « second tour » de la hausse du SMIC

Enfin, nous introduisons dans le modèle de simulation un bouclage du salaire agrégé moyen, pris comme équivalent du SHBOE (salaire horaire brut - ouvriers et employés) qui intervient dans la règle de revalorisation du SMIC. Ce bouclage intervient à différents niveaux: la règle de revalorisation du SMIC et la revalorisation des salaires de branche qui sont autorisés à dépendre des évolutions passées du salaire moyen agrégé⁹¹.

L'effet de bouclage entre le SMIC et le SMB est relativement faible. Quand un choc de 1% sur le SMIC a un effet de long terme sur lui-même de 1,07% (qui correspond au choc initial (1%) et à la transmission d'environ la moitié des effets directs et indirects du SMIC sur les salaires de base (l'effet d'une hausse de 1% du SMIC sur la croissance du SMB est de l'ordre de 0,16%)). En tenir compte revient à augmenter l'élasticité des salaires de base au SMIC de 0,16% à environ 0,17%. En revanche, l'effet de l'inflation est considérablement augmenté par les effets de "second tour", puisque à la suite du choc d'inflation, le SMIC est augmenté de 0,86% en suivant la règle explicite de revalorisation⁹².

Tableau 3: Effet de moyen terme d'un choc de SMIC et d'inflation total prenant en compte les effets direct, indirect et de second tour d'une hausse du SMIC.

Effet moyen (en %) de : (écart type entre parenthèses)	+ 1% de SMIC	+ 1% d'inflation
SMIC (en tenant compte des effets de bouclage)	+ 1,067 (0,021)	+ 0,859 (0,069)
Minima conventionnels de branche	+ 0,321 (0,031)	+ 0,594 (0,029)
Salaire de base agrégé	+ 0,168 (0,011)	+ 0,463 (0,015)

Lecture : à la suite d'un choc d'1% du SMIC, et en autorisant une réaction des salaires de branche à cette hausse et des effets de second tour, le SMIC augmente à terme de 1,07%, les minima conventionnels augmentent de 0,32% et les salaires de base de 0,17%. Ces résultats sont obtenus par simulation de données de salaires de base individuels, ces micro-simulations sont ensuite agrégées pour obtenir un effet agrégé. Nous menons 60 simulations et reportons les effets moyens et les écarts-type correspondants.

⁹¹ Les accords d'entreprises sont aussi autorisés à dépendre du Smic et des salaires de branches et sont également simulés.

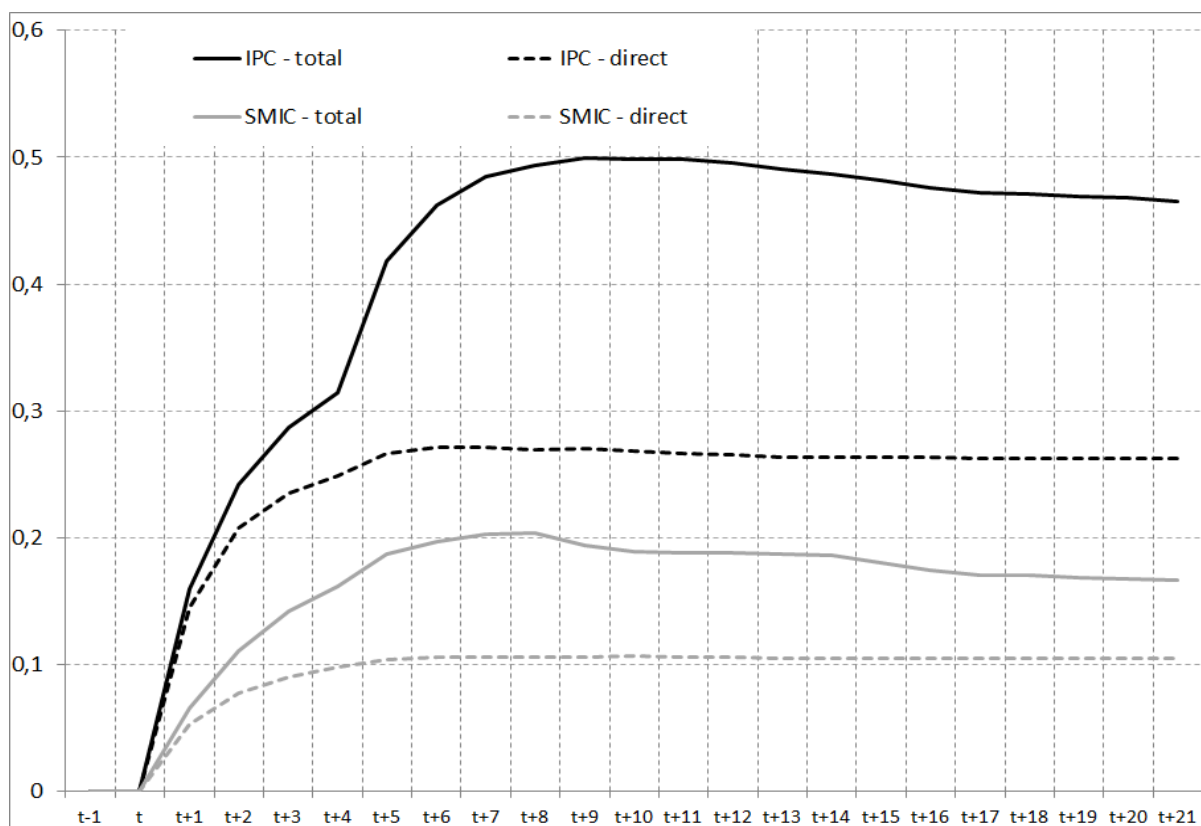
⁹² Un choc d'inflation vient majorer la partie de la règle de revalorisation fonction de l'inflation, mais minorer la partie indexée sur le salaire agrégé réel (le salaire réel progresse moins car l'inflation et les salaires nominaux progressent dans notre cas suite à la hausse du Smic).

La dynamique d'ajustement des salaires de base est affectée par la prise en compte des effets indirects et les effets de second tour (Graphique 5) : l'inertie des salaires de base à un choc d'inflation en particulier est plus forte. En effet, l'ajustement est plus lent, il passe par un ajustement direct mais aussi un ajustement des salaires de branche qui n'est pas immédiat. Les salaires de base sont affectés 4 trimestres après le choc par une réévaluation automatique du SMIC (liée au choc d'inflation), ce qui conduit à nouvelle hausse des salaires de base. Suite un choc d'1% d'inflation, les salaires de base augmentent de 0,5% 2 ans après le choc, puis l'effet diminue légèrement pour atteindre l'effet de long terme (0,46%)⁹³. On observe une inertie plus forte de la réaction des salaires à un choc du SMIC, le choc conduit à un ajustement des salaires de base qui atteint son maximum 8 trimestres après le choc avec une l'élasticité de 0,2 puis l'effet diminue légèrement et lentement pour rejoindre l'effet de moyen terme. A titre de comparaison, dans le modèle macroéconomique MESANGE (DGT/Insee 2017), l'effet de diffusion de long terme du SMIC est de l'ordre de 0,2⁹⁴.

⁹³ L'effet d'un choc d'inflation est obtenu sur un horizon d'une dizaine de trimestres et peut apparaître plus faible que ceux obtenus sur plus long terme par exemple avec des séries macro-économiques. Une des raisons de cette différence est que la variabilité utilisée dans notre étude pour identifier les effets du Smic ne dépasse pas cet horizon de moyen terme. L'accent est ici mis sur la dynamique d'ajustement de court-moyen terme des salaires individuels. Dans la littérature macroéconomique, la dynamique d'ajustement de long terme des salaires est examinée à l'aide de modèles à correction d'erreur où il existe une relation de long terme entre le niveau des salaires et le niveau des prix. Par exemple, dans le modèle MESANGE, les salaires sont parfaitement indexés aux prix (DG-Trésor/Insee, 2017). Nous ne modélisons pas ici de mécanismes d'ajustement de long terme des salaires au Smic ou au niveau des prix. Ceci peut expliquer que nous obtenions un effet relativement plus faible de l'inflation sur les évolutions de salaire.

⁹⁴ La notion de Smic est toutefois légèrement différente dans MESANGE car il s'agit du Smic réel contrôlé de l'évolution de la productivité apparente du travail.

Graphique 5: Effet cumulé dans le temps sur les salaires de base agrégés d'un choc de SMIC et d'inflation (effet direct uniquement et effet total).



Lecture : résultats agrégés des simulations d'un effet cumulé (en %) d'une hausse de SMIC ou d'inflation de 1%; le choc est supposé intervenir le 1^{er} janvier 2010 dans notre exercice. Les lignes continues représentent les effets cumulés directs (cf graphique 4) alors que les lignes en pointillés incluent les effets indirects et les effets de second tour.

3.2 Des effets hétérogènes selon le niveau de salaire

Les effets du SMIC sont hétérogènes suivant la position du salarié dans la distribution des salaires. Les salariés dont les salaires sont les plus proches du SMIC ont plus de chances d'être fortement impactés directement par une hausse du SMIC. Nous présentons ici les résultats d'analyses où nous simulons des effets potentiellement différents du SMIC selon le niveau de salaire. Nous considérons les déciles des niveaux de salaire de base dans l'enquête ACEMO, chaque catégorie contient donc 10% des observations individuelles de notre échantillon: entre 1 et 1,03 fois le SMIC, entre 1,03 et 1,1 fois le SMIC, 1,1 et 1,2 fois le SMIC, 1,2 et 1,3 fois le SMIC, 1,3 et 1,45 fois le SMIC, 1,45 et 1,6 fois le SMIC, 1,6 et 1,9 fois le SMIC, 1,9 et 2,2 fois le SMIC, 2,2 et 3 fois le SMIC et entre 3 et 8 fois le SMIC.

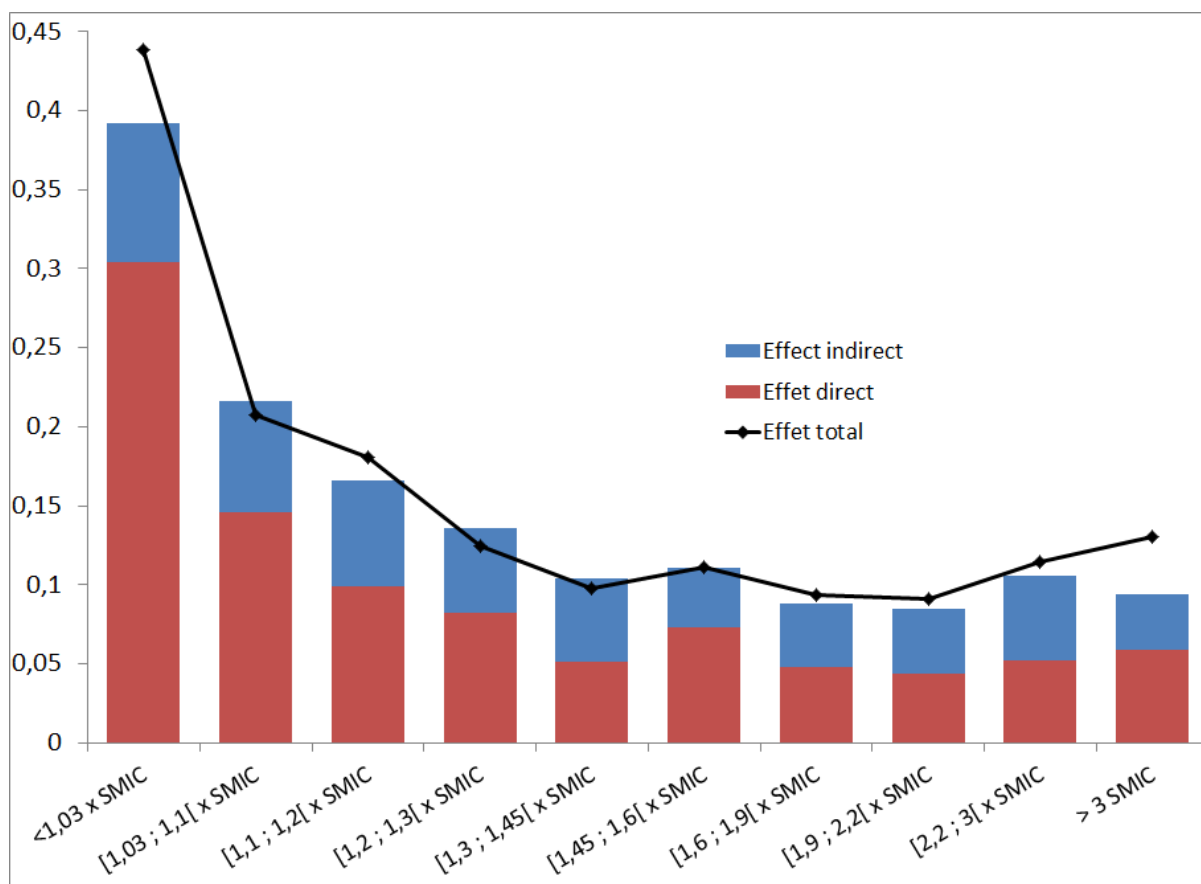
L'effet direct du SMIC est comme attendu fortement décroissant avec le niveau du salaire (Graphique 6, histogramme rouge). Il est de 0,3 pp pour les salariés les plus proches du SMIC

(cet effet est obtenu toutes choses égales par ailleurs, c'est à dire sous hypothèse que pour ces salariés très proches du SMIC, les autres facteurs comme l'inflation par exemple jouent aussi un rôle). Puis, cet effet est seulement de 0,15 pp pour les salariés rémunérés autour de 1,1 fois le SMIC et décroît ensuite pour rester inférieur mais proche de 0,05 pp pour les salaires situés supérieurs à 1,3 fois le SMIC. Koubi et Lhommeau (2006) et Goarant et Muller (2011) obtenaient des profils selon le décile de salaire très semblables (i.e. un effet fortement décroissant passant d'un plus de 0,35 pp pour les salaires entre 1 et 1,1 fois le SMIC à moins de 0,2 pp pour les salaires entre 1,1 et 1,2 fois le SMIC et enfin des effets non-significatifs à partir de 2 ou 2,5 fois le SMIC) même s'ils ne prenaient pas en compte les effets des accords de branche sur les salaires de base.

Si on considère l'effet indirect transitant par les minima conventionnels, cet effet dépend de deux paramètres: la transmission des hausses de SMIC aux minima de branche et la transmission des minima de branche aux salaires de base. Tout d'abord, la transmission d'une hausse de SMIC est faiblement hétérogène selon les différents niveaux de minima de branche. Une hausse de 1% du SMIC a un effet sur la hausse des minima de branche un peu supérieur à 0,25% pour les premiers déciles mais ne descend pas en dessous de 0,2 pp pour les derniers déciles. Ensuite, l'effet des minima de branche sur les salaires de base est aussi relativement homogène le long de la distribution, autour de 0,15 pp (il augmente même un peu sur les deux derniers déciles en raison d'une corrélation plus forte pour les branches BTP et métallurgie couvrant spécifiquement les cadres). Au total, cela conduit à des effets indirects du SMIC sur les salaires de base relativement homogènes le long de la distribution des salaires (Graphique 6, histogramme bleu): l'effet indirect maximal est de 0,09 pp pour les salaires du premier décile et un peu moins de 0,04 pp pour le dernier décile. Une des conséquences est aussi que cet effet indirect tend à être, en termes relatifs, plus important que l'effet direct sur les plus hauts déciles de salaires. Par exemple, l'effet indirect représente environ la moitié de l'effet total du SMIC pour les salaires supérieurs à 1,3 fois le SMIC. Au total, les effets de diffusion du SMIC sont plus importants dans le haut de la distribution des salaires et peuvent permettre d'expliquer pourquoi certaines études récentes détectent des effets de diffusion des hausses du SMIC jusqu'à 2 fois le SMIC (cf. Aeberhardt et al. 2016). Ces effets sur le haut de la distribution viennent en particulier d'une élasticité relativement plus importante des salaires de base aux minima de branche pour ces niveaux de salaire (en particulier, les branches cadres dans le BTP et la métallurgie).

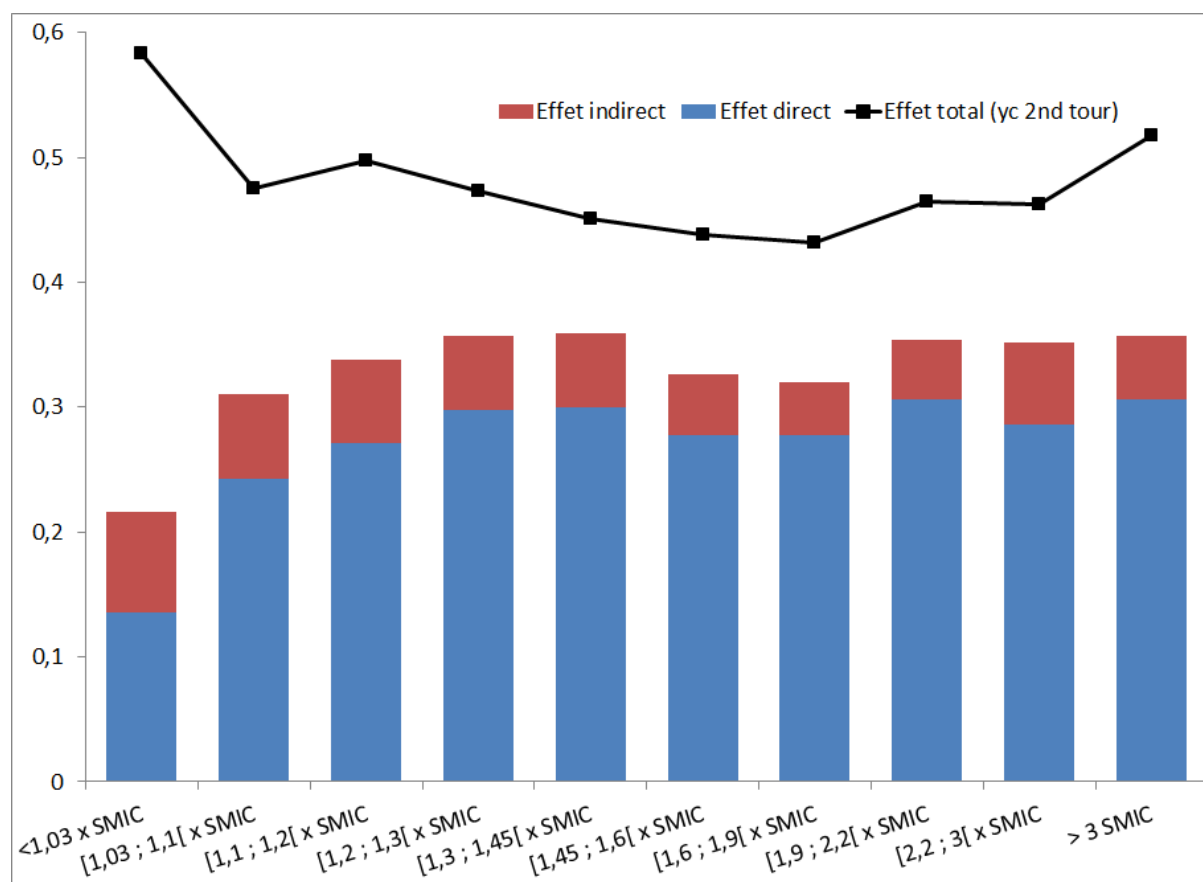
Enfin, les effets de second tour du SMIC sont globalement faibles pour tous les niveaux de salaire et on observe peu de différences significatives entre les différents déciles de salaire. L'effet un peu plus élevé sur le 1^{er} décile est lié à l'effet direct plus fort du salaire de base suite à une hausse du SMIC. Cet effet est aussi sensiblement plus fort dans le haut de la distribution, cela tient à l'effet plus fort des minima de branche sur les salaires de base.

Graphique 6: Effets du SMIC sur les salaires de base selon le niveau du salaire de base



Lecture: à la suite d'un choc d'1% du SMIC, et en autorisant une réaction des salaires de branche à cette hausse ainsi qu'une rétroaction sur le SMIC via la règle de revalorisation les années suivantes, les salaires de base du premier décile de salaire augmente de 0,45% à moyen terme. Sans autoriser dans le modèle l'effet de "bouclage" du SMIC, ils n'augmenteraient que de 0,40%, et en n'autorisant pas non plus de réaction des branches, de 0,3%.

En comparaison, l'hétérogénéité de l'effet de l'inflation sur les salaires de base est beaucoup plus faible que celle de liée à une hausse du SMIC. L'effet direct est sensiblement plus faible dans le bas de la distribution, ce qui peut s'expliquer par l'importance du SMIC pour ces niveaux de salaire. L'effet indirect transitant par les branches semble un peu plus important dans le bas de la distribution. Au total, l'effet direct et indirect de l'inflation est plus faible en bas de la distribution. Toutefois, une fois pris en compte l'effet de bouclage de la revalorisation du SMIC (ie une hausse de 1% de l'inflation accroît le SMIC qui ensuite accroît les salaires de base), l'effet total d'un surcroît de 1% d'inflation est plus fort pour le 1^{er} décile (environ 0,6%) puis décroît et reste relativement stable autour de 0,45 % avant de remonter sur la fin de la distribution (notamment en raison de la plus forte corrélation des salaires de branches aux salaires de base pour ces niveaux de salaire).

Graphique 7: Effets de l'inflation sur les salaires de base selon le niveau du salaire de base

Lecture: à la suite d'un choc d'1% d'inflation, et en autorisant une réaction des salaires de branche à cette hausse ainsi qu'une rétroaction sur le SMIC via la règle de revalorisation les années suivantes, les salaires de base du premier décile de salaire augmente de 0,6% à moyen terme. Sans autoriser dans le modèle l'effet de "bouclage" du SMIC qui induit notamment une réaction du SMIC à l'inflation, ils n'augmenteraient que de 0,2%, et en n'autorisant pas non plus de réaction des branches, de moins de 0,15%.

3.3 Robustesse des résultats

La variabilité du SMIC est essentiellement temporelle dans la mesure où le salaire minimum est fixé uniformément pour tous les salariés. Aussi, il est difficile de définir un point de comparaison nous permettant de déterminer ce qui se serait passé sans hausse du SMIC. Dans cette étude, nous utilisons le fait que les évolutions du SMIC perçues par les salariés peuvent différer puisqu'elles dépendent du calendrier de leurs évolutions de salaire. Par exemple, si un salarié n'a pas vu son salaire évoluer depuis 2 ans, nous considérons que les deux dernières revalorisations du SMIC sont à prendre en compte pour la revalorisation contemporaine de son salaire, tandis que pour un salarié qui a vu son salaire évoluer immédiatement après la hausse

du SMIC, nous considérons celle-ci comme intégrée et donc ne jouant aucun rôle dans la prochaine évolution de salaire. Ces différents types de trajectoires coexistent, ce qui permet d'identifier un effet du SMIC⁹⁵. Toutefois, la forte saisonnalité du SMIC peut rendre délicate la distinction entre des effets du SMIC et des effets purement temporels ou saisonniers. Par exemple, il est fréquent d'observer des changements de salaire au 1^{er} trimestre de l'année au moment de la revalorisation du SMIC et il sera difficile de distinguer les deux effets séparément. C'est pourquoi, nous avons mené différents exercices de robustesse des résultats obtenus selon que l'on suppose ou non des effets saisonniers dans notre modèle. Nous présentons ces résultats dans cette dernière partie.

Les hausses de salaire de base et de salaires de branches se concentrent fortement autour des dates de revalorisation du SMIC. Par exemple, le pic d'évolution au troisième trimestre des séries de salaires agrégés a disparu avec le changement de calendrier de revalorisation du SMIC qui a été avancé du troisième au premier trimestre (cf Gautier et al. 2018). Si en première approximation, il semble raisonnable d'attribuer les effets saisonniers au calendrier d'ajustement du SMIC, il est possible que ces effets saisonniers n'aient pas seulement pour origine le calendrier du SMIC mais aient aussi d'autres explications car le début de l'année est également le moment où les entreprises revoient leurs prix par exemple. A titre de robustesse, nous estimons et simulons un modèle où nous considérons les effets calendaires comme des effets propres, indépendants du calendrier du SMIC. Ce modèle nous permet d'être plus "conservateur" sur la variabilité que l'on attribue au SMIC.

⁹⁵ En pratique, l'effet du cumul de revalorisations du Smic depuis le dernier changement de salaire individuel.

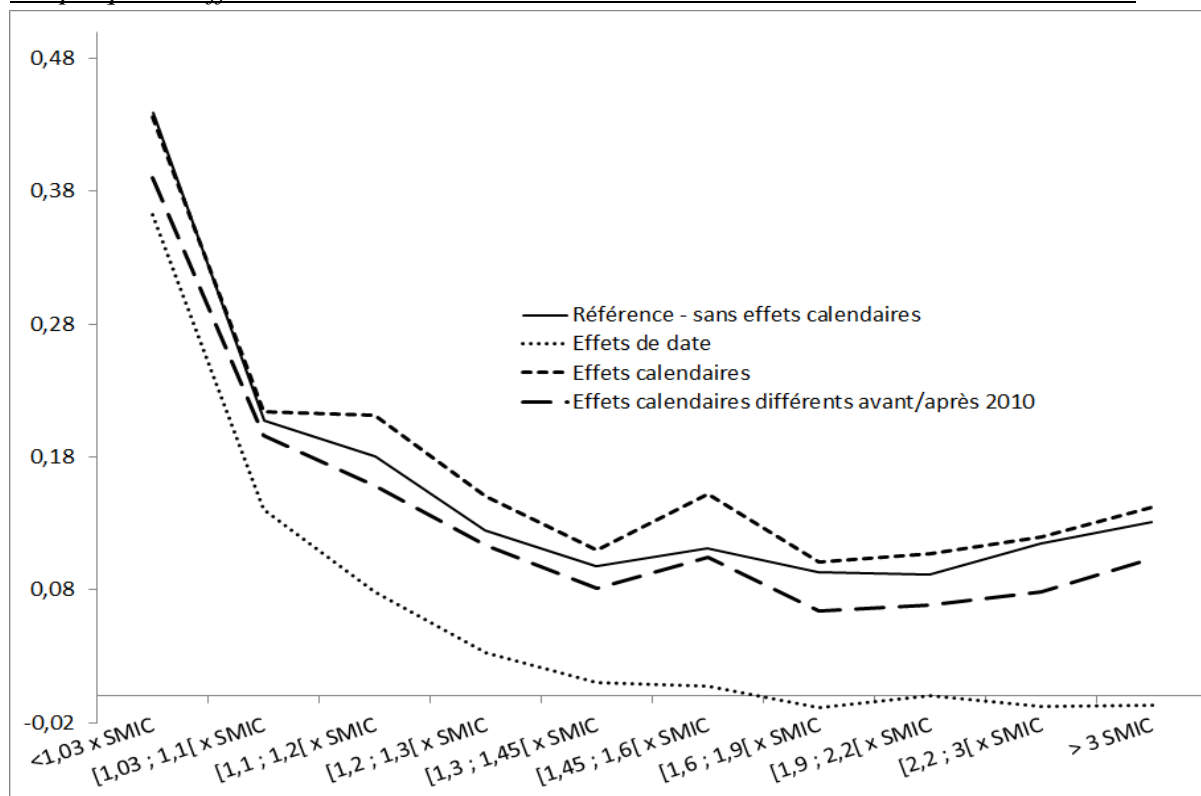
Tableau 4: Effet de moyen terme d'un choc de SMIC et d'inflation total prenant en compte les effets direct, indirect et de second tour d'une hausse du SMIC.

Effet moyen (en %) de : (écart type entre parenthèses)	+ 1% de SMIC			+ 1% d'inflation		
	Direct	Indirect	Total (yc 2nd tour)	Direct	Indirect	Total (yc 2nd tour)
<i>Scénario de base (sans effet calendaire)</i>	0,107 (0,003)	0,053 (0,012)	0,168 (0,011)	0,270 (0,004)	0,057 (0,013)	0,463 (0,015)
<i>Effets calendaires</i>	0,126 (0,003)	0,050 (0,010)	0,192 (0,012)	0,275 (0,013)	0,053 (0,011)	0,437 (0,015)
<i>Effets calendaires modifiés par le changement de date de revalorisation du SMIC</i>	0,101 (0,003)	0,046 (0,003)	0,154 (0,006)	0,218 (0,003)	0,049 (0,003)	0,413 (0,013)
<i>Effets temporels</i>	0,036 (0,003)	0,042 (0,003)	0,079 (0,008)	0,197 (0,004)	0,045 (0,003)	0,336 (0,012)

Lecture : Les résultats des simulations pour les effets directs, indirect et totaux sont déclinés suivant l'hypothèse considérée pour les effets calendaires. Les écart-types des exercices de robustesse sont basés sur 15 simulations.

Nous présentons dans le Tableau 4 les résultats de plusieurs variantes de notre modèle initial où les effets calendaires ne sont pas supposés jouer un rôle autonome. Un premier scénario alternatif tient compte qu'une partie des effets calendaires peuvent être liés d'autres facteurs que le SMIC, ils sont alors considérés comme des facteurs spécifiques jouant sur la croissance des salaires dans le modèle; un deuxième scénario tient compte des effets calendaires et de leur modification en 2010 dans la mesure où le changement de calendrier du SMIC a pu entraîner une réorganisation des calendriers des changements de salaire (sans pour autant que l'on souhaite en attribuer les effets uniquement au SMIC); enfin dans le dernier scénario, nous introduisons des effets temporels agrégés indépendants des effets du calendrier du SMIC, ce scénario est le plus conservateur au sens où toute évolution agrégée commune (comme une hausse commune des salaires liée au SMIC) sera en partie ou totalement captée par ces effets temporels. Si on considère les scénarios avec uniquement des effets saisonniers, l'effet total d'une hausse de 1% du SMIC est alors compris entre 0,15 pp et 0,19 pp et l'effet d'une hausse de l'inflation compris entre 0,42 pp et 0,46 pp. Ces scénarios alternatifs produisent des résultats assez similaires à notre scénario de référence ne prenant pas en compte les effets calendaires. En introduisant des effets communs temporels, l'effet du SMIC diminue à 0,08% et l'effet de l'inflation à 0,34%, ces deux effets restent significatifs.

Graphique 8: Effets du SMIC sur les salaires de base selon le niveau du salaire de base



Lecture: effet d'un choc d'1% du SMIC sur la croissance des salaires de base, en autorisant une réaction des salaires de branche à cette hausse ainsi qu'une rétroaction sur le SMIC via la règle de revalorisation les années suivantes. Les résultats de quatre modèles sont présentés: notre modèle de référence sans effets temporels indépendants, un modèle autorisant des effets saisonniers indépendants des autres déterminants, un modèle autorisant des effets saisonniers indépendants et différents avant et après 2010; un modèle avec des effets temporels indépendants des autres déterminants. Les effets saisonniers ou temporels indépendants captent toute évolution des salaires commune à l'ensemble des salariés (cela peut être le cas d'une partie de l'effet du SMIC qui est modifié à la même date pour tous les salariés).

Les analyses de robustesse déclinées par décile ne changent pas qualitativement les résultats, notamment sur le partage entre effet direct et indirect. La spécification principale retenue se caractérise notamment par des effets directs plus faibles en moyenne sur les hauts déciles, et est assez similaire à la simulation la plus contrainte en termes d'effets temporels (effets calendaires modifiés par le changement de date de revalorisation du SMIC). La spécification intermédiaire, avec des effets calendaires seulement, semble surestimer l'effet direct sur les plus hauts déciles, en mobilisant sans doute trop extensivement la réorganisation des revalorisations salariales à la suite du changement de calendrier du SMIC (cf. Graphique 8). Enfin, le scénario avec des effets temporels communs (pouvant capter une partie de l'effet du SMIC), l'effet du SMIC n'est positif que jusque 1,4 fois le SMIC et devient nul ensuite. Cet effet nul est la somme d'un effet direct négatif et d'un effet indirect positif d'à peu près de même ampleur.

4. Conclusion

Nous proposons ici une évaluation quantitative des effets d'une hausse du SMIC sur les salaires de base agrégés, et décomposons ces effets selon plusieurs canaux de transmission possibles (direct, indirect via l'ajustement des minima sectoriels et l'effet de bouclage liés à la règle de revalorisation automatique du SMIC). L'effet total d'une hausse de 1% du SMIC est alors compris entre 0,08 pp et 0,19 pp, dont environ 30% proviendrait de la transmission du SMIC via les branches aux salaires, cette proportion augmentant avec le niveau de salaire. L'effet de bouclage macroéconomique est faible sur l'ensemble des salaires. Il est significatif sur le premier décile mais comparativement faible par rapport à l'effet total du SMIC qui est majoritairement porté sur le premier décile par l'effet "direct".

Les effets mesurés dans cette étude ne peuvent être qualifiés d'effets causaux car le mode de revalorisation du SMIC en France (commun à tous les salariés et fortement saisonnier) n'offre pas un cadre d'évaluation permettant d'évaluer de tels effets causaux (cf Aeberhardt et al. 2016 pour une utilisation du passage aux GMR pour identifier les effets causaux du SMIC). Nos résultats sont donc à interpréter avant tout comme des corrélations mais permettent toutefois de disposer d'une première quantification à partir de données individuelles des effets du SMIC sur les salaires. Les effets que nous obtenons sont par ailleurs relativement en ligne avec d'autres études qui reposent sur un cadre d'évaluation causale (e.g. Aeberhardt et al. (2016)) ou sur d'autres modélisations statistiques (e.g. Combault et Naous (2015)). Cette annexe s'attache en particulier à proposer et à estimer un mécanisme de diffusion des effets du SMIC vers les plus hauts salaires.

Références

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

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

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

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

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

DG-Trésor, Insee, 2017, "Le modèle macroéconométrique Mésange : réestimation et nouveautés", Document de travail Insee/DESE, G2017/04.

Fougère D., Gautier E., Le Bihan H., 2010, Restaurant Prices and the Minimum Wage, *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol 42, pages 1199-1234

Fougère D., Gautier E., et Roux S., 2018, "Understanding Wage Floor Rigidity in Industry-Level Agreements: Evidence from France", *Labour Economics*, Volume 55, pages 72-97.

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

Gautier E., 2017b, Le SMIC et les salaires minima de branche: quel effet sur la dynamique des salaires de base? Annexe au rapport du Comité d'experts SMIC déc. 2017.

Gautier E., Roux S., Suarez-Castillo M., 2018, Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires, Insee Références "Emploi, chômage, revenus du travail".

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

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

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

Monin R., et Suarez-Castillo M., 2018, "L'effet du CICE sur les prix : une double analyse sur données sectorielles et individuelles", *Document de Travail Insee G2018/03*.

Pinel C., 2017, La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2017 55,2 % de femmes parmi les 1,65 million de salariés concernés, *DARES Résultats n° 77*.

Sanchez R., 2016, "La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2014," *DARES Analyses n°2016-074*.

Annexe n° 3 : Les salaires minima de branches inférieurs au SMIC et le contrôle du respect du SMIC et des minima de branches dans les entreprises par l'inspection du travail

Note de la Direction Générale du Travail pour le Groupe d'experts sur le SMIC

12/10/18

Le principe, en matière de fixation des salaires, est la libre détermination des salaires par les parties mais cette liberté n'est pas totale et elle trouve des limites notamment dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, comme le SMIC, ainsi que dans le respect des dispositions prévues par les conventions ou accords collectifs.

Les grilles de salaires minima fixées par les conventions et accords collectifs de branche comportent parfois des premiers niveaux inférieurs au SMIC, notamment à la suite de chaque revalorisation du SMIC⁹⁶. En l'absence de disposition légale obligeant les partenaires sociaux à négocier des grilles démarrant au moins au niveau du SMIC, les pouvoirs publics ont mis en place différentes mesures visant à inciter les partenaires sociaux à maintenir les bas de grilles au niveau du SMIC (I)

L'inspection du travail est chargée de contrôler le respect du SMIC et des minima conventionnels dans les entreprises et de prononcer les sanctions prévues par le code du travail en cas d'infraction (II).

I - Les salaires minima de branche inférieurs au SMIC : un aperçu depuis 2005

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire minimum conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Ces références salariales minimales, qui lient les entreprises dans leur politique salariale, permettent ainsi la valorisation des qualifications professionnelles.

Entre le milieu des années 90 et le milieu des années 2000, les bas de grilles des salaires conventionnels avaient décroché par rapport au SMIC dans un nombre croissant de branches, à la suite des fortes revalorisations du SMIC de 1995 et 1997⁹⁷ puis de la mise en œuvre des 35 heures⁹⁸. Ainsi, en fin d'année 2005, 40 % des branches du secteur général (c'est-à-dire hors branches territoriales de la métallurgie et du BTP) affichaient une grille comportant au moins un niveau de salaire inférieur au SMIC en vigueur.

Devant ce constat, depuis 2005, une relance de la négociation salariale de branche a été impulsée par les pouvoirs publics, afin d'inciter les branches à maintenir les minima conventionnels des plus faibles niveaux de qualification à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC.

1) Les salaires minima des premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

Lors de la signature des accords de branche, les montants de salaires minima des premiers niveaux des grilles sont généralement fixés à un niveau égal ou à peine supérieur au SMIC en vigueur. Ainsi, au 31 décembre 2017, dans 43 % des 174 branches du secteur général couvrant plus de 5 000 salariés, le bas de grille était compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier 2017, soit 1480,27 €) et le SMIC majoré de 1 % (cf. annexe 1). Ceci témoigne de l'extrême vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de

⁹⁶ Dans ce cas, s'agissant des salaires réels, l'employeur a l'obligation de rémunérer les salariés concernés au moins au niveau du SMIC.

⁹⁷ Deux coups de pouce importants ont été accordés successivement en juillet 1995 (+ 2,2 %) et juillet 1997 (+ 2,26 %) portant à chaque fois l'augmentation du SMIC à + 4 %.

⁹⁸ A partir de 1998, la réduction du temps de travail a occupé l'essentiel du terrain de la négociation collective de branche et la question des salaires a le plus souvent été traitée dans les accords de réduction du temps de travail sous l'angle de la compensation salariale, accompagnée le cas échéant d'une période de modération ou de gel.

nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC, à chaque revalorisation de ce dernier.

En effet, généralement, à peine un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC, après chaque revalorisation de ce dernier, un ou plusieurs coefficients étant ainsi fréquemment « rattrapés » par le nouveau montant du SMIC. Ainsi, alors que 89 % des branches disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC en fin d'année 2017, elles ne sont plus que 41 % après la revalorisation de 1,2 % au 1^{er} janvier 2018, portant le SMIC à 1498,47 € (cf. annexe 2).

Dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un délai de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC, du fait du décalage qui peut exister entre le calendrier de revalorisation du SMIC et le calendrier de négociation prévu par les branches. Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC, qui est passée du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier depuis 2010, a toutefois contribué à réduire ce délai, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août.

De plus, dans certaines branches, les négociations salariales peuvent échouer une année donnée ou pendant une période plus longue en cas de blocage persistant. En l'absence durable d'actualisation des minima de branche au regard du SMIC, plusieurs niveaux, voire dans des cas extrêmes toute la grille, peuvent être rattrapés par le SMIC, provoquant un phénomène dit de « tassement de grille » : les salariés concernés ne bénéficient alors plus d'une progressivité salariale au regard de leur qualification car c'est le niveau du SMIC et non plus le minimum conventionnel qui définit leur salaire réel.

2) Incitations⁹⁹ légales destinées à remédier à cette situation

Différentes incitations légales ont été mises en place pour répondre à cette problématique.

- En 2005, dans un contexte marqué par la disparition des garanties annuelles de rémunération¹⁰⁰ et le retour à un SMIC unique à partir du 1^{er} juillet 2005, une opération de relance et de suivi des négociations salariales de branche a été engagée à l'initiative du ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, afin d'inciter l'ensemble des branches professionnelles couvrant plus de 5 000 salariés (soit environ 300 branches du secteur général, de la métallurgie et du BTP, couvrant au total plus de 14 millions de salariés) à porter les bas de grilles de salaires à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC.

Un groupe de travail, composé de représentants des membres de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective et animé par le Directeur général du travail, a été chargé, dans le respect de la liberté contractuelle des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, d'établir un diagnostic partagé de la situation de la négociation salariale dans chaque branche.

En 2006, le Gouvernement, estimant que la revalorisation des grilles de salaires minima constituait un enjeu majeur pour le pouvoir d'achat des français, a souhaité que l'opération se poursuive. A cette fin, conformément aux demandes des partenaires sociaux, le dispositif a été pérennisé, sous la forme du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, par un décret publié en juillet 2007 (dernier alinéa de l'article R. 2272-13).

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche a ainsi réuni les partenaires sociaux et les représentants du ministère, sur une base généralement semestrielle (juillet et décembre), afin d'examiner la situation des branches professionnelles de plus 5 000 salariés¹⁰¹ avec pour priorité une remise à niveau des premiers coefficients des grilles conventionnelles par rapport au SMIC.

⁹⁹ Il convient de préciser que les pouvoirs publics ne disposent d'aucun moyen juridique pour imposer le niveau des salaires minima négociés dans les branches.

¹⁰⁰ La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a programmé sur 3 ans, de 2003 à 2005, le rétablissement du « SMIC unique » par la convergence graduelle du SMIC et des garanties mensuelle de rémunération (GMR) instaurées, par l'article 32 de la loi n° 200-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, dans le but de maintenir la rémunération versée aux salariés au SMIC en cas de réduction de la durée collective du travail.

¹⁰¹ L'échantillon a légèrement augmenté au fil des années afin de prendre en compte des branches apparues depuis 2005 (sport, distribution directe, portage de presse...) ou dont l'effectif des salariés couverts avait dépassé le seuil des 5 000 salariés sans toutefois exclure du suivi les branches dont l'effectif était passé en-dessous du seuil de 5 000 salariés. En

Le diagnostic porté sur chaque branche a été établi à partir de fiches, élaborées par la DGT et complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux (après communication aux fédérations patronales et syndicales des branches concernées), retraçant l'activité conventionnelle récente de la branche et les thèmes des négociations en cours ou envisagées, le dispositif salarial applicable et la conformité ou non au SMIC du premier niveau de la grille ainsi que l'état de la négociation sur les classifications.

Depuis 2006, le Comité de suivi a progressivement élargi son champ d'activité à d'autres thèmes de façon ponctuelle (thème des seniors) ou permanente (égalité salariale entre les femmes et les hommes) ou reposant sur des études plus approfondies effectuées par la DGT concernant les salaires conventionnels des cadres ou les éventails de salaires.

A l'occasion des réunions du Comité de suivi, le diagnostic établi pour chaque branche a conduit à mettre en place des plans d'action envers les branches dont la situation n'était pas jugée satisfaisante. En concertation avec les organisations syndicales et patronales interprofessionnelles, des actions d'accompagnement de la négociation ont été programmées telles que :

- le suivi des négociations en cours lorsque celles-ci ont été engagées ;
- ou une demande d'ouverture rapide de négociations dans la branche ;
- ou la désignation d'un représentant du ministère en qualité de président de commission mixte paritaire dans la branche, dans un rôle de facilitateur des négociations (fin 2018, plus de 80 branches négocient en commission mixte pour divers motifs dont les salaires) ;
- ou l'organisation au niveau technique et/ou politique de réunions avec les pouvoirs publics visant à identifier et lever les situations de blocage des négociations.

Entre chaque réunion du Comité de suivi, une mise à jour régulière de l'évolution des négociations, menée par la DGT auprès de chaque branche, a permis d'actualiser le diagnostic et de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, permettant ainsi d'analyser au mieux les motifs de blocage afin de tenter de les surmonter.

• Par ailleurs, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a instauré deux mécanismes de conditionnalité des allègements de cotisations, l'un visant les négociations d'entreprise, l'autre axé sur les négociations de branche, visant à inciter fortement à la négociation en matière salariale.

En ce qui concerne les branches, la loi, ayant une vocation prioritairement incitative, aménageait la possibilité d'un report de l'application du dispositif à une date fixée par décret en cas d'atteinte d'un objectif d'amélioration d'au moins 50 % en deux ans (en 2009 et 2010) de la situation des minima de branche au regard du SMIC. L'objectif ayant été atteint, le décret du 31 décembre 2010 a reporté l'entrée en vigueur de la conditionnalité au 1^{er} janvier 2013 si l'objectif d'amélioration de 50 % n'était pas maintenu sur les deux années suivantes (2011 et 2012). L'amélioration de la situation des branches, constatée également sur cette seconde période, a conduit à la non mise en œuvre du dispositif de conditionnalité au niveau des branches.

La dynamique de la conditionnalité a fonctionné car elle a conduit un grand nombre de branches à se mettre en conformité avec le SMIC. Toutefois, cette exigence d'une amélioration continue d'au moins 50 % ne pouvait être indéfiniment maintenue car elle conduisait à terme à l'exigence d'un pourcentage de branches non conformes au SMIC voisin de 0, ce qui paraît structurellement très difficile à atteindre, du fait d'un échec des négociations toujours possible une année donnée, pour une branche donnée.

• Enfin, afin d'accélérer l'actualisation des grilles salariales lorsque, à la suite d'une revalorisation du SMIC, certains niveaux de celles-ci sont rattrapés par le montant du SMIC, l'article 44 de la loi du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, a introduit dans le Code du travail l'article L.2241-2-1 qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branches dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC. En cas d'inaction de la part des organisations patronales, les organisations syndicales de salariés peuvent demander l'ouverture des négociations sous quinze jours.

2017, le suivi portait sur 299 branches, réparties en 174 branches du secteur général, 68 branches du secteur de la métallurgie et 57 branches du secteur du bâtiment et des travaux publics.

Il convient toutefois de préciser que, depuis l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans le cadre de la nouvelle articulation des dispositions légales, ce dispositif codifié à l'article L.2241-10, relève désormais du régime supplétif et s'applique à défaut d'accord.

3) Evolution de la situation des minima de branches au regard du SMIC de 2005 à 2017

- Dès 2005, à la suite de la mise en place du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, une dynamique a été enclenchée et la mobilisation des partenaires sociaux pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du SMIC est restée entière au fil des années malgré un contexte économique difficile.
 - Le premier objectif visé par le Comité de suivi, consistant à obtenir que les grilles conventionnelles débutent au niveau du SMIC, a été atteint dans un nombre de branches en progression constante de 2005 à 2010 pour se stabiliser ensuite à un niveau élevé, voisin de 90 %. Dans le secteur général par exemple, le travail du comité de suivi a permis de passer d'une situation où plus d'un tiers des branches affichaient un minimum conventionnel inférieur au SMIC à environ 10 % aujourd'hui (*cf.* annexe 3). Ce pourcentage est resté quasiment stable depuis 2010, y compris dans les secteurs de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics, hormis les années où le SMIC a été revalorisé en cours d'année. En effet, les revalorisations du SMIC en décembre 2011 et juillet 2012 avaient conduit un grand nombre de branches à voir leurs premiers coefficients rattrapés par le SMIC, sans avoir eu le temps de réactualiser leur grille avant la fin de l'année et les résultats de fin d'année apparaissent donc anormalement dégradés pour ces deux années (*cf.* annexe 4).
 - L'objectif qualitatif, consistant à renouer le dialogue là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué a également été atteint dans la quasi-totalité des branches et les blocages persistants sont de moins en moins nombreux. En effet, le suivi régulier et individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC a permis de dégager les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages dans de nombreuses branches. Il convient surtout de signaler l'obtention de résultats durables dans la plupart des branches qui avaient fait l'objet d'une attention particulière les années antérieures et étaient parvenues à surmonter une situation de blocage. Ces branches, soucieuses d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage de premiers niveaux des grilles par rapport au SMIC, sont particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille à chaque revalorisation du SMIC.

En 2017, le Comité de suivi ne s'est pas réuni mais son travail, très apprécié des partenaires sociaux, a continué de produire ses effets et la mobilisation des partenaires sociaux est restée intacte. L'administration a poursuivi le travail de suivi des négociations et l'analyse des accords conclus dans les branches, notamment au regard de la conformité au SMIC des premiers niveaux des grilles de salaires minima et a rendu compte de la situation dans le bilan annuel de la négociation collective.

- Par ailleurs, en ce qui concerne le calendrier des négociations et le délai de remise à niveau des salaires minima après chaque revalorisation du SMIC, l'annonce de l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, doublée du fait que la plupart des branches ont désormais intégré le nouveau calendrier de revalorisation annuelle du SMIC (qui est passé du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier) dans leur calendrier de négociation, conduisent généralement chaque année trois branches sur quatre à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC dès la fin du premier trimestre, soit trois mois après la revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier.

II – Le contrôle du non-respect du SMIC et du salaire minimum conventionnel dans les entreprises par l'inspection du travail

Rappel du cadre légal :

- Le fait de payer des salaires inférieurs au SMIC est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit 1 500 euros au plus. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment rémunérés (R. 3233-1 du Code du travail).
- Le fait de payer des salaires inférieurs au minimum conventionnel étendu (ou aux accessoires de salaire) est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe, soit 750 euros au plus. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment rémunérés (R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail).

- Par ailleurs, depuis le 1^{er} juillet 2016, les manquements aux dispositions relatives au SMIC et au salaire minimum conventionnel sont susceptibles de faire l'objet d'une sanction administrative (L. 8115-1 du code du Travail). L'amende prononcée par le DIRECCTE ne peut excéder 2 000 euros.
- Le salarié estimant percevoir une rémunération inférieure au SMIC ou au salaire minimum conventionnel peut saisir les juridictions prud'homales afin d'obtenir un rappel de salaires, ainsi que l'indemnisation du préjudice subi.

Données chiffrées (2017):

- 420 lettres d'observations relevant des manquements à la réglementation relative au SMIC ont été rédigées par les agents de l'inspection du travail. Le secteur de l'hôtellerie-café-restaurant est le plus concerné ; suivent les secteurs du BTP, des commerces (notamment alimentaires) et de l'agriculture. D'autres secteurs, moins concernés mais faisant régulièrement l'objet d'observations, méritent notamment d'être signalés : entreprises de travail temporaire, entreprises de propreté, immobilier, coiffure et beauté, entreprises de prévention et de sécurité, camping.

Il convient de préciser qu'un nombre non négligeable de contrôles a également donné lieu à des constats d'infraction en matière de rémunération des salariés détachés, notamment dans le secteur du BTP.

- 6 sanctions administratives ont été prononcées. Le montant moyen unitaire de l'amende est de 1 170 euros. C'est proportionnellement le manquement sur lequel le montant moyen des amendes administratives est le plus élevé, au regard de la gravité des faits et de leur conséquences pour les salariés concernés¹⁰².
- 16 procès-verbaux ont été dressés par des agents de l'inspection du travail, ils concernent autant le non-respect du SMIC que le non-respect du minimum conventionnel et de ses accessoires de salaire.

¹⁰² Le montant de l'amende est déterminé en fonction des circonstances et de la gravité du manquement mais aussi du comportement de l'auteur, de ses ressources et charges.

ANNEXE 1

**Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau
par rapport au montant du SMIC**

En %

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12
< 95 % du SMIC	0,6	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0
Entre 95 et 99,5 %	24,6	5,7	9,1	10,3	8,0	9,8
Entre 99,5 % et 100 %	2,3	4,6	2,3	1,7	3,4	1,1
Entre 100 % et 100,5 %	29,7	34,3	31,4	36,2	29,3	32,8
Entre 100,5 % et 101 %	9,1	11,4	12,6	10,3	10,3	10,3
Entre 101 % et 102 %	11,4	16,0	16,0	13,2	21,3	13,2
Entre 102 % et 103 %	6,3	8,0	8,0	9,2	5,7	9,2
Entre 103 % et 104 %	1,1	3,4	4,6	3,4	5,7	8,0
Entre 104 % et 105 %	1,1	1,7	1,7	1,2	1,2	1,7
≥ 105 %	13,7	14,3	13,7	14,4	14,9	13,8

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille débute en dessous du SMIC (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au SMIC (en dessous du trait)

ANNEXE 2**Évolution du pourcentage de branches du secteur général fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC, avant et après chaque revalorisation du SMIC**

Avant la revalorisation du SMIC		Après la revalorisation du SMIC	
au 30 juin 2012	90 %	au 1 ^{er} juillet 2012	32 %
au 31 décembre 2012	73 %	au 1 ^{er} janvier 2013	45 %
au 31 décembre 2013	89 %	au 1 ^{er} janvier 2014	42 %
au 31 décembre 2014	88 %	au 1 ^{er} janvier 2015	49 %
au 31 décembre 2015	88 %	au 1 ^{er} janvier 2016	48 %
au 31 décembre 2016	89 %	au 1 ^{er} janvier 2017	48 %
au 31 décembre 2017	89 %	au 1 ^{er} janvier 2018	41 %

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

ANNEXE 3

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012	2013	2014	2015	2016	2017
	31/12	31/12	31/12	31/12	31/12	31/12	30/11	31/12	31/12	31/12	31/12	31/12	31/12	31/12
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	60 %	71 %	73 %	79 %	79 %	89 %	91 %	51 %	73 %	89 %	88 %	88 %	89 %	89 %
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est inférieur au SMIC	40 %	29 %	27 %	21 %	21 %	11 %	9 %	49 %	27 %	11 %	12 %	12 %	11 %	11 %

Source : ministère du Travail – DGT (BDCC)

ANNEXE 4

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC de 2010 à 2017

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.		au 31 déc.	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	Nbre	%	%	Nbre	%	Nbre	%
Secteur général dont :																
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	156	89 %	90	51 %	127	73 %	156	89 %	154	88 %	153	88 %	154	89 %	155	89 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	19	11 %	85	49 %	48	27 %	19	11 %	21	12 %	21	12 %	20	11 %	19	11 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	174	100 %	174	100 %	174	100 %
Secteur métallurgie dont :																
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	55	81 %	54	79 %	49	72 %	63	93 %	61	90 %	49	72 %	61	90 %	63	93 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	13	19 %	14	21 %	19	28 %	5	7 %	7	10 %	19	28 %	7	10 %	5	7 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :																
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	56	98 %	46	81 %	42	74 %	46	81 %	53	93 %	47	82 %	51	89 %	52	91 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	1	2 %	11	19 %	15	26 %	11	19 %	4	7 %	10	18 %	6	11 %	5	9 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %

Source : ministère du Travail – DGT (BDC)

Annexe n° 4 : Dans quelle mesure les différentes sources statistiques permettent d'apprécier la conformité au SMIC ?

**Claude Picart – INSEE, Département de l'emploi et des revenus d'activité
octobre 2018**

Le rapport 2017 du groupe d'experts sur le SMIC reprenait, dans un encadré sur le respect du salaire minimum, une étude de Garnero et al. (2015) indiquant une proportion élevée (6 %) de salariés dont le salaire horaire est inférieur à 75 % du salaire horaire minimum. Le groupe d'expert estimait toutefois que ces résultats sont « à considérer avec précaution », à la fois du fait du caractère déclaratif dans la source utilisée (SRCV) et du fait de l'absence dans les données d'éléments de rémunération qui devraient être pris en compte pour apprécier le respect du SMIC.

Cette note répond à la demande d'expertise complémentaire sur ce qu'indiquent les sources statistiques quant au respect ou non d'un salaire minimum. Elle montre que l'interprétation des différentes sources doit notamment tenir compte de plusieurs réserves préalables :

- *De champ : il existe des exclusions à l'application du SMIC (ex : les apprentis) et parler de « non-respect » sans restreindre le champ est abusif*
- *De qualité des données*
- *De concept*

Au moins 5 % d'emplois salariés ou assimilés permettent une rémunération inférieure au SMIC

Certains salariés ont un statut autorisant une rémunération par référence au SMIC mais avec des aménagements (assistantes maternelles et familiaux) ou des abattements (apprentis, jeunes de moins de 18 ans avec moins de 6 mois d'ancienneté). Certaines personnes comptabilisées dans les statistiques d'emploi salarié n'ont pas le statut de salarié. C'est le cas des personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail (ESAT), qui ont droit à une rémunération garantie comprise entre 55,7% et 110,7% du SMIC, et des stagiaires, qui ne sont pas rémunérés en référence au SMIC.

La plupart de ces catégories exemptées peuvent être repérées dans l'enquête Emploi (EEC, cf. encadré sur les différentes sources) grâce aux informations sur la profession (PCS), le secteur d'activité, l'âge, l'ancienneté et le contrat de travail. Les apprentis, contrats de professionnalisation, mineurs sans ancienneté, assistantes maternelles, Esat et stagiaires représentent ainsi 4,6 % de l'emploi (tableau 1).

Il y a une situation ambiguë dans d'autres cas. Cee n'est notamment pas possible de distinguer les assistants familiaux, qui sont regroupés avec les aides à domicile et les aides ménagères dans la PCS (code 563b), PCS regroupant 2,4 % des emplois. En outre, d'autres situations, sans figurer explicitement parmi les cas d'exemptions, s'en rapprochent par le type de contrat (« autres contrats aidés »), l'âge (jeunes de 18 ans hors apprentissage et contrats aidés mais ayant une ancienneté supérieure à six mois) ou le statut (absence de contrat de travail). Ces situations, qui forment une sorte de halo autour de l'exemption légale, représentent 1,9 % de l'emploi, 4,3 % y compris les aides à domicile et assistants familiaux.

Ces ordres de grandeur sont confirmés par les DADS, même si les estimations peuvent différer dans le détail. En effet, d'une part les DADS ne permettent pas de repérer toutes ces catégories aussi finement, d'autre part il s'agit d'un comptage de postes, ce qui donne un poids plus important aux activités où la pluriactivité est importante, comme par exemple pour les assistantes maternelles.

Tableau 1 : situations d'emplois au regard de l'exemption légale du SMIC, et proportion d'entre eux dont le salaire est inférieur au SMIC, dans l'EEC et les DADS

	Nombre (milliers)		%		% manquant ou < SMIC (EEC)			% manquant ou < SMIC (DADS)		
	EEC**	DADS***	EEC	DADS	Nul ou NR	< 75%	75%<x<95%	Nul ou NR	< 75%	75%<x<95%
Situations exemptées										
Apprentis	378	362	1,6	1,3	3,5	51,8	23,1	0,1	38,7	24,0
Contrat de profession.	87		0,4		3,4	18,2	24,3			
<18 ans, ancien. < 6 mois*	5	15	0	0,1	1,9	44,4	20,4		17,0	3,9
Assistantes maternelles	429	1021	1,8	3,7	1,7	39,6	21,8	0,5	82,2	0,6
ESAT	122	162	0,5	0,6	0,5	45,4	10,3	0,1	58,7	1,7
Stagiaires	64		0,3		34,4	35,4	11,4			
Situations ambiguës										
Autres contrats aidés	280	459	1,2	1,7	2,9	4,6	18	0,3	2,0	7,3
Aides à domicile (563b)	552	575	2,4	2,1	2,9	11,1	16,8	2,0	0,7	1,8
Autres jeunes < 18 ans	12		0,1		57,1	20,6	5,2			
Jeunes de 18 ans	51	17	0,2	0,1	35,1	9,8	13,8		15,4	9,1
Sans contrat de travail****	104		0,4		15,4	9,5	9,3			
Autres	21 261	25 274	91,1	92,5	2,0	1,7	4,2	1,3	0,3	0,6
Total	23 343	27 312	100,0	100,0	2,3	3,9	5,5	1,2	4,3	1,1

Lecture : les apprentis représentent 378 000 personnes dans l'EEC, soit 1,6 % des salariés ; pour 3,5 % d'entre eux le salaire dans l'EEC est nul ou non répondu, pour 51,8 % des répondants le salaire est inférieur à 0,75 SMIC et pour 23,1 % le salaire est compris entre 0,75 et 0,95 SMIC.

* Le critère de l'ancienneté est appliqué uniquement à l'EEC.

** Emploi (poste principal) - moyenne 2014 - 2017

*** Postes présents au 1/1/2014

**** Hors fonction publique

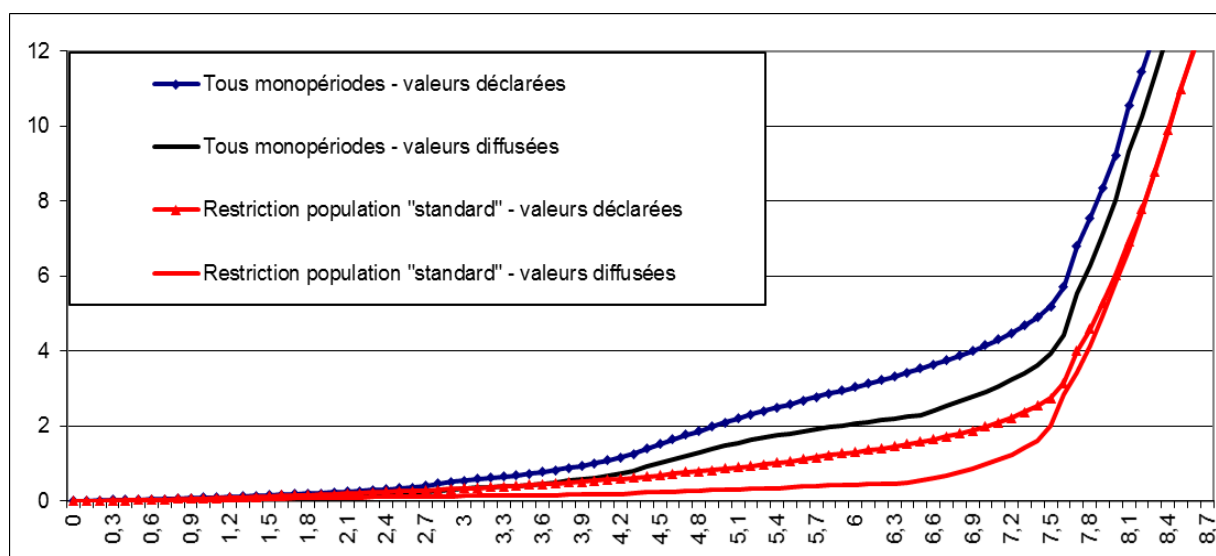
Pour chaque catégorie d'exemption légale, à l'exception du contrat de professionnalisation, plus de la moitié des emplois ont un salaire horaire calculé à partir des déclarations des enquêtés en deçà de 95 % du SMIC. La part est bien plus faible, tout en étant très supérieure à la moyenne, pour les catégories ambiguës.

L'interprétation des résultats hors cas d'exemption : les limites de la statistique

Sur l'ensemble du champ, la part des salaires horaires en deçà de 75 % du SMIC semble proche, autour de 4 %, dans les deux sources. En excluant les catégories exemptées ou ambiguës, cette part diminue nettement, mais devient plus élevée dans l'enquête Emploi (1,7 %) que dans les DADS (0,3 %), où elle n'est plus que résiduelle (ligne « autres » du tableau précédent).

D'une part, la part plus importante du poids des assistantes maternelles dans les postes des DADS que dans les effectifs de l'EEC gonfle la part des salaires inférieurs à 0,75 SMIC: hors assistantes maternelles la part en deçà du seuil de 75 % tombe à 1,3 % dans les DADS, contre 3,2 % dans l'EEC. D'autre part, les déclarations ne sont en général pas redressées (au passage net/brut et à quelques imputations du salaire près), contrairement à celles des DADS. C'est là que réside la principale difficulté de l'exercice : hors cas identifiés comme légalement possibles, les salaires horaires inférieurs à 80 % du SMIC sont pour la plupart redressés dans les DADS (graphique 1).

Graphique 1 : fréquences cumulées du salaire horaire



Source : DADS, fichier postes et fichier périodes.

Champ : postes présents au 1^{er} janvier 2014 et à une seule période, où le salaire horaire calculable à la fois pour le poste et à partir des valeurs déclarées.

Concept : Contrairement au reste de la note, le salaire utilisé est le net fiscal, pour lequel on dispose à la fois de la valeur déclarée et de la valeur redressée.

Lecture : sur l'ensemble des postes retenus, 3 % ont un salaire horaire net fiscal déclaré inférieur à 6 euros (un peu plus de 75 % du SMIC net), 2 % après redressement ; hors situations exemptées ou ambiguës, ces parts sont respectivement de 1,3 % et 0,4 %.

En effet, si les données redressées sont généralement préférables aux données brutes, parfois déficientes (c'est ce qui est demandé au processus de production statistique), le processus classique (collecte, redressement) soulève une difficulté de principe insurmontable quand, comme c'est le cas ici, la variable d'intérêt est utilisée comme critère de détection des anomalies. C'est donc principalement à partir de l'enquête Emploi que sera traitée la question.

L'enquête Emploi : un concept de salaire horaire assez éloigné de la mesure recherchée

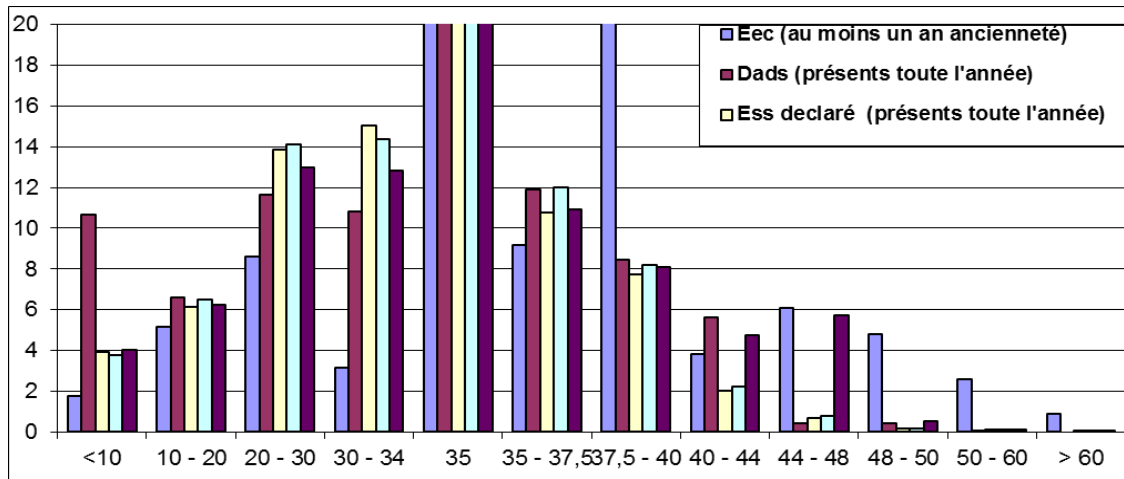
L'enquête Emploi couvre l'ensemble des ménages ordinaires donc quasiment l'ensemble du champ des personnes en emploi concernées par la législation du SMIC. Il permet de travailler sur des données pas ou peu redressées. Mais à la fois le salaire (demandé en termes mensuels) et les horaires (sur une semaine de référence) sont moins appropriés que ceux des autres sources utilisées (voir encadré) pour apprécier la conformité au SMIC.

Les horaires sont ceux déclarés en réponse à la question « en moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine dans votre emploi (principal), heures supplémentaires comprises ? » posée à tous les actifs occupés ayant une activité régulière (elle n'est donc pas posée pour les « petits boulots »). Ces heures travaillées déclarées par les salariés peuvent dépasser la durée maximale hebdomadaire moyenne (sur 12 semaines consécutives), fixée à 44 heures. 14 % des salariés d'au moins un an d'ancienneté déclarent plus de 44 heures hebdomadaires en moyenne alors que moins de 1 % des postes présents toute l'année dans les DADS ont plus de 44 heures rémunérées par semaine.

La distribution des heures habituellement travaillées et déclarées dans l'EEC est plus généralement décalée sur la droite par rapport à celle sur les heures rémunérées dans les DADS (graphique 2). Un pic entre 37,5 et 40 heures est spécifique à l'EEC : l'horaire habituel déclaré par le salarié intègre des heures supplémentaires non rémunérées et ne tient pas compte des jours de RTT (un salarié à 39 heures avec 23 jours de RTT déclarera 39 heures et non 35 heures). S'agissant des entreprises le concept est celui des seules heures rémunérées (revenant à 35 heures dans

l'exemple précédent). Les entreprises ne déclarent pratiquement jamais d'heures rémunérées au delà de 44 heures par semaine.

Graphique 2 : Ventilation du nombre d'heures par semaine selon les sources



Note de lecture : 6,1 % des salariés d'au moins un an d'ancienneté déclarent un horaire habituel hebdomadaire compris entre 44 et 48 heures. Parmi les postes présents toute l'année, c'est le cas de 0,4 % des postes dans les DADS, de 0,7 % des postes ESS pour lesquels le nombre d'heures est déclaré (valeur déclarée ; 0,8 % en prenant les heures redressées) et de 5,7 % des postes ESS après redressement/imputation, y compris les postes au forfait (pour lesquels le nombre d'heures n'est pas déclaré).

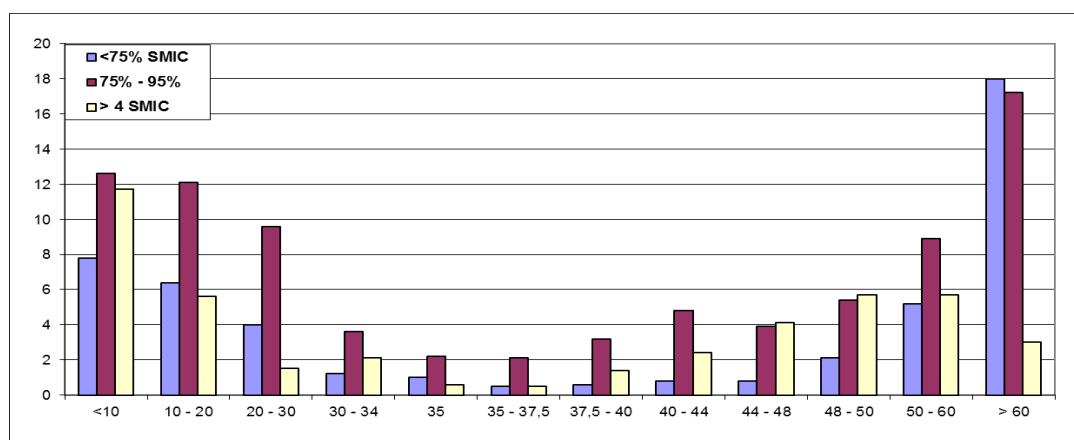
Le dépassement du plafond de 44 heures relève de différents cas de figure :

- Professions concernées par un régime d'équivalence : hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial, transport routier de marchandise, tourisme social et familial, commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers...
- Astreintes
- Accord dérogatoire de branche ou d'entreprise
- Nombre d'heures élevé effectué par des salariés au forfait, souvent des cadres.

Les professions déclarant les horaires les plus élevés dans l'enquête Emploi sont (entre un quart et un tiers des salariés à plus de 50 heures par semaine) : les gendarmes, cadres (334a), ou non (532a), les chefs d'établissement d'enseignement (341b) et les internes en médecine (344c). Pour certaines de ces professions, il est probable qu'un temps d'astreinte soit intégré dans la déclaration, pour d'autres, que des heures supplémentaires non rémunérées soient comprises. Avec un seuil à 48 heures, on trouve des professions à effectifs plus élevés, comme les assistantes maternelles (563a) ou les conducteurs routiers (641a).

La relation entre horaires et salaire horaire forme une courbe en U délicate à interpréter (graphique 3). En dehors de la plage centrale - 30 à 48 heures - la part de salaires horaires en deçà de 75 % du SMIC dépasse 2 %. Elle est notamment très importante pour les salariés déclarant de très grands volumes horaires. La part des salaires horaires supérieurs à 4 fois le SMIC est aussi plus forte aux extrémités de la distribution des horaires. Ces plus fortes proportions à la fois de très bas et de très hauts salaires horaires peuvent être le signe d'un bruit dans la mesure du salaire horaire, notamment dans la cohérence entre salaire et volume horaire. Pour le vérifier, on examine la part des cadres dans les salaires horaires de plus de 4 fois le SMIC : elle est de 72 % en moyenne mais de 95 % au delà de 48 heures contre seulement 52 % en deçà de 30 heures. La mesure du salaire horaire s'avère donc bruitée pour les salariés à temps partiel (de quotité < 80%).

Graphique 3 : parts des salariés selon leur niveau de salaires (en référence au SMIC) et leur durée habituelle de travail (en heures par semaine)



Lecture : Parmi les salariés déclarant un horaire hebdomadaire compris entre 10 et 20 heures, 6,4 % ont un salaire horaire calculé d'après les variables déclarées inférieur à 75 % du SMIC, 12,1% compris entre 75 % du SMIC et 95 % du SMIC et 5,6 % supérieur à 4 fois le SMIC.

Au numérateur du salaire horaire, la rémunération mensuelle nette est une variable de l'EEC calculée à partir de la rémunération mensuelle totale (déclarée en valeur ou en tranche, en net ou en brut) et des autres paiements en cours d'année. Par rapport à l'assiette du SMIC, il inclut des primes qui seraient à exclure et ne comprend pas des avantages en nature qui seraient à inclure. D'autres sources d'incertitude, liées à la qualité des données, limitent l'utilisation de cette variable :

- Pour les salariés nouvellement embauchés, il est difficile de savoir si le salaire du mois dernier correspond bien au salaire mensuel du poste décrit.
- 18 % des salaires sont déclarés par tranche et les premières tranches sont trop larges pour un diagnostic sur la conformité au SMIC : de 0 à 500 € et de 500 à 1 000 € ; surtout, la troisième tranche, de 1 000 à 1 250 €, encadre le SMIC (d'où une incertitude sur la conformité au SMIC pour les temps plein)
- 14% des salaires sont déclarés en brut et sont redressés théoriquement pour passer à un salaire net.

Le tableau 2 reporte la part des très bas salaires horaires pour les différents cas de figure précités. Les salaires déclarés en tranche sont pris dans leur ensemble (et non pas uniquement les premières tranches qui posent problème). On isole aussi les cas d'ancienneté non renseignée : il s'agit de petits boulots pour lesquels on ne demande ni l'ancienneté ni, pour une partie d'entre eux, les horaires habituels. Une autre catégorie a été examinée : les salariés déclarant que leurs heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. En fait, ils ont moins souvent de très bas salaires car il s'agit surtout de cadres. Cette catégorie n'a donc pas été retenue.

Tableau 2 : Part des très bas salaires selon différents cas de figure pouvant affecter la qualité du calcul du salaire horaire

	Population	Part salaire horaire manquant	Salaires horaires > 0		Population sans double compte
			Part < 75% SMIC	Part entre 75% et 95%	
Nouveaux embauchés (< 2 m.)	441	1,1	7,5	11,9	441
Ancienneté non renseignée	934	37,8	5,9	8,7	934
Salaire déclaré en tranche	3 791	3,8	2,6	5,9	3 424
Temps partiel (quotité < 80%)	2 270	6,6	7,3	13,8	1 622
Plus de 48 heures par semaine	1 612	1,7	4,6	7,6	1 218
Aucun de ces cas	13 622	0,2	0,5	2,2	13 622
Tout	21 261	2,0	1,7	4,3	21 261

Source : EEC (moyenne 2014 - 2017)

Champ : salariés hors catégories déterminées en première partie.

En se limitant aux observations ne présentant aucune de ces sources de biais, on obtient une part de salaires horaires en dessous de 75 % de SMIC de 0,5 %. Mais il est fort probable que parmi les observations éliminées, la part de salaires horaires « réellement » en dessous du seuil soit supérieure, notamment parmi les temps partiels et les horaires élevés.

L'enquête Emploi permet de repérer des populations à part relativement élevée de salaires horaires très bas

En se limitant aux observations jugées de meilleure qualité, on sous-estime ainsi sans doute la part des très bas salaires, mais on peut en contrepartie repérer avec une confiance accrue les catégories où la part des très bas salaires est anormalement élevée.

Les professions retenues sont celles pour lesquelles un nombre d'observations minimum permet d'apprécier si le taux de très bas salaires est significatif. Trois professions se distinguent nettement avec un taux de très bas salaires de plus de 10 % : les internes en médecine, les élus politiques et les concierges (tableau 3). On peut considérer que pour ces métiers, pour des raisons spécifiques à chacun d'entre eux, la notion de salaire horaire n'est pas très pertinente. À un taux plus faible (2 %) mais représentant des effectifs plus élevés, on trouve les nettoyeurs.

La comparaison avec les sources administratives est livrée à titre d'information car les résultats ne sont pas directement comparables. Ainsi, pour les DADS, l'examen des données déclarées nécessite le retour au fichier des périodes, ce qui entraîne une forte restriction du champ : limitation aux postes à une seule période afin d'éviter le problème de l'agrégation des périodes, nombreuses observations où le salaire horaire n'est pas calculable.

Tableau 3 : Professions à part de salaire horaire < 75 % SMIC significativement supérieure à la moyenne

P	lib	EEC : toutes observations			Retenues ^{oo}		% < 75%			
		Pop ° (mil.)	Nb obs	% < 75%	Nb obs	% < 75%*	DAD S per.**	DAD S post.*	Ess Orig.	Ess red.
344c	Internes en médecine odontologie et phar	30	246	46,1	64	43,8	43,8	43,3	23,3	23,7
335a	Personnes exerçant un mandat politique o	28	318	29,2	96	27,1				
564a	Concierges gardiens d'immeubles	51	415	17,0	238	12,2	1,1	0,0	0,3	0,4
685a	Ouvriers non qualifiés divers de type ar	25	225	5,1	132	7,6	16,2	15,6	1,2	0,2
354b	Artistes+B493 de la musique et du chant	26	225	17,7	64	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0
563c	Employés de maison et personnels de ména	155	1709	9,0	326	5,2	1,4	0,0	0,4	0,3
631a	Jardiniers	104	1145	4,6	768	3,8	4,5	3,2	1,6	0,0
635a	Tailleurs et couturières qualifiés ouvri	21	230	3,6	166	3,0	1,5	1,5		
465b	Assistants techniques de la réalisation	33	318	4,2	168	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0
532a	Gendarmes (de grade inférieur à adjudant	49	511	7,6	239	2,5	0,3	0,0		
684a	Nettoyeurs	342	3605	5,3	1276	2,0	2,2	0,3	1,3	0,0
561a	Serveurs commis de restaurant garçons (b	228	1988	6,7	815	2,0				
435b	Animateurs socioculturels et de loisirs	146	1468	6,8	632	1,6	1,9	1,4	0,6	0,0
676a	Manutentionnaires non qualifiés	134	1325	4,7	664	1,5	0,7	0,0	0,0	0,0
676c	Ouvriers du tri de l'emballage de l'expé	178	1682	2,9	968	1,4	1,7	0,6	0,8	0,0
681b	Ouvriers non qualifiés du second oeuvre	98	994	2,2	621	1,3	2,1	0,9	3,1	0,3

Note de lecture : il y a en moyenne sur 2014 – 2017 30 000 emplois d'internes en médecine. Sur cette période, 246 ont répondu, en cumulé, à l'EEC ; 46,1 % d'entre eux ont un salaire horaire < 75% SMIC. Si on se limite aux 64 observations retenus sur les critères de qualité, cette part est de 43,8%. Les postes à une seule période des DADS donnent un taux de 43,8 % pour cette profession (fichier période), 43,3% après redressement (fichier postes). Dans l'ESS, ces parts sont respectivement de 23,3 % avant redressement et de 23,7% après.

° hors apprentis, jeunes d'au plus 18 ans et autres populations sélectionnées en 1^{ère} partie

oo de qualité et hors temps partiel ; en incluant le temps partiel, la liste comprend 63 PCS.

* calcul sur données non pondérées

** fichier périodes, observations à une seule période, présente au 1^{er} janvier, données déclarées, salaire horaire calculable ; les postes sont sur le même champ (donc hors salaire horaire non calculable en déclaré)

Le diagnostic à partir des autres sources ne rejoint pas forcément celui de l'EEC. C'est parfois explicable, comme dans le cas des artistes musiciens, par la différence entre horaires rémunérés et horaires travaillés, ou par les redressements effectués dans les sources administratives : par exemple les jardiniers et les nettoyeurs sont aussi plus souvent avec des très bas salaires dans les sources avant redressement mais sont alors considérées comme des anomalies et corrigées.

L'approche par secteur d'activité confirme (activité des ménages en tant qu'employeur, arts du spectacle vivant...) ou complète (vente à domicile, hébergement social ou médical lié au handicap...) l'approche par métier (tableau 4). La vente à domicile ressort fortement à la fois dans les DADS et dans l'enquête Emploi. Les VRP sont rémunérés sur la base du chiffre d'affaires et non sur la base des heures travaillées, difficilement contrôlables. Les métiers de technico commerciaux (PCS 463d, auprès des entreprises, et 463e, auprès des ménages) représentent 204 000 personnes selon l'EEC et sont repartis en de nombreux secteurs.

Tableau 4 : secteurs d'activité à part de salaire horaire < 75% SMIC significativement supérieure à la moyenne

P	lib	Eec : toutes observations			Retenues ^{oo}		% < 75%			
		Pop ° (mil.)	Nb obs	% < 75%	Nb obs	% < 75%*	DAD S per.**	DAD S post.*	Ess Orig.	Ess red.
4799A	Vente à domicile	18	175	11,4	64	10,9	22,2	4,2		
9491Z	Activités des organisations religieuses	19	208	17,4	96	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0
8110Z	Activités combinées de soutien lié aux b	19	176	13,2	99	7,1	0,7	0,0		
9609Z	Autres services personnels n.c.a.	16	157	5,6	59	6,8	1,1	0,0	0,7	0,4
9700Z	Activités des ménages en tant qu'employeurs	152	1721	9,7	347	6,6				
8730B	Hébergement social pour handicapés physiques	7	87	3,9	61	6,6	6,2	6,2		
8720A	Hébergement social pour handicapés menta	74	733	4,3	506	5,1	9,4	9,3	1,1	0,0
6832A	Administration d'immeubles et autres bie	59	499	7,5	270	4,8	0,3	0,0	0,4	0,0
9001Z	Arts du spectacle vivant	45	433	11,6	173	4,6	0,4	0,0	0,2	0,0
8810B	Accueil ou accompagnement sans hébergeme	13	124	2,7	72	4,2	11,1	12,7		
5530Z	Terrains de camping et parcs pour carava	14	125	8,0	57	3,5	0,0	0,0		
6831Z	Agences immobilières	56	482	3,6	283	3,2	1,6	0,6	0,0	0,0
1413Z	Fabrication de vêtements de dessus	15	140	3,5	101	3,0	0,0	0,0	2,0	1,2
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	34	327	10,4	124	2,4	1,4	0,0	0,0	0,0
8121Z	Nettoyage courant des bâtiments	183	1861	5,2	708	2,4	3,1	0,2	0,9	0,0
5610A	Restauration traditionnelle	248	2210	6,3	1135	1,9	1,1	0,1	0,5	0,0
9499Z	Autres organisations fonctionnant par ad	152	1579	3,1	912	1,5	2,4	1,6	0,7	0,0
8710B	Hébergement médicalisé pour enfants hand	68	723	1,4	503	1,4	2,8	3,0	0,5	0,0
8891A	Accueil de jeunes enfants	111	1028	2,6	690	1,2	1,2	1,7	1,0	0,1
8559A	Formation continue d'adultes	98	1000	2,3	609	1,1	0,5	0,2	0,3	0,1

Note de lecture : Il y a en moyenne sur 2014 – 2017 19 000 emplois de vente à domicile. Sur cette période, 175 ont répondu, en cumulé, à l'EEC ; 11,4 % d'entre eux ont un salaire horaire < 75 % SMIC. Si on se limite aux 64 observations retenus sur les critères de qualité, cette part est de 10,9 %. Les postes à une seule période des DADS donnent un taux de 22,2 % pour cette profession (fichier période), 4,2 % après redressement (fichier postes). Dans l'ESS, le nombre d'observations est insuffisant pour ce secteur d'activité.

Au total, les métiers et secteurs sélectionnés dans le champ de ceux à forte proportion de très bas salaires (ceux des tableaux 3 et 4) représentent 2,5 millions de salariés (tableau 5). Les jeunes, déjà surreprésentés dans les situations exemptées ou ambiguës et dans ces métiers ou secteurs à taux élevé de très bas salaires, gardent, hors de ces cas, un taux plus élevé que la moyenne (graphique).

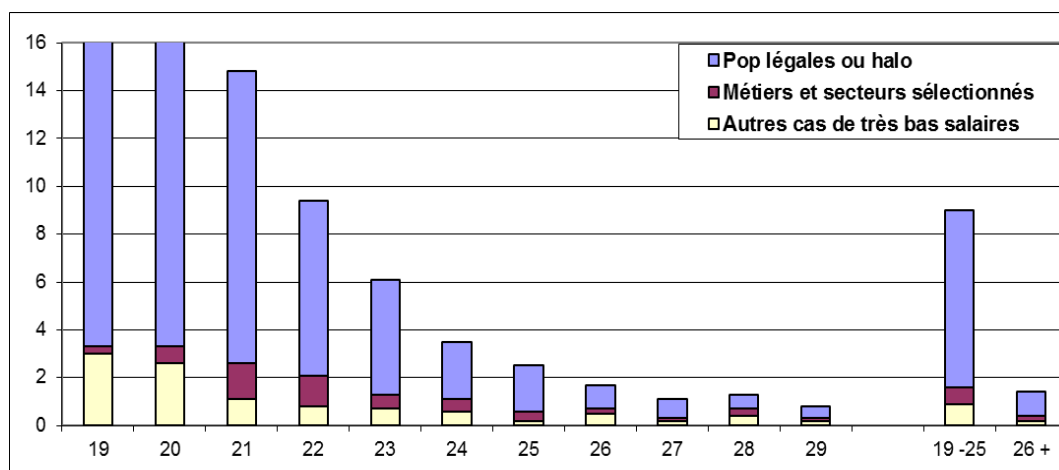
Tableau 5 : Tableau de synthèse des résultats obtenus à partir de l'EEC

	Pop totale	Observations calculables			Observations retenues comme étant de meilleure qualité		
		Pop	% < 75%	75% à 95%	Population	% < 75%	75% à 95%
(1) Situations exemptées	1 085	1 039	44,4	21,5	600	44,3	21,1
(2) Situations ambiguës	997	933	9,8	17,2	304	4,5	14,9
(3) Pcs et Ape sélectionnés	2 536	2 431	6,0	10,2	1 281	2,6	5,6
(4) Âgés de 19 ou 20 ans	193	156	9,8	15,8	60	7,3	11,3
(5) Âgés de 21 à 25 ans	1309	1239	3,3	8,6	763	0,8	5,9
(6) Autres de plus de 25 ans	17 223	17 003	0,9	3,1	11 488	0,3	1,6
Total (1)+...+(6)	23 343	22 800	4,0	5,6	14 496	2,4	3,3

Source = EEC

On remarque que moins la part sur l'ensemble de la population est élevée, plus la restriction aux observations de meilleure qualité réduit la part de très bas salaires : les bas salaires observés sont moins souvent de « vrais » bas salaires dans les catégories où les bas salaires sont rares.

Graphique 4 : part de très bas salaires selon l'âge



Source : enquête Emploi (moyenne 2014 - 2017)

Champ : France entière, salariés de 19 ans ou plus.

On peut, à partir du tableau précédant, établir la typologie suivante :

- 1,1 million de salariés sont sans ambiguïté dans des situations non soumises à la conformité au SMIC. Près de la moitié d'entre eux ont un salaire horaire inférieur à 0,75 SMIC
- 1,2 million de salariés, en incluant les jeunes de 19 et 20 ans, sont dans des situations proches ou ambiguës. Environ 5 % d'entre eux auraient un salaire horaire au sens de l'enquête Emploi < 75% SMIC
- 2,5 millions de salariés appartiennent à des professions ou des secteurs où la part de très bas salaire horaire au sens de l'enquête Emploi est significativement supérieure à la moyenne : le taux de salariés dont le salaire est inférieur à 0,75 SMIC est de 6,0 % mais il est de 2,6 % lorsqu'on élimine les catégories dont les variables de salaires horaires peuvent être de moins bonne qualité.
- Parmi les 18,5 millions de salariés en dehors de ces cas, les jeunes de 21 à 25 ans - 1,3 million - se distinguent par une part de très bas salaires qui, quoique très faible, est significativement supérieure à celle des plus âgés.
- Enfin, les très bas salaires sont quasiment absents parmi les 17,2 millions de salariés de plus de 25 ans n'appartenant pas à une des catégories ci-dessus : 0,9 % d'entre eux, 0,3 % si l'on se restreint au champ des salariés sans doute sur la cohérence entre salaire et volume horaire.

Au total, en appliquant à la population totale, par catégorie, le taux des observations de meilleure qualité (tableau 5), on peut estimer que près des 3/4 (72%) des très bas salaires observés dans l'enquête Emploi appartiennent à la catégorie des situations exemptées, et ne peuvent donc pas être interprétés en termes de non-conformité au SMIC. Pour l'ensemble des autres catégories, la part des très bas salaires serait inférieure à 1%, mais il existe des sous-populations où la part observée est significativement plus élevée. L'interprétation en termes de non-conformité au SMIC n'est toutefois pas assurée : la mesure du salaire horaire dans l'enquête emploi est trop éloignée de la mesure adéquate. L'ESS permet une meilleure approche du concept (voir encadré) mais les redressements effectués pour les très bas salaires horaires ne permettent pas d'évaluer l'impact des différences d'assiette de rémunération sur la conformité au SMIC.

Encadré - Description des sources utilisées

Enquête Emploi en continu (EEC)

L'EEC est un panel en rotation où chaque ménage est interrogé chaque trimestre pendant 6 trimestres consécutifs. La rémunération mensuelle totale au titre de l'emploi principal est demandée en première et en dernière interrogation. On utilise donc ici ces deux interrogations, sur le champ des salariés, et, pour utiliser la PCS au niveau le plus fin, on cumule les observations sur 4 années, de 2014 à 2017. Le fichier de travail ainsi construit comporte 232 000 observations.

Cette source couvre l'ensemble du champ des salariés et les variables d'intérêt sont le plus souvent déclarées (un salaire horaire est calculable dans 98% des cas) : le salaire est, pour les salariés, très souvent déclaré en valeur, si non il est demandé en tranche (il est alors converti en valeur par imputation). La variable de rémunération (SALRED) est calculée en sommant cette rémunération mensuelle et un 12^{ème} des autres paiements en cours d'année. Le détail des primes, qui permettrait de calculer l'assiette de conformité au SMIC, n'est pas demandé.

Les horaires sont ceux déclarés en réponse à la question « en moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine dans votre emploi (principal), heures supplémentaires comprises ? » posée à tous les actifs occupés ayant une activité régulière (elle n'est donc pas posée pour les « petits boulots »).

Déclaration Annuelle de Données Sociales « grand format » (DADS)

Les DADS « grand format » est un produit de diffusion construit à partir de différentes sources, dont les DADS stricto sensu déclarées par les entreprises, afin de couvrir l'ensemble du champ des salariés. L'unité d'observation du fichier de diffusion, ou fichier « postes », est le poste de travail, qui regroupe les différentes périodes d'emploi de l'année d'un même salarié dans un même établissement. Un salarié peut avoir plusieurs postes (multi activité). Afin de ne pas exagérer l'importance des contrats courts, et pour faciliter la comparaison avec ECMOSS, on se limite au postes présents au 1^{er} janvier 2014.

Ne sont disponibles dans le fichier « postes » que les variables redressées. Des indicatrices de redressement montrent que les horaires sont souvent redressés ou imputés (ne serait-ce que pour les salariés au forfait). Le salaire brut (variable S_BRUT), calculé à partir de la base CSG, comprend, outre les composantes du salaire formant l'assiette du SMIC (salaire de base, avantages en nature et primes prévisibles), des composantes exclues de cette assiette : autres primes (dont prime d'ancienneté), épargne salariale, indemnités de licenciement et de départ à la retraite.... Les heures supplémentaires sont aussi comprises dans le salaire brut. Le salaire net (variable S_NET) est déduit du salaire net fiscal en retranchant la CSG et la CRDS non déductibles. La rémunération nette comprend la partie non placée sur un PEE, PEI, PERCO de l'intéressement, qui est imposable sur le revenu.

Pour accéder aux données déclarées, il faut recourir au fichier des périodes (non diffusé). On dispose du salaire net fiscal déclaré (sauf pour les salariés des particuliers employeurs) et du nombre d'heures déclaré. Le fichier des périodes donne aussi accès à certains éléments de rémunération, comme les avantages en nature. Pour éviter d'avoir à reconstruire l'agrégation des périodes, on se limite aux postes à une seule période.

Volet ESS d'ECMOSS

L'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) est un dispositif d'enquête qui permet de répondre au règlement européen sur le coût de la main d'œuvre (volet ECMO) et sur la structure des salaires (volet ESS). On utilise ici le volet ESS de 2014 réalisé auprès de 18 000 établissements d'entreprises d'au moins 10 salariés (hors agriculture et particuliers employeurs) au sujet de 160 000 de leurs salariés (échantillon tiré à partir des DADS).

On dispose à la fois de variables issues des DADS (salaire net et brut, nombre d'heures) et de variables ECMOSS, comme la rémunération brute, les heures rémunérées, le nombre d'heures supplémentaires et leur rémunération, et quelques éléments sur les primes. Certains éléments nécessaires au calcul de l'assiette de conformité au SMIC, comme les primes de fin d'années (retenues), les avantages en nature (retenus) ou les primes d'assiduité (exclues)

ne sont pas isolés. Il est néanmoins possible d'encadrer l'assiette entre une valeur plancher, somme du salaire de base – rémunération brute hors heures supplémentaires et hors primes et compléments de salaire – et des primes de rendement individuelles et collectives, et une valeur plafond, obtenue en déduisant de la rémunération totale les heures supplémentaires, les primes d'ancienneté et les primes liées à des contraintes.

Annexe n° 5 : Quels poids des bas salaires, directs et indirects, dans la production des branches ?

*Lorraine Koehl et Olivier Simon¹⁰³
INSEE, Département des études économiques d'ensemble*

La production d'un bien ou d'un service nécessite du travail salarié directement employé dans le processus de production et du travail salarié indirectement contenu dans les consommations intermédiaires domestiques. À l'aide des tableaux entrées-sorties symétriques des comptes nationaux, il est dès lors possible d'effectuer une comptabilisation, en fonction de son coût, du travail salarié direct et indirect associé à la production de chaque bien et service.

Effectuée pour l'année 2014, cette décomposition comptable met en évidence qu'en moyenne sur l'ensemble des biens et services, y compris non marchands, le coût du travail direct et indirect représente au total 50 % de la production, dont 2/3 environ venant du travail direct et 1/3 du travail indirect. La part du coût du travail direct est plus faible dans les produits manufacturés, moins intensifs en travail direct, que dans les services marchands. En revanche, la part du coût du travail indirect ne semble pas différer nettement entre produits manufacturés et services marchands. Celle-ci provient notamment en grande partie de services de commerce et de transport, de services financiers, juridiques et comptables, de services de soutien (intérim notamment) et d'énergie et gestion des déchets.

L'utilisation des DADS permet en outre de distinguer, au sein du coût du travail direct et indirect, la part des bas salaires (inférieurs à 1,6 SMIC). En moyenne sur les produits marchands et non marchands, les bas salaires représentent 30 % du coût du travail direct, avec de fortes disparités selon les produits (moins de 10 % dans les produits manufacturés tels que chimiques, pharmaceutiques, informatiques ou dans des services spécialisés tels que financiers, de R&D ou de télécommunication, et jusqu'à 65 % dans l'hébergement et restauration ou les produits agricoles). En revanche, la répartition du coût du travail indirect selon les tranches de salaire est relativement stable entre les produits.

S'agissant spécifiquement des produits les plus exportés, le coût direct des bas salaires y représente 3 % de la production, contre 8 % chez les autres produits. Dès lors qu'on intègre également le coût indirect des bas salaires, ceux-ci représentent 9 % de la production, contre 13 % chez les autres produits.

En 2016, l'économie française a produit pour 3 895 Md€ de biens et services. Pour chacun d'entre eux, la production requiert du travail salarié directement employé dans le processus de production et du travail salarié indirectement employé au travers des consommations intermédiaires domestiques (*i.e.* produites en France)¹⁰⁴. L'objet de cette étude est de fournir une comptabilisation du travail salarié intervenant dans le processus de production, de manière directe ou indirecte, et en le distinguant selon son coût. Effectuée au niveau de chaque bien et service, cette comptabilisation permet d'évaluer la part du coût du travail direct et indirect dans la valeur produite, ce qui éclaire notamment sur le degré d'intensité en travail du processus de production mais aussi sur son degré d'intégration : à part donnée du coût du travail direct et indirect dans la production, une forte part du coût du travail indirect reflète un recours plus important aux consommations intermédiaires et donc une moindre intégration de la chaîne de valeur. En particulier, au niveau de l'économie toute entière, le « partage de la production » effectué ici se distingue du plus usuel partage de la valeur ajoutée en ce qu'il évalue le coût du travail avec prise en compte des interdépendances du système productif tandis que le partage de la valeur ajoutée considère la rémunération du travail abstraction faite de ces interdépendances.

Au-delà du diagnostic sur l'organisation du système productif, la comptabilisation du coût du travail direct et indirect dans la production alimente en éléments descriptifs le débat quant à l'impact sur les prix de production

¹⁰³ Nous remercions le département des comptes nationaux pour son aide précieuse, notamment Charline Babet, Alexandre Bourgeois, Nicolas Biesse, Antonin Briand et Margot Perben. Nous remercions également Claude Picart pour ses conseils.

¹⁰⁴ Du fait de technologies différentes, les consommations intermédiaires importées ne se prêtent pas à l'exercice de décomposition effectué dans cette étude.

d'une variation du coût du travail. Celle-ci peut se situer dans le contexte des allègements ciblés du coût du travail mis en œuvre depuis les années 1990 sous diverses formes (réduction des cotisations sociales, crédit d'impôt sur les bénéfices...) et périmètres (salaires inférieurs à 1,6 SMIC, 2,5 SMIC ou 3,5 SMIC...). Elle peut aussi résulter d'une revalorisation du SMIC et des effets de diffusion associés. Dans ces différents cadres, et sous l'hypothèse d'une transmission intégrale du coût du travail aux prix de production, une variation du coût du travail se répercute pour chaque bien ou service à hauteur de sa part directe et indirecte dans la production. Cet élément d'impact est à considérer avec prudence du fait de son caractère purement comptable mais fournit néanmoins un ordre de grandeur représentatif d'un comportement de court terme à marges constantes, utile en première analyse.

L'exercice de comptabilisation est effectué au niveau des 38 produits de la comptabilité nationale, avec selon les cas une désagrégation supplémentaire au niveau 88. En outre, le coût du travail est décomposé selon différentes tranches de salaires pour y distinguer en particulier les bas salaires (entre 1 et 1,6 SMIC). Enfin, une attention particulière est portée sur les produits les plus exportés (en proportion de leur production).

Les tableaux entrées-sorties symétriques de la comptabilité nationale offrent une vision détaillée du processus de production des biens et services.

La décomposition comptable effectuée repose sur l'intuition sous-jacente suivante : la production d'un bien ou service donné requiert du travail et des consommations intermédiaires, qui à leur tour nécessitent du travail et des consommations intermédiaires, *etc.* La valeur du produit initial contient donc la rémunération des salariés directement employés dans le processus de production mais également celles de la chaîne de produits utilisés en consommations intermédiaires successives.

Les tableaux entrées-sorties symétriques des comptes nationaux (TESS) se prêtent naturellement à la mise en œuvre d'une telle comptabilisation (encadré). En effet, au niveau de chaque bien et service produit, le TESS décrit comptablement le processus de production sous la forme suivante :

- les comptes de production et d'exploitation permettent d'écrire la valeur produite comme agrégation de la rémunération des salariés, de l'excédent brut d'exploitation et du revenu mixte, des impôts sur la production nets des subventions et des consommations intermédiaires (CI), ces dernières étant distinguées selon qu'elles sont domestiques ou importées ;
- le tableau des entrées-intermédiaires (TEI) détaille l'origine des CI domestiques, selon qu'elles sont constituées du produit lui-même ou d'autres produits.

Ainsi, en appliquant à chaque consommation intermédiaire le partage de leur production issu des comptes de production et d'exploitation, on peut en déduire, au niveau de chaque bien ou service, une décomposition comptable de sa production selon les quatre termes suivants (annexe 1) :

- la rémunération des salariés (coût du travail direct) ;
- la rémunération des salariés implicitement contenus dans les CI domestiques, qu'il s'agisse du produit lui-même ou d'autres produits (coût du travail indirect) ;
- les CI importées, tant consommées directement qu'indirectement à travers les CI domestiques ;
- un résidu rassemblant l'excédent brut d'exploitation et les impôts nets des subventions sur la production, provenant du produit lui-même ou indirectement via ses CI domestiques.

La décomposition a ainsi été effectuée sur le TESS de 2014 (dernière année disponible en base 2010) et au niveau des 38 et 88 produits de la comptabilité nationale (annexe 2).

Encadré : le tableaux entrées-sorties de la comptabilité nationale

Le tableau entrées-sorties (TES), publié chaque année par les comptes nationaux, offre une description synthétique de l'économie française au sein d'un même cadre comptable distinguant :

- au niveau de chaque bien et service produit, l'équilibre entre les ressources (production et importation) et les emplois (consommation, investissement, exportation) ;
- au niveau de chaque branche de l'économie, le compte de production et d'exploitation, c'est-à-dire la décomposition comptable de la production en ses consommations intermédiaires et sa valeur ajoutée, elle-même

décomposée en rémunération des salariés, excédent brut d'exploitation et revenu mixte, et impôts sur la production nets des subventions.

L'équilibre ressources-emplois par produit est représenté au niveau des lignes du TES tandis que les comptes de production et d'exploitation par branche l'est au niveau des colonnes. En particulier, au centre du TES figure le tableau des entrées intermédiaires (TEI) qui décrit comment la production de chaque bien ou service est utilisée en tant que consommations intermédiaires par chacune des branches (figure). Le TES est construit à l'aide des données par secteur institutionnel (sociétés non financières, financières, ménages, administrations publiques, etc.) issues du dispositif Esane des statistiques annuelles d'entreprises et de données d'enquêtes spécifiques de branche (agriculture, logement, branches financières...).

La décomposition comptable effectuée dans cette étude repose sur la mobilisation non pas du TES mais du TES symétrique (TESS). Par rapport au TES, le TESS dispose de spécificités qui en rend l'utilisation plus pertinente au regard de l'exercice mené :

- le TESS permet une décomposition de chaque poste de l'équilibre ressources-emplois selon son origine domestique ou importée. En particulier, les consommations intermédiaires des branches en chaque produit sont distinguées selon qu'elles sont produites en France ou importées ;
- dans le TES, les comptes de production et d'exploitation sont présentés selon les branches d'activité, dont certaines peuvent être multi-produits¹⁰⁵. Le TEI du TES est ainsi présenté selon une approche produit x branche : il renseigne le détail des produits utilisés en CI de chaque branche, lesquels peuvent être produits par plusieurs branches. En revanche, le TESS est construit selon une approche produit x produit, l'économie y étant désagrégée en branches mono-produits, c'est-à-dire qu'il y a identification entre branche et produit. Les comptes d'exploitation et de production sont donc relatifs à un produit donné et le TEI y est présenté en produit x produit. L'approche produit x produit du TESS semble préférable compte tenu de l'exercice que l'on se propose de mener, puisqu'elle évite de devoir répartir les consommations intermédiaires entre les différentes branches qui peuvent en être à l'origine ;
- les flux du TESS sont valorisés aux prix de base (montant que le producteur reçoit de l'acheteur), tandis que ceux du TES le sont aux prix d'acquisition (montant effectif payé par le consommateur au moment de l'achat, c'est-à-dire intégrant les marges de transport et de commerce ainsi que les impôts sur les produits nets des subventions). En particulier, dans le TES, les CI en un produit donné incluent les marges de commerce et de transport associées alors que dans le TESS, celles-ci sont réintégrées aux services de commerce et de transport. L'application du partage de la production aux différentes CI semble donc plus pertinente dans le cadre du TESS, puisque les CI y sont bien représentatives des seuls produits associés.

¹⁰⁵ Par exemple, la branche AZ (agriculture) produit en grande partie des produits agricoles (AZ) mais également des denrées alimentaires (CA). La branche MB (R&D) et les branches non-marchandes (OZ, PZ, QA, QB) sont également multi-produits.

Figure : structure schématique du tableau entrées-sorties

		Branche											
		Production	Importation	Total des ressources	Consommations intermédiaires				Total des conso. inter.	Consommation finale	Investissement	Exportation	Total des emplois
					Br1	Br2	...	BrN					
Produit	Prod1	P1	M1	RES1	TABLEAU DES ENTREES INTERMEDIAIRES (TEI)				C11	C1	I1	X1	EMP1
	Prod2	P2	M2	RES2					C12	C2	I2	X2	EMP2

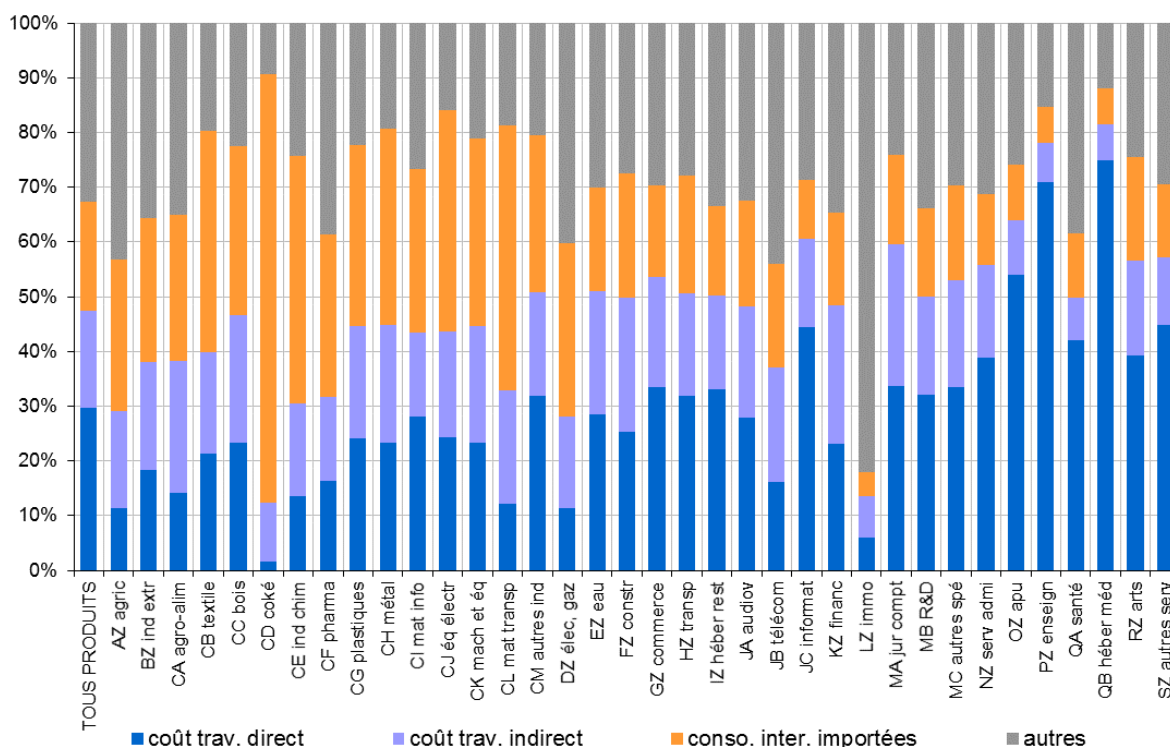
	ProdN	PN	MN	RESN					C1N	CN	IN	XN	EMPN
TOTAL		TOTAL P	TOTAL M	TOTAL RES	CIbr1	CIbr2	...	CIbrN	TOTAL CI	TOTAL C	TOTAL I	TOTAL XN	TOTAL EMP
COMPTES DE PRODUCTION													
Production		PBr1	PBr2	...	PBrN	TOTAL P							
Conso. inter.		CIbr1	CIbr2	...	CIbrN	TOTAL CI							
Val. ajoutée		VABr1	VABr2	...	VABrN	TOTAL VA							
COMPTES D'EXPLOITATION													
Val. ajoutée		VABr1	VABr2	...	VABrN	TOTAL VA							
Rém. des salariés		WLB1	WLB2	...	WLBN	TOTAL WL							
EBE et rev. mixte		EBEB1	EBEB2	...	EBEBN	TOTAL EBE							
Impôts nets des subv.		TSBr1	TSBr2	...	TSBrN	TOTAL TS							

En 2014, le coût du travail représentait près de 50 % de la production de l'ensemble des produits, dont 2/3 environ de coût du travail direct et 1/3 de travail indirect.

En moyenne sur l'ensemble de l'économie, le coût du travail total représente 48 % de la production, dont 30 % environ de travail direct et 18 % de travail indirect (figure 1). Les consommations intermédiaires importées (directes et indirectes) représentent 20 % de la production. À un niveau plus fin et au sein des produits marchands, hormis les produits de cokéfaction et raffinage (CD) et les services immobiliers (LZ) où le coût du travail total représente une très faible part de la production (respectivement 12 % et 14 %), celle-ci évolue entre 30 % environ dans l'agriculture et certains produits manufacturiers (28 % pour électricité et gaz (DZ), 29 % pour l'agriculture (AZ), 31 % pour la chimie (CE), 32 % pour la pharmacie (CF) et 33 % pour les matériels de transport (CL)) et 60 % environ dans certains services marchands (57 % dans les arts et spectacles (RZ), 60 % dans les services juridiques et comptables (MA) et 61 % dans les services informatiques (JC)). Les services principalement non marchands se distinguent par ailleurs par une part du coût du travail total particulièrement élevée¹⁰⁶ : 50 % dans la santé (QA), 64 % dans les services administratifs (OZ), 78 % dans l'enseignement (PZ) et 81 % dans l'hébergement social (QB).

¹⁰⁶ Ceci provient notamment du mode de calcul de la valeur ajoutée dans les services non marchands, supposée en général quasi-intégralement constituée des rémunérations des salariés (approche par les *inputs*).

Figure 1 : décomposition comptable de la production en valeur de chaque produit (niveau 38 produits)



Note : la mention « autres » représente la part de la production constituée de l'excédent brut d'exploitation, du revenu mixte et des impôts nets des subventions sur la production.

Lecture : dans la production de matériel informatique (produit CI), le coût du travail direct représente 28 % de la production en valeur, le coût du travail indirect 15 %, les consommations intermédiaires importées 30 % et le reste 27 %.

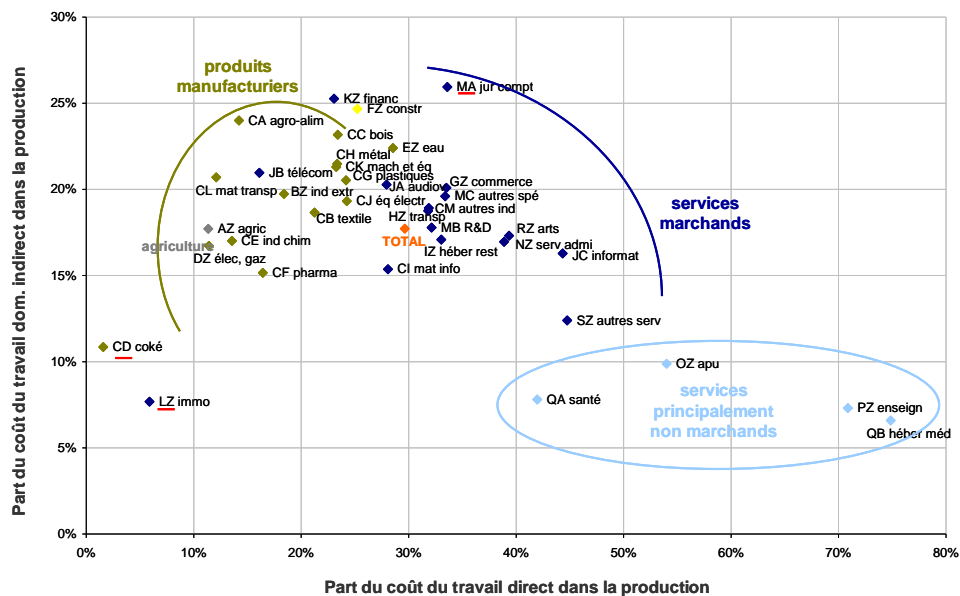
Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, calcul des auteurs.

De façon générale, une forte part du coût du travail direct semble aller de pair avec une faible part du coût du travail domestique indirect (figure 2). En particulier, les produits manufacturés se caractérisent par une faible part du coût du travail direct, du fait d'un processus de production peu intensif en travail, et une part du travail indirect relativement plus élevée que dans les services. Dans le détail des produits manufacturés et hors industries extractives on distingue la chimie ou la pharmacie, où les coûts respectifs du travail direct et indirect pèsent peu dans la production, et le bois, les meubles et la gestion des déchets où les parts pèsent toutes les deux davantage (figure 3).

Les services marchands, intensifs en travail, se caractérisent par une plus forte part du coût du travail direct, sans que la part du travail indirect ne diffère nettement de celle des produits manufacturés. À ce titre, certains services ont une part du travail indirect particulièrement élevée : les services d'assurance, les activités des sièges sociaux ou des agences de voyage (figure 4).

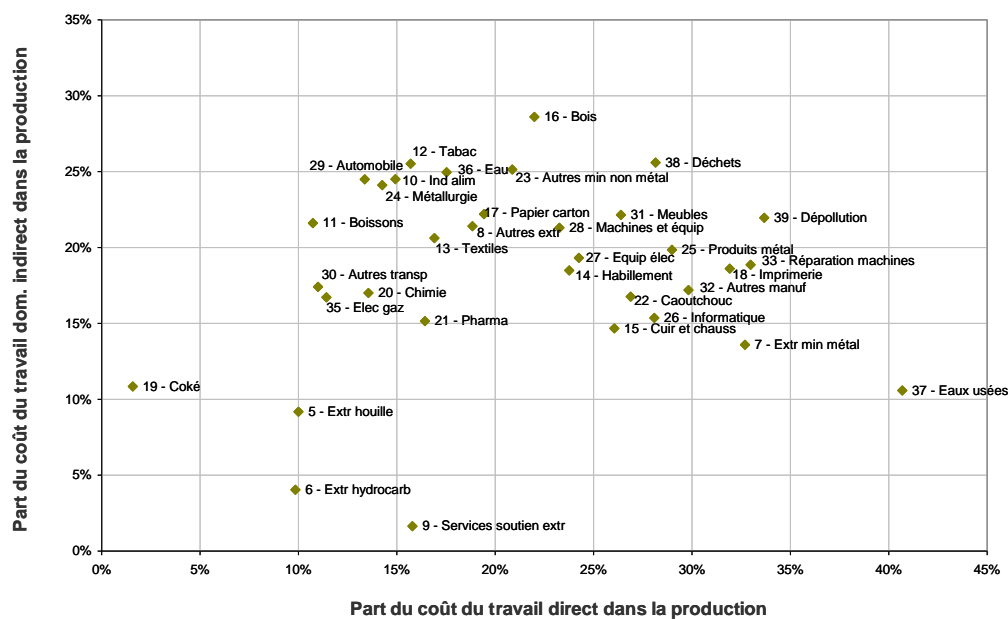
La part du coût du travail indirect peut elle-même se décomposer selon l'origine du travail concerné. Au niveau de l'ensemble de l'économie, la part du coût du travail indirect provient pour 76 % des services marchands, pour 18 % des produits manufacturés et pour le reste de l'agriculture, de la construction et des services non marchands (figure 5). S'agissant des services marchands, il s'agit essentiellement des services de commerce et de transport, de finances et d'assurance, de services juridiques et comptables et des services de soutien (dont l'intérim). Le coût du travail indirect provenant de produits manufacturés concerne essentiellement les produits métalliques, l'énergie et la gestion des déchets. Certains produits présentent enfin une part nettement plus élevée de coût du travail indirect en provenance de l'agriculture : l'agriculture elle-même (AZ), le bois, papier et carton (CC) et l'hébergement et restauration (IZ). Le coût du travail indirect en provenance des services non marchands représente le coût de services marchands situés au sein de la catégorie non marchande (par exemple, des formations assurées par des organismes privés de formation professionnelle).

Figure 2 : part du coût du travail direct et indirect dans la production (niveau 38 produits)



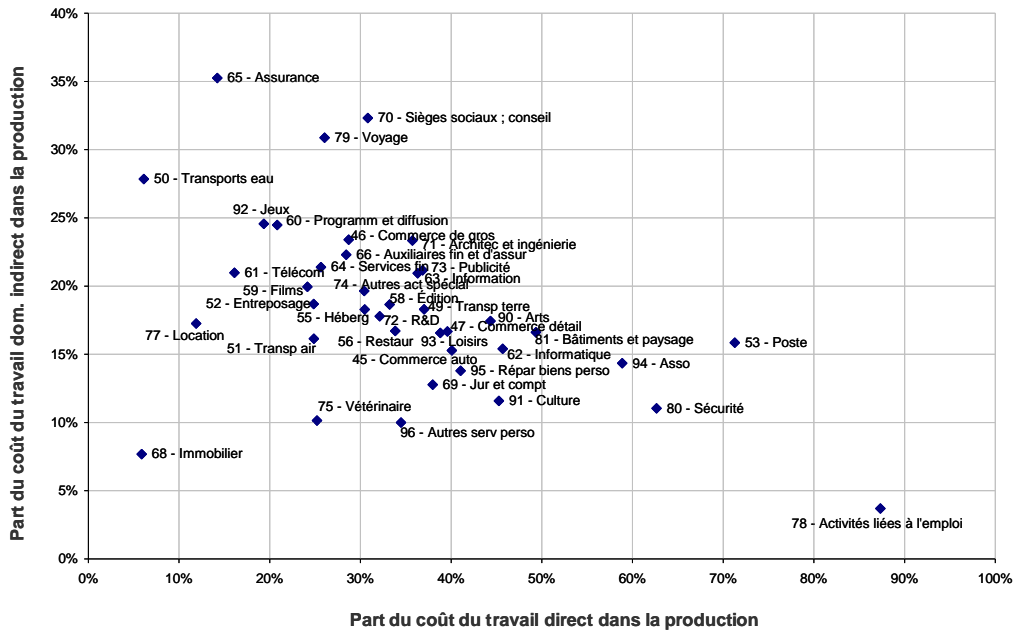
Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, calcul des auteurs.

Figure 3 : part du coût du travail direct et indirect dans les biens manufacturés (niveau 88 produits)



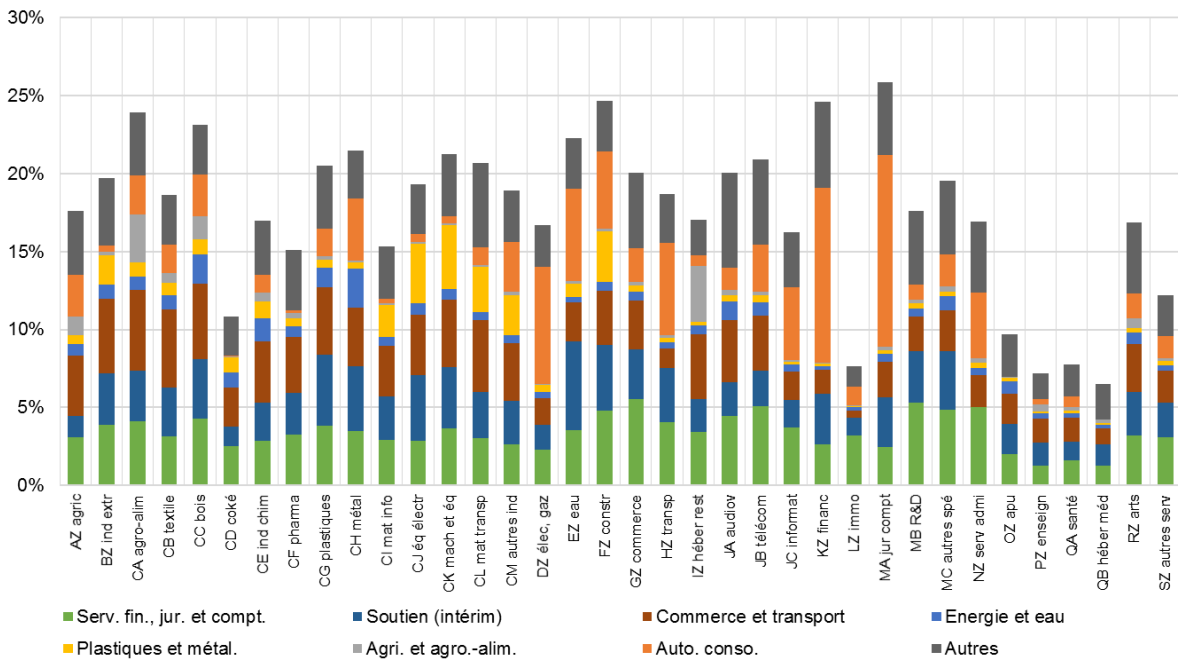
Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, calcul des auteurs.

Figure 4 : part respective des coûts du travail direct et indirect dans la production des services marchands (niveau 88 produits)



Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, calcul des auteurs.

Figure 5 : décomposition comptable de la part du coût du travail indirect dans la production en valeur (niveau 38 produits)



Note : « serv. fin., jur. et compt. » désigne les services financiers, juridiques et comptables (produits KZ et MA) ; « soutien (intérim) » désigne les services administratifs et de soutien aux entreprises (produit NZ, intégrant les services d'intérim) ; « commerce et transport » désignent les produits GZ et HZ ; « énergie et eau » désigne les produits DZ et EZ ; « plastiques et métal. » désignent les produits en caoutchouc et en plastique (CG) et les produits métalliques (CH) ; « agri. et agro.-alim. » désigne les produits agricoles et agro-alimentaires (produits AZ et CA) ; « auto. conso. » désigne les consommations intermédiaires de produit du secteur lui-même et « autres » les autres produits.

Lecture : dans la production de matériel informatique (produit CI), le coût du travail indirect associé à des produits plastiques ou métalliques (c'est-à-dire le travail contenu dans les consommations intermédiaires domestiques en produits CG et CH) représente 2 % de la production.

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, calcul des auteurs.

Décomposée selon les tranches de salaire, la part du coût du travail total reflète essentiellement le profil obtenu au niveau du coût du travail direct.

L'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) permet de calculer la masse salariale super-brute au niveau de chaque branche et de la répartir selon les tranches de salaires (annexe 3). L'analyse est effectuée sur les DADS relatives à l'année 2015 (année la plus récente disponible¹⁰⁷) et au niveau des salariés privés des 88 secteurs d'activité identifiés dans les DADS, convertis ensuite selon les 88 branches de la comptabilité nationale (cf. annexe). Les tranches de salaire sont construites selon le nombre de SMIC horaire et on distingue les tranches suivantes :

- inférieurs strictement au SMIC (2 % de la masse salariale super-brute) ;
- compris entre 1 et 1,1 SMIC (3 % de la masse salariale super-brute) ;
- compris entre 1,1 et 1,6 SMIC (25 % de la masse salariale super-brute) ;
- compris entre 1,6 et 2,5 SMIC (34 % de la masse salariale super-brute) ;
- compris entre 2,5 et 3,5 SMIC (18 % de la masse salariale super-brute) ;
- supérieurs à 3,5 SMIC (19 % de la masse salariale super-brute).

En moyenne dans les branches marchandes¹⁰⁸, les bas salaires (inférieurs strictement à 1,6 SMIC) représentent, en termes de coût du travail total, 13 % de la production, tandis que les salaires compris entre 1,6 et 2,5 SMIC en représentent 13 % et ceux supérieurs à 2,5 SMIC 18 %. La part directe et indirect des bas salaires est la plus élevée dans l'hébergement et la restauration (28 %), les services administratifs et de soutien (26 %), les autres services (25 %), les arts et spectacles (19 %), le transport (19 %) et le commerce (19 %). Outre les produits de cokéfaction et raffinage et les services immobiliers, la part directe et indirect des bas salaires est la plus faible dans l'électricité et le gaz (3 %), la pharmacie (5 %), la chimie (6 %) et le matériel informatique (7 %).

Relativement au coût direct, la part des bas salaires est de 29 % pour l'ensemble des produits de l'économie, y compris services non marchands (figure 8). Leur poids s'élève jusqu'à 67 % de la masse salariale super-brute directe dans l'hébergement et la restauration, 65 % dans l'agriculture, 65 % dans l'hébergement social¹⁰⁹, 56 % dans les services administratifs et de soutien. La production de ces biens et services emploie en effet relativement plus d'EQTP rémunérés en deçà de 1,6 SMIC que dans les autres produits¹¹⁰ (figure 9). Les produits où le poids des bas salaires est le plus faible relativement au coût direct, essentiellement manufacturés, emploient néanmoins une proportion non négligeable d'EQTP rémunérés en deçà de 1,6 SMIC (22 % dans la chimie par exemple).

La décomposition du coût du travail indirect selon les tranches de salaires offre un profil relativement stable selon les produits (figure 10). En moyenne sur l'ensemble des biens et services marchands, les bas salaires (inférieurs à 1,6 SMIC) représentent 29 % du coût du travail indirect, tandis que les salaires entre 1,6 et 2,5 SMIC en représentent 30 % et les salaires supérieurs à 2,5 SMIC 42 %. La stabilité de ces proportions selon les produits peut résulter du fait que les consommations intermédiaires sont relativement proches d'un produit à l'autre, constituées notamment essentiellement de services de transport et de commerce, de services financiers, juridiques ou comptables et par ailleurs d'énergie et de divers autres produits manufacturés (cf. *infra* et figure 5). De ce fait, le profil du poids des bas salaires directs et indirects dans la production des différents biens et services reflète celui des bas salaires directs.

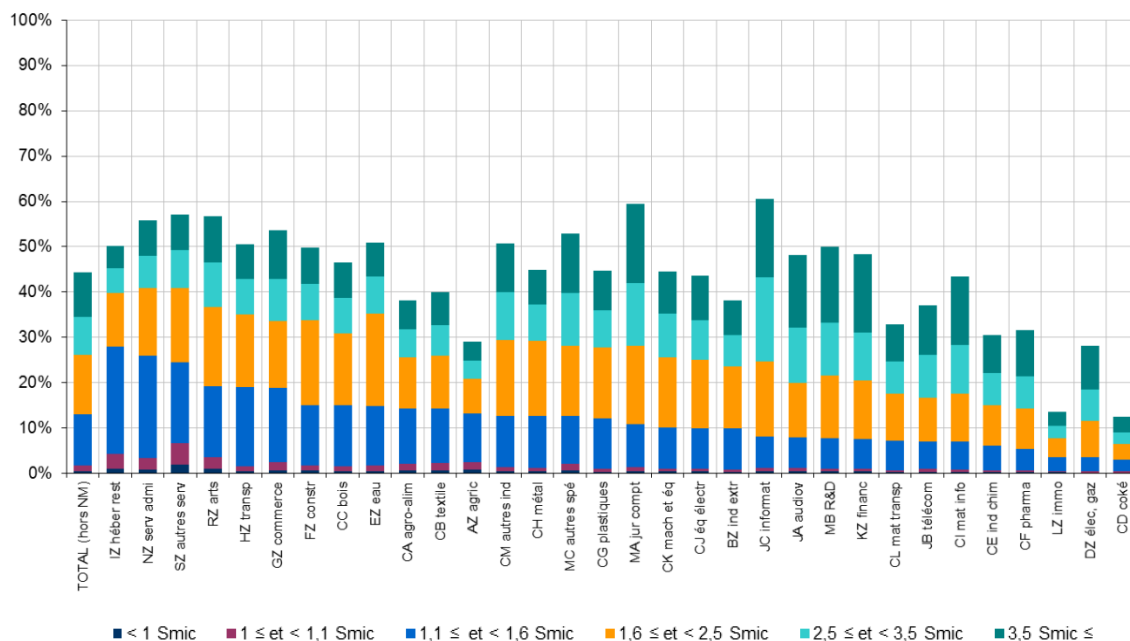
¹⁰⁷ Le décalage de 1 an entre l'année d'utilisation du TESS et celle des DADS ne pose pas de problème dans la mesure où la structure productive décrite dans le TESS est très stable d'une année à l'autre.

¹⁰⁸ L'analyse se restreint ici aux produits marchands car s'agissant des services non marchands, la distribution de la masse salariale super-brute n'a été réalisée qu'au niveau des salariés privés de ces services. Elle n'est donc pas représentative de l'ensemble des salariés, publics et privés, des services non marchands.

¹⁰⁹ Ce service faisant partie des services non marchands, la distribution de la masse salariale super-brute directe ne concerne que celle des salariés privés.

¹¹⁰ À noter que parmi les EQTP rémunérés strictement en deçà du Smic, la majeure partie d'entre eux correspondent à des emplois autorisant des rémunérations inférieures au Smic (assistantes maternelles, stagiaires, apprentis...).

Figure 6 : part du coût du travail total dans la production, selon les tranches de salaires (niveau 38 produits)

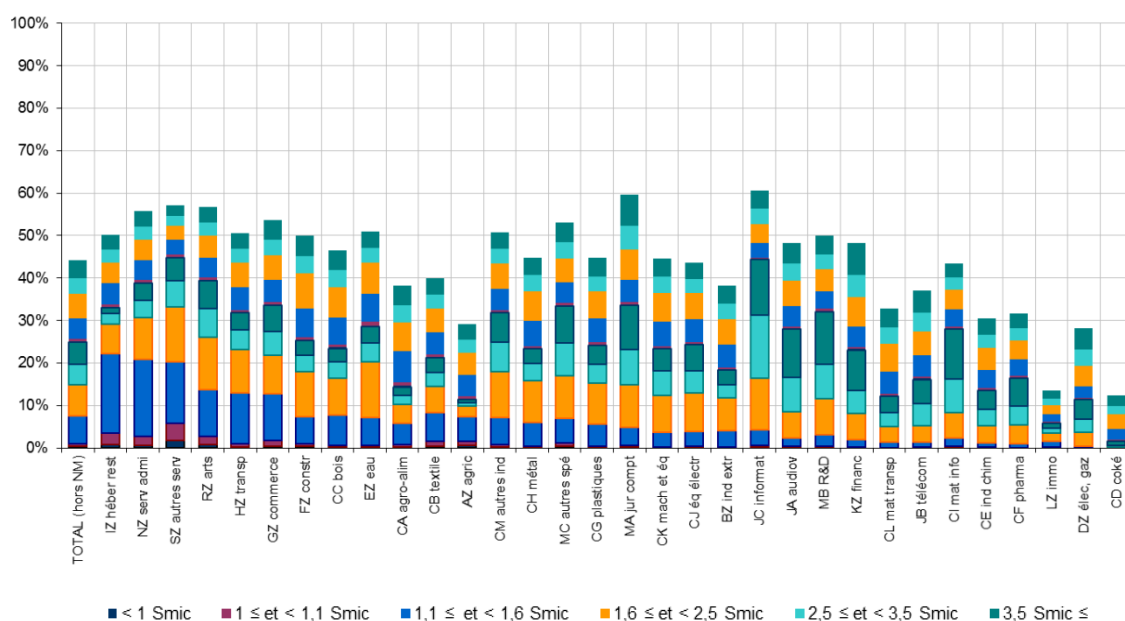


Note : le TOTAL (hors NM) représente la moyenne des biens et services marchands.

Lecture : dans l'hébergement et la restauration (produit IZ), le coût du travail direct et indirect représente 50 % de la production, dont 24 % de rémunérations directes et indirectes comprises entre 1,1 et 1,6 SMIC.

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Figure 7 : part du coût du travail total dans la production, selon les tranches de salaires et en distinguant les coûts du travail direct et indirect (niveau 38 produits)

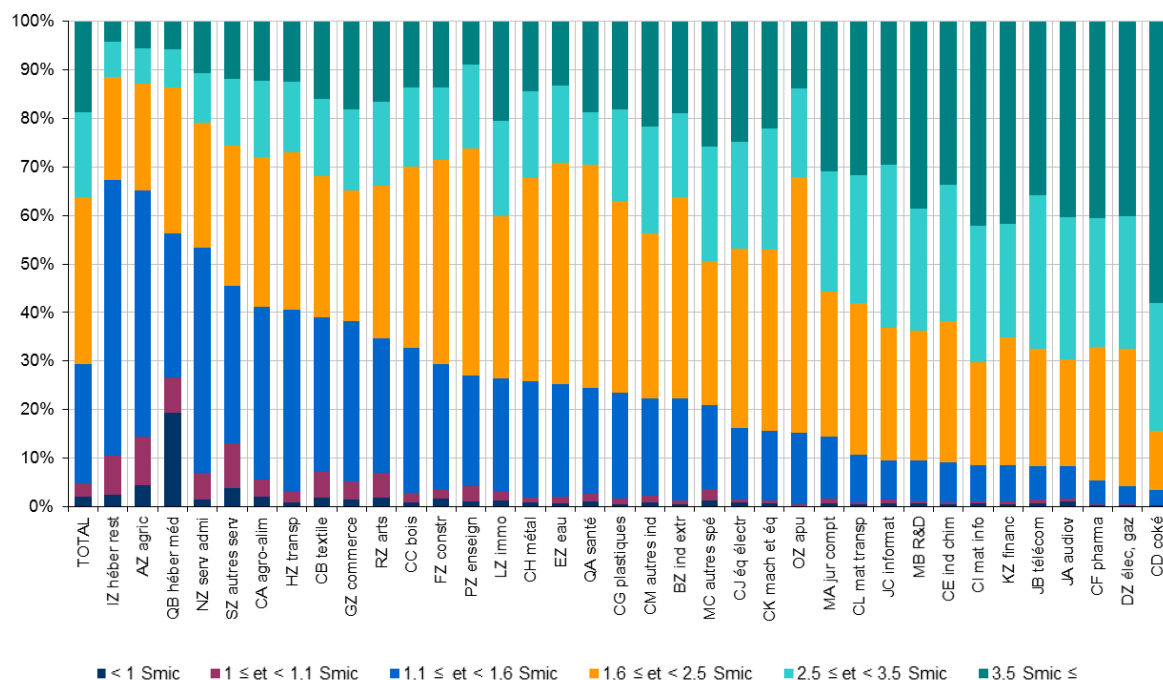


Note : Les histogrammes encadrés représentent la part du coût du travail direct et les histogrammes non encadrés celle du travail indirect. Le TOTAL représente la moyenne des biens et services marchands.

Lecture : dans l'hébergement et la restauration (produit IZ), le coût du travail direct représente 33 % de la production, dont 19 % de rémunérations comprises entre 1,1 et 1,6 SMIC. Le coût du travail indirect représente 17 % de la production, dont 5 % de rémunérations comprises entre 1,1 et 1,6 SMIC

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Figure 8 : décomposition du coût du travail direct selon les tranches de salaires (niveau 38 produits)

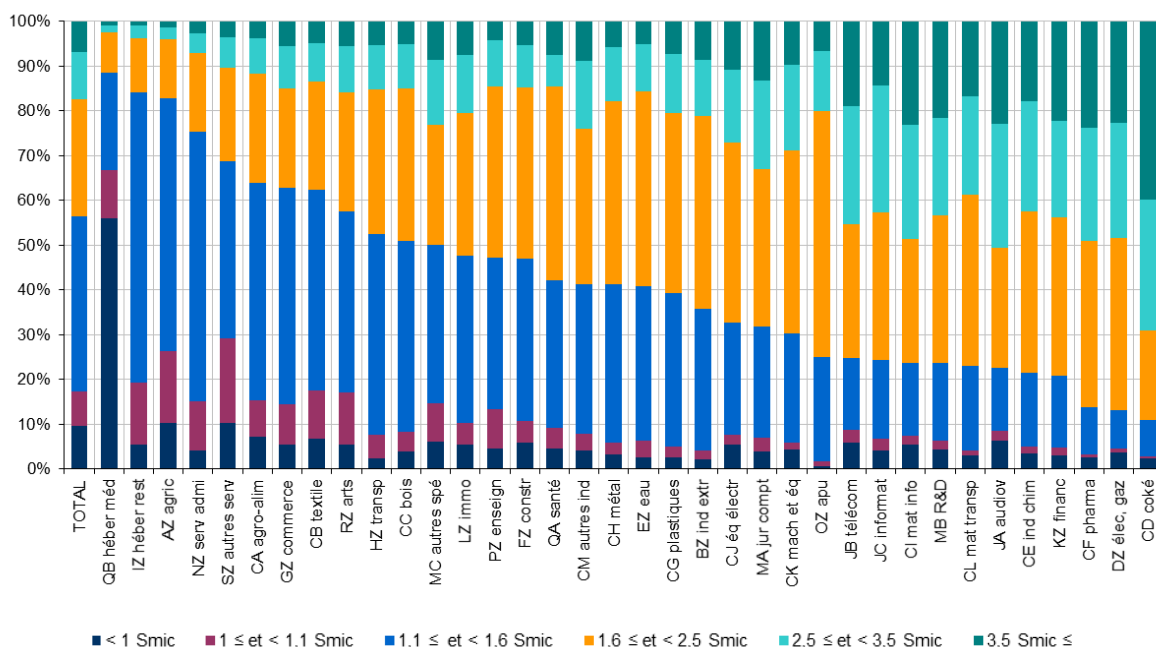


Note : le TOTAL représente la moyenne des biens et services marchands et non marchands.

Lecture : dans l'hébergement et la restauration (produit IZ), les rémunérations comprises entre 1,1 et 1,6 SMIC représentent 57 % du coût du travail direct.

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Figure 9 : décomposition de l'emploi direct en EQTP selon les tranches de salaires (niveau 38 produits)

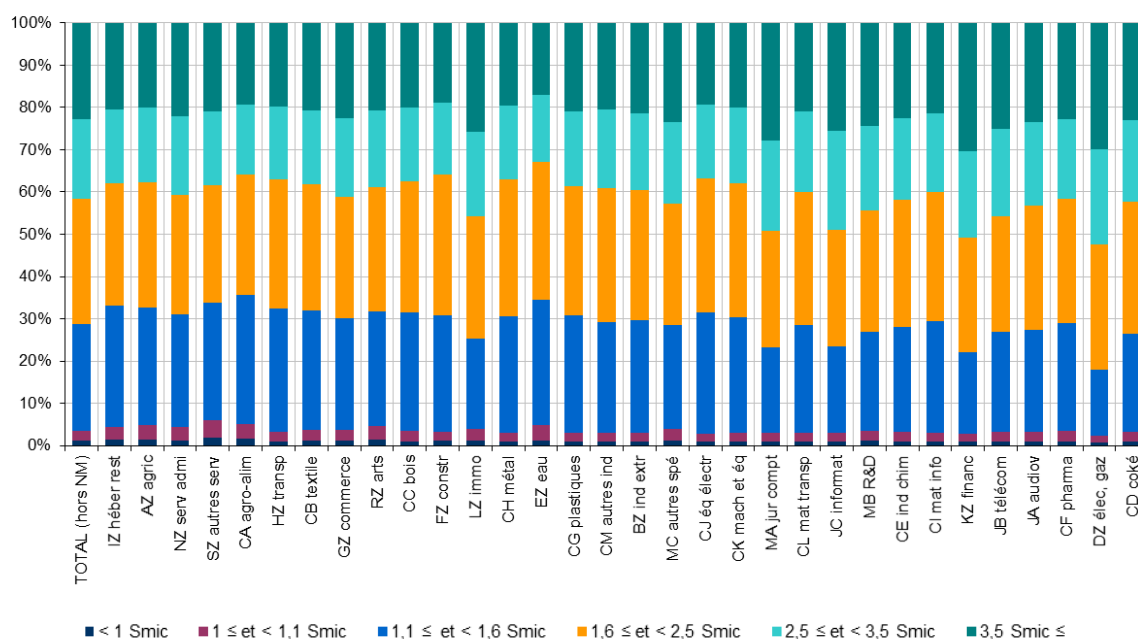


Note : le TOTAL représente la moyenne des biens et services marchands et non marchands.

Lecture : dans l'hébergement et la restauration (produit IZ), les emplois EQTP rémunérés entre 1,1 et 1,6 SMIC représentent 65 % des EQTP directement employés.

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Figure 10 : décomposition du coût du travail indirect selon les tranches de salaires (niveau 38 produits)



Note : le poids des exports représente le ratio des exportations domestiques du produit concerné à sa production. Le TOTAL (hors NM) représente la moyenne des biens et services marchands.

Lecture : dans l'hébergement et la restauration (produit IZ), les rémunérations comprises entre 1,1 et 1,6 SMIC représentent 29 % du coût du travail indirect.

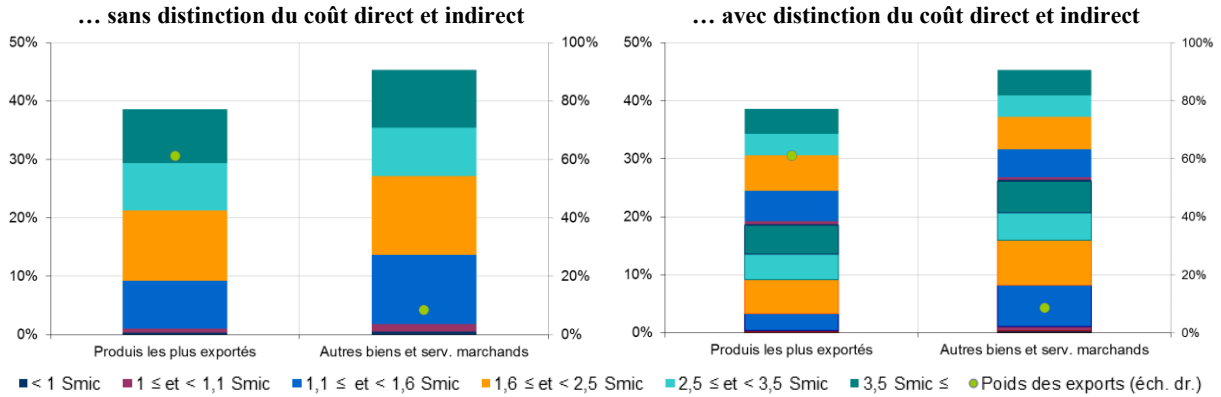
Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Au niveau des produits les plus exportés, le coût total des bas salaires représente 9 % de la production, contre 13 % chez les autres biens.

On se situe à présent au niveau des 88 produits de la comptabilité nationale, en se restreignant aux produits les plus exportés (au sens où les exportations domestiques de ces produits dépassent 30 % de leur production)¹¹¹. Les produits les plus exportés montrent une part des bas salaires directs à hauteur de 3 % de la production, contre 8 % pour les autres biens et services marchands (figure 11). En revanche, lorsqu'on considère le coût du travail indirect, la part des bas salaires chez les 20 produits les plus exportés ne se distingue pas nettement : elle s'y élève à 9 % contre 14 % pour les autres biens et services marchands.

¹¹¹ Leurs exportations domestiques des produits concernés représentent 57 % des exportations de l'ensemble des biens et services marchands.

Figure 11 : part des coûts du travail direct et indirect dans la production selon les tranches de salaire...

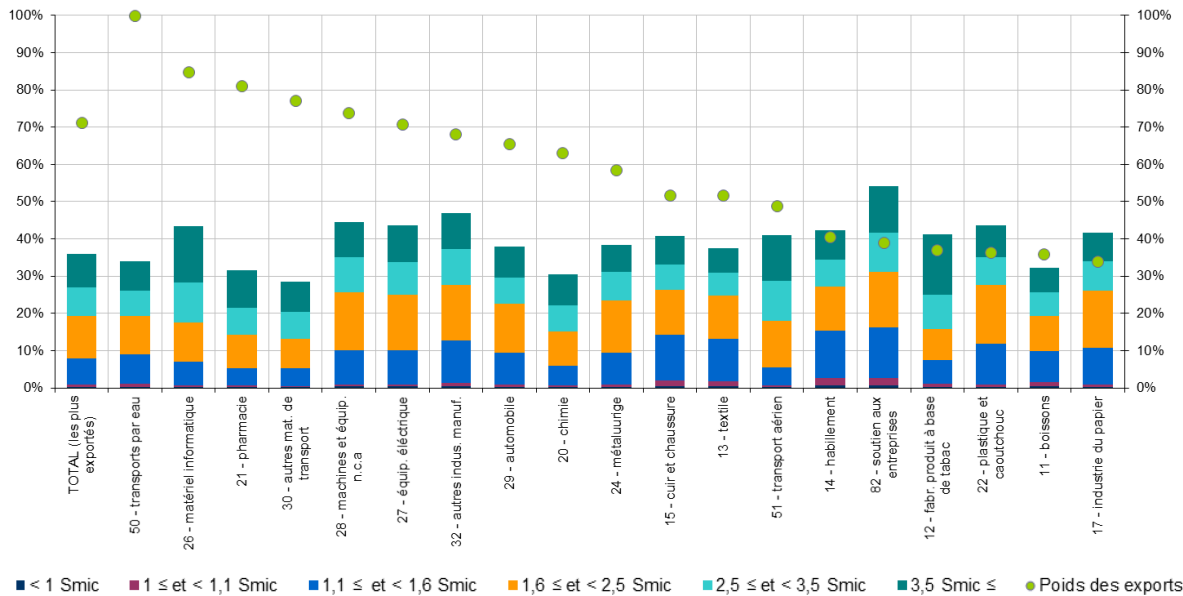


Note : Le poids des exports (échelle de droite) représente le ratio des exportations domestiques du produit concerné à sa production. Les produits les plus exportés représentent les produits pour lesquels ce ratio dépasse 30 %. Dans le graphique de droite, les histogrammes encadrés représentent la part du coût du travail direct et les non encadrés celle du travail indirect.

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Chez les produits les plus exportés, le coût du travail total se situe entre 30 % environ pour la chimie, la pharmacie et les matériels de transport (hors automobile) à près de 45 % pour le matériel informatique, les équipements électriques et les machines et équipements, et jusqu'à près de 55 % pour les services de soutien aux entreprises. Le coût total du travail des bas salaires (inférieurs à 1,6 SMIC) se situe entre 5 % environ de la production (chimie, pharmacie et matériels de transport hors automobile, matériel informatique) et 15 % (cuir et chaussure, textile, habillement, services de soutien aux entreprises). Pour ces derniers produits, la part directe des bas salaires est déjà plus élevée que la moyenne des produits les plus exportés, mais la composante indirecte contribue à augmenter de façon négligeable la part du coût total du travail des bas salaires dans la production (figure 13).

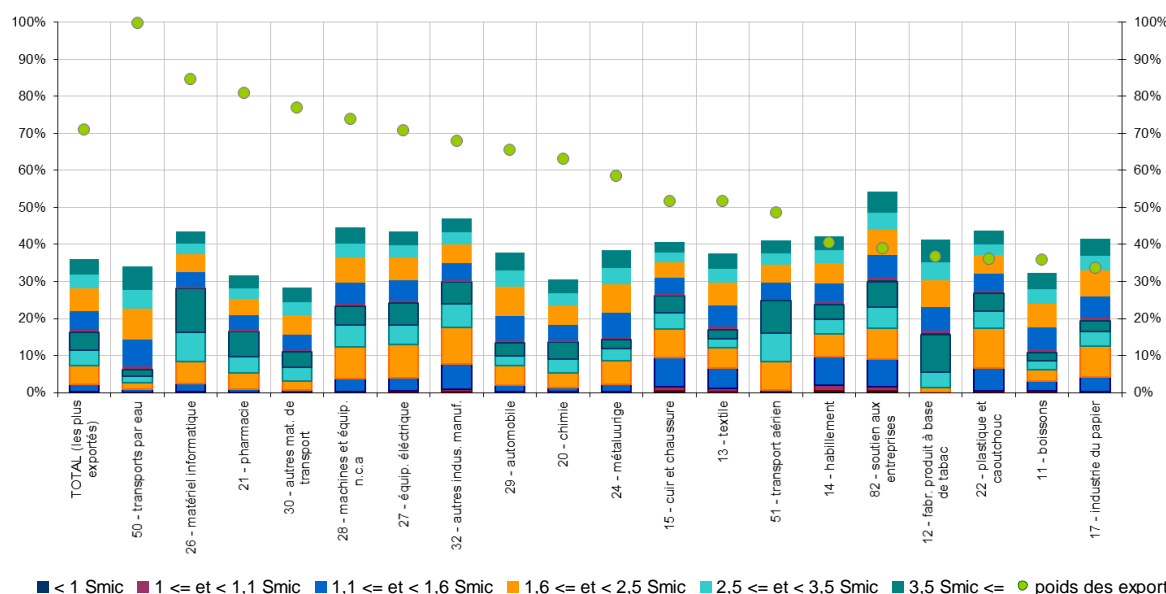
Figure 12 : part du coût du travail total selon les tranches de salaires chez les produits les plus exportés (niveau 88 produits)



Note : Le poids des exports représente le ratio des exportations domestiques du produit concerné à sa production. Les produits les plus exportés représentent les produits pour lesquels ce ratio dépasse 30 %.

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Figure 13 : part des coûts du travail direct et indirect dans la production pour les produits les plus exportés (niveau 88 produits)



Note : Le poids des exports représente le ratio des exportations domestiques du produit concerné à sa production. Les produits les plus exportés représentent les produits pour lesquels ce ratio dépasse 30 %. Les histogrammes encadrés représentent la part du coût du travail direct et les non encadrés celle du travail indirect.

Source : Insee, TESS de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, DADS 2015, calcul des auteurs.

Limites et perspectives

Les résultats présentés sont sujets à plusieurs limites méthodologiques, dont certaines constituent autant de pistes d'amélioration.

Limites inhérentes à la décomposition comptable effectuée

De façon inhérente à toute décomposition comptable, les résultats présentés sont de nature purement descriptive et ne préjugent en aucun cas des répercussions d'une modification du coût du travail sur la décomposition obtenue. En effet, en cas par exemple de baisse exogène du coût du travail, il s'ensuivrait une baisse mécanique à court terme du coût du travail direct. En revanche, l'impact sur la part du travail indirect dépendrait de la manière dont cette baisse se répercuterait sur les prix de production et par conséquent sur le coût des consommations intermédiaires domestiques. Deux cas polaires peuvent se présenter, à comportements fixés sur la quantité d'emploi :

- dans le cas d'une non transmission de la baisse du coût du travail aux prix de production (baisse captée intégralement par les marges des entreprises), le coût du travail direct diminuerait au niveau de chaque produit et la production en valeur demeurerait inchangée ;
- dans le cas d'une transmission intégrale de la baisse du coût du travail aux prix de production (absence de comportements de marge), le coût du travail direct diminuerait au niveau de chaque produit, ainsi que le coût du travail indirect, et la production en valeur diminuerait sous l'effet des coûts directs et indirects.

Les mécanismes précédents sont en outre valables à court terme et seraient suivis à moyen terme de modifications des quantités produites et d'effets de bouclage. La décomposition comptable effectuée dans cette étude ne peut traduire au mieux que des effets de court terme.

Traitement du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est un dispositif fiscal à destination des entreprises et leur accordant un crédit d'impôt à hauteur d'un taux donné de leur masse salariale super-brute située en deçà de

2,5 SMIC. En 2014 (comme en 2015) le taux CICE était de 6% et le montant de crédit d'impôts a représenté 10 Md€ (en comptabilité nationale). Le CICE équivaut dans ses modalités de calcul à une diminution du coût du travail mais est enregistré en comptabilité nationale en subvention sur la production (D39). Il ne modifie donc pas comptablement la part du travail, direct ou indirect, dans la production et se répercute mécaniquement dans le poste « autres » de la décomposition.

Autres pistes d'améliorations de la mise en œuvre du cadre comptable

La décomposition comptable effectuée à partir du cadre comptable du TESS pourrait être améliorée dans les directions suivantes :

- traitement du travail intérimaire : les services de soutien aux entreprises (NZ) comprennent en particulier les activités de travail intérimaire et sont principalement utilisés comme consommations intermédiaires des autres produits. La distribution de la masse salariale associée représente donc la moyenne des salariés de ces services, alors qu'on peut penser que celle-ci diffère selon que le salarié intérimaire est employé dans tel ou tel secteur ;
- traitement du travail non salarié : le poste « autres » de la décomposition comptable intègre notamment le revenu mixte, dont la rémunération des non salariés. Celle-ci pourrait être imputée et intégrée à la part du coût du travail en un poste « coût du travail non salarié, direct et indirect » ;
- travail contenu dans l'investissement : le coût du travail indirect prend en compte le travail implicitement contenu dans les consommations intermédiaires domestiques mais non celui contenu dans les dépenses d'investissement (achat de machines et équipements, construction de bâtiments...). L'étude de la formation de capital fixe par branche permettrait d'intégrer au coût du travail un coût du travail indirect contenu dans les dépenses d'investissement.

Cohérence secteur-branche dans la reconstitution de la masse salariale super-brute par branche via l'exploitation des DADS

Comme détaillé dans l'annexe 3, l'exploitation des DADS et l'application d'une table de passage secteur-branche pour reconstruire une masse salariale au niveau des produits du TESS se heurte à plusieurs questions méthodologiques dont la résolution mériterait d'être explorée.

Annexe 1. Cadre comptable

Cas général

On considère un produit/branche i du tableau entrée-sorties symétrique.

Par définition, la production de la branche i ($P_{B,i}$) s'écrit comme la somme de sa valeur ajoutée (VA_i) et de ses consommations intermédiaires, tant domestiques ($CI_{dB,i}$) qu'importées ($CI_{mB,i}$) :

$$(1) \quad P_{B,i} = VA_i + CI_{dB,i} + CI_{mB,i} \quad \text{soit, en matriciel : } P_B = VA + CI_{dB} + CI_{mB}$$

Par ailleurs, la valeur ajoutée de la branche i s'écrit comptablement comme la somme de la rémunération des salariés de la branche ($D1_i$), de l'excédent brut d'exploitation et du revenu mixte ($B2B3_i$) et des impôts moins les subventions sur la production ($D29D39_i$) :

$$(2) \quad VA_i = D1_i + B2B3_i + D29D39_i \quad \text{soit, en matriciel : } VA = D1 + B2B3 + D29D39$$

Les consommations intermédiaires domestiques de la branche i s'écrivent comme la somme des consommations intermédiaires domestiques de la branche i en chaque produit k ($CI_{d,ki}$) :

$$(3) \quad CI_{dB,i} = \sum_k CI_{d,ki} = \sum_k (CI_{d,ki} / P_{B,k}) P_{B,k} \quad \text{soit, en matriciel : } CI_{dB} = {}^t B P_B$$

où $B = (CI_{d,ij}/P_{B,i})_{ij}$ est le ratio de la consommation intermédiaire domestique en produit i de la branche j (ligne i , colonne j du tableau des entrées intermédiaires) sur la production totale de produit i .

Ainsi, les relations matricielles précédentes donnent :

$$P_B = D1 + B2B3 + D29D39 + {}^t B P_B + CI_{mB}$$

D'où :

$$(5) \quad P_B = (I - {}^t B)^{-1} (D1 + B2B3 + D29D39 + CI_{mB})$$

= D1	coût du travail direct
+ (I - {}^t B) ⁻¹ D1 - D1	coût du travail domestique indirect
+ (I - {}^t B) ⁻¹ (CI _{mB})	conso. intermédiaires importées (directes et indirectes)
+ (I - {}^t B) ⁻¹ (B2B3 + D29D39)	autres

La production en valeur de chaque branche peut donc s'écrire comme la somme du coût du travail (direct et domestique indirect), du coût des consommations intermédiaires importées (directes et indirectes) et d'une composante intégrant notamment le coût du capital, les impôts et subventions, tant directs qu'indirects.

Cas particulier de 2 produits

On considère une économie constituée de 2 branches mono-produits. On désigne par P1 (resp. P2) la production de la branche 1 (resp. 2), égale à celle du produit 1 (resp. 2).

Les comptes d'exploitation et de production s'écrivent, pour chaque branche :

$$P1 = VA1 + EBEIMPSUB1 + CdB1 + CmB1$$

$$P2 = VA2 + EBEIMPSUB2 + CdB2 + CmB2$$

où CdBi (resp. CmBi) sont les consommations intermédiaires domestiques (resp. importées) de la branche i .

On a par ailleurs :

$$CdB1 = Cd11 + Cd21$$

$$CdB2 = Cd12 + Cd22$$

où C_{dij} est la consommation intermédiaire en produit i de la branche j .

Or, on a :

$$Cd11 = Cd11/P1 * (VA1 + EBEIMPSUB1 + CdB1 + CmB1)$$

$$Cd21 = Cd21/P2 * (VA2 + EBEIMPSUB2 + CdB2 + CmB2)$$

$$Cd12 = Cd12/P1 * (VA1 + EBEIMPSUB1 + CdB1 + CmB1)$$

$$Cd22 = Cd22/P2 * (VA2 + EBEIMPSUB2 + CdB2 + CmB2)$$

D'où, en posant $B = (C_{dij}/P_j)_{ij}$

$$CdB1 = B11 * (VA1 + EBEIMPSUB1 + CdB1 + CmB1) + B21 * (VA2 + EBEIMPSUB2 + CdB2 + CmB2)$$

$$CdB2 = B12 * (VA1 + EBEIMPSUB1 + CdB1 + CmB1) + B22 * (VA2 + EBEIMPSUB2 + CdB2 + CmB2)$$

C'est-à-dire, en matriciel :

$$CdB = {}^tB * (VA + EBEIMPSUB + CdB + CmB) = {}^tB P$$

Par ailleurs,

$$P = VA + EBEIMPSUB + CdB + CmB$$

D'où :

$$P = (I - {}^tB)^{-1} * (VA + EBEIMPSUB + CmB)$$

La définition de la matrice B et son utilisation dans le partage de la production revient donc à appliquer, pour tout ou partie de la production d'une branche donnée, la décomposition donnée par les comptes de production et d'exploitation de la branche.

Annexe 2. Mise en œuvre pratique

On applique le cadre comptable précédent au niveau des 38 puis 88 produits identifiés dans le tableau entrées-sorties symétrique (TESS) de la comptabilité nationale, pour l'année 2014.

38 produits du tableau entrées-sorties symétrique (TESS) des comptes nationaux et poids dans la valeur ajoutée de 2014

Agriculture, sylviculture et pêche	AZ	1,5 %	Agriculture
Industries extractives	BZ	0,1 %	Branches manufacturières (14,6 %)
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	CA	2,6 %	
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	CB	0,3 %	
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	CC	0,6 %	
Cokéfaction et raffinage	CD	0,1 %	
Industrie chimique	CE	0,9 %	
Industrie pharmaceutique	CF	0,6 %	
Fabrication de produits en caoutchouc, en plastique et d'autres produits minéraux non métalliques	CG	0,9 %	
Métallurgie et fabrication de produits métalliques, hors machines et équipements	CH	1,3 %	
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	CI	0,6 %	
Fabrication d'équipements électriques	CJ	0,3 %	
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	CK	0,6 %	
Fabrication de matériels de transport	CL	1,2 %	
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	CM	1,5 %	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	DZ	1,8 %	
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	EZ	1,2 %	
Construction	FZ	5,8 %	Construction
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	GZ	10,1 %	Services marchands (56,1 %)
Transports et entreposage	HZ	4,7 %	
Hébergement et restauration	IZ	2,8 %	
Édition, audiovisuel et diffusion	JA	1,3 %	
Télécommunications	JB	1,2 %	
Activités informatiques et services d'information	JC	2,5 %	
Activités financières et d'assurance	KZ	4,5 %	
Activités immobilières	LZ	13,0 %	
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	MA	5,1 %	
Recherche-développement scientifique	MB	1,7 %	
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	MC	0,8 %	
Activités de services administratifs et de soutien	NZ	5,5 %	
Administration publique et défense - sécurité sociale obligatoire	OZ	7,2 %	Services non marchands (21,8 %)
Enseignement	PZ	5,3 %	
Activités pour la santé humaine	QA	5,9 %	
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	QB	3,3 %	
Arts, spectacles et activités récréatives	RZ	1,4 %	Services marchands
Autres activités de services	SZ	1,4 %	
Activités des ménages en tant qu'employeurs	TZ	0,2 %	

LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE

88 produits du tableau entrées-sorties symétrique (TESS) des comptes nationaux et poids dans la valeur ajoutée de 2014

1	Culture et production animale, chasse et services annexes	1,3%	51	Transports aériens	0,4%
2	Sylviculture et exploitation forestière	0,2%	52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1,7%
3	Pêche et aquaculture	0,0%	53	Activités de poste et de courrier	0,4%
5	Extraction de houille et de lignite	0,0%	55	Hébergement	0,6%
6	Extraction d'hydrocarbures	0,0%	56	Restauration	2,2%
7	Extraction de minerais métalliques	0,0%	58	Édition	0,7%
8	Autres industries extractives	0,1%	59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	0,4%
9	Services de soutien aux industries extractives	0,0%	60	Programmation et diffusion	0,2%
10	Industries alimentaires	2,1%	61	Télécommunications	1,2%
11	Fabrication de boissons	0,5%	62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	2,2%
12	Fabrication de produits à base de tabac	0,0%	63	Services d'information	0,3%
13	Fabrication de textiles	0,1%	64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	3,1%
14	Industrie de l'habillement	0,1%	65	Assurance	0,5%
15	Industrie du cuir et de la chaussure	0,1%	66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	0,9%
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	0,1%	68	Activités immobilières	13,0%
17	Industrie du papier et du carton	0,2%	69	Activités juridiques et comptables	1,6%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	0,2%	70	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	1,9%
19	Cokéfaction et raffinage	0,1%	71	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	1,5%
20	Industrie chimique	0,9%	72	Recherche-développement scientifique	1,7%
21	Industrie pharmaceutique	0,6%	73	Publicité et études de marché	0,5%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	0,5%	74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,3%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	0,4%	75	Activités vétérinaires	0,1%
24	Métallurgie	0,3%	77	Activités de location et location-bail	1,6%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	1,0%	78	Activités liées à l'emploi	1,6%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0,6%	79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	0,1%
27	Fabrication d'équipements électriques	0,3%	80	Enquêtes et sécurité	0,3%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0,6%	81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	0,8%
29	Industrie automobile	0,5%	82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1,1%
30	Fabrication d'autres matériels de transport	0,7%	84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	7,2%
31	Fabrication de meubles	0,1%	85	Enseignement	5,3%
32	Autres industries manufacturières	0,2%	86	Activités pour la santé humaine	5,9%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	1,2%	87	Hébergement médico-social et social	1,7%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,8%	88	Action sociale sans hébergement	1,6%
36	Captage, traitement et distribution d'eau	0,2%	90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	0,4%
37	Collecte et traitement des eaux usées	0,4%	91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	0,2%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	0,5%	92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	0,1%
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	0,0%	93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	0,6%
41	Construction de bâtiments	0,6%	94	Activités des organisations associatives	0,5%
42	Génie civil	0,6%	95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	0,3%
43	Travaux de construction spécialisés	4,6%	96	Autres services personnels	0,7%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	1,3%	97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	0,2%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,6%	98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	4,2%	99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	
49	Transports terrestres et transport par conduites	2,1%			
50	Transports par eau	0,1%			

Annexe 3. Méthodologie pour la répartition de la masse salariale super brute par tranche de salaires au niveau des branches de la comptabilité nationale

La répartition de la masse salariale super-brute par tranche de salaires a été effectuée à partir de l'exploitation de la validité 2015 des DADS. Au sein de cette validité, on a considéré l'ensemble des postes non annexes situés en dehors de la fonction publique¹¹². À partir du salaire brut tel que renseigné par les DADS (montant de salaire brut touché sur l'ensemble de la durée du poste) et des caractéristiques du poste, on calcule le montant correspondant de salaire super-brut, en appliquant le barème 2015 des cotisations sociales employeurs et en tenant compte des dispositifs d'allègements alors en vigueur (allègements Fillon et réduction des cotisations sociales familiales).

On définit par ailleurs des tranches de salaires sur la base du salaire brut horaire :

- pour les postes dont le nombre d'heures est renseigné, le salaire brut horaire est directement déduit en divisant le montant touché de salaire brut par le nombre d'heures du poste ;
- pour les postes dont le nombre d'heures est nul, il s'agit d'une partie des postes au forfait et l'on calcule un salaire brut horaire sous l'hypothèse d'une durée journalière de travail de 7 heures. À noter que cette hypothèse n'a que peu d'impact sur les résultats puisque ces postes représentent 0,6 % des postes en EQTP¹¹³.

Les tranches de salaires sont définies selon le nombre de SMIC brut horaire (9,61 € en 2015) et on distingue les six tranches suivantes :

- salaires bruts horaires inférieurs strictement au SMIC (2 % de la masse salariale super-brute) ;
- salaires bruts horaires supérieurs ou égaux au SMIC et inférieurs strictement à 1,1 SMIC (3 % de la masse salariale super-brute) ;
- salaires bruts horaires supérieurs ou égaux à 1,1 SMIC et inférieurs strictement à 1,6 SMIC (25 % de la masse salariale super-brute) ;
- salaires bruts horaires supérieurs ou égaux à 1,6 SMIC et inférieurs strictement à 2,5 SMIC (34 % de la masse salariale super-brute) ;
- salaires bruts horaires supérieurs ou égaux à 2,5 SMIC et inférieurs strictement à 3,5 SMIC (18 % de la masse salariale super-brute) ;
- salaires bruts horaires supérieurs ou égaux à 3,5 SMIC (19 % de la masse salariale super-brute).

On a considéré l'ensemble des postes non annexes situés en dehors de la fonction publique afin de ne considérer que les branches marchandes et le travail marchand des branches non marchandes. En effet, les branches non marchandes comprennent une partie minoritaire d'activités marchandes : par exemple, une formation professionnelle délivrée par un organisme privé constitue une activité marchande de la branche non marchande d'enseignement (PZ). Dans la production d'un bien ou service donné, les consommations intermédiaires en services principalement non marchands représentent ainsi les activités marchandes de services non marchands utilisées dans le processus de production. Le coût du travail contenu dans ces activités constitue donc bien un coût indirect dans la production du bien ou service considéré, ce qui rend nécessaire de considérer la distribution de la masse salariale super-brute de ces activités. En revanche, la masse salariale des agents de la fonction publique n'a pas d'incidence dans le cadre de notre étude puisque les services qu'ils procurent ne sont pas facturés aux entreprises (ou à un coût sans rapport aux prix du marché).

À noter que la répartition des EQTP selon les tranches de salaires inclut une proportion non négligeable d'EQTP rémunérés en deçà du SMIC (10 %). Au-delà de la difficulté qu'il peut y avoir à définir la notion d'EQTP sur la base des DADS, ces proportions peuvent s'expliquer par le fait qu'elles incluent notamment les emplois autorisant une rémunération inférieure au SMIC (stagiaires, apprentis, assistantes maternelles...).

¹¹² Exclusion des postes dont le domaine d'emploi (variable DOMEMPL) correspond à la fonction publique d'État (modalité '1'), territoriale (modalité '2') et hospitalière (modalité '3') ainsi que des postes dont la catégorie professionnelle correspond aux cadres, employés et professions intermédiaires de la fonction publique.

¹¹³ Pour chaque poste, on définit un équivalent temps plein (EQTP) de façon suivante : si le poste est à temps complet, il compte pour min(1, durée/360) où durée est le nombre de jours du poste ; si le poste n'est pas signalé à temps complet mais qu'il est au forfait, il compte également pour min(1, durée/360) ; si le poste est ni à temps complet ni au forfait, il compte pour max(0, min(1, nbheur / nbheur_med)) où nbheur est le nombre d'heures du poste et nbheur_med est un nombre d'heures médian au niveau de chaque branche au niveau A17 et au niveau de chaque catégorie socio-professionnelle à 2 chiffres.

En déduire la distribution de la masse salariale super-brute par tranche de salaire, au niveau des branches du tableau entrées-sorties symétrique des comptes nationaux

Dans les DADS, les entreprises sont classées par secteur d'activité. La notion de secteur diffère de celle de branche utilisée en comptabilité nationale, la première se fondant sur l'unité légale (l'entreprise) et la seconde sur l'unité de production (le bien produit). Ainsi, une unité légale appartient à un seul secteur, celui de son activité principalement exercée (APE), mais peut appartenir à plusieurs branches dès lors qu'elle n'exerce pas une activité unique.

Pour répartir selon les branches la masse salariale super-brute construite à l'aide des DADS, on a utilisé une table de passage entre secteurs d'activité et branches d'activité, fournie par les comptes nationaux pour l'année 2014¹¹⁴, et ce au niveau 88 secteurs/branches. L'application de cette table de passage a nécessité au préalable de classer les postes renseignés dans les DADS selon le secteur d'appartenance de l'entreprise considérée. Ce classement a été effectué sur la base du code APE de l'entreprise (variable APEN) au niveau 88 secteurs. La table de passage permet donc d'en déduire la distribution de la masse salariale super-brute au niveau des 88 branches de la comptabilité nationale, qu'on identifie aux 88 branches du tableau entrées-sorties symétrique (TESS).

Toutefois, cette méthode comporte deux limites. En premier lieu, le secteur d'activité renseigné dans les DADS (à travers la variable APEN) ne coïncide pas avec le secteur d'activité de la table de passage secteur-branche des comptes nationaux :

- dans les DADS, le secteur correspond au code APE de référencement de l'entreprise, affecté au moment de l'inscription au répertoire Siren ;
- dans les comptes nationaux, le secteur correspond au code APE de diffusion, obtenu via Esane et des retraitements si besoin à un niveau plus agrégé.

La méthode utilisée dans cette étude revient donc à faire l'hypothèse que les secteurs des DADS s'identifient aux secteurs de la matrice secteur-branche des comptes nationaux. En outre, du côté des branches, la matrice secteur-branche des comptes nationaux coïncide avec les branches distinguées dans le tableau entrées-sorties classique (TES), qui diffèrent de celles, mono-produits, du TESS¹¹⁵.

Une façon de vérifier toutefois la pertinence de la méthode peut consister à représenter la structure par branche de la masse salariale obtenue à partir des DADS et à la comparer avec celle directement issue du TESS des comptes nationaux.

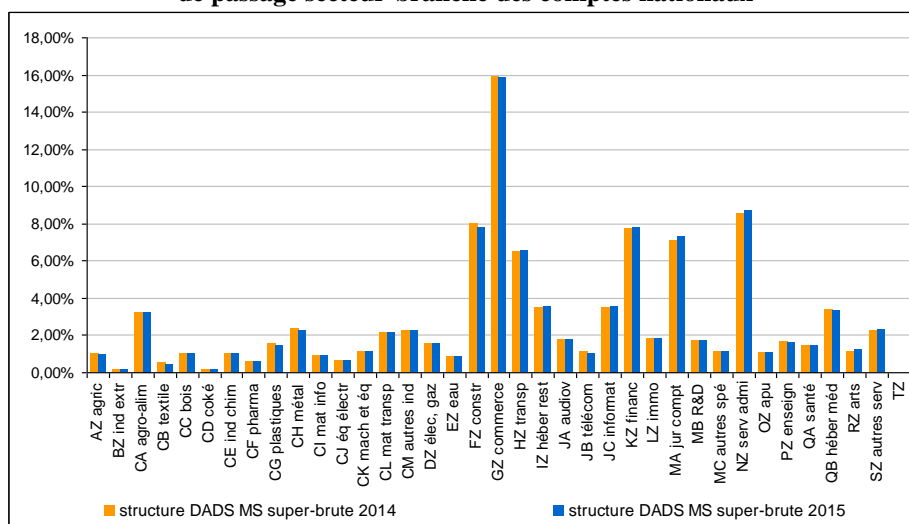
1) DADS 2014 ou 2015 et table de passage secteur-branche 2014 : comparaison des structures par branche de masse salariale super-brute

En premier lieu, on vérifie que l'utilisation des DADS 2015 sur la table de passage secteur-branche pour 2014 ne pose pas de problème particulier du fait du décalage d'un an entre les deux sources. La figure ci-dessous montre que le choix des validités 2014 ou 2015 des DADS ne modifie que très peu la distribution par branche de la masse salariale super-brute obtenue.

¹¹⁴ Cette table de passage renseigne, au niveau de la production d'un secteur d'activité donné, comment celle-ci se répartit sur les branches de la comptabilité nationale. Il est donc fait l'hypothèse dans la suite que la répartition vaut également pour la masse salariale super-brute.

¹¹⁵ Une piste d'amélioration serait, en sortie de la masse salariale par branche issue des DADS et de la table de passage secteur-branche, d'appliquer une matrice de passage des branches du TES vers les branches du TESS. Cette piste n'a pas été explorée à ce stade.

Structure par branche de la masse salariale super-brute, issue des DADS et après application de la table de passage secteur-branche des comptes nationaux



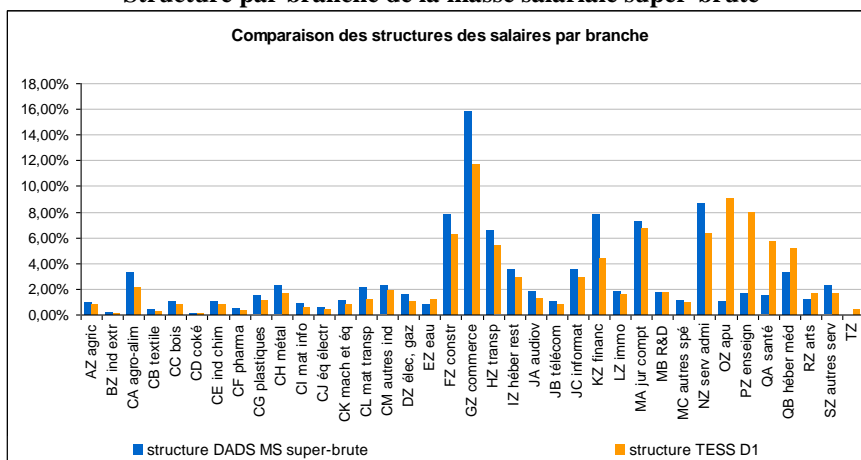
Note : la structure de la masse salariale super-brute 2014 (resp. 2015) provient de l'exploitation des DADS 2014 (resp. 2015) et de l'application de la table de passage secteur-branche des comptes nationaux pour 2014.
Source : Insee, DADS et comptes nationaux en base 2010.

2) Comparaison de la structure par branche de la masse salariale super-brute issue des DADS 2015 avec celle issue du TESS 2014

La structure par branche de la masse salariale super-brute obtenue à partir des DADS 2015 montre des écarts assez importants par rapport à la structure directement issue du TESS 2014, et ce notamment dans les services non marchands (OZ, PZ, QA et QB). En effet, du fait de l'exclusion des salariés du public dans l'exploitation des DADS, la masse salariale obtenue pour les services non marchands est largement sous-estimée. La branche TZ (activités domestiques des ménages) est aussi une source d'écart puisque ces activités sont par nature absentes des DADS.

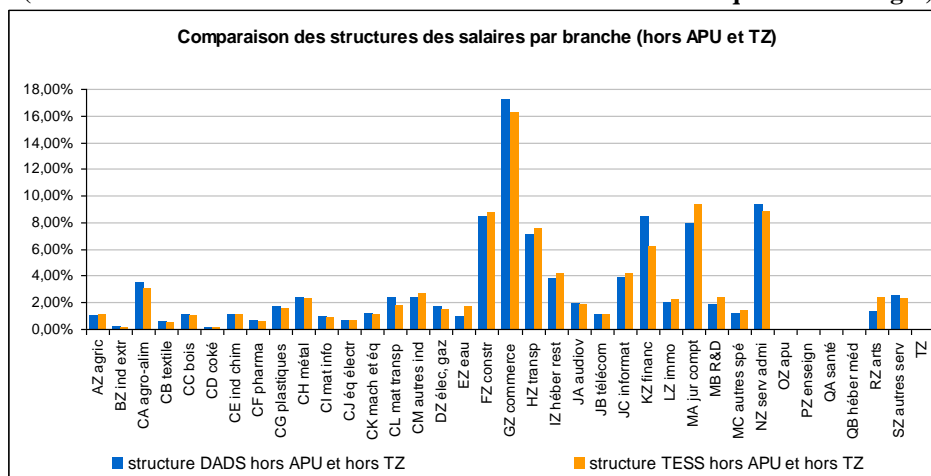
Il semble donc plus pertinent de limiter la comparaison au champ hors services non marchands et hors activités domestiques des ménages. Les écarts par rapport à la structure observée dans le TESS sont alors plus limités, l'écart le plus important concernant les services financiers (écart de 2,3 pts). Ceci constitue un élément positif quant à la pertinence de la méthode adoptée.

Structure par branche de la masse salariale super-brute



Note : les histogrammes bleus résultent de l'exploitation des DADS 2015 et de l'application de la table de passage secteur-branche des comptes nationaux pour 2014. Les histogrammes orangés résultent du TESS 2014.
Source : Insee, DADS et comptes nationaux en base 2010.

Structure par branche de la masse salariale super-brute, en se restreignant au champ marchand (exclusion des services non marchands et des activités domestiques des ménages)



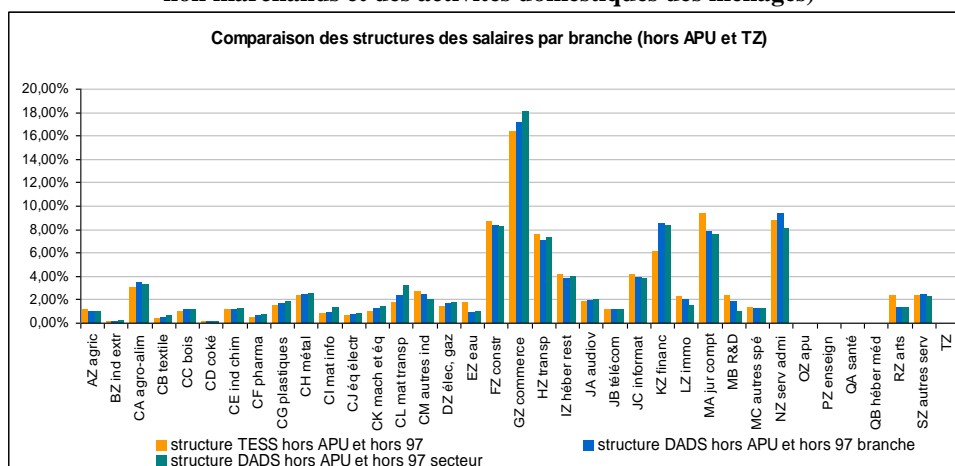
Note : les histogrammes bleus résultent de l'exploitation des DADS 2015 et de l'application de la table de passage secteur-branche des comptes nationaux pour 2014. Les histogrammes orangés résultent du TESS 2014.

Source : Insee, DADS et comptes nationaux en base 2010.

3) Comparaison entre la structure par secteur de la masse salariale super-brute (DADS 2015), la structure par branche (DADS 2015 et table de passage secteur-branche 2014) et la structure par branche (TESS 2014) en se restreignant au champ marchand.

On peut également vérifier la pertinence de la méthode adoptée en comparant ce qu'il en serait si l'on faisait abstraction du passage secteur-branche. On compare ainsi la structure par secteur de la masse salariale issue des DADS 2015 à celle par branche issue des mêmes DADS mais après application du passage secteur-branche, et enfin à la structure par branche issue du TESS 2014. Il apparaît que le passage secteur-branche permet effectivement de mieux caler la masse salariale super-brute sur la répartition issue du TESS. Les écarts relatifs par rapport à la structure par branche du TESS 2014 sont en effet nettement plus élevés lorsqu'on considère la structure par secteur issue des seules DADS 2015.

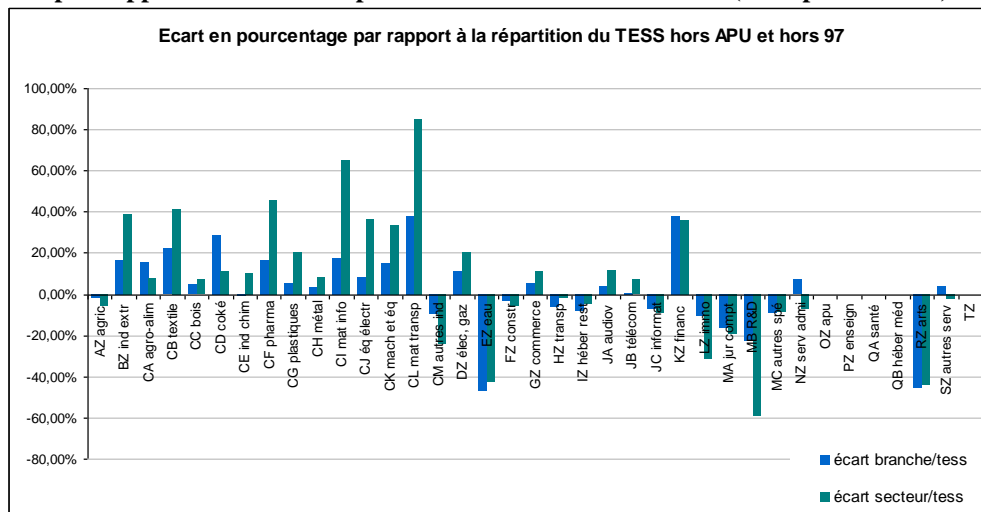
Structure de la masse salariale super-brute, en se restreignant au champ marchand (exclusion des services non marchands et des activités domestiques des ménages)



Note : les histogrammes bleu-verts représentent la structure par secteur résultant de l'exploitation des DADS 2015. Les histogrammes bleus représentent la structure par branche résultant de l'exploitation des DADS 2015 et de l'application de la table de passage secteur-branche des comptes nationaux pour 2014. Les histogrammes orangés représentent la structure par branche résultant du TESS 2014.

Source : Insee, DADS et comptes nationaux en base 2010.

**Écart relatif de structure de la masse salariale super-brute,
par rapport à la structure par branche issue du TESS 2014 (champ marchand)**



Note : les histogrammes bleus représentent l'écart relatif de structure de la masse salariale super-brute par secteur (issue des DADS 2015) par rapport à celle par branche (issue du TESS 2014). Les histogrammes verts représentent l'écart relatif de structure de la masse salariale super-brute par branche (issue des DADS 2015 et de la table de passage secteur-branche 2014) par rapport à celle par branche (issue du TESS 2014).
Source : Insee, DADS et comptes nationaux en base 2010.

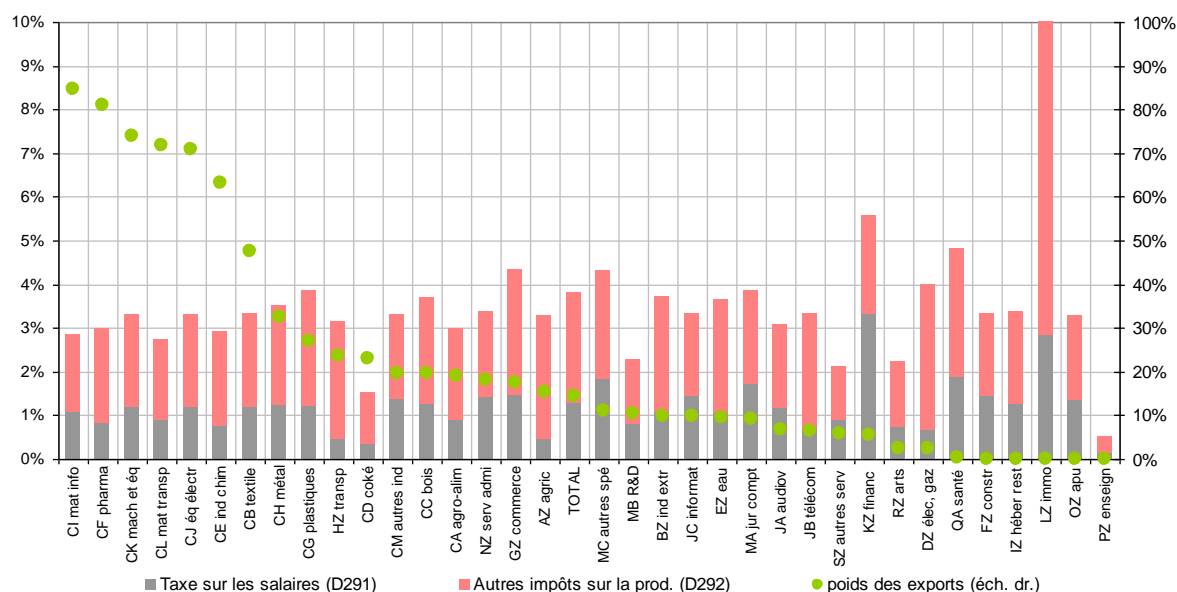
Annexe 4. Application du cadre comptable à la part directe et indirecte des impôts sur la production

Alors que la décomposition comptable de la production effectuée dans cette étude s'attache à distinguer la part du travail direct et indirect, il est également possible de distinguer les parts directes et indirectes d'autres postes du compte d'exploitation et de production. On s'intéresse ici aux impôts sur la production (D29) distingués selon les taxes sur les salaires (D291) et les autres impôts sur la production (D292).

Le tableau entrée-sortie symétrique (TESS), utilisé pour l'année 2014 dans la mise en œuvre du cadre comptable, ne permet pas d'identifier, dans le compte d'exploitation, le montant des impôts sur la production ni le détail entre le D291 et le D292. Les impôts sur la production y sont effet agrégés aux subventions sur la production (D39) au sein d'un agrégat « D29 et D39 » (impôts nets des subventions). En revanche, le détail des impôts sur la production est renseigné dans le tableau entrées-sorties classique (TES). Par conséquent, au niveau de chaque produit du TESS, on a imputé un montant de D291 et de D292 en se calant sur la répartition renseignée dans le TES : ce mode d'imputation est imparfait compte tenu de la différence entre TESS et TES (les produits du TESS ne correspondent pas exactement aux branches du TES et la valorisation des flux n'est pas la même entre TESS et TES) et les résultats méritent dès lors d'être considérés avec prudence.

Pour chaque type d'impôt sur la production (D291 ou D292), il est ainsi possible de comptabiliser au niveau de chaque produit la part de l'impôt dans la production, en distinguant la part directe (impôt directement prélevé sur la production du produit) et la part indirecte (impôt prélevé à travers les consommations intermédiaires domestiques). En moyenne sur l'ensemble des biens et services, y compris non marchands, la part directe et indirecte des impôts sur la production représente 3,8 % de la production, dont 1,3 % pour le D291 et 2,5 % pour le D292. La part directe et indirecte des impôts sur la production est plus faible dans les produits de cokéfaction et raffinage (1,5 %), dans les services de R&D (2,3 %) ou dans les arts et spectacles (2,2%) et est plus élevée dans les services financiers¹¹⁶ (5,6 %).

Part directe et indirecte des impôts sur la production, en % de la production (niveau 38 produits)

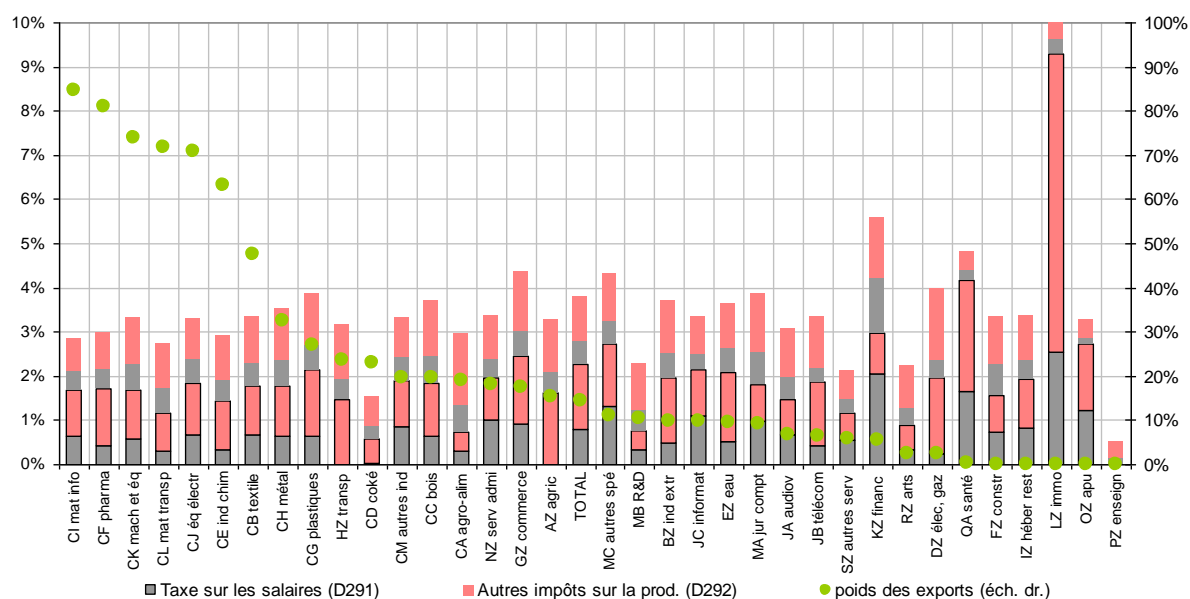


Note : le poids des exports représente le ratio des exportations domestiques du produit concerné à sa production. Le TOTAL représente la moyenne des biens et services marchands et non marchands.

Source : Insee, TESS et TES de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, calcul des auteurs.

¹¹⁶ Elle est également élevée dans les services immobiliers mais les résultats sur ces services sont à relativiser : en effet, la production des services immobiliers contient les loyers imputés, auxquels sont imputés également des impôts sur la production selon

**Parts directes et indirectes des impôts sur la production,
en % de la production et en distinguant la part directe et la part indirecte (niveau 38 produits)**



Note : les histogrammes encadrés représentent la part directe et les non encadrés la part indirecte. Le poids des exports représente le ratio des exportations domestiques du produit concerné à sa production. Le TOTAL représente la moyenne des biens et services marchands et non marchands.

Source : Insee, TESS et TES de l'année 2014 des comptes nationaux en base 2010, calcul des auteurs.

Annexe n° 6 : Données transmises par l'Insee au Groupe d'experts



Direction générale

Direction des statistiques démographiques et sociales
Unité des études démographiques et sociales
Division « études sociales »

Note

À l'attention de M. Louis-Paul Pelé

Dossier Suivi par :
SCHMITT Kevin
Tél : 01.87.69.62.99
Mél : kevin.schmitt@insee.fr

Montrouge, le 15 octobre 2018
N°2018_23782_DG75-F120

Objet : Demande de données pour le Groupe d'experts sur le Smic

En réponse à votre demande, la note suivante a pour objet de présenter les résultats d'un chiffrage, issu du modèle de microsimulation Ines, visant à décrire le lien entre Smic et pauvreté.

Plus précisément, il s'agit d'estimer la proportion de salariés dont le salaire horaire est inférieur à 1,1 fois le Smic appartenant à un ménage pauvre, à un ménage percevant le RSA ou à un ménage percevant la prime d'activité (*tableau 1*).

Inversement, il s'agit d'estimer la proportion des ménages comportant au moins un membre ayant eu une activité salariée pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic parmi les ménages pauvres d'une part, et parmi les ménages pauvres dont un membre au moins a eu une activité salariée d'autre part. Le même chiffrage est réalisé pour les ménages percevant le RSA, puis pour ceux percevant la prime d'activité (*tableau 2*).

Précautions d'usage :

Dans le modèle Ines, le calcul du salaire horaire d'un individu repose sur l'utilisation de son revenu d'activité annuel figurant dans la déclaration fiscale et sur la reconstitution de son calendrier d'activité et du nombre d'heures travaillées à partir des informations renseignées dans l'enquête Emploi. Ce calcul est donc imparfait et à considérer avec précaution.

Résultats du chiffrage

Parmi les salariés dont le salaire horaire est inférieur à 1,1 fois le Smic :

- 19% appartiennent à un ménage pauvre
- 16% appartiennent à un ménage qui perçoit le RSA
- 36% appartiennent à un ménage qui perçoit la prime d'activité

Tableau 1

Proportions d'individus ayant eu une activité salariée pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic	
appartenant à un ménage pauvre	19%
appartenant à un ménage percevant le RSA	16%
appartenant à un ménage percevant la prime d'activité	36%
Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage ordinaire dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.	
Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015 (actualisée 2017) ; modèle Ines 2017.	

Inversement :

- Parmi les ménages pauvres, 22 % ont au moins un membre travaillant pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic. Parmi les ménages pauvres comportant un membre ayant eu une activité salariée, 50 % ont au moins un membre ayant eu une activité salariée pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic.
- Parmi les ménages qui perçoivent le RSA, 26 % ont au moins un membre travaillant pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic. Parmi les ménages qui perçoivent le RSA et comportent un membre ayant eu une activité salariée, 40 % ont au moins un membre ayant eu une activité salariée pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic.
- Parmi les ménages qui perçoivent la prime d'activité, 46 % ont au moins un membre travaillant pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic. Parmi les ménages qui perçoivent la prime d'activité et comportent un membre ayant eu une activité salariée, 48 % ont au moins un membre ayant eu une activité salariée pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic.

Tableau 2

Proportion des ménages comportant au moins un membre ayant eu une activité salariée pour un salaire horaire inférieur à 1,1 fois le Smic	
parmi les ménages pauvres	22%
parmi les ménages pauvres comportant un membre ayant eu une activité salariée	50%
parmi les ménages percevant le RSA	26%
parmi les ménages percevant le RSA et comportant un membre ayant eu une activité salariée	40%
parmi les ménages percevant la prime d'activité	46%
parmi les ménages percevant la prime d'activité et comportant un membre ayant eu une activité salariée	48%
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.	
Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015 (actualisée 2017) ; modèle Ines 2017.	



Annexe

Le modèle de microsimulation Ines est géré conjointement par l'Insee, la Drees et la Cnaf. Les barèmes de la législation 2017 ont été appliqués à une population représentative, à cette date, des ménages ordinaires (c'est-à-dire ne vivant ni en habitation mobile ni en collectivité) en France métropolitaine.

Le modèle Ines est adossé à l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) réalisée par l'Insee, la DGFiP, la Cnaf, la Cnav et la MSA, qui apparie les caractéristiques sociodémographiques des ménages de l'enquête Emploi aux fichiers administratifs de déclarations fiscales. Il s'agit ici de l'ERFS 2015 actualisée pour l'année 2017, c'est-à-dire prenant en compte l'évolution démographique ainsi que l'évolution des revenus des ménages entre 2015 et 2017.

La cheffe de la division « études sociales »

Signé : Laurence RIOUX





Direction générale

Direction des statistiques démographiques et sociales

Unité des études démographiques et sociales

Division « études sociales »

Note

A l'attention de M. Louis-Paul Pelé

Dossier Suivi par :
SCHMITT Kevin
Tél : 0187696299
Mél : kevin.schmitt@insee.fr

Montrouge, le 16 novembre 2018
N°2018_27940_DG75-F120

Objet : Demande de données pour le Groupe d'experts sur le Smic

En réponse à votre demande, la note suivante a pour objet de présenter les résultats d'un chiffrage, issu du modèle de microsimulation Ines, visant à décrire le lien entre prime d'activité et pauvreté. Cette note complète les résultats de la note N°2018_23782_DG75-F120.

Plus précisément, il s'agit d'estimer la proportion de ménages percevant la prime d'activité parmi les ménages pauvres d'une part, et parmi les ménages pauvres dont un membre au moins a eu une activité salariée d'autre part (*tableau 1*).

Inversement, parmi les ménages percevant la prime d'activité, il s'agit d'estimer la proportion des ménages pauvres d'une part, et des ménages pauvres dont au moins un membre a eu une activité salariée d'autre part (*tableau 2*).

Résultats du chiffrage

Parmi les ménages pauvres, 24% perçoivent la prime d'activité.

Parmi les ménages pauvres dont un membre a eu une activité salariée, 50% perçoivent la prime d'activité.

Tableau 1

Proportion des ménages percevant la prime d'activité	
parmi les ménages pauvres	24%
parmi les ménages pauvres comportant un membre ayant eu une activité salariée	50%
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante, Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015 (actualisée 2017) ; modèle Ines 2017.	

Inversement, parmi les ménages percevant la prime d'activité :

- 28 % sont des ménages pauvres
- 25 % sont des ménages pauvres dont au moins un membre au moins a eu une activité salariée

Tableau 2

Parmi les ménages percevant la prime d'activité	
proportion de ménages pauvres	28%
proportion de ménages pauvres comportant un membre ayant eu une activité salariée	25%
Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante, Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015 (actualisée 2017) ; modèle Ines 2017.	

Annexe

Le modèle de microsimulation Ines est géré conjointement par l'Insee, la Drees et la Cnaf. Les barèmes de la législation 2017 ont été appliqués à une population représentative, à cette date, des ménages ordinaires (c'est-à-dire ne vivant ni en habitation mobile ni en collectivité) en France métropolitaine.

Le modèle Ines est adossé à l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) réalisée par l'Insee, la DGFIP, la Cnaf, la Cnav et la MSA, qui apparie les caractéristiques sociodémographiques des ménages de l'enquête Emploi aux fichiers administratifs de déclarations fiscales. Il s'agit ici de l'ERFS 2015 actualisée pour l'année 2017, c'est-à-dire prenant en compte l'évolution démographique ainsi que l'évolution des revenus des ménages entre 2015 et 2017.

La cheffe de la division « études sociales »

Signé : Laurence RIOUX



Annexe n° 7 : Avis des partenaires sociaux

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

Audition de la Cfdt par le groupe d'experts sur le SMIC 16 novembre 2018

1. Notre analyse du marché du travail et le rôle du SMIC

L'influence du SMIC sur le fonctionnement et l'équilibre du marché du travail

Les dysfonctionnements du marché du travail se manifestent par deux symptômes majeurs : la persistance d'un chômage massif et le volume important de contrats de courte durée (87 % du flux d'embauche était composé de CDD en 2017).

Lors de notre audition de 2016, nous avons insisté sur le phénomène de polarisation du marché du travail qui avait gagné en intensité en France. Moins marqué que dans d'autres économies de l'OCDE (Etats-Unis, Royaume-Uni), le phénomène tire ses origines des mêmes causes : transformation des processus productifs (automatisation, digitalisation) et servicisation de l'économie.

Notre lecture de l'actualité du marché de l'emploi nous incite à relativiser l'impact du salaire minimum sur le fonctionnement et l'équilibre du marché du travail.

D'un côté, un quasi-plein emploi sur les plus hauts niveaux de qualification, qui profite aux salariés concernés qui disposent d'un pouvoir de négociation important, entraînant un rythme soutenu d'augmentation en 2018. La poussée inflationniste des salaires (et donc du « coût du travail ») se concentre dans le dernier décile, et pousse même une partie du patronat à réclamer une politique de baisses de charges pour les plus hauts salaires qui remettrait en cause le principe de solidarité et de mutualisation de notre modèle social.

De l'autre côté, la sous-activité persistante des actifs les moins qualifiés¹¹⁷ se conjugue avec des difficultés de recrutement voire des pénuries de main d'œuvre pour certains métiers dont les niveaux de rémunération sont au voisinage du SMIC. Faute d'attractivité en termes de conditions d'emplois (temps partiel, horaires, salaire de base et perspective d'évolution, contrainte géographique), ces emplois ne trouvent pas preneurs. Concernant la contrainte géographique, l'inflation des loyers et du coût du foncier crée une barrière durable à l'emploi pour les personnes les moins bien rémunérées qui peinent à se loger à proximité des principaux centres d'activité économique, justifiant le maintien d'une politique ambitieuse de logement à loyer modéré.

¹¹⁷ 87% des demandeurs d'emploi sont employés ou ouvriers.

Plus largement, sur le plan de la compétitivité, la baisse continue du coût du travail au niveau du SMIC et à son voisinage en France n'a pas permis d'endiguer la dégradation de la compétitivité du pays.

Le coût du travail au niveau du salaire minimum en France est redevenu compétitif vis-à-vis de nos principaux partenaires européens¹¹⁸ (en 2017 : 18 941€ brut chargé pour la France, 21 468€ pour l'Allemagne ; 22 535€ pour les Pays-Bas ; 22 525€ pour la Belgique) sans pour autant susciter une vague de création d'emplois comme les défenseurs de l'approche par le coût du travail le promettaient il y a peu¹¹⁹. Au-delà du SMIC, l'amélioration de la compétitivité prix n'a pas entraîné une amélioration de la compétitivité de l'offre française, confirmant le consensus économique selon lequel la compétitivité hors coût explique plus de la moitié de la compétitivité d'une nation. C'est vers cette économie de la qualité qu'il nous faut aller. Cela passe nécessairement par la montée en gamme et donc la montée en qualifications de la main d'œuvre, dans laquelle le salarié est considéré comme un investissement et non comme un coût.

Ce n'est pas le lieu de la développer ici mais la voie du développement des compétences est selon nous l'une des plus prometteuses pour lutter contre le chômage durable, pour peu qu'on l'emprunte convenablement et que tous les acteurs concernés assument leur part de responsabilité.

L'articulation entre le SMIC et la lutte contre la pauvreté dont la pauvreté au travail

Le SMIC n'est pas un instrument de lutte contre la pauvreté. Il a pour objet d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de leur pouvoir d'achat, notamment par leur participation aux fruits de la croissance grâce à un mécanisme d'indexation. Pour autant, par son caractère symbolique et l'amplitude de son effet¹²⁰, il constitue une référence importante du degré d'inégalité que notre société est prête à tolérer. Pour la CFTD, aucun travailleur à temps plein ne doit pouvoir être pauvre.

Le SMIC s'inscrit dans un schéma selon lequel c'est le travail et l'emploi qui sont les principaux instruments de la lutte contre la pauvreté. Un emploi qui ne manquait pas

¹¹⁸ Selon la DG Trésor (Rapport économique, social et financier publié le 2 octobre 2018) : « *le coût annuel du travail en France apparaît modéré par rapport à ses principaux partenaires au niveau du salaire minimum, comme au niveau du salaire médian. Au niveau du salaire minimum, qui correspond à la rémunération d'emplois peu qualifiés, le coût du travail français est inférieur à celui de la Belgique, de l'Allemagne et des Pays-Bas* ».

¹¹⁹ « *De nombreux emplois seront créés à la faveur d'une baisse du coût du travail, non seulement dans les services mais également dans le secteur manufacturier car l'emploi faiblement rémunéré est partout sensible à son coût compte tenu du niveau particulièrement élevé qu'il a atteint en France.* » (« Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite », P. Cahuc et S. Carcillo – Institut Montaigne, avril 2014).

¹²⁰ Un tiers des salariés a sa rémunération accrochée au SMIC (SMIC + primes).

quand la croissance était élevée et durable, et qu'il fallait garantir la juste répartition de ses fruits. Le SMIC pouvait alors apparaître comme la rémunération de la productivité minimale du travail, une notion difficile à manipuler, aujourd'hui plus encore qu'hier.

Dès le début, le SMIC a été conçu comme un garde-fou, une protection contre la baisse des salaires en bas de l'échelle et contre un partage inéquitable de la valeur créée. Le tassement des rémunérations au voisinage du SMIC confirme la nécessité d'une protection législative en France, en raison de la politique salariale des entreprises et de la culture patronale concentrée sur les enjeux de compétitivité coût et singulièrement du coût du travail.

Les seuls pays qui arrivent à concilier (de moins en moins bien d'ailleurs) une absence de salaire minimum légal et un niveau de rémunération minimum correct sont les pays où la négociation salariale est forte. Et nous avons cette conviction que seule une négociation salariale loyale, éclairée par des diagnostics économiques partagés pourrait ouvrir sur une réflexion plus sereine de l'évolution des mécanismes de révision du niveau du SMIC. Mais nous en sommes encore très loin !

La pauvreté au travail doit être mise en perspective : elle est le résultat, combiné ou non, de l'emploi à temps partiel (contrats à temps partiel ou alternance d'emploi et de chômage, un quart des salariés à temps partiel sont rémunérés au SMIC ou à son voisinage, contre 8% des salariés à temps complet¹²¹) et d'un coût trop élevé de certaines dépenses contraintes (logement, énergie, transports). Elle est d'autant plus insupportable lorsqu'elle touche durablement des personnes dont les perspectives d'évolution sont bouchées. C'est aussi de ce point de vue que la question du développement des compétences est un enjeu crucial pour notre pays. C'est d'ailleurs un axe que la stratégie nationale contre la pauvreté a retenu (formation et accompagnement social), et la CFDT a pesé dans ce sens.

2. L'évolution salariale, un objet de négociation à développer

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 et une montée en compétences.

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.

¹²¹ Dares, novembre 2018

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.
- Dans les fonctions publiques, le protocole PPCR doit être l'instrument permettant aux agents de catégorie C de ne pas se retrouver durablement à un niveau de rémunération sans cesse grignoté par le SMIC.

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

C'est tout l'enjeu d'un dialogue social et économique efficace. Depuis la loi Rebsamen jusqu'aux récentes ordonnances modifiant le code du Travail, les règles s'efforcent de rapprocher le dialogue social du dialogue économique, au plus près des réalités de l'entreprise. Et la CFDT n'a cessé de militer dans ce sens. Mais à ce jour, de la mise en place de la BDES à celle du CSE, nous constatons que les directions d'entreprise sont toujours rétives à promouvoir un dialogue social de qualité, un dialogue social global, qui mettrait la négociation salariale en relation avec les questions de formation, de qualité du travail, d'amélioration de la productivité... Faute d'une contractualisation sociale mature, le SMIC agit comme un ciment de cohésion, indispensable dans une période qui en manque cruellement.

Plus largement, pour redonner du sens à la rémunération du travail salarié, il faut :

- Insister et persister dans la voie de la négociation d'entreprise et de branche pour rapprocher le dialogue économique et le dialogue social pour un meilleur partage de la valeur.
- Profiter du chantier de restructuration des branches professionnelles pour réviser les classifications et les salaires minima de branche.
- Renégocier plus régulièrement ces classifications dans les branches, en intégrant l'objectif d'une juste reconnaissance des métiers les plus féminisés.

Il faut souligner le caractère sexué, sinon sexiste, du SMIC¹²² dès lors qu'il rémunère les « gestes professionnels » les moins bien reconnus, majoritairement accomplis par des femmes.

- Faire de la réforme de la formation professionnelle un levier majeur du changement de culture en matière de qualification : le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle, enrichi par un travail de qualité, plutôt qu'un développement du marché de la formation.

3. Perspectives

a. Refonte du système d'indexation

Les mécanismes automatiques de revalorisation du SMIC procèdent d'une double indexation :

- Inflation
- Salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE)

Une indexation très réglementée (par rapport aux autres pays), faute d'un véritable dialogue social (cf. parties 1 et 2).

S'agissant d'un revenu du travail, et non d'un minimum social, la simple indexation sur l'inflation n'est pas envisageable.

Nous entendons les critiques sur l'indexation au SHBOE, notamment sur la boucle avec le SMIC. Cependant, nous considérons que cette analyse n'est pas suffisante pour transformer le dispositif :

- les effets de la boucle inflationniste sont mesurés et paraissent acceptables ;
- la hausse du seuil de rémunération est la garantie d'une évolution salariale pour le premier quartile des classifications.

b. La question des écarts salariaux

On ne peut penser le salaire minimum et son évolution sans prendre en compte la montée des inégalités de revenus et de patrimoine, qui menace notre cohésion nationale et notre modèle social centré autour de la valeur travail.

¹²² « 58,3% des salariés concernés par la hausse du SMIC sont des femmes, et même près de 65% dans les entreprises de 250 salariés ou plus », Dares Résultats – novembre 2018

La perspective d'un décrochage simultané à la baisse (au niveau du SMIC) et à la hausse (des plus hautes rémunérations) serait une catastrophe politique.

c. Gouvernance et approche

Les moyens de fonctionnement du groupe d'experts ont-ils été augmentés par rapport aux années antérieures ?

La succession des rapports marque les limites des investigations et des recherches, faute de moyens propres. Dans l'actuelle configuration, le groupe d'experts doit se tourner vers les institutions étatiques pour suggérer des axes d'investigation. La dépendance du groupe d'experts vis-à-vis des directions de l'administration publique (DARES, Trésor public, INSEE) est très forte ce qui est d'autant plus dommageable que ces entités ont leurs propres priorités de recherche et d'investigation.

À l'avenir, comment le groupe d'experts souhaite-t-il travailler avec les organisations syndicales ? Ses membres ont-ils le projet de proposer des évolutions en la matière ?

Pour la Cfdt, il convient de dresser un bilan des modalités de fonctionnement du groupe d'experts et de la manière dont il remplit, depuis sept ans, son mandat. Il est parfois frustrant de voir qu'un certain nombre des questionnements portés par les partenaires sociaux dans l'échange avec le groupe ne puissent trouver de réponse ou faire l'objet d'un bilan de recherche, par défaut de moyen du groupe dans le délai de construction du rapport.

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 cette période de consultation européenne pour bâtir les prémices d'un socle européen des droits sociaux.

d. Perspectives européennes

Rappelons qu'au niveau européen, la confédération européenne des syndicats (CES) prône l'établissement d'un salaire minimum européen (60% du salaire médian de chaque pays membre de l'Union).

Par ailleurs, le Parlement européen s'est positionné en faveur d'un salaire minimum européen. Des eurodéputés ont présenté l'idée d'un salaire minimum à 60 % du salaire moyen pour la première fois (2016) dans une résolution sur le dumping social.



Contribution CGT

Rapport groupe d'experts SMIC

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le SMIC est à 1 498,47€ sur une base de 35h, soit 1 153,82 net par mois alors que le seuil de pauvreté est à 1 015€.

Suite aux recommandations du groupe d'experts sur le SMIC en fin d'année 2017, le SMIC a été revalorisé de 1,24%, soit 18€/mois ou 60cts/jour.

Cette revalorisation-:

- est indécente pour les salariés au SMIC et leur famille
- n'est pas de nature à améliorer les conditions de vie des smicards puisqu'elle les maintiens dans une situation de pauvreté. Un tiers des personnes en dessous du seuil de pauvreté sont des travailleurs.
- est également indécente au regard des rémunérations des PDG du CAC 40 par exemple. La rémunération était d'environ 5 millions d'€ en 2017, soit une augmentation de 14%.
Pour les 120 plus grands groupes français, c'est +10% d'augmentation, soit un salaire à 3,8 millions d'€. Les profits explosent également et battent des records.
En 2017 les entreprises du CAC 40 ont réalisé 93,4 milliards d'€ de profits.

Pour la CGT, cette situation injuste socialement n'est pas acceptable ni tenable.

Il y a quelques jours, le Premier Ministre disait que le travail devait payer, qu'il fallait augmenter le pouvoir d'achat.

La CGT dit chiche !

Il faut d'urgence augmenter les salaires :

- La CGT propose donc de revaloriser immédiatement le SMIC pour le porter à 1 800€ pour un salaire sans qualification reconnue, ni diplôme.
- Chaque diplôme ou qualification doit être reconnu par un salaire avec un écart hiérarchique significatif. Concrètement, pour ces niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti devrait être :
 - 1. Non diplômé : le Smic 1 800 €
 - 2. BEP/ CAP : 1,2 x Smic
 - 3. BAC : 1,4 x Smic
 - 4. BTS/DUT : 1,6 x Smic
 - 5. Licence LMD /Licence pro (Bac+3) : 1,8 x Smic
 - 6. Master (Bac +5) : 2 x Smic
 - 7. Doctorat (Bac +8) : 2,3 x Smic.
- Le SMIC doit être le point de départ de toute grille salariale et de traitement.
- Aucun minimum de branche ne doit être en-dessous du SMIC.
- Le SMIC est le paiement des qualifications, des parcours professionnels ; il est un moyen efficace pour lutter contre les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Obtenir enfin l'égalité professionnelle, c'est rendre justice aux millions de femmes et résorber les déficits des comptes sociaux.

En 2018, en suivant les recommandations du groupe d'experts SMIC, le gouvernement a fait le choix politique de ne pas accorder de coup de pouce. Ainsi il a favorisé les forts, les premiers de cordée, au détriment des plus faibles. Il a fait le choix du capital contre le travail.

Ce n'est pas le choix de la CGT, ni celui des organisations syndicales lors de leur audition en octobre 2017. Toutes les organisations syndicales ont demandé soit l'augmentation des salaires ou du SMIC au-delà de l'inflation constatée, plus de pouvoir d'achat, des déroulements de carrière pour tous les salariés, etc...

Seul le patronat a exigé que le SMIC n'augmente pas au-delà de l'inflation. Encore une fois le groupe d'experts SMIC a suivi les exigences du patronat.

Ce groupe d'experts prend parti ; et, cette forme de partialité reflète aussi la dégradation globale de la négociation collective dans le pays, la volonté du gouvernement de passer au-dessus des organisations syndicales et des salariés.

Augmentation coût de la vie :

Tout le monde, même les économistes les plus libéraux, reconnaît qu'il y a une forte augmentation de l'inflation. Au mois de juillet, on parlait de 2,3%.

Pour exemple : en moins d'1 an les prix à la pompe ont augmenté de 23% pour le gazole et 14% pour l'essence. Les prix du tabac, des denrées alimentaires, l'électricité, le gaz, le fioul ont également connu une très forte inflation.

La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2018 de 1,24%, et de manière plus globale des salaires, ou encore des minima sociaux, est très loin de pouvoir maintenir le pouvoir d'achat des salariés, des privés d'emplois et des retraités.

Arrêter les exonérations des cotisations sociales et fiscales pour les entreprises

Plus de 220 milliards d'€ sont versés chaque année sous forme d'exonérations. Elles ne servent qu'à augmenter les profits des grands groupes, captés pour l'essentiel par les actionnaires. Elles sont néfastes pour les salaires, les emplois et les comptes sociaux.

Tour de passe-passe du gouvernement

Le gouvernement a annoncé une augmentation du pouvoir d'achat des salariés du privé en supprimant, à partir du 1^{er} octobre 2018, les cotisations assurance chômage et, pour partie, celles de l'assurance maladie via un nouveau prélèvement de CSG.

Il ne s'agit en rien d'une augmentation des salaires.

En effet, augmenter le « net à payer » en supprimant les cotisations sociales, revient à abaisser les droits à la santé et à l'indemnisation lors de la perte d'emploi. C'est contraindre les salariés à recourir à des assurances privées, plus chères, moins efficaces et détruisant tout mécanisme de solidarité.

Aussi cela provoque un manque de financements des caisses de Sécurité sociale ; génère mécaniquement leur déséquilibre financier pour les remettre en cause à la vue de leur situation financière.

Cela implique donc, pour les employeurs, de ne pas augmenter les salaires mais leurs bénéfices, quand il y en a ; et encore plus les dividendes pour les actionnaires.

L'augmentation du salaire net de 19 € par mois va apparaître au niveau du SMIC.

Ces quelques euros accordés sur le salaire net sont vite repris, notamment dans les dépenses de santé, à travers les baisses de remboursement de médicaments, les augmentations de cotisations dans les mutuelles ou les complémentaires santé...

La CGT avait déjà fait des demandes auprès de votre groupe, qui sont toujours restées lettre morte, notamment sur :

- l'impact des allègements et exonérations sur les comptes publics ;
- le montant total des aides de l'état aux entreprises, ainsi que leur utilisation et leur contrôle ;
- l'impact du coût du capital sur les salaires et plus particulièrement sur le SMIC ;
- l'intégration des organisations syndicales dans le groupe d'experts Smic afin de permettre la représentation des intérêts des salariés, en particulier celles et ceux payés au SMIC ou tout proche.

Le 9 novembre 2018

Observations de Force Ouvrière à l'attention du groupe d'experts sur le SMIC

En 2017, l'activité s'est nettement accélérée en France : le produit intérieur brut en euros constants s'est accru de 2,2 % contre + 1,2 % en 2016 et + 1,1 % en 2015¹. Dans le même temps, le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) représente 8,9 % de la population active en France (hors Mayotte), son plus bas niveau depuis début 2009². De manière générale, le taux de chômage a diminué pour toutes les tranches d'âge, en particulier les jeunes et les 25-49 ans. Parallèlement, le taux d'emploi a augmenté de 0,6 point et le taux d'activité est quasi stable (+0,1 point)³.

Dès lors, dans un pays tel que la France, il semble impensable de se satisfaire d'un écart si minime entre le SMIC et le seuil de pauvreté. En effet, seule une différence de 127€ ou de 298€ (selon le calcul du seuil de pauvreté pris en compte) sépare un individu pauvre d'un salarié à temps plein payé au salaire minimum. Un individu est considéré comme pauvre quand ses revenus mensuels sont inférieurs à 855€ (50 % du revenu médian) ou à 1 026€ (60 % du revenu médian)⁴. Or, le salarié payé au SMIC touche 1 153,82€ nets par mois. Cette situation est loin d'être marginale : rappelons qu'en France 10,6 % des salariés sont concernés par l'augmentation du SMIC.

Par ailleurs, depuis une vingtaine d'années, les inégalités de revenus augmentent. Dans un premier temps, ce sont les niveaux de vie des très riches qui se sont envolés. Mais, depuis la fin des années 2000, ce sont les revenus des plus pauvres qui ont baissé. Légalement, le SMIC augmente en fonction de l'inflation et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés. Ainsi, s'il y a des gains de pouvoir d'achat pour les ouvriers et les employés, les salariés au SMIC n'en profitent que pour moitié et, s'il n'y a jamais de coup de pouce, l'écart entre le SMIC et le salaire moyen des ouvriers et employés se creuse mécaniquement.

Il faut donc mettre fin à cette spirale de stagnation du SMIC – d'autant plus qu'il y a dans le même temps une hausse des hauts salaires – et stopper le creusement des inégalités.

¹ INSEE, 2018.

² INSEE, 2018.

³ INSEE, 2018.

⁴ Observatoire des inégalités, 2018.

Aussi, augmenter le SMIC constitue également une manière d'influer de manière effective sur les inégalités salariales entre hommes et femmes puisque les salariés payés au SMIC sont majoritairement de sexe féminin (55,2 %).

Pour Force Ouvrière, le SMIC présente une grande importance et est un outil précieux de lutte contre les inégalités. Il constitue un filet de sécurité, à condition qu'il soit d'un montant suffisant.

Dès lors, les arguments mis en avant de manière récurrente par le groupe d'experts pour s'opposer à une revalorisation significative du SMIC ne tiennent pas (I). Au contraire, une revalorisation du SMIC serait très bénéfique pour relancer la consommation et pour donner un coup de pouce à des salariés fragilisés (II).

I. Les attaques du groupe d'experts contre le SMIC

Les attaques contre le SMIC sont récurrentes même si elles semblent perdre de la vigueur. Parallèlement, les évolutions en cours chez nos voisins tendent à légitimer encore plus la nécessité d'un salaire minimum d'un niveau suffisant. A titre d'exemple, les britanniques se sont fixés pour objectif de valoriser le SMIC à hauteur de 60 % du salaire médian d'ici 2020. De manière générale, 27 pays sur les 37 de l'OCDE ont un salaire minimum. Il ne s'agit donc pas d'une exception française.

Cette tendance favorable au salaire minimum doit nous encourager non pas à remettre en cause notre salaire minimum mais bien au contraire à le renforcer.

Force Ouvrière tient à rappeler son attachement au SMIC qui permet de garantir un minimum décent à tous les salariés et dénonce toutes les tentatives de remise en cause, y compris celles émanant du groupe d'experts.

Si le dernier rapport a, sur ce point, reconnu l'aberration que constituerait un retour au SMIC de branche ou au SMIC géographique, les recommandations du groupe d'experts persistent à vouloir dévaloriser cet outil précieux de lutte contre la pauvreté laborieuse.

Tout d'abord, alors que le rapport précédent reconnaissait que le salaire est un marqueur de valorisation sociale, le groupe d'experts ne cessait de préconiser la mise en avant de revenus de transferts (issus des mécanismes de redistribution) tels que la prime d'activité, au détriment d'une revalorisation du SMIC. Pourtant, de son propre aveu, l'augmentation de la prime d'activité coûterait plus cher à l'Etat que l'augmentation du SMIC, exonération fiscale comprise⁵.

De plus, pour Force Ouvrière, il convient de ne pas confondre et opposer travailleurs pauvres et pauvreté. La solidarité professionnelle implique de vivre dignement de son travail, ce qui exige un niveau correct du salaire minimum. La solidarité nationale implique de lutter contre

⁵ Rapport 2017 p. 102.

la pauvreté, ce qui est financé par l'impôt et n'a pas à être recherché au dépend des travailleurs.

Quant à l'idée de faire compléter le SMIC par l'Etat, Force Ouvrière renvoie le patronat à ses responsabilités. Il n'appartient pas à l'Etat de prendre en charge les salaires des travailleurs. A ce sujet, notre Organisation dénonce la tendance actuelle d'une partie du patronat dans les branches à ne pas négocier sur les salaires et à encourager les salariés à compter sur les revenus de transferts pour compléter leurs rémunérations.

Dès lors, ce sont les augmentations salariales, notamment du SMIC, qui doivent être privilégiées pour répondre efficacement au problème du pouvoir d'achat. Force Ouvrière dénonce d'ailleurs la stratégie du gouvernement visant à faire passer la diminution des cotisations sociales assurantielles (chômage et maladie) pour une augmentation générale des salaires et du pouvoir d'achat. Cette diminution ne constitue rien d'autre qu'une attaque portée à notre modèle social basé sur la solidarité nationale.

Force Ouvrière regrette que le salaire ne soit envisagé que comme un instrument de la politique de l'emploi et jamais comme un moyen de lutter contre la pauvreté salariale. Faut-il rappeler l'objectif assigné au salaire minimum par le législateur : *« assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles : 1° La garantie de leur pouvoir d'achat ; 2° Une participation au développement économique de la nation »*⁶ (...) *« Les relèvements annuels successifs du salaire minimum de croissance doivent tendre à éliminer toute distorsion durable entre sa progression et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus »*⁷ ?

Le SMIC est avant tout un droit pour les salariés à un salaire décent leur garantissant un pouvoir d'achat minimum. Il correspond en outre à une valeur sociale du travail, à une compensation du travail fourni et n'est en rien un privilège compte tenu de l'intensification du travail et de la dégradation des conditions de travail.

En outre, le groupe d'experts propose de modifier la méthode de revalorisation du SMIC et en particulier de revenir sur l'automatisme de cette revalorisation du fait de son indexation. Force Ouvrière tient à faire entendre sa ferme opposition sur ce point.

La France ne fait pas figure d'exception : 5 pays sur 26 au sein de l'Union Européenne ont une règle de revalorisation fondée sur l'indexation sur l'évolution des prix. L'exemple étasunien démontre bien les risques encourus en cas de suppression de l'automatisme : une absence totale de revalorisation du SMIC depuis 2009 compte tenu de sa non indexation et du pouvoir discrétionnaire laissé au Congrès sur point.

Nous y sommes donc fortement opposés et nous avons exprimé en parallèle notre souhait de prendre en compte dans la méthode de revalorisation un indicateur stable et plus général n'excluant pas le tabac et prenant en considération les services non-marchands, notamment le poids réel du logement dans le budget, ainsi que le déremboursement des médicaments.

⁶ Article L. 3231-2 du code du travail.

⁷ Article L. 3231-9 du code du travail.

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

Enfin, l'argument selon lequel dans certains pays scandinaves ou en Italie, les syndicats ne souhaiteraient pas d'intervention de l'Etat au motif que cela freinerait la négociation, ne saurait être recevable en France tant il est démontré que le salaire minimum est un levier essentiel de la négociation collective et un outil indispensable au dialogue social et à la bonne santé économique du pays. Au regard des bilans annuels de la négociation collective, en France, les salaires demeurent le premier thème de négociation, tant dans les branches que dans les entreprises.

II. Le SMIC : un outil indispensable

Les augmentations du SMIC ne freinent pas les négociations salariales. Au contraire, elles jouent un rôle « moteur » dans le cadre de ces négociations puisqu'elles leur servent de point de référence.

Tout d'abord, l'examen du calendrier des négociations de branche sur les salaires montre qu'elles sont étroitement liées aux revalorisations du SMIC. Les hausses du SMIC se diffusent aux minima de branche. Elles ont un effet positif sur la fréquence des accords, ce qui soutient la dynamique des salaires minima de branche (même en présence d'un chômage élevé). De plus, depuis la réforme de 2010 fixant la hausse automatique du SMIC au 1^{er} janvier, la plupart des branches négocient leurs salaires minima conventionnels au premier trimestre.

Ensuite, dans les accords de branche sur les salaires, le taux de revalorisation moyen des salaires minima est étroitement lié au taux de revalorisation du SMIC. Les hausses du SMIC se transmettent à l'ensemble des salaires minima de branche : une hausse de 1 % du SMIC en termes réels accroît les salaires minima de branche de l'ordre de 0,5 point de pourcentage (pp) au voisinage du SMIC et encore de 0,15 pp pour des salaires minima deux fois supérieurs au SMIC.

Ainsi, le SMIC est le moteur et le référent de la négociation salariale dans les branches. On peut toutefois regretter que les négociations se fassent toujours au plus juste et qu'à chaque revalorisation du SMIC, plus de la moitié des branches se retrouvent en dessous et mettent parfois beaucoup de temps avant de se remettre en conformité. D'où l'attitude de bon nombre de branches d'attendre la revalorisation du SMIC avant de se positionner.

Nous regrettons par ailleurs que les ordonnances du 22 septembre 2017 aient relégué au rang des dispositions supplétives du code du travail l'ouverture des négociations salariales de branche dès lors que les minima conventionnels étaient rattrapés par le SMIC.

En outre, Force Ouvrière réclame la réactivation du Comité de Suivi de la Négociation Salariale de Branche (CSNSB) créé en 2007 – afin d'inciter les branches à négocier des grilles salariales dont les premiers niveaux seraient au moins égaux au SMIC – qui ne s'est pas réuni depuis décembre 2016.

Par ailleurs, les branches ont tendance à se concentrer sur le bas de la grille pour se mettre en conformité avec le SMIC, qui rattrape parfois plusieurs coefficients de la grille, créant ainsi un phénomène de tassement. Limiter la progression du SMIC n'est pas la réponse à ce phénomène. Pour preuve, l'absence de coup de pouce accordé au SMIC depuis plusieurs années n'a pas enrayé cette tendance.

Pour Force Ouvrière, il convient d'imposer la négociation sur l'ensemble de la grille, en instaurant une obligation annuelle de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre de la négociation annuelle, voire en instaurant un éventail de grille minimum fixé à 3.5 entre le 1^{er} et le dernier coefficient de la grille.

L'instauration d'un salaire minimum cadres fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) permettrait également d'atténuer le phénomène de tassement de grille avec deux moteurs de relance des négociations au sein de la grille.

Par ailleurs, il conviendrait de promouvoir une réelle évolution salariale à travers une révision des grilles de classifications avec une réelle obligation de négocier sur le sujet tous les 5 ans (aujourd'hui, simple obligation de se réunir tous les 5 ans pour étudier l'opportunité de réviser la grille).

Enfin, au regard des nouvelles facultés légales prévues par les réformes récentes (loi Travail puis ordonnances), il devient possible d'espacer les négociations obligatoires notamment en matière de salaires, ce qui est susceptible de ralentir les négociations sur ce thème. Une augmentation du SMIC aurait donc un effet bénéfique sur l'activité conventionnelle en matière salariale et éviterait un effet néfaste desdites réformes puisque 50 % des entreprises utilisent la hausse du SMIC comme un des critères principaux pour leur politique salariale.

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

C'est pourquoi Force Ouvrière revendique :

- **Une revalorisation du SMIC grâce à un coup de pouce significatif qui est le moyen le plus simple et le plus rapide de redonner du pouvoir d'achat aux bas salaires ;**

- La prise en compte du réel poids du logement y compris pour les propriétaires (remboursement d'emprunt et taxe foncière comprise) dans la construction de l'indicateur INSEE, servant au calcul du SMIC, ainsi que la prise en compte du déremboursement des médicaments ;
- Une appréciation de la conformité au SMIC par rapport au salaire de base ;
- Une réelle sanction financière pour les entreprises des branches dont les conventions collectives ne sont pas conformes au SMIC ;
- Pour ne pas limiter la négociation salariale aux pieds de grille, Force Ouvrière propose un SMIC cadre fonction du plafond SS et une obligation d'instaurer un éventail minimum dans les grilles, ou à tout le moins une obligation annuelle de négocier sur les écarts de rémunération dans les branches.

III. Chantiers /perspectives

Si nous ne nous attendons pas nécessairement à une reprise en profondeur de votre rapport à la suite de nos observations, nous souhaiterions obtenir davantage d'éléments sur les points listés ci-après :

- Les trajectoires salariales des travailleurs rémunérés au SMIC : combien de temps restent-ils payés au SMIC ? Est-ce une « trappe » ou bien un passage avant une évolution salariale dans une logique de déroulement de carrière ?
- L'évaluation des effets des dispositifs d'exonération sur les bas salaires sur les progressions salariales des salariés et sur l'évolution des niveaux de salaires à l'embauche ;
- Les conséquences de nouvelles mesures d'exonération de cotisations patronales au niveau du SMIC ainsi que de la transformation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) en baisse permanente de charges sociales à l'horizon 2019.

Aussi, nous souhaiterions que des études complémentaires soient menées sur le non-respect du SMIC et les salariés non assujettis au SMIC :

- Les statistiques françaises ont fait le choix de considérer comme des erreurs statistiques (et donc de les écarter) les salaires horaires inférieurs à 80 % du SMIC.
- Analyser de manière comparée les mécanismes de sanction du non-respect du SMIC.

Le 09/11/2018

Contribution de la CFE-CGC sur le rapport du Groupe d'experts sur le SMIC 2018

Analyse du contexte socio-économique justifiant notre position sur le SMIC

La CFE-CGC s'inscrit dans le principe que l'économie de marché, au sein de laquelle une concurrence loyale s'exerce dans le respect de règles instituant des mécanismes de régulation fixées par le pouvoir politique garant de l'intérêt général, doit permettre de satisfaire le besoin des populations et une juste répartition des richesses créées.

La maîtrise des salaires est généralement vu comme un élément de compétitivité coût.

Notre tissu économique est composé d'entreprises diverses (taille, secteur d'activité, composition de l'actionariat, etc.) mais le fonctionnement de notre économie s'avère fortement déterminé par le comportement des grands groupes qui sont au sommet de la « chaîne économique » et influent fortement sur les entreprises sous-traitantes (ETI puis PME et TPE).

Les directions (Direction générale avec approbation par le Conseil d'administration) des grandes entreprises ont le plus souvent des stratégies qui délaissent trop les grands équilibres de l'entreprise et le long terme. Elles ont quasiment toutes adopté le même modèle de gestion sous l'influence de l'évolution de leur actionariat qui est aujourd'hui majoritairement composé de fonds d'investissement internationaux. Il s'agit de maximiser la création de valeur à court-terme pour les actionnaires via une stratégie de valorisation du cours de bourse et une profitabilité accrue permettant le versement de dividendes importants.

Cette « exigence » de maximisation des profits s'accompagne d'une pratique généralisée des directions des grandes entreprises de communiquer en externe sur leurs perspectives de résultats financiers à moyen terme, appelée « guidance financière » pour les marchés. Ces prévisions sont bien sûr basées sur des hypothèses et, en cas d'aléa interne ou externe défavorable infirmant les hypothèses prises, la priorité de gestion est très souvent donnée à la tenue de cette guidance financière au détriment de la préservation des fondamentaux (investissements de toute nature y compris dans le capital humain...) indispensables pour le développement à long terme des entreprises.

De ce fait, les grands groupes français sont gérés avec l'objectif de maximiser le retour vers leurs actionnaires. C'est ainsi que les sociétés du CAC40 ont réalisé un bénéfice global de 93 Mds d'€ en 2017 (contre 75 Mds d'€ en 2016). Le retour vers les actionnaires est en forte hausse, à 56 Mds€ au titre de l'exercice 2016 (46 Mds de dividendes et 10 Mds de rachats d'actions), les dividendes représentant à eux seuls 61 % des bénéfices. Les chiffres pour l'exercice comptable 2017 montrent encore une forte augmentation des dividendes versés, ce qui a été souligné par étude Henderson d'août 2018. Cette étude permet également de constater que les dividendes versés par les sociétés françaises sont supérieurs d'environ 20% à ceux versés par les entreprises allemandes, soit 60% de plus une fois corrigé du poids relatif des économies allemande et française. Cela signifie que la gouvernance des entreprises allemandes, dont il faut rappeler qu'elle associe beaucoup les représentants des salariés, leur permet d'orienter davantage les résultats des entreprises vers les investissements plutôt que vers une rémunération toujours plus élevée des actionnaires.

Ce comportement induit des conséquences néfastes en chaîne dans tout notre tissu économique : un niveau d'investissement insuffisant, le recours croissant et excessif à l'activité dans des pays à bas coût de main d'œuvre et une pression économique forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes, les exposant à des contraintes fortes et pénalisantes pour leur équilibre économique et leur capacité à investir. Elle les amène à comprimer au-delà du raisonnable leurs coûts et à exprimer des besoins de flexibilité du travail pour parfois simplement survivre à la concurrence des pays low-cost et tenter de résister au siphonnage par le haut du fruit de leur travail.

Un autre élément confortant cette analyse est l'effet très limité et décevant du CICE auquel la collectivité nationale a pourtant consacré des sommes considérables d'argent public.

En conclusion, la maîtrise des bas salaires comme élément de compétitivité coût ne sert actuellement ni l'investissement ni l'emploi. Aucune mesure significative visant à une gouvernance plus responsable des grandes entreprises n'étant inscrite dans le projet de Loi PACTE, il faut s'attendre à ce que malheureusement les comportements décrits ci-avant perdurent au détriment de la performance de notre économie.

La CFE-CGC défend donc que le SMIC doit augmenter pour permettre à minima le maintien du pouvoir d'achat des salariés payés au SMIC.

Le SMIC est un instrument de protection sociale qui doit assurer le maintien du pouvoir d'achat

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

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

Revalorisation du SMIC et hausse du coût du travail

Le taux de marge des entreprises s'est rétabli et permet de 'supporter' une hausse des salaires. La baisse des cotisations patronales sur les bas salaires et la suppression de celles sur les salariés rémunérés au SMIC en 2019 permettent l'augmentation du SMIC avec un effet très réduit sur le coût du travail.

La CFE-CGC rappelle son attachement à la possibilité réservée au gouvernement de pouvoir donner un coup de pouce au SMIC en fonction du contexte socio-économique.

Revalorisation du SMIC et hiérarchie des salaires

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

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

- Instaurer un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait jour égal au plafond de la sécurité sociale (3 311 € par mois, soit 39 732 €/an pour 2018). Il s'agit, ni plus ni moins, de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre.
- Créer un salaire minimum de base de référence « cadre ». Jusqu'ici la CFE-CGC demandait qu'il soit égal au salaire charnière de l'Agirc (soit l'équivalent de 3 664,82 €/mois en 2018). Mais avec la disparition programmée de l'Agirc, la CFE-CGC souhaite qu'il soit égal à 2,4 fois le montant du SMIC. Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français.

Pour la CFE-CGC, le salaire doit donc rester impérativement la clé de voûte de l'édifice de la rémunération, de manière à garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés. D'autant plus que sur les dernières années le partage de la valeur ajoutée au niveau macroéconomique se fait en faveur de la rémunération des dirigeants.

Respecter l'égalité professionnelle femmes-hommes

Les inégalités professionnelles femmes-hommes persistent dans la hiérarchie, dans les fonctions ainsi qu'au niveau des salaires, et ce, malgré les dispositifs légaux en vigueur. Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de faire respecter la loi sur l'égalité professionnelle et d'aller plus loin. Après avoir été force de propositions sur le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (LCAP), la CFE-CGC restera vigilante aux dispositions qui seront inscrites dans le rapport de la mission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes confiée à Sylvie Leyre.

Augmentation du SMIC versus augmentation de la prime d'activité

L'octroi d'argent public aux entreprises pour réduire leur poste de dépenses salariales s'avère assez peu efficace, comme en témoigne l'exemple du CICE. **La CFE-CGC n'est donc pas favorable à augmenter la prime d'activité en contrepartie d'une moindre augmentation du SMIC.**



Le groupe d'experts ne souhaite pas donner de coup de pouce au Smic au 1^{er} janvier 2019. Nous discutons les raisons invoquées suivantes :

- *Parce que le taux de marge en France serait toujours très faible, il ne serait pas possible de perturber davantage les entreprises.*

Le niveau de marge moyen des entreprises n'a pas atteint celui d'avant crise. L'Insee précise que cet affaissement est uniquement issu du secteur des services marchands. La baisse durable du taux de marge des entreprises de ce secteur n'est pas valable qu'en France mais aussi en Allemagne par exemple. La concurrence s'est nettement accrue dans les secteurs intensifs en travail réduisant le taux de marge, il s'agit donc d'un changement structurel. Il ne nous semble pas que cela puisse être un argument pour la position du groupe d'experts.

- *Le coût du travail est un frein à l'embauche.*

L'argument principal du groupe d'experts repose sur l'idée selon laquelle une hausse du Smic provoquerait l'intensification du chômage à cause d'une baisse du nombre d'emplois créés. Ils en donnent pour preuve un retour des emplois non qualifiés depuis la mise en place d'exonérations de cotisations sociales en 1993. Cependant, il est nécessaire d'être vigilant quant au lien de causalité entre baisse des cotisations et hausse de l'emploi non qualifié. Alors que le groupe d'experts considère qu'une hausse du Smic aurait un effet nécessairement négatif sur les emplois, comme les « études économiques le montrent », il serait plus juste de reconnaître que cette affirmation fait débat au sein des économistes. Par exemple, l'évaluation économétrique de l'impact du CICE sur l'embauche au niveau de l'entreprise est pour le moment décevante. On peut aussi citer le travail de Bauducco et Janiak (2018)¹, dans un cadre d'analyse orthodoxe, conclut qu'une hausse modérée du revenu minimum peut n'avoir aucun effet sur l'emploi.

Le groupe d'experts justifie sa position au regard du niveau du Smic trop élevé en France. Pourtant, en prenant compte de l'ensemble des dispositifs, le coût du travail pour un salarié au Smic ne représente que 47% du coût de travail pour un travailleur payé au salaire médian (i.e. dans la moyenne de OCDE). De plus, il n'y a pas d'augmentation particulièrement élevée du Smic en France par rapport aux autres pays européens².

- *Revenu d'activité serait un meilleur outil contre la pauvreté.*

Le groupe d'experts défend une revalorisation de la prime d'activité à défaut de coup de pouce du Smic. Selon eux, cette mesure permettrait de mieux lutter contre la pauvreté. Remplacer un salaire insuffisant par des prestations sociales pour obtenir un niveau de vie décent présente plusieurs limites. Tout d'abord, la prime d'activité ne constitue pas un véritable salaire et ne fait pas partie, par exemple, du calcul pour la retraite. Ensuite, le travail est une source de reconnaissance sociale dont il faut soutenir la valeur.

¹Bauducco, S., & Janiak, A. (2018). The macroeconomic consequences of raising the minimum wage: Capital accumulation, employment and the wage distribution. *European Economic Review*, 101, 57-76.

² Données OCDE.

- *Certains pays refusent toujours le Smic.*

Dans les faits, la plupart des pays de l'Union européenne ont mis en place un revenu minimum (22 sur 28). Pour le cas particulier des pays nordiques, les conventions collectives et le taux de couverture exceptionnel ont permis d'éviter les bas salaires soient répandus.

Principaux éléments que la CFTC a avancés :

- La composition du groupe d'experts est très discutable et nécessite la présence des partenaires sociaux et une pluralité parmi les experts. De plus, l'utilisation de l'argument *économique* a des limites et devrait être prise avec plus de mesure. La CFTC rappelle que le Smic est un dispositif de justice sociale.
- Les métiers en tensions sont des métiers où la concurrence internationale n'est pas problématique. Pourtant, beaucoup sont payés au Smic dans les secteurs de la restauration, service à la personne, etc. On peut citer les emplois dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie ou des services à la personne.
- Dynamiser la compétitivité des entreprises ne passe pas nécessairement pas une baisse du coût du travail. La CFTC propose que l'apprentissage doit être encore davantage étendu et facilité. D'autant qu'il existe toujours une grande frilosité de la part des entreprises à prendre des apprentis au sein de leur établissement. De plus, pour certains métiers en tension dans l'industrie, la difficulté d'embauche pour les employeurs peut être issue d'une mauvaise image du métier et d'une mémoire douloureuse de fermetures incomprises d'établissements.
- La CFTC rappelle que le Smic devrait permettre de vivre décemment et que la valeur travail doit ainsi mieux reconnue.
- La CTC rappelle le principe de convergence du Smic européen devrait être discuté par le groupe d'experts.

Note de position sur le SMIC

La situation conjoncturelle plaide pour une hausse très modérée du SMIC, malgré la hausse de l'inflation. Certes, le redressement de l'inflation (+2,2 % en septembre 2018 pour l'Indice des Prix à la Consommation de l'INSEE) se confirme, contribuant négativement au pouvoir d'achat des ménages. Mais la hausse de l'inflation ne reflète pas la dynamique des prix de l'économie française, dans la mesure où l'inflation dite « sous-jacente » n'est que de +0,7 % au même moment. En effet, la hausse récente de l'inflation tient à trois composantes de l'indice des prix : la hausse des prix de l'énergie (+12,8 %), celle des prix du tabac (+16,8 %), et celle des produits alimentaires frais (+11,2 %) ; en revanche, l'inflation sur les produits manufacturés est négative (-0,2 %) et celle sur les services était de +1,1 %, ce qui témoigne des pressions à la baisse qui s'exercent sur les prix appliqués par les entreprises.

Au fond, la montée de l'inflation tient principalement à deux facteurs : le choc d'offre négatif de la hausse des cours internationaux du pétrole sur l'économie française (qui coûte de l'ordre -0,5 pt PIB par rapport à 2016 sous forme de hausse des importations nettes en valeur) et la hausse de la fiscalité écologique et de la fiscalité du tabac. Ces deux facteurs pénalisent déjà les entreprises à travers leurs consommations intermédiaires d'énergie et vont peser sur leurs marges, qui accusent encore un net retard par rapport à celles de leurs concurrentes allemandes.

Geler le mécanisme automatique de revalorisation du SMIC atténuerait la perte de compétitivité subie par les entreprises, alors que les ménages bénéficient par ailleurs de la baisse des cotisations sociales en vigueur depuis le 1^{er} octobre, de la hausse de la prime d'activité et de la suppression de la taxe d'habitation.

Il est d'autant plus important de veiller à préserver la compétitivité des coûts salariaux que la croissance a nettement ralenti en 2018 et que les coûts salariaux unitaires français ont continué de diverger sur la période récente par rapport au reste de la zone euro, et que les entreprises ont profité de l'embellie de croissance de 2017 pour embaucher massivement (plus de 300 000 emplois créés en 2017) au lieu de restaurer leurs marges. Les dernières données d'enquêtes montrent bien la montée de l'inquiétude chez les chefs d'entreprise, qui devront faire face au 1^{er} janvier 2019 à une hausse du SMIC combinée à la hausse des prélèvements obligatoires induite par la bascule CICE et par la montée en charge de la fiscalité environnementale, sans parler des difficultés liées à la mise en place du Prélèvement à la source qui arrivera au même moment.

De manière plus structurelle, le SMIC, dans sa configuration présente, continue d'être un frein au redressement de la compétitivité des entreprises. Le débat politique sur le SMIC se trompe assez souvent de référentiel : le niveau décevant du pouvoir d'achat du SMIC traduit d'abord et avant tout la faiblesse du revenu moyen par tête de la France (mesuré par le PIB par habitant) et son ralentissement depuis 10 ans, notamment par rapport à l'Allemagne.

Comparativement au salaire médian, le SMIC est à un niveau comparativement très élevé, puisque la France se hisse en première place des pays européens de l'OCDE. Historiquement, le SMIC a crû plus vite que les salaires moyens depuis 1995 à 2008, et l'écart ne s'est pas résorbé depuis. Cette double divergence, en comparaison internationale et historique, résulte de niveaux tendanciels du SMIC plus élevés que les niveaux de productivité du travail qu'il rémunère, ce qui se lit aussi comme une perte de compétitivité du travail au niveau du SMIC.

Bien documentés par la recherche économique, les effets négatifs du niveau élevé du SMIC sur la compétitivité passent par plusieurs canaux : le coût élevé sur les finances publiques (qui se retrouve en prélèvements obligatoires) des allègements de charges mis en place depuis 20 ans autour du SMIC pour atténuer ses effets négatifs sur l'emploi à ce niveau de salaire, le tassement des échelles salariales au-dessus du SMIC avec des effets sur les coûts mais aussi en termes d'efficacité du fonctionnement du marché du travail, le coût économique et social des personnes exclues du marché du travail du fait d'un écart trop élevé entre la productivité de leur travail et le coût que devraient consentir les

entreprises pour les embaucher (et ce malgré les allègements de charges), et les effets d'hystérèse dus à l'accumulation de ces déséquilibres dans le temps.

Au niveau de l'économie toute entière, les mécanismes de revalorisation automatique du SMIC, censés en théorie préserver son pouvoir d'achat, contribuent surtout à amplifier ces déséquilibres dans le temps, avec donc pour principal résultat de freiner, avec d'autres facteurs, la croissance du revenu par habitant.

Dans son rapport datant de fin 2017, le groupe d'experts sur le SMIC faisait un diagnostic lucide, mais ses recommandations auraient pu être plus ambitieuses. L'analyse du groupe d'experts sur le SMIC, dans son rapport de 2017, était particulièrement détaillée, étayée, couvrant un grand nombre de dimensions du problème, et aboutissait sur un diagnostic clair, celui de la nécessité de réformer le SMIC en profondeur.

Cependant, au moment de formuler des recommandations, le groupe d'experts choisissait d'exclure d'emblée la possibilité d'adapter le SMIC par secteur, par degré d'éloignement du marché du travail ou encore par région, pour des raisons de sensibilité politique qu'il concédait mais aussi de difficultés techniques toutes relatives (du moins si l'on se base sur les expériences étrangères).

Pourtant, malgré sa prise en compte de la dimension politique de la réforme du SMIC, le groupe d'experts n'a pas réussi à convaincre le gouvernement de mettre en œuvre une réforme, certes minimaliste, qui aurait consisté à atténuer en partie les mécanismes d'indexation automatique du SMIC, et ainsi contribué à freiner l'amplification automatique du déficit de compétitivité dans le temps. Pour citer la synthèse du rapport d'experts, les options de réformes qu'il proposait n'auraient fait que « rapprocher la France de la très grande majorité des pays développés où existe un salaire minimum national. »

On peut d'autant plus regretter que le gouvernement n'ait pas donné suite aux recommandations du groupe d'experts de 2017, pourtant modestes, sur la réforme le SMIC. Encore une fois, les considérations d'opportunité politique l'ont emporté, en dépit des conclusions résultant d'un diagnostic appuyé sur l'analyse des faits et des données, soutenu par les résultats de la recherche économique et cohérent avec les analyses réalisées par les précédents groupes d'experts qui ont étudié le sujet depuis 2008.

Le MEDEF estime donc nécessaire de supprimer les mécanismes d'indexation du SMIC et de confier la décision de revalorisation du SMIC, qui est avant tout un paramètre d'équilibre macroéconomique et non de politique de redistribution de pouvoir d'achat ou de l'emploi, à un groupe d'experts indépendant, comme c'est le cas dans un certain nombre de pays européens (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni).

Au-delà du SMIC, la modernisation du marché du travail doit se poursuivre. Le SMIC est un des mécanismes qui continuent à freiner la compétitivité de la France, et donc la croissance des niveaux de vie. Les réformes entrées en vigueur sur la formation et les compétences et sur la flexibilisation du marché du travail devraient contribuer à corriger progressivement ces points de faiblesse du marché du travail français (rigidité et déficit de compétences), et leur mise en œuvre effective sera clé, mais elles ne constituent qu'une étape pour véritablement moderniser notre marché du travail.

Ainsi, les charges et la fiscalité pesant sur le coût du travail porté par les entreprises françaises continuent de pénaliser leur compétitivité : elles contribuent aux près de 10 points de Valeur Ajoutée d'écart entre les prélèvements obligatoires appliqués aux entreprises françaises et à leurs concurrentes allemandes. Les salaires de la fonction publique, qui concernent plus de 20 % de l'emploi salarié en France, jouent naturellement un rôle dans l'évolution des coûts salariaux et plus généralement dans le fonctionnement du marché du travail du secteur privé, alors que les mécanismes de fixation de ces salaires ne reposent pas, par construction, sur l'adéquation fondamentale entre salaire et productivité. Les systèmes d'aides sociales et d'allocations chômage, par les mécanismes incitatifs qu'ils mettent en place, contribuent également à freiner l'emploi, d'autant plus que les dispositifs des différents niveaux d'administrations publiques ne s'inscrivent pas dans un cadre d'ensemble cohérent (par exemple, les effets incitatifs de la prime pour l'emploi peuvent être considérablement atténués par les aides que peuvent fournir par ailleurs les collectivités locales).

LES GRANDES OPTIONS DE LA CPME CONCERNANT LE SMIC ET SA REVALORISATION

- La CPME est toujours favorable à l'existence d'un SMIC national interprofessionnel.

Elle considère en effet que la création de SMIC(s) de branches professionnelles ou a fortiori selon l'âge aurait beaucoup plus d'inconvénients certains que d'avantages éventuels : complexité, conséquences négatives sur la fluidité du marché du travail, par ricochet accentuation des disparités entre les territoires, entre les métiers et, à la fin, peu ou prou, entre les entreprises.

- Toutefois, cela est fondamental, le maintien d'un tel SMIC national interprofessionnel est lié, pour la CPME, à un mécanisme d'évolution strictement encadré.

/ D'abord, une politique de revalorisation du SMIC limitée à l'application des deux critères légaux de revalorisation (évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac, moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés).

/ Ensuite, la mise en œuvre d'un engagement gouvernemental d'appliquer, en matière de revalorisation du SMIC, sur la législature ou au moins sur une période triennale, ces seuls critères légaux *afin de donner une lisibilité à moyen terme pour les entreprises, notamment les TPE/PME, et d'inciter à l'embauche.*

/ Ces choix induisent l'absence de recours, dans toute la mesure du possible, à la politique des « coups de pouce » au-delà des critères légaux.

Elle considère par ailleurs qu'il faut se garder de faire jouer au SMIC des rôles multiples. Le SMIC est, comme son nom l'indique, l'indicateur de la rémunération salariale minimum en France. Il n'est pas un élément de redistribution au service de la politique de lutte contre la pauvreté.

Ces grands axes de positionnement restent toujours valables en cette fin d'année 2018.

- Ceci posé et pour en revenir à la question des salaires, la CPME estime qu'un des éléments « forts » du redressement de notre économie est une politique salariale équilibrée.

Une politique salariale de ce type consiste à pratiquer une revalorisation modérée mais réelle de la plus grande partie de la grille des salaires tout en maintenant une hiérarchie claire au sein de la masse salariale.

- Pour atteindre l'objectif ainsi fixé, une augmentation du SMIC liée aux deux seuls critères légaux est bien nécessaire.

Elle permet d'éviter au SMIC de rattraper (et même de dépasser) les premiers niveaux des minima salariaux dans de nombreuses branches, phénomène qui engendre une poussée « non contrôlée » de ces premiers minima vers les salaires situés juste au-dessus.

Cela est très important car une augmentation trop marquée du SMIC aboutit dans beaucoup de secteurs économiques à concentrer une partie très importante et même majoritaire des salaires dans un espace proche du SMIC. Il en résulte un tassement de la hiérarchie des salaires.

/ Si on y ajoute l'existence, depuis de nombreuses années, d'un dispositif de réduction des charges sociales patronales « fort » en masse financière mais trop concentré, lui aussi, sur les bas et même les très bas salaires (le SMIC ou l'environnement immédiat du SMIC), on a un système peu propice au développement de notre économie et en particulier de sa montée en gamme. Or, cette montée en gamme est pourtant souvent invoquée par la classe politique comme indispensable, particulièrement pour redonner un souffle à notre industrie.

Dès lors, une revalorisation effective mais modérée, appliquée pendant une période significative, ouvrant la voie à une grille salariale plus étalée et hiérarchisée, accompagné par un dispositif de réduction des charges sociales patronales plus simple, plus lisible et moins « focalisé » sur les bas ou même les très bas salaires - C'est pourquoi la CPME était plutôt favorable, malgré certains inconvénients possibles, à la transformation du CICE en réduction de charges sociales - est l'un des facteurs concourant au renouveau de nos entreprises, en particulier les TPE/PME, et donc de notre puissance économique.



GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC

Position U2P

Si la croissance de l'économie de proximité se confirme trimestres après trimestres, pour autant cette stabilité qui est le premier pas vers un retour à la confiance des chefs d'entreprise reste à confirmer.

La conjoncture de l'emploi reste encore précaire et le taux de chômage est toujours élevé.

Il est sage, donc dans ces conditions, de faire preuve de prudence et de modération.

Dans un tel contexte, une augmentation du SMIC supérieure aux mécanismes d'indexation sur l'inflation apparaîtrait comme un mauvais signe adressé aux entreprises.

Une telle disposition viendrait en effet renchérir le coût du travail et freinerait du même coup les perspectives d'embauche ainsi que la progressivité des salaires dans les entreprises de proximité.

Aussi, l'U2P considère que dans ces conditions, et pour ne pas introduire un risque de déstabilisation, de s'en tenir à l'indexation légale du SMIC semble le plus raisonnable.