

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Rapport du Groupe d'experts¹

26 novembre 2021

Le groupe d'experts est composé² de **Sandrine Cazes** (économiste principale à l'OCDE), **Gilbert Cette** (Professeur à NEOMA Business School), **Julien Damon** (Conseiller scientifique de l'En3s), **Eva Moreno Galbis** (Professeure à Aix-Marseille Université), **Marie-Claire Villeval** (Directrice de recherche au CNRS, membre du Groupe d'Analyse et de Théorie Économique).

Le groupe d'experts est présidé par **Gilbert Cette**.

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

Pour réaliser ce rapport, le groupe a bénéficié du concours de **Pierre Ralle** (Insee), rapporteur général du groupe. Les chapitres ont été rédigés par **Sébastien Grobon** (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) et **Marie Rullière** (Direction Générale du Trésor), rapporteurs du groupe, avec le soutien de leurs administrations. Les avis et conclusions exprimés dans ce rapport ne reflètent pas la position des institutions auxquelles appartiennent le rapporteur général et les rapporteurs. Le groupe remercie ces institutions du soutien qu'elles lui apportent.

¹ Article 24 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

² Arrêté du Premier ministre du 18 août 2021.

SOMMAIRE

Eléments de synthèse du rapport	page 3
Executive Summary	page 5
I. La situation du marché du travail	page 7
II. La revalorisation du SMIC et la formation des salaires	page 27
III. Salaires, coût du travail et compétitivité	page 46
IV. Les travailleurs proches du SMIC : situation dans la crise de la Covid-19 et recours à la formation	page 62
V. Le Smic et la lutte contre la pauvreté	page 90
VI. L'actualité internationale du salaire minimum	page 99
VII. Conclusions et recommandations	page 125
Annexes	
1. Liste des personnalités auditionnées	page 132
2. La qualité de l'emploi dans les métiers de la seconde ligne : un focus sur la dimension salaires et rémunérations	page 133
3. Formation professionnelle des bénéficiaires du SMIC durant la crise sanitaire	page 141
4. Contributions de la direction générale du travail	page 147
5. Eléments statistiques	page 156
6. Contributions des partenaires sociaux	page 165

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU RAPPORT

1. Après une chute historique du PIB en 2020 de 8 % en France, la reprise économique, stimulée par les nombreux dispositifs publics, a permis à l'activité de retrouver, fin 2021, son niveau d'avant crise. Le revenu des ménages, le pouvoir d'achat du salaire moyen et l'appareil productif ont été préservés grâce aux mesures de soutien. Dès le 2^e trimestre 2021, le taux de chômage a retrouvé son niveau d'avant-crise à environ 8 %. La sortie de crise s'est accompagnée d'un retour vers l'activité et au troisième trimestre 2021 le taux d'emploi au sens de l'INSEE a atteint son plus haut niveau historique (67,5 %). Mais la reprise demeure fragile en raison à la fois des risques pandémiques persistants et de difficultés structurelles.
2. Après un fort repli en 2020, les tensions de recrutement sont reparties à la hausse et ont retrouvé puis dépassé en 2021 leurs niveaux d'avant crise. Ces tensions s'expliquent en partie par les fortes créations d'emplois et par des facteurs structurels. Les pénuries de main d'œuvre sont notamment dues à l'inadéquation des compétences dans certaines activités et à une attractivité insuffisante de nombreux postes de travail.
3. Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont à la fois sous-représentés parmi les salariés ayant télétravaillé et surreprésentés dans les métiers qui ont poursuivi leur activité durant les confinements. Ils ont été plus souvent en activité partielle que l'ensemble des salariés et ont bénéficié, dans ce contexte, d'un ajustement spécifique du dispositif d'activité partielle qui a permis de protéger davantage le pouvoir d'achat de ces salariés. Une récente analyse de l'Insee souligne que les indemnités d'activité partielle ont contribué à éviter en 2020 une augmentation du taux de pauvreté.
4. Le niveau du salaire minimum horaire en France est l'un des plus élevés parmi les pays de l'OCDE. Parallèlement, la France se situe dans la moyenne OCDE lorsqu'on compare le coût du travail au niveau du salaire minimum à celui au niveau du salaire médian, tout en étant le pays de l'OCDE où le revenu net au niveau du salaire minimum est le plus proche du revenu net au niveau du salaire médian. Cette combinaison s'explique à la fois par les réductions de cotisations sociales employeurs ciblées sur les bas salaires et par les dispositifs de soutien aux bas revenus. Les cotisations sociales patronales au niveau du SMIC se limitant désormais à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, les politiques de soutien à l'emploi non qualifié devront, dans le futur, trouver d'autres voies pour contenir le coût du travail à ces niveaux de salaire. Les politiques de soutien aux bas revenus ont atteint également leurs limites dès 2019 dans la mesure où la mobilité dans le bas de la distribution des salaires, et la formation des salariés concernés qui la permet, ont perdu de leur rendement en termes de revenu.
5. Sur l'année 2021, la revalorisation du SMIC aura été de 3,2 % au total : 1 % en gain de pouvoir d'achat au 1^{er} janvier et 2,2 % au 1^{er} octobre en préservation de ce pouvoir d'achat face à la hausse de l'inflation.
6. **Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le SMIC au 1^{er} janvier 2022.** Le SMIC serait alors revalorisé du fait des seuls mécanismes de revalorisation automatique, ce qui consoliderait la préservation du pouvoir d'achat du SMIC face à la probable hausse de l'indice des prix à la consommation entre son niveau d'août (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} octobre 2021) et celui de novembre (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} janvier 2022).
7. Cette recommandation s'explique par les mêmes considérations que l'an passé. Le contexte d'une sortie très progressive de la crise de la COVID suggère de prioriser la consolidation des fortes créations d'emploi récentes par rapport aux gains de pouvoir d'achat salarial. De

plus, avant la crise de la COVID la situation structurelle de l'économie française s'améliorait mais demeurait fragile, avec un chômage encore très élevé et une compétitivité relativement faible dont témoigne un solde commercial continûment négatif depuis 2006. A ces considérations s'ajoute le constat de l'inadaptation du SMIC pour réduire la pauvreté laborieuse dont le premier facteur est le nombre d'heures travaillées, bien avant le niveau du salaire horaire.

8. Le Groupe d'experts renouvelle la suggestion de modifier la formule de revalorisation du SMIC, en supprimant tout ou une partie des termes de revalorisation automatique (inflation et moitié du pouvoir d'achat du SHBOE). Cet abandon conférerait une responsabilité accrue aux pouvoirs publics qui pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du SMIC avec celles du marché du travail et des dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse. Ce changement renforcerait également le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales et des minima de branche. En revanche, le Groupe d'experts ne recommande pas de régionalisation du salaire minimum ou de modulation selon l'âge. Dans le même temps, le Groupe d'experts considère justifiée la problématique d'un revenu minimum pour certains travailleurs non-salariés économiquement dépendants, comme les travailleurs des plateformes (VTC et livraisons). A cet égard, la voie actuellement choisie d'encourager le rôle de la négociation collective en ce domaine lui paraît appropriée.
9. Les deux hausses récentes du SMIC ont eu pour effet d'augmenter considérablement le nombre de branches d'activité dans lesquelles des minima salariaux, définis par les conventions collectives, sont inférieurs au SMIC. Une telle situation augmente le nombre de salariés et *in fine* la masse salariale donnant droit aux exonérations de cotisations sociales employeur. Le Groupe d'experts recommande que des dispositions adaptées fassent rapidement disparaître cette incitation à la non-conformité et à l'affaiblissement du rôle de la négociation. Le SMIC est un socle salarial indispensable, en particulier pour renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs là où le rôle des partenaires sociaux est faible, mais c'est à la négociation collective qu'il revient de dynamiser les salaires. Il est crucial que les partenaires sociaux se saisissent pleinement à l'avenir, *via* la négociation collective, de la dynamique des bas salaires.

EXECUTIVE SUMMARY

1. After a historic fall in GDP of 8% in France in 2020, the economic recovery, stimulated by various public policies, has enabled activity to return to its pre-crisis level by the end of 2021. Household income, the purchasing power of the average wage and the productive system have been preserved thanks to public support. By the second quarter of 2021, the unemployment rate returned to its pre-crisis level, around 8%. The end of lockdowns was accompanied by a recovery of activity and in the third quarter of 2021, the employment rate, as defined by INSEE, reached its highest level ever (67.5%). However, this recovery remains fragile due to both persistent pandemic risks and structural difficulties.
2. After a sharp decline in 2020, the labor shortages started to rise again and in 2021, returned to and then exceeded their pre-crisis levels. This labor market pressure can be partly explained by strong job creation and structural factors. Labor shortages are due in particular to skill mismatch in certain activities and to a lack of attractiveness of many jobs.
3. Employees paid around the minimum wage are both under-represented among employees who teleworked and over-represented in sectors that continued their activity onsite during the lockdowns. They were also more likely to be furloughed than all employees and benefited, in this context, from a specific job retention scheme, which protected their purchasing power. A recent analysis by the INSEE emphasizes that the job retention scheme prevented an increase in the poverty rate in 2020.
4. Hourly minimum wage in France is one of the highest among OECD countries. At the same time, France is in the OECD average when one compare the labor cost at the level of the minimum wage to that at the median wage level, while being the OECD country where the net income at the level of the minimum wage is the closest to that at the median wage level. This atypical situation is explained by both large reductions in employers' social security contributions targeted at low-wage earners and generous in-work benefits. Since employers' social contributions at the minimum wage level are now limited to contributions for accidents at work and occupational diseases, future policies to support unskilled employment will have to find other ways to keep labor costs low at these wage levels. Policies to support low incomes have also reached their limits as of 2019, insofar as the returns to upward mobility and vocational training at the bottom of the wage distribution have narrowed.
5. Over 2021, the minimum wage will have increased by 3.2%: 1% in purchasing power on January 1 and 2.2% on October 1 to preserve this purchasing power following the rising inflation.
6. **The Group of experts recommends no government legislated increase in the minimum wage on January 1, 2022.** The automatic indexation rules would consolidate by their own the preservation of the purchasing power of the minimum wage in the face of the likely increase in the consumer price index between its August level (taken into account in the revaluation of October 1, 2021) and its November level (taken into account in the revaluation of January 1, 2022).
7. This recommendation is based on the same considerations than last year. The context of a very gradual exit from the COVID crisis suggests that priority should be given to consolidating the recent strong job creation over gains in purchasing power. Moreover, before the COVID crisis, despite improvement, the structural situation of the French economy remained fragile, with very high unemployment and relatively low competitiveness, as evidenced by a continuously negative trade balance since 2006. In addition to these considerations, the minimum wage is not an adequate instrument for

reducing in-work poverty, which is primarily due to insufficient hours worked, well before the level of the hourly wage.

8. The Group of experts reiterates its suggestion to modify the indexation mechanism, by removing all or part of the automatic formula (inflation and half of the increase in purchasing power of the SHBOE). This would give greater responsibility to the public authorities, who could then better articulate changes in the minimum wage with changes in the labor market and with measures to combat in-work poverty. This reform would also make it possible to strengthen the role of collective bargaining in the definition of wage standards and sectoral minima. The Group of experts does not recommend the regionalization of the minimum wage, nor its modulation by age. It supports a minimum income for certain economically dependent self-employed workers, such as “platform workers” (VTC and deliveries). In this regard, the path currently chosen to encourage and support the role of collective bargaining seems appropriate.
9. The two recent increases of the SMIC level have had the effect of considerably increasing the number of branches of activity in which sectoral minima, defined by collective agreements, are lower than the SMIC. Such a situation increases the number of employees and ultimately the payroll eligible for exemptions from employer social security contributions. The Group of experts recommends that appropriate provisions must be introduced to quickly remove this incentive for non-compliance that weakens negotiation. The national minimum wage constitutes an indispensable wage floor support, particularly to strengthen the bargaining power of workers in economic branches where the role of the social partners is weak, but it is up to collective bargaining to boost wages. It is important that the social partners engage in collective bargaining for defining the dynamics of low wages in the future.

I. LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL³

Après une forte chute en 2020, l'emploi rebondit fortement dans un contexte de relâchement des contraintes sanitaires, sans être au détriment de la qualité de l'emploi⁴. Au 1^{er} semestre 2021, 438 000 emplois salariés ont été créés, l'emploi salarié dépassant ainsi de +145 000 postes son niveau d'avant-crise (soit +0,6 %). Le resserrement du dispositif d'activité partielle temporise toutefois ces créations d'emploi, les entreprises utilisant à la fois leur marge extensive (embaucher) et intensive (augmenter le temps de travail) pour faire face au rebond de l'activité. L'emploi des jeunes, catégorie de population très vulnérable en temps de crise, est soutenu par le plan #1jeune1solution.

L'amélioration de la situation sur le marché du travail a permis une stabilisation du taux de chômage à un niveau proche de celui d'avant-crise au premier semestre 2021, après des fluctuations inédites en cette période de crise liées à la définition même du chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT). Au 2^e trimestre 2021, le taux de chômage s'établit ainsi à 8,0 % de la population active en France entière (hors Mayotte). Le halo autour du chômage tend à se normaliser, tandis que le chômage de longue durée se maintient à un niveau élevé. Ce taux de chômage coexiste avec des tensions de recrutement élevées dans tous les secteurs, qui retrouvent leur niveau d'avant-crise.

A. Après une forte chute en 2020, l'emploi a fortement rebondi au 1^{er} semestre 2021

1. La crise de la Covid-19 a conduit à une dégradation du marché du travail en 2020

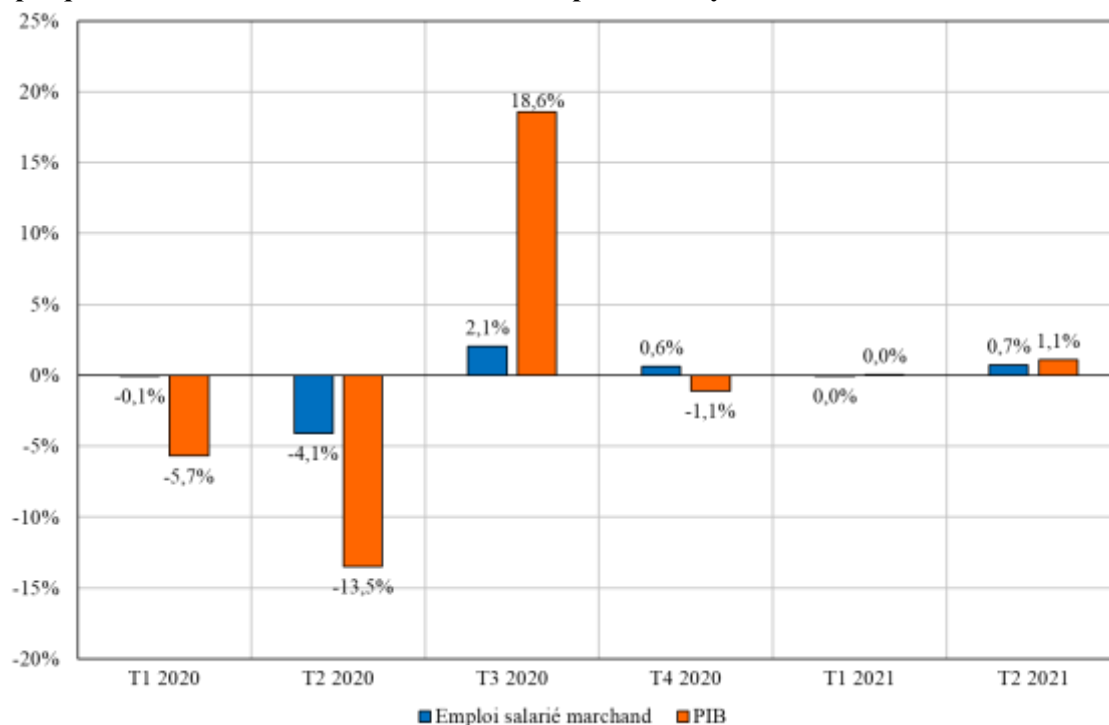
a. De fortes destructions d'emploi, mais d'ampleur limitée au regard de la baisse d'activité, grâce au dispositif d'activité partielle

En 2020, l'emploi salarié s'est fortement contracté, avec -293 000 destructions de postes entre fin 2019 et fin 2020, concentrées dans les services (dont -356 000 destructions d'emploi salarié marchand). Le repli de l'emploi est toutefois bien moins marqué que celui de l'activité (*cf.* graphique I.1) : l'emploi marchand a chuté de 1,5 % en moyenne annuelle (soit -356 000 destructions d'emploi salarié marchand entre fin 2019 et fin 2020), un repli plus faible que celui observé en 2009 (-2,2 %) alors que la chute d'activité est beaucoup plus importante (-8,0 % en 2020 contre -2,8 % en 2009). Les politiques de soutien à l'emploi, notamment le dispositif exceptionnel d'activité partielle, ont en effet permis de contenir l'effet des restrictions sanitaires sur l'emploi. Environ 2,4 milliards d'heures d'activité partielle ont été mobilisées en 2020, soit l'équivalent de près d'1,5 millions de salariés travaillant à temps plein en moyenne sur l'année.

³ La rédaction de ce chapitre a été arrêtée avant la publication de l'estimation flash de l'emploi salarié privé au 3^e trimestre 2021 le 5 novembre 2021 du taux de chômage au 3^e trimestre 2020 le 19 novembre 2021.

⁴ Dans ce chapitre, la qualité de l'emploi est entendue au sens de la stabilité de l'emploi (contrats courts vs. contrats longs).

Graphique I.1 : Evolution de l'activité et de l'emploi, en moyenne trimestrielle



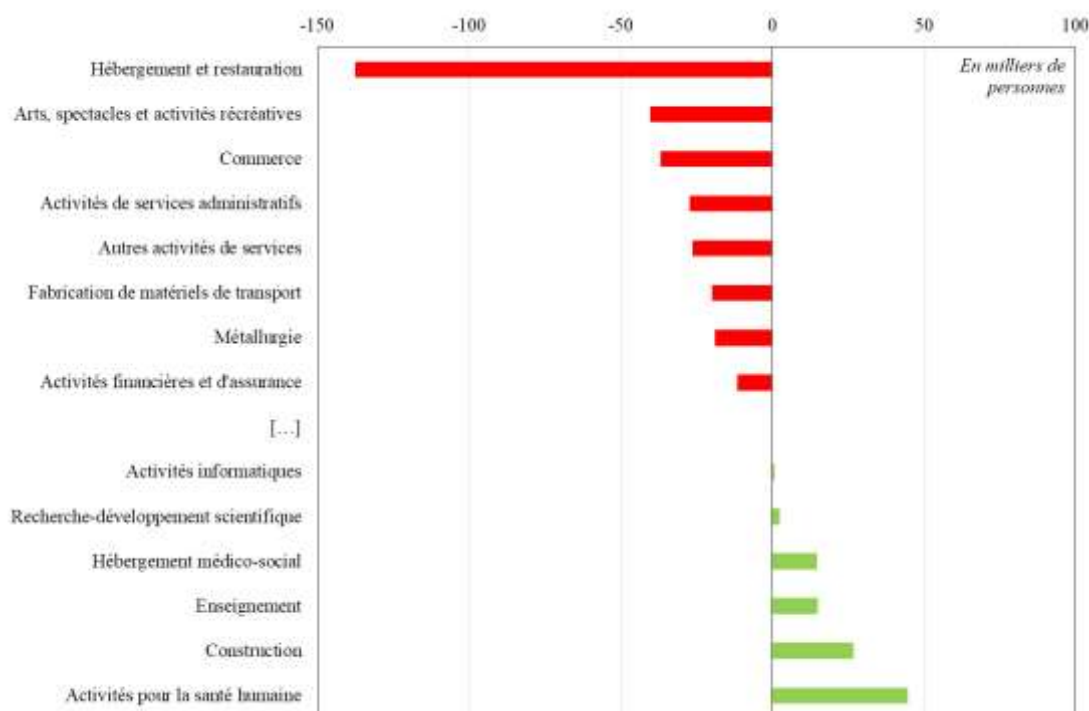
Source : Insee, comptes nationaux trimestriels, emploi en personnes physiques.

b. Des destructions d'emploi hétérogènes, concentrées dans l'intérim

La crise a touché les secteurs de manière différenciée : certains concentrent les destructions d'emploi tandis que d'autres sont créateurs d'emploi. En 2020, 293 000 emplois salariés ont été détruits en France. Quelques secteurs concentrent la majorité des destructions d'emploi, dont l'hébergement-restauration, les arts et spectacles, le commerce ou la fabrication de matériels de transport (*cf.* graphique I.2). Ces secteurs concentrent par ailleurs une forte proportion de salariés dont la rémunération est proche du Smic, approximée par la part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020⁵. En effet, alors que 13 % des salariés du secteur privé ont directement bénéficié de cette revalorisation, cette proportion est de respectivement 39 % dans le secteur de l'hébergement-restauration, 23 % dans le secteur des arts et spectacles et 18 % dans le secteur du commerce. D'autres secteurs ont à l'inverse créé de l'emploi en 2020, comme la santé, l'hébergement médico-social, l'enseignement, ou la construction.

⁵ Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE. Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Graphique I.2 : Destrutions et créations d'emploi par secteur en 2020



Source: Insee, Dares, Acoiss ; calculs DG Trésor.

Note : emploi y compris intérim ventilé par secteur utilisateur.

L'effet de la crise a été particulièrement prononcé pour les contrats de courte durée et l'emploi intérimaire. Or le dispositif exceptionnel d'activité partielle, s'il a permis de sauvegarder de nombreux emplois, n'a pas pu préserver les emplois temporaires qui sont arrivés à échéance et n'ont pas été renouvelés. Ainsi l'emploi intérimaire, qui représentait 3 % de l'emploi salarié fin 2019, constitue près de 15 % des destructions d'emploi en 2020 (31 % des destructions au 1^{er} semestre 2020).

Ces types de contrats sont particulièrement représentés dans les secteurs fortement touchés par les contraintes sanitaires : alors que les contrats à durée limitée concernent près de 10 % des salariés du secteur privé⁶, la part des effectifs couverts par ces contrats s'élève à 19 % dans l'hébergement-restauration, 18 % dans les autres activités de services (notamment dans les activités créatives et de spectacle et les activités sportives et de loisirs, avec respectivement 43 % et 27 % de contrats courts) et 15 % dans les services aux entreprises. Dans les secteurs de la construction et de la fabrication d'autres produits industriels, qui contribuent à hauteur de 20 % et 23 % à la baisse de l'emploi intérimaire, la part des salariés en contrats à durée limitée est de respectivement 6 % et 9 %⁷. Ces emplois en contrat à durée limitée sont d'ailleurs plus souvent exercés par des employés et ouvriers, catégories

⁶ Données de 2015. Source : Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ?, O. Bonnet, S. Georges-Kot et P. Pora (Insee).

⁷ Cette proportion, qui peut sembler faible au regard des destructions d'emploi intérimaires observées dans ces secteurs, s'explique par le fait que les emplois intérimaires ne sont pas reventilés entre les différents secteurs, i.e. ne sont pas comptabilisés dans les entreprises dans lesquelles ils travaillent. Cela explique également la part importante des emplois temporaires dans le secteur des services aux entreprises, qui comprend les agences d'intérim.

socio-professionnelles dont le métier est peu adapté au télétravail⁸ ce qui renforce leur vulnérabilité sur le marché du travail en cas de confinement.

2. Début 2021, l'emploi salarié a été particulièrement dynamique, porté par un emploi de qualité, et dépasse son niveau d'avant-crise fin juin 2021

a. Des créations d'emploi soutenues au 1^{er} semestre 2021

L'emploi a été particulièrement dynamique au 1^{er} semestre 2021 sous l'effet de la reprise économique et de l'assouplissement des contraintes sanitaires en fin de semestre. D'après l'estimation détaillée de l'emploi salarié publiée le 8 septembre 2021 par l'Insee, les créations d'emploi salarié ont été très soutenues en début d'année (+438 000 postes au 1^{er} semestre 2021, dont +381 000 emplois salariés marchands). Fin juin 2021, l'emploi salarié dépasse ainsi son niveau d'avant-crise de +0,6 % (soit +145 000 postes), tandis que l'emploi salarié marchand non agricole est 0,1 % au-dessus de son niveau d'avant-crise (+25 500 postes).

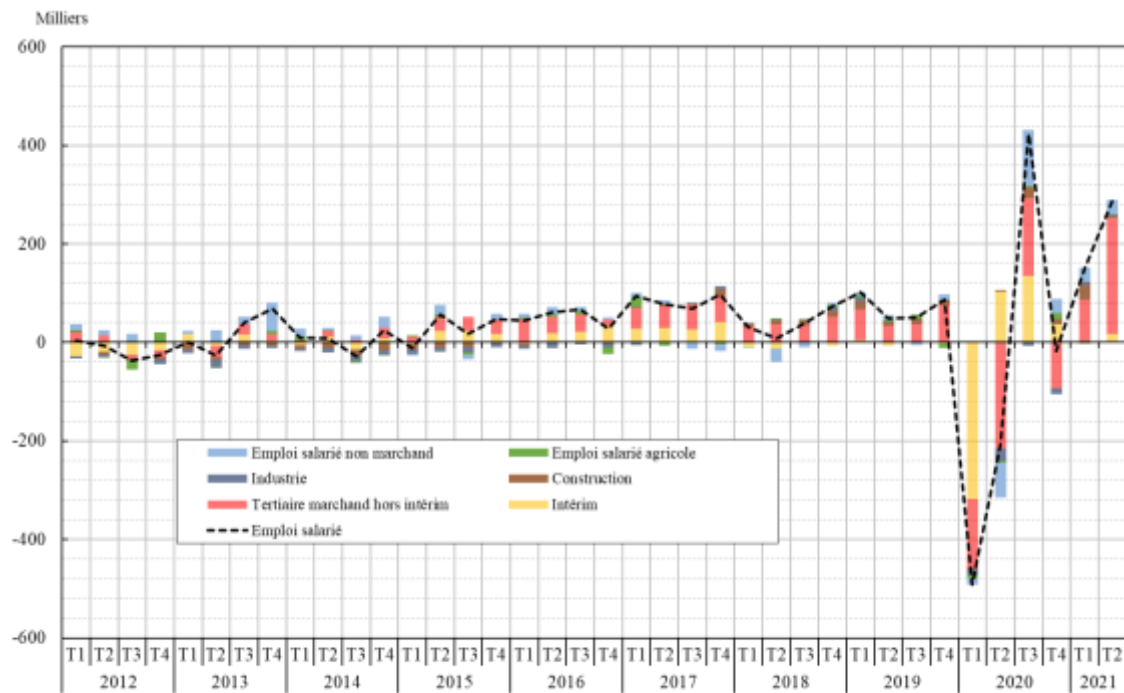
Dans le détail (cf. graphiques I.3 et I.4), l'emploi intérimaire reste dynamique (+19 100 postes sur le semestre), après une chute historique et un fort rebond en 2020 (-40,3 % au premier trimestre 2020 puis +58,7 % sur le reste de l'année pour atteindre -5,3 % en glissement annuel sur l'année 2020), sans pour autant atteindre son niveau d'avant-crise (-22 700 postes fin juin 2021 par rapport à fin 2019, soit -2,9 %).

Hors intérim, l'emploi salarié marchand a été particulièrement dynamique au 1^{er} semestre 2021, soutenu notamment par le plan de relance et la prolongation des aides d'urgence. Il dépasse son niveau d'avant-crise (+0,3 % par rapport à fin 2019) avec 362 200 créations de postes au 1^{er} semestre 2021. Dans le tertiaire marchand et la construction, l'emploi dépasse son niveau d'avant-crise avec respectivement 319 700 et 33 700 postes créés au 1^{er} semestre (soit +0,3 % et +4,5 % par rapport à fin 2019). Mi-2021, l'emploi dans l'industrie reste en-deçà de son niveau d'avant crise (-1,5 % par rapport à fin 2019) mais augmente légèrement au premier semestre (+8 800 postes depuis fin 2020).

L'emploi salarié non marchand augmente également fortement au 1^{er} semestre 2021, avec +57 000 emplois créés, et dépasse largement son niveau d'avant-crise (+115 900 postes soit +1,4 %), principalement dans le secteur de la santé (+63 700 postes soit +4,0 %).

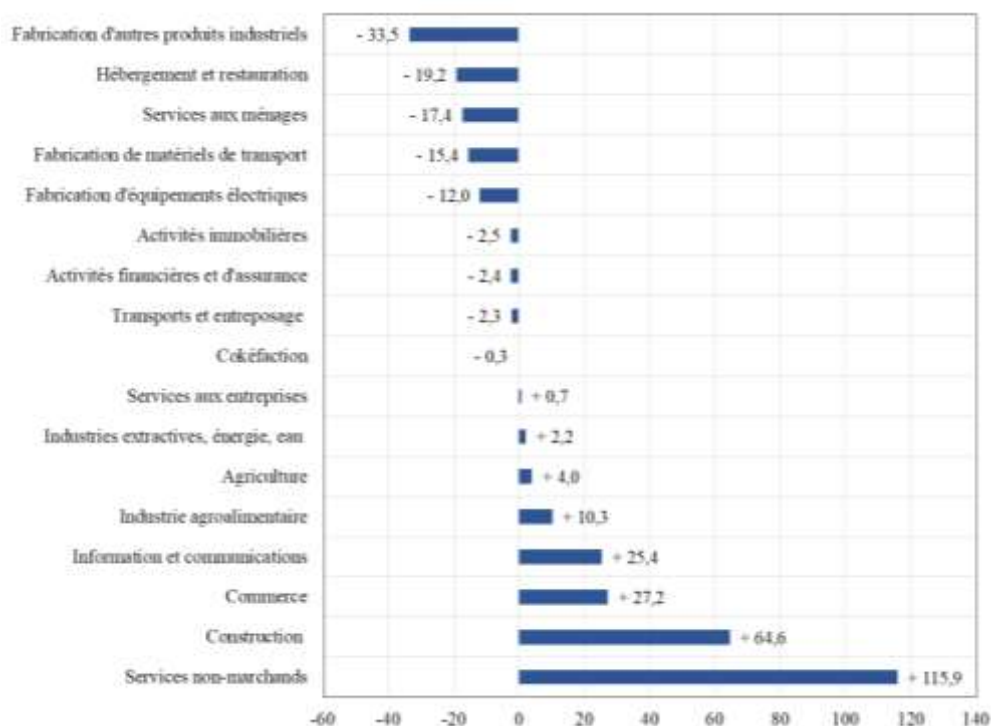
⁸ Cf. Trésor-Eco n°270, Que savons-nous aujourd'hui des effets économiques du télétravail ?, C. Batut et Y. Tabet, 2020.

Graphique I.3 : Glissement trimestriel de l'emploi salarié par secteurs d'activité



Source : Insee, Calculs DG Trésor.

Graphique I.4 : Evolution de l'emploi salarié par secteur par rapport à son niveau d'avant-crise (en milliers)



Source : INSEE, estimations d'emploi localisées.

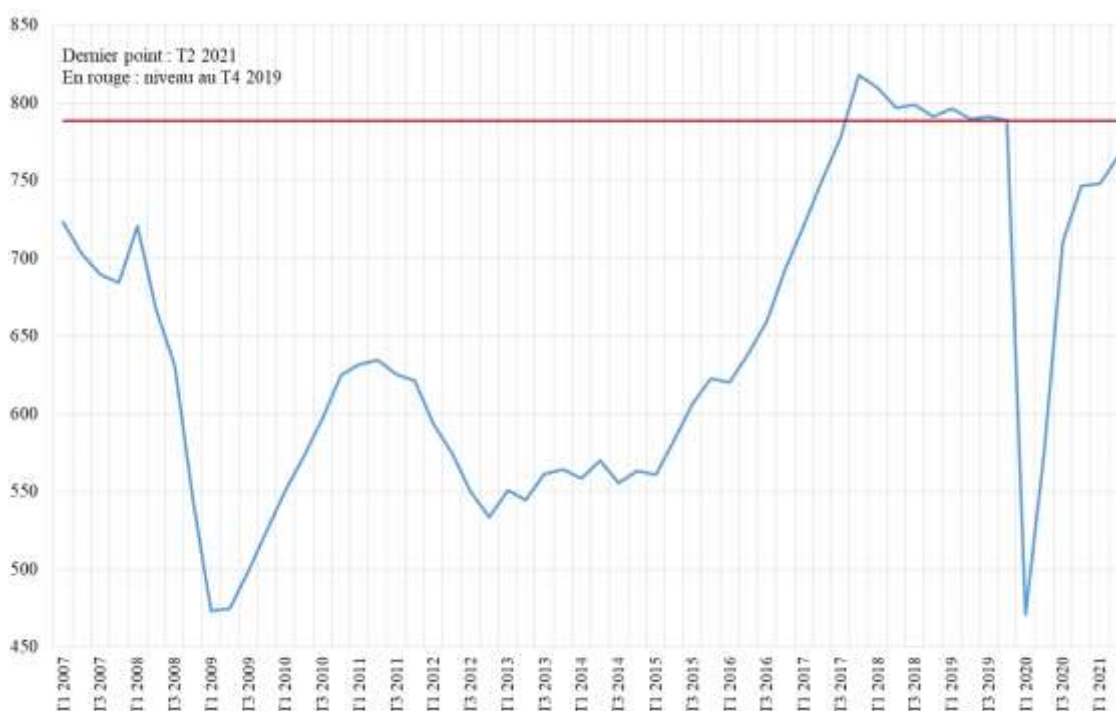
Notes : les étiquettes correspondent au glissement en milliers de l'emploi entre fin décembre 2019 et fin juin 2021. Les secteurs considérés sont les secteurs A17 de la nomenclature NAF.

b. Un rebond qui ne se semble pas être au détriment de l'emploi

Au premier trimestre 2020, l'emploi s'est ajusté principalement *via* la baisse du taux de recours à l'intérim (cf. graphique I.5), l'emploi intérimaire ayant connu une chute historique (-40,3 % soit - 318 000 postes). Si l'intérim est reparti à la hausse dès le 2^e trimestre 2020, il demeure toutefois inférieur de 2,9 % à son niveau d'avant-crise (soit -22 700 postes).

D'un point de vue sectoriel, l'emploi intérimaire ventilé par secteur utilisateur dépasse son niveau d'avant-crise dans seulement quatre secteurs : l'agriculture (+200 emplois), les services de transports (+10 900 emplois), les services aux entreprises (+5 100 emplois) et le tertiaire marchand (+6 400 emplois). Par rapport à fin 2019, l'emploi intérimaire est en fort repli dans le secteur de la fabrication de matériels de transport (-10 300 postes soit -26 %), dans l'hébergement-restauration (- 6 500 postes soit -47 %) et dans la construction (-10 500 postes soit -7 %).

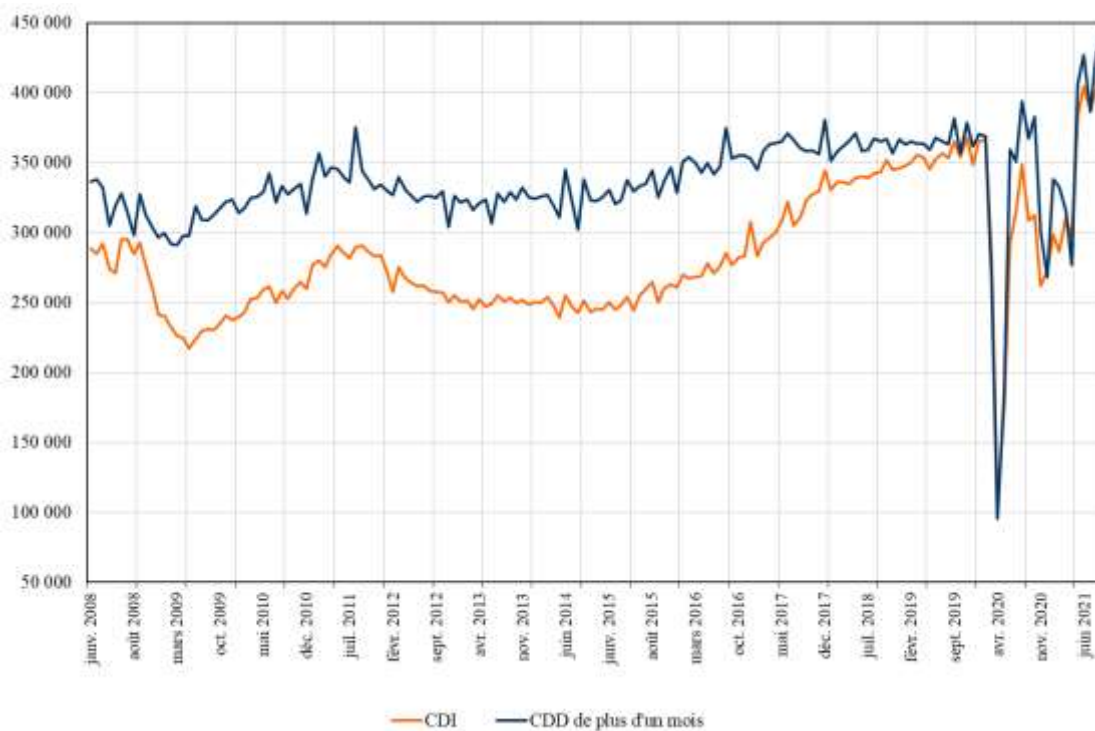
Graphique I.5 : Evolution de l'emploi intérimaire, en milliers



Source : Insee, estimations d'emploi localisées.

En parallèle, la part des CDI dans les embauches a légèrement augmenté depuis mars 2021, s'établissant en moyenne à 49,3 % entre mars et septembre 2021 (avec un pic à 52 % en avril 2021), soit un niveau proche de celui d'avant-crise (49,2 % en moyenne en 2019). L'écart entre les embauches en CDI et en CDD, qui s'était creusé pendant la crise, tend à se résorber (cf. graphique I.6). Les CDI représentent 48 % des embauches en contrat de plus d'un mois en septembre 2021 (contre 44,9 % en juin et octobre 2020). Au 3^e trimestre 2021, le nombre d'embauches en CDD de plus d'un mois augmente toutefois plus rapidement (+2,5 %) que le nombre d'embauches en CDI (+0,7 %). Par rapport à fin 2019, le nombre d'embauches en CDD augmente toutefois davantage que le nombre d'embauches en CDI (+21 % vs. +15 %).

Graphique I.6 : Nombre d'embauches mensuelles en contrat de plus d'un mois



Source : Acoff-Urssaf, calculs DG Trésor.

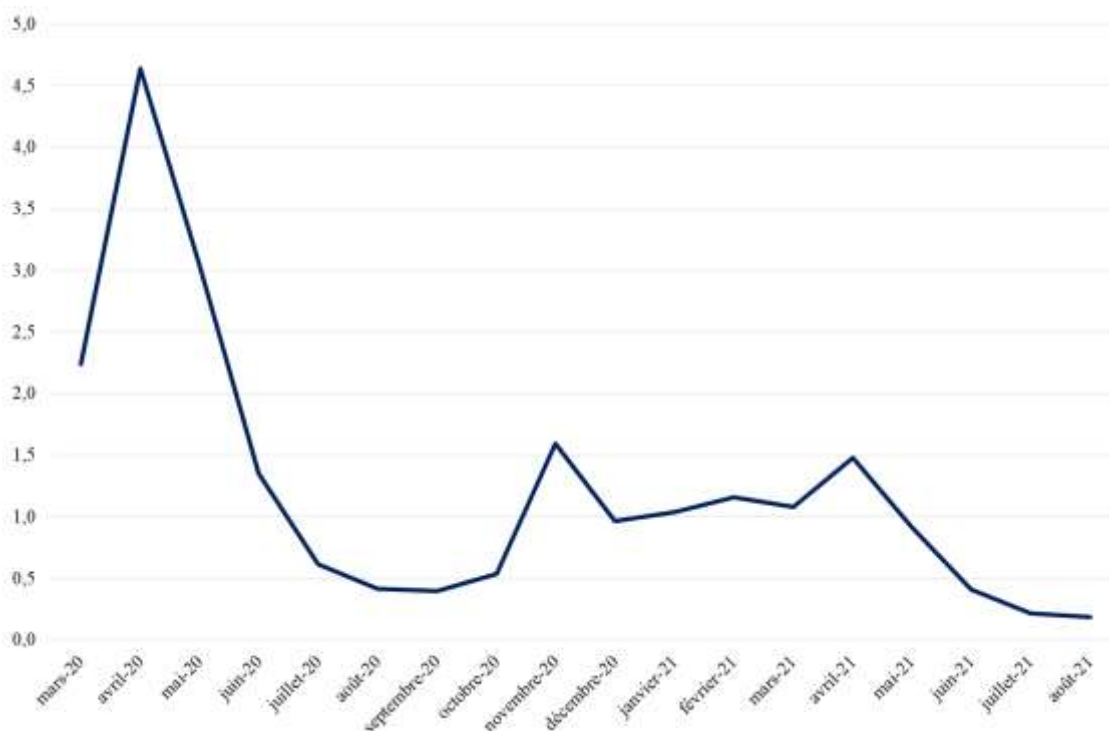
3. Les perspectives : le resserrement du dispositif d'activité partielle temporerait la dynamique de l'emploi

Au 1^{er} semestre 2021, les créations d'emploi ont été très soutenues sous l'effet de l'assouplissement des contraintes sanitaires en fin de semestre et de la reprise économique. Néanmoins, l'évolution de l'emploi salarié au 2^e trimestre 2021 (+1,1 % entre fin mars et fin juin, passant de -0,6 % par rapport à fin 2019 à +0,6 %) reste inférieure à l'évolution de l'activité sur la période (+3 % entre mars et juin, passant de -4 % en mars en écart par rapport au niveau d'avant-crise à -1 % en juin)⁹. Ce fort rebond a été tempéré par la baisse du recours à l'activité partielle (passant de près de 1 million de salariés y recourant en ETP en décembre 2020 à environ 400 000 en juin d'après les estimations de la Dares¹⁰), les entreprises utilisant à la fois la marge extensive (embaucher) et intensive (augmenter le volume horaire de travail) pour augmenter leur production. D'après les estimations de la Dares, 184 000 salariés en équivalent temps plein seraient encore en activité partielle en août 2021 (cf. graphique I.7).

⁹ Source : Note de conjoncture, Insee, 7 septembre 2021.

¹⁰ Sources : demandes d'indemnités SI APART, enquête Acemo-Covid-19 ; estimation Dares.

Graphique I.7 : Evolution du nombre de salariés effectivement placés en activité partielle (en millions d'EQTP)



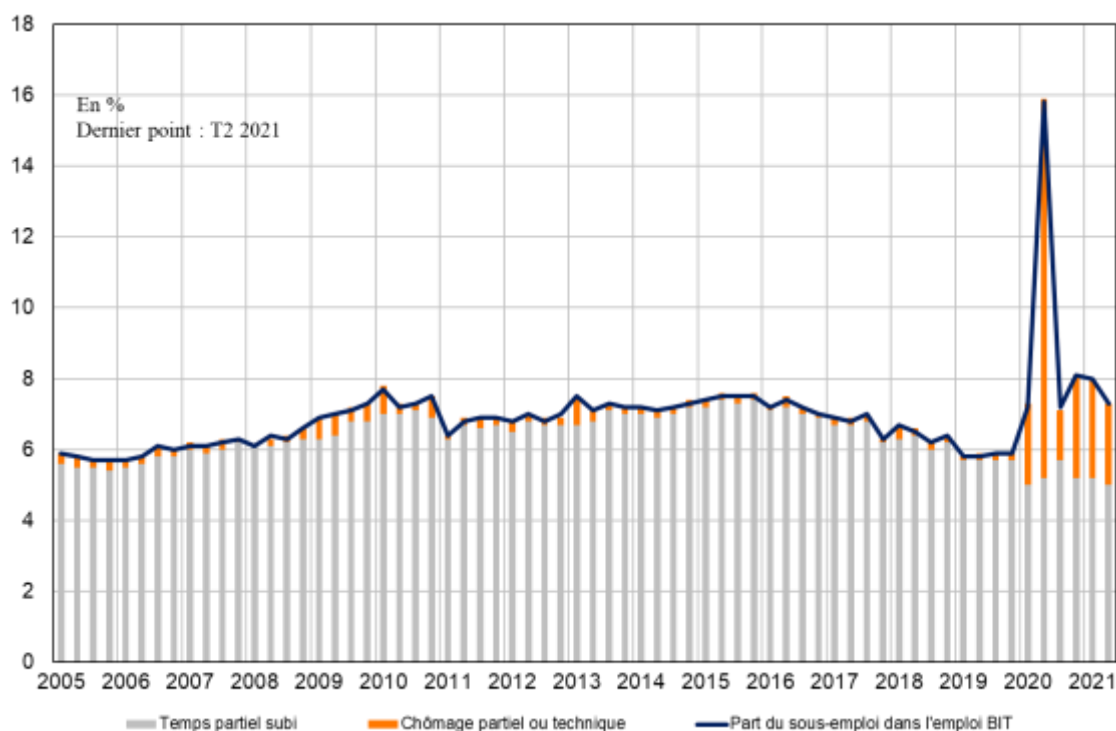
Sources : demandes d'indemnisations SI APART, enquête Acemo-Covid-19 ; estimation Dares.

Le sous-emploi, personnes en emploi souhaitant travailler davantage¹¹, reste par ailleurs à un niveau élevé bien qu'en repli au 2^e trimestre 2021 sous l'effet du moindre recours à l'activité partielle (-0,7 point par rapport au 1^{er} trimestre 2021 à 7,3 % des personnes en emploi au sens du BIT). La part du sous-emploi dans l'emploi avait atteint un pic exceptionnel à 15,8 % au 2^e trimestre 2020, du fait d'un nombre sans précédent de personnes en situation de chômage technique ou partiel lors du premier confinement¹² (cf. graphique I.8). Elle avait à nouveau augmenté en fin d'année sous l'effet du deuxième confinement, mais plus modérément. Le sous-emploi se situe 1,4 point au-dessus de son niveau d'avant-crise : cette hausse est entièrement due aux personnes en situation de chômage technique ou partiel, qui représentent 2,3 % des personnes en emploi (contre seulement 0,2 % avant-crise).

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

¹² D'après la Dares, plus de 8,4 M de personnes ont fait l'objet d'une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle au mois d'avril 2020.

Graphique I.8 : Part du sous-emploi (France entière hors Mayotte)



Source : Insee, enquête Emploi.

B. L'emploi des jeunes, population vulnérable en temps de crise, a été soutenu par le plan #1jeune1solution¹³

1. Le plan #1jeune1solution s'articule autour de trois axes¹⁴

La crise économique menace tout particulièrement les entrants sur le marché du travail, et donc les jeunes, population très sensible aux fluctuations conjoncturelles. Pour contrecarrer les risques induits par la crise sur l'insertion professionnelle des jeunes, le Gouvernement a mis en place un plan #1jeune1solution à l'été 2020 qui s'articule autour de trois axes :

- **Le premier axe repose sur une entrée des jeunes dans la vie professionnelle facilitée par des aides à l'embauche de jeunes (en contrats d'apprentissage ou en CDI et CDD d'au moins 3 mois).**
- **Le deuxième axe repose sur la formation de 200 000 jeunes supplémentaires aux métiers et secteurs d'avenir.** Ces dispositifs se répartissent entre des formations qualifiantes aux métiers de la santé et du soin, des formations numériques à la portée de tous, des parcours personnalisés pour les décrocheurs entre 16 et 18 ans et des nouvelles formations qualifiantes vers les métiers d'avenir grâce au Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC). En outre, des places de formations supplémentaires seront ouvertes au niveau Bac+1 et BTS.

¹³ Ce chapitre a été rédigé avant l'annonce par le Gouvernement du Contrat d'engagement jeune qui devrait concerner ½ million de jeunes très éloigné de l'emploi par an. Ce dispositif comprendra notamment une allocation partiellement cumulable avec un revenu du travail, accessible uniquement sous condition d'accompagnement et de ressources.

¹⁴ Le plan jeune contient également un volet formation qui n'est pas évoqué ici.

- **Enfin, le plan #1jeune1solution prévoit des parcours d'insertion pour permettre d'accompagner les jeunes éloignés de l'emploi.** Les dispositifs d'inclusion durable dans l'emploi que sont les Parcours Emploi Compétence (PEC, 80 000 entrées supplémentaires sur la période 2020-2021) et les Contrats Initiative Emploi (CIE, 60 000 entrées supplémentaires sur la période 2020-2021) sont mobilisés. Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi seront également renforcés : le nombre d'entrées en Garanties jeunes sera augmenté de 50 % et 80 000 entrées supplémentaires en Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA) seront proposées. L'accompagnement Intensif Jeunes (AIJ) mis en place par Pôle emploi sera doublé en 2020 et de nouveau en 2021, tandis que 3 000 places seront proposées dans le dispositif SESAME (accompagnement sur-mesure vers les métiers du sport et de l'animation).

2. Le plan #1jeune1solution a apporté un soutien significatif à l'emploi des jeunes¹⁵

Les dispositifs du plan jeunes ont été globalement fortement mobilisés par les entreprises, notamment les aides exceptionnelles :

- **Les effets de la prime à l'embauche pour les jeunes et des augmentations d'enveloppes de contrats d'alternance seraient les plus importants** (apprentissage et contrats de professionnalisation) :
 - **Le nombre de contrats d'apprentissage conclus en 2020 s'inscrit en hausse de plus de 40 % par rapport à l'année précédente**, à plus de 525 000 contrats¹⁶. Près de 686 000 dossiers ont été validés entre août 2020 et septembre 2021. En contrepartie, le nombre de contrats de professionnalisation a fortement diminué (-48 % en 2020, à 113 000 contrats¹⁷)¹⁸.
 - **Environ 481 000 demandes d'aide à l'embauche des jeunes ont été validées entre août 2020 et septembre 2021.** Les premières évaluations disponibles (CAE¹⁹, DARES²⁰) concluent à un effet positif de l'aide sur l'emploi des jeunes en CDI ou CDD de plus de 3 mois, avec cependant un effet sur l'emploi total qui ne serait pas significatif d'après la Dares²¹.

¹⁵ Source : DGEFP, tableau de bord hebdomadaire, données arrêtées au 19 septembre 2021.

¹⁶ Source : Dares, Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020.

¹⁷ Source : Dares, Le contrat de professionnalisation, juin 2021.

¹⁸ Un taux réduit du Sm peut être pratiqué pour les apprentis et les jeunes salariés en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de la durée du contrat.

¹⁹ Évaluation de l'aide à l'embauche des jeunes à partir des déclarations préalables à l'embauche, P. Martin et R. Rathelot, mai 2021.

²⁰ « Quels ont été les effets de l'aide à l'embauche des jeunes sur l'emploi des jeunes ? », M. Bordel, C. Dubost, A. Pichavant, C. Reist mai 2021.

²¹ Évaluation de l'aide à l'embauche des jeunes à partir des déclarations préalables à l'embauche, P. Martin et R. Rathelot, mai 2021 et « Quels ont été les effets de l'aide à l'embauche des jeunes sur l'emploi des jeunes ? », M. Bordel, C. Dubost, A. Pichavant, C. Reist mai 2021.

Les dispositifs d'accompagnement ont enregistré une nette montée en charge en 2021 grâce à la mobilisation des différents acteurs du service public de l'emploi, et semblent toucher des publics différents. Les inscrits en Garantie jeunes (120 000 entrées depuis le 1^{er} janvier 2021) et Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA, 330 000 entrées) sont plus jeunes et moins diplômés que ceux en accompagnement intensif jeunes (AIJ, 170 000 entrées). S'agissant des contrats aidés, dans le secteur marchand les entrées en CIE sont soutenues en 2021 (44 800 entrées au 09/10/2021 pour une cible de 50 000 en 2021) tandis qu'elles sont inférieures aux cibles dans le secteur non-marchand pour les PEC (25 000 entrées au 09/10/2021 alors que la cible est de 60 000 PEC en 2021).

Encadré I.1 : Description des principales politiques d'accompagnement et d'aide à l'insertion vers l'emploi à destination des jeunes (hors primes jeunes)

Parcours contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA)

Le PACEA est un contrat d'accompagnement par les missions locales des jeunes de 16 à 25 ans révolus prêts à s'engager dans un parcours contractualisé d'accompagnement.

Ce dispositif est constitué de phases d'accompagnement successives adaptées aux projets et aux attentes du jeune. Chaque phase d'accompagnement peut comporter des périodes de formation, des situations professionnelles, y compris des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel et des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement.

Garantie jeunes

La Garantie jeunes vise les jeunes de 16 à 25 ans, ni étudiants, ni salariés²², ni en formation (jeunes NEETs en situation de précarité). Ce dispositif est une modalité spécifique et intensive du PACEA qui permet aux jeunes les plus éloignés de l'emploi et peu qualifiés, sous conditions de ressources²³, de bénéficier d'une aide financière de l'Etat et d'un accompagnement d'une durée de 12 mois de la mission locale pour les aider à trouver un emploi.

Accompagnement intensif des jeunes (AIJ)

L'AIJ, dispositif mis en place par Pôle emploi, permet à un jeune de moins de 16 à 30 ans inscrit à Pôle emploi et ayant des difficultés à trouver/retrouver un emploi de bénéficier d'un accompagnement renforcé sur une durée de 3 à 6 mois. L'accompagnement intensif comprend notamment un enseignement des techniques de recherche d'emploi, un décryptage des attentes des recruteurs et une préparation aux entretiens d'embauche.

Parcours emploi compétence (PEC)

Le PEC est un dispositif reposant sur le triptyque emploi-formation-accompagnement ouvert à toute personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il est destiné à des employeurs du secteur non marchand (associations et secteur public). Il peut être conclu dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD, à temps plein ou à temps partiel, permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout

²² Seuls les travailleurs handicapés peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier de la Garantie jeunes.

²³ Leurs ressources mensuelles ne doivent pas dépasser 1 243,67 €.

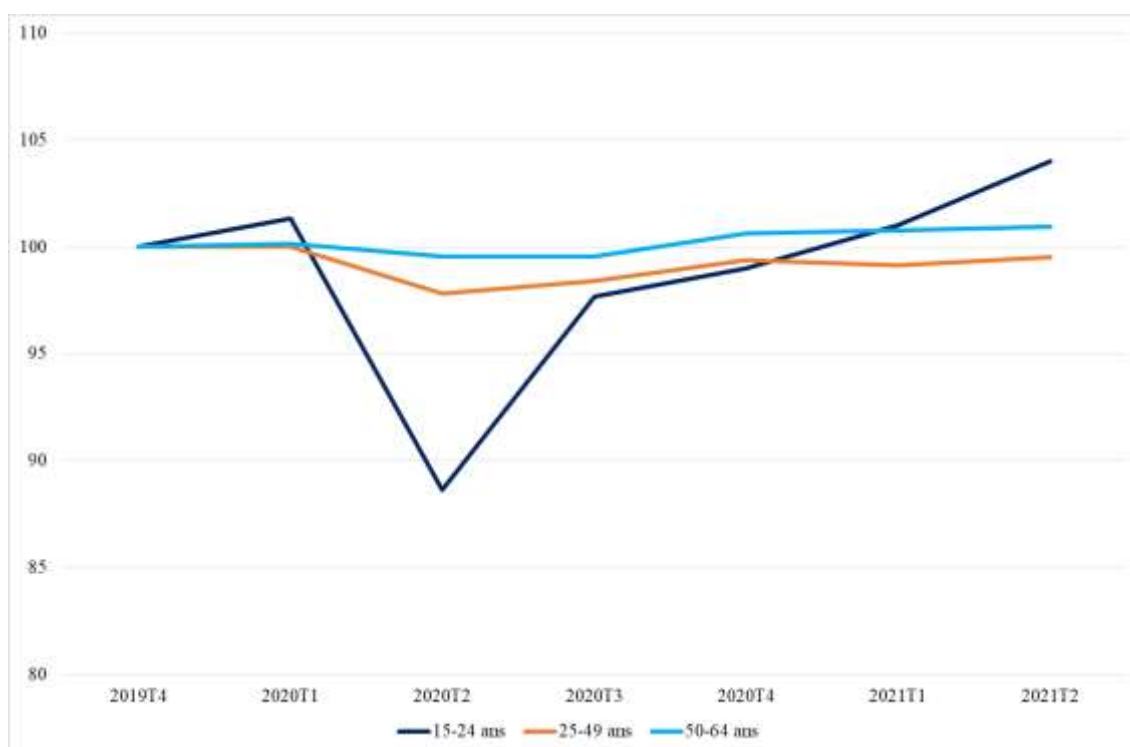
au long du parcours avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Contrat unique d'insertion – Contrat initiative emploi (CUI-CIE)

Le CUI-CIE est le contrat aidé pour les employeurs du secteur marchand. Comme le PEC, le CUI-CIE est un contrat de travail associant formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire, et aide financière pour l'employeur. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (notamment des chômeurs de longue durée, des seniors, des travailleurs handicapés et des bénéficiaires de certains minima sociaux).

Au total, **après une dégradation significative en 2020, le taux d'emploi des jeunes a fortement rebondi, s'établissant à 31,1 % au 2^e trimestre 2021, soit +1,2 points au-dessus de son niveau d'avant-crise.** A titre de comparaison, les taux d'emploi des 25-49 ans et des 50-64 ans se situent respectivement -0,4 point en-dessous et +0,6 point au-dessus de leur niveau d'avant-crise (cf. graphique I.9). En cumulé sur les mois de janvier à août 2021, les embauches des jeunes en CDI ou CDD de plus de trois mois ont augmenté de 6,5 % par rapport à la même période en 2019, contre une baisse de -3,6 % pour les embauches des 30 ans et plus.

Graphique I.9 : Evolution du taux d'emploi par classe d'âge, base 100 T4 2019



Source : Insee, enquête Emploi.

C. Le taux de chômage a connu des évolutions inédites en cette période de crise

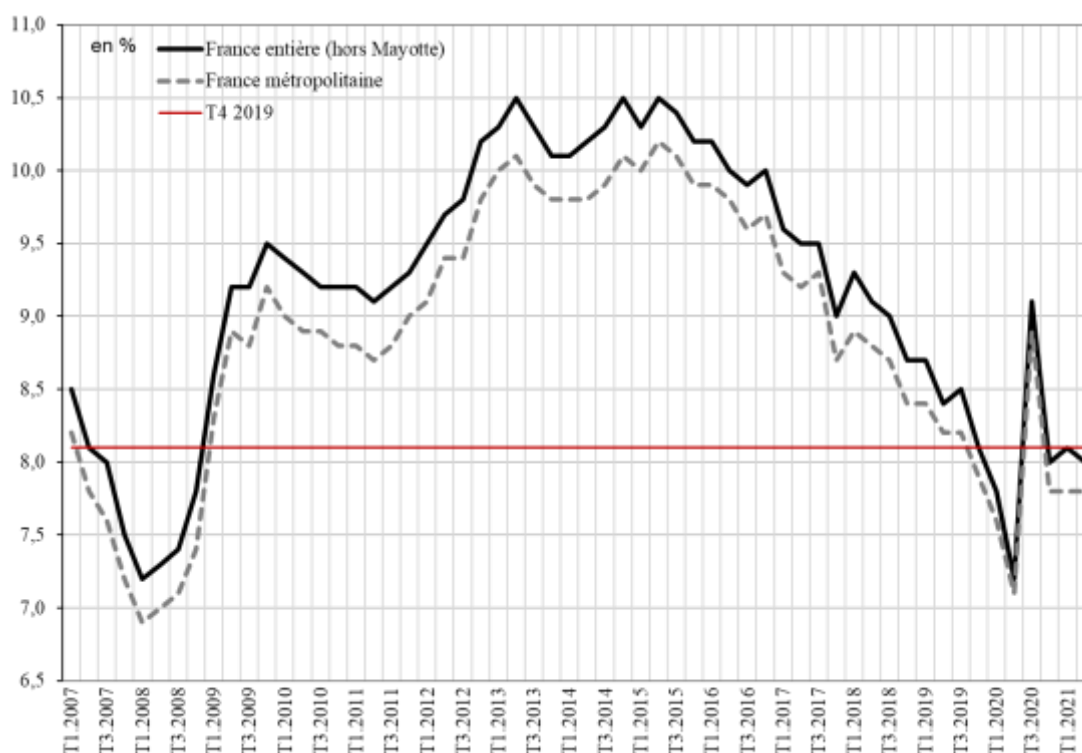
1. Après de fortes fluctuations en 2020, le taux de chômage s'est stabilisé à un niveau proche de son niveau d'avant-crise

En 2020, le taux de chômage a été marqué par d'importantes fluctuations. L'indicateur du taux de chômage au sens du BIT a en effet été entouré d'incertitudes fortes en cette période de crise, comme en témoignent les baisses « en trompe-l'œil » constatées par l'Insee lors des périodes de confinement en 2020 en dépit des destructions d'emploi observées en parallèle. En effet, il est sensible aux variations de population active notamment lorsque des personnes en recherche d'emploi ne sont pas disponibles pour travailler dans les 15 jours ou si elles ne recherchent pas activement un emploi.

Au 2^e trimestre 2021, le taux de chômage est quasi-stable (-0,1 point) et s'établit à 8,0 % de la population active en France entière hors Mayotte (stable à 7,8 % en France métropolitaine). Il se situe ainsi -0,1 point en-dessous de son niveau d'avant-crise (cf. graphique I.10).

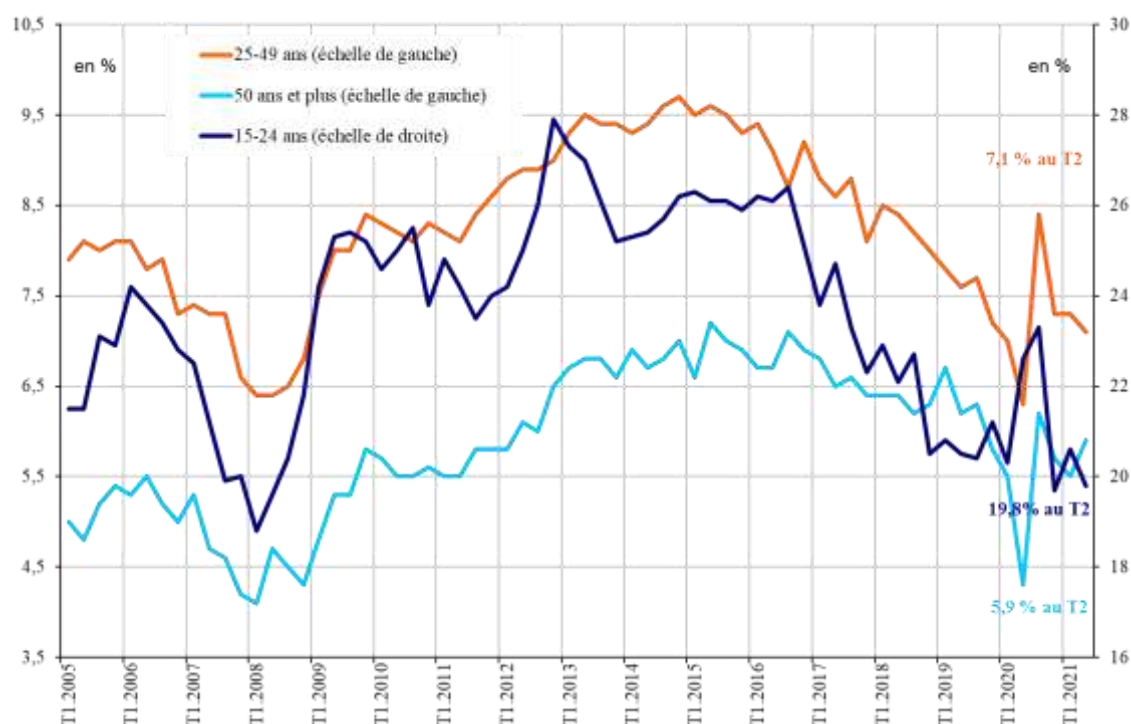
Le taux de chômage évolue toutefois de façon différenciée selon les catégories d'âge au 2^e trimestre 2021 (cf. graphique I.11), diminuant pour les 15-24 ans (-0,8 point à 19,8 %) et les 25-49 ans (-0,2 point à 7,1 %) et augmentant pour les 50 ans ou plus (+0,4 point à 5,9 %). Il se situe en-dessous de son niveau d'avant-crise (fin 2019) pour les jeunes (-1,4 points) et les 25-49 ans (-0,1 point) mais au-dessus pour les seniors (+0,1 point).

Graphique I.10 : Evolution du taux de chômage au sens du BIT



Source : Insee, enquête Emploi.

Graphique I.11 : Taux de chômage au sens du BIT par âge (France entière hors Mayotte)



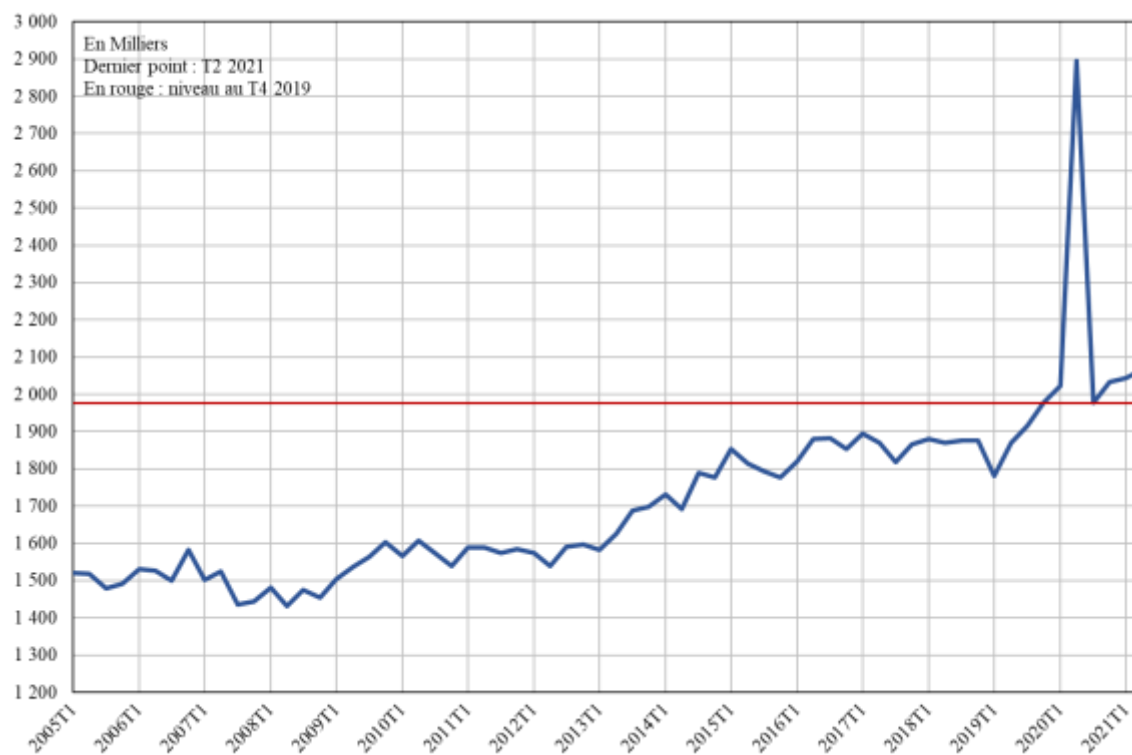
Source : Insee, Enquête Emploi.

2. Les comportements de participation au marché du travail se normalisent

Les périodes de confinement ont empêché un nombre conséquent de personnes d'effectuer des démarches actives de recherche d'emploi, entraînant le basculement temporaire d'un grand nombre de personnes vers l'inactivité (halo autour du chômage ou inactivité hors halo).

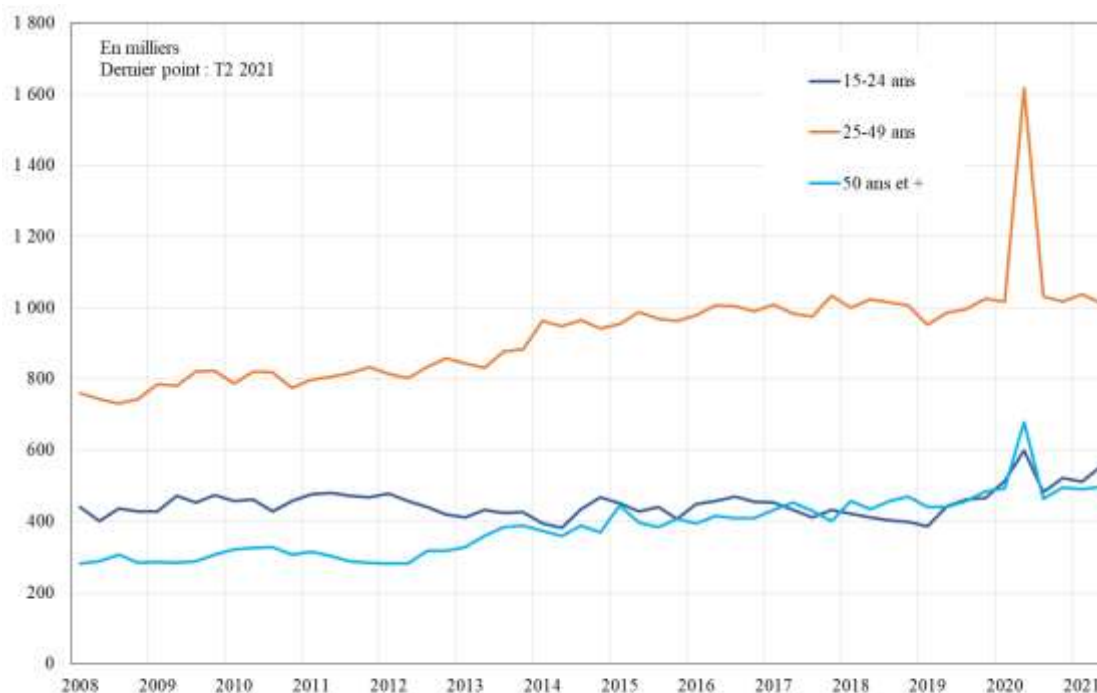
Au 2^e trimestre 2021, le halo autour du chômage, personnes souhaitant un emploi sans être considérées comme chômeur au sens du BIT, atteint 2,1 millions de personnes. **La part du halo autour du chômage s'établit à 4,9 % des 15-64 ans et reste légèrement supérieure à son niveau de fin 2019 (+0,2 pt), mais bien en-deçà (-2,1 pts) du pic du 2^e trimestre 2020 (cf. graphique I.12) :** cette normalisation du halo permet de considérer le taux de chômage observé aujourd'hui comme économiquement significatif. Si la part du halo autour du chômage des 25-49 ans et les plus de 50 ans a retrouvé son niveau d'avant-crise, celle-ci reste cependant supérieure d'1,1 point pour les 15-24 ans (cf. graphique I.13).

Graphique I.12 : Evolution trimestrielle du nombre de personnes dans le halo autour du chômage



Source : INSEE, Enquête emploi.

Graphique I.13 : Evolution trimestrielle du nombre de personnes dans le halo autour du chômage par classe d'âge



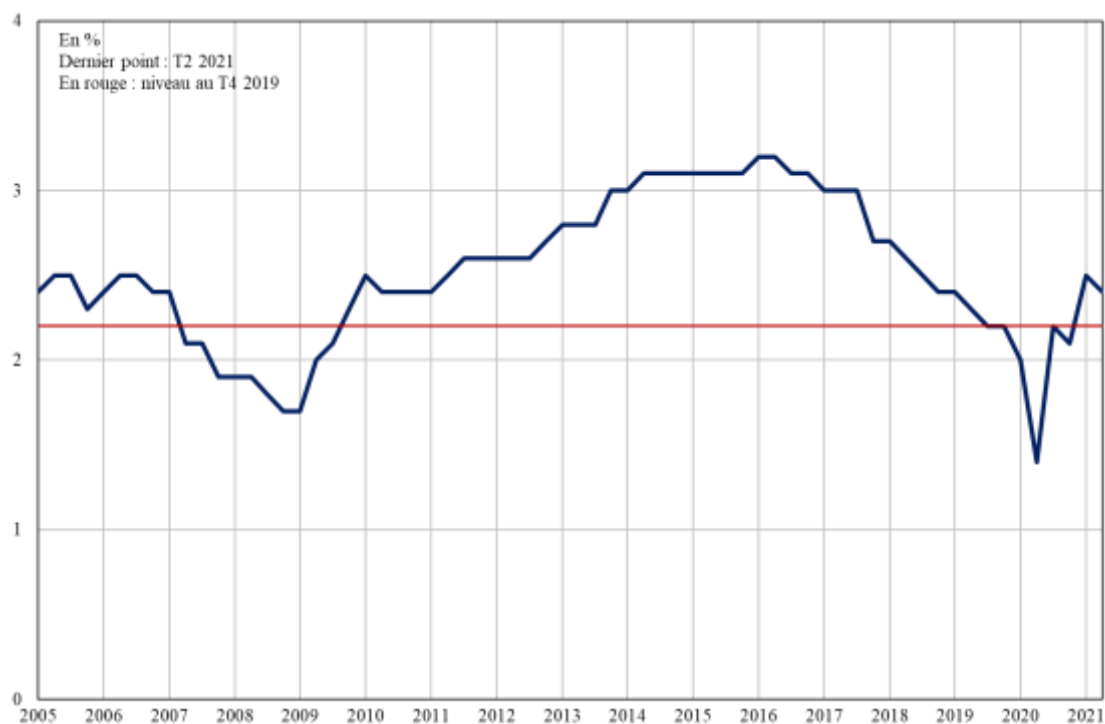
Source : Insee, Enquête Emploi.

3. Après une baisse tendancielle ces dernières années, le taux de chômage de longue durée est reparti à la hausse

Depuis 2016, le taux de chômage de longue durée, c'est-à-dire supérieur à un an, connaissait une baisse tendancielle, qui a été interrompue par la crise sanitaire (cf. graphique I.14). Après une forte chute de -0,6 point au deuxième trimestre 2020, le taux de chômage de longue durée a augmenté, atteignant 2,4 % de la population active au deuxième trimestre 2021. Il se situe ainsi 0,2 points au-dessus de son niveau de fin 2019.

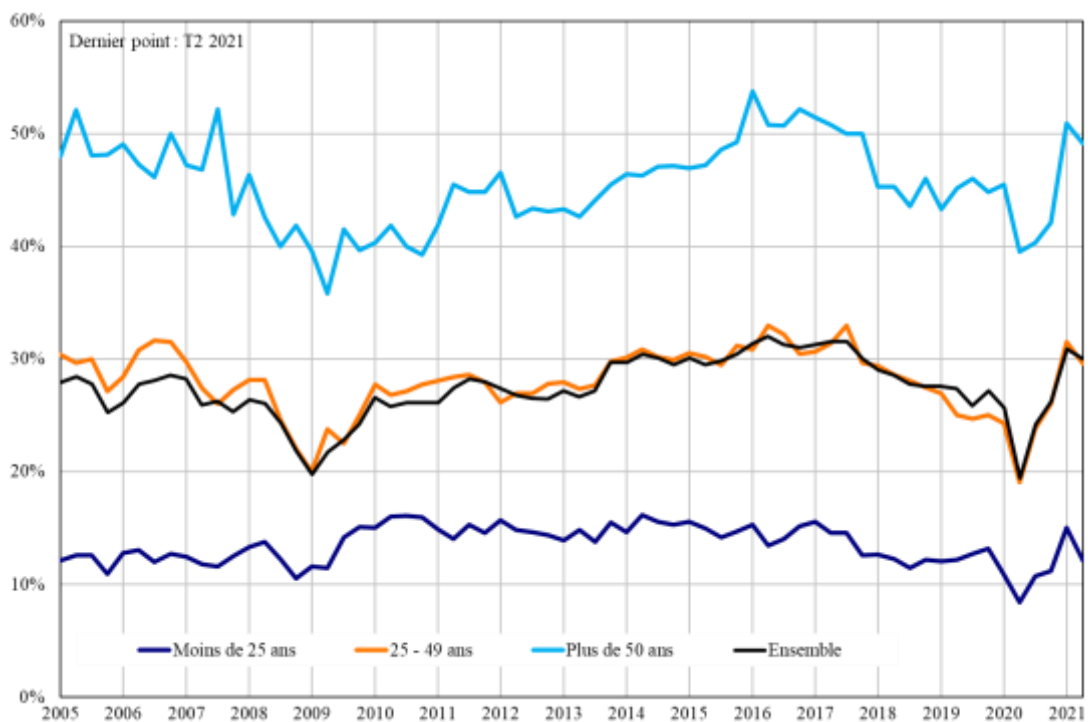
Cette évolution recouvre toutefois des différences marquées selon l'âge (cf. graphique I.15) : alors que la proportion de chômeurs de longue durée est en baisse par rapport à son niveau d'avant-crise pour les jeunes (-1,1 pt à 12,1 %) au 2^e trimestre 2021, celle-ci augmente respectivement de 4,6 points à 29,6 % pour les 25-49 ans et de 4,3 points à 49,2 % pour les plus de 50 ans.

Graphique I.14 : Taux de chômage de longue durée (France entière hors Mayotte)



Source : Insee, Enquête Emploi.

Graphique I.15 : Proportion de chômeurs de longue durée par âge (France entière hors Mayotte)



Source : INSEE, Enquête emploi.

D. Les tensions de recrutement sont élevées et reviennent à leur niveau d'avant-crise

Sur la période 2015-2019, les tensions de recrutement, mesurées dans les enquêtes trimestrielles de conjoncture de l'Insee par la part des entreprises ayant des difficultés de recrutement, ont sensiblement augmenté, se stabilisant en 2019 à des niveaux comparables à ceux début 2008 (cf. graphique I.16).

Après un fort repli en 2020, notamment dans l'industrie et les services, les tensions de recrutement sont reparties à la hausse dans tous les secteurs, retrouvant des niveaux comparables à ceux d'avant-crise. Dans les services, en octobre, 51 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter (+11 pts par rapport à juillet), dans l'industrie, elles sont 57 % (+13 pts par rapport à juillet), et dans le bâtiment 77 % (+6 pts par rapport à juillet). Dans le bâtiment, les tensions ont retrouvé leur point haut d'avant-crise, et elles l'ont dépassé dans les services (+8 pts par rapport au point haut d'octobre 2018) et l'industrie (+7 pts par rapport au point haut de juillet 2019).

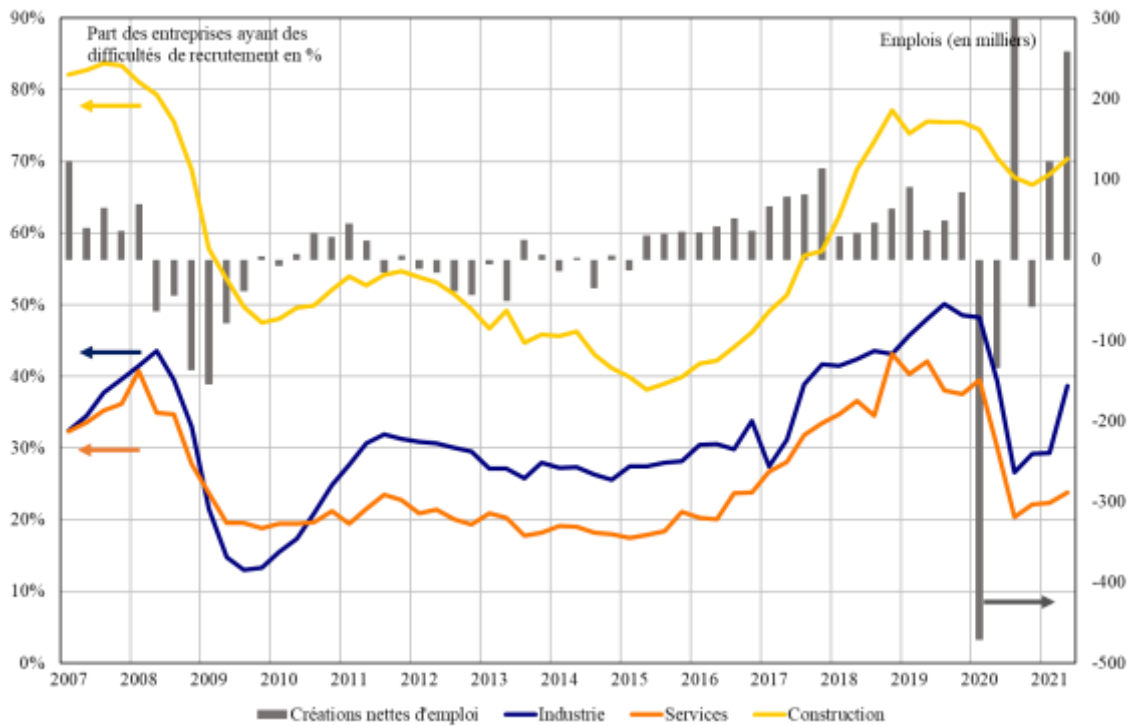
Les niveaux élevés de tensions de recrutement peuvent s'expliquer à la fois par des facteurs conjoncturels et structurels. Une partie des tensions peut en effet être due à l'intensité des embauches, qui ont atteint un nouveau record en septembre 2021 (840 000 embauches de plus d'un mois²⁴), elles-mêmes liées à l'assouplissement des contraintes sanitaires. Lorsque les intentions d'embauche et la part des entreprises souhaitant embaucher augmentent, la tension sur le marché du travail, définie comme le rapport entre postes vacants et demandeurs d'emploi, s'accroît du fait de l'inertie dans l'ajustement du marché du travail. D'autres facteurs plus structurels peuvent expliquer ces fortes tensions : pénurie de main d'œuvre dans certains métiers du fait de l'inadéquation des compétences, de l'inadéquation géographique ou de conditions de travail difficiles entre autres²⁵.

Toutefois, selon l'enquête Acemo-Covid, pour les entreprises dont l'activité baisse, le manque de personnel est rarement mentionné par les entreprises comme premier facteur de baisse de l'activité, sauf dans les secteurs de l'enseignement, la santé et l'action sociale, et le commerce. Face à ces tensions, les entreprises auraient surtout modifié les profils recrutés, et seraient peu à avoir augmenté les salaires ou modifié les conditions de travail pour y faire face.

²⁴ Source : Acof-Urssaf.

²⁵ « Comment mesurer les tensions sur le marché du travail ? », Dares, septembre 2021.

Graphique I.16 : Difficultés de recrutement par secteur et créations nettes d’emplois salariés dans les secteurs marchands non agricoles



Source : Insee, enquêtes de conjoncture, estimations d’emploi localisées. Dernier point : T3 2021.

Champ : France métropolitaine pour les difficultés de recrutement, France (hors Mayotte) pour les créations nettes d’emploi salarié.

Lecture : les courbes sectorielles indiquent la part (en %) des entreprises déclarant des difficultés de recrutement. La série sur les créations nettes d’emploi correspond aux créations d’emploi salarié marchand non agricole en glissement trimestriel.

II. LA REVALORISATION DU SMIC ET LA FORMATION DES SALAIRES

Ce chapitre met en perspective l'évolution du SMIC avec celle de l'ensemble des salaires. La double revalorisation du SMIC survenue en 2021 conduit à un rattrapage de pouvoir d'achat, alors que les revalorisations plus faibles des années passées impliquaient une hausse plus modérée que celle des principales références salariales (SHBO, SHBOE, SMPT). La hiérarchie des salaires de branche reste stable depuis 2008, alors que les disparités de salaires horaires semblent légèrement augmenter en 2018 et se stabiliser en 2019. La hausse du SMIC le 1^{er} janvier 2021 a concerné directement 12 % des salariés, soit une proportion élevée mais inférieure aux valeurs des deux années précédentes qui étaient elles-mêmes supérieures à la moyenne des années précédentes.

A. Le pouvoir d'achat du SMIC progresse davantage que celui des autres salaires grâce à la double revalorisation de 2021

Le 1^{er} janvier 2021, le SMIC horaire brut a été porté à 10,25 euros, soit une progression de 0,99 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2020 (10,15 euros). Cette hausse a été comparable à celle des prix sur la même période (1,0 % entre le 1^{er} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021). Une seconde revalorisation, infra annuelle, de 2,2 % a eu lieu au 1^{er} octobre 2021 suite à une progression de l'indice des prix à la consommation excédant 2 % (2,2 %) entre novembre 2020 et août 2021. Le SMIC a été porté à 10,48 euros, soit une augmentation égale à la progression de l'inflation (voir l'encadré 1 pour le détail de cette règle de revalorisation et des arrondis pris en compte).

Encadré 1 : **Prise en compte des arrondis dans la revalorisation automatique du 1^{er} octobre 2021**
(source : DGTravail)

1 – Fixation du seuil de déclenchement de revalorisation automatique du SMIC en cas d'inflation supérieure à 2%

L'administration détermine le seuil à partir duquel est déclenché le mécanisme de revalorisation automatique défini par la loi pour fixer le nouveau montant du SMIC. Le seuil correspond à l'indice de référence de l'INSEE ayant servi à la revalorisation du 1^{er} janvier augmenté de 2 % et arrondi à la seconde décimale comme l'est l'indice national des prix établi chaque mois par l'INSEE.

Ainsi lors du relèvement du SMIC au 1^{er} janvier 2021, l'indice de référence était celui de novembre 2020, soit **103,33**. Le seuil du déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique se situait donc au niveau de :

$$103,33 \times 1,02 = 105,3966 \text{ arrondi à deux chiffres : } 105,40.$$

2- Fixation du SMIC par arrêté

Lorsque l'indice national des prix a franchi le seuil de déclenchement des 2% d'accroissement, on calcule le pourcentage exact d'augmentation des prix en divisant l'indice mensuel des prix qui a atteint ou dépassé le seuil par l'indice de référence, le résultat étant arrondi à deux décimales. Le montant du SMIC en euros et centimes est alors fixé en multipliant le chiffre antérieur par ce pourcentage d'augmentation, transformé en indice, et le résultat obtenu est arrondi aux centimes.

Pour faire suite à l'exemple pris au paragraphe précédent, l'indice national des prix a atteint en août 2021 le niveau de 105,60 dépassant le seuil de déclenchement situé à 105,40.

L'augmentation de l'indice par rapport à celui de novembre 2020 a donc été de :

$$105,60/103,33 = 2,196845\% \text{ arrondi à } 2,20\%.$$

Le montant du SMIC au 1^{er} octobre est donc calculé comme suit :

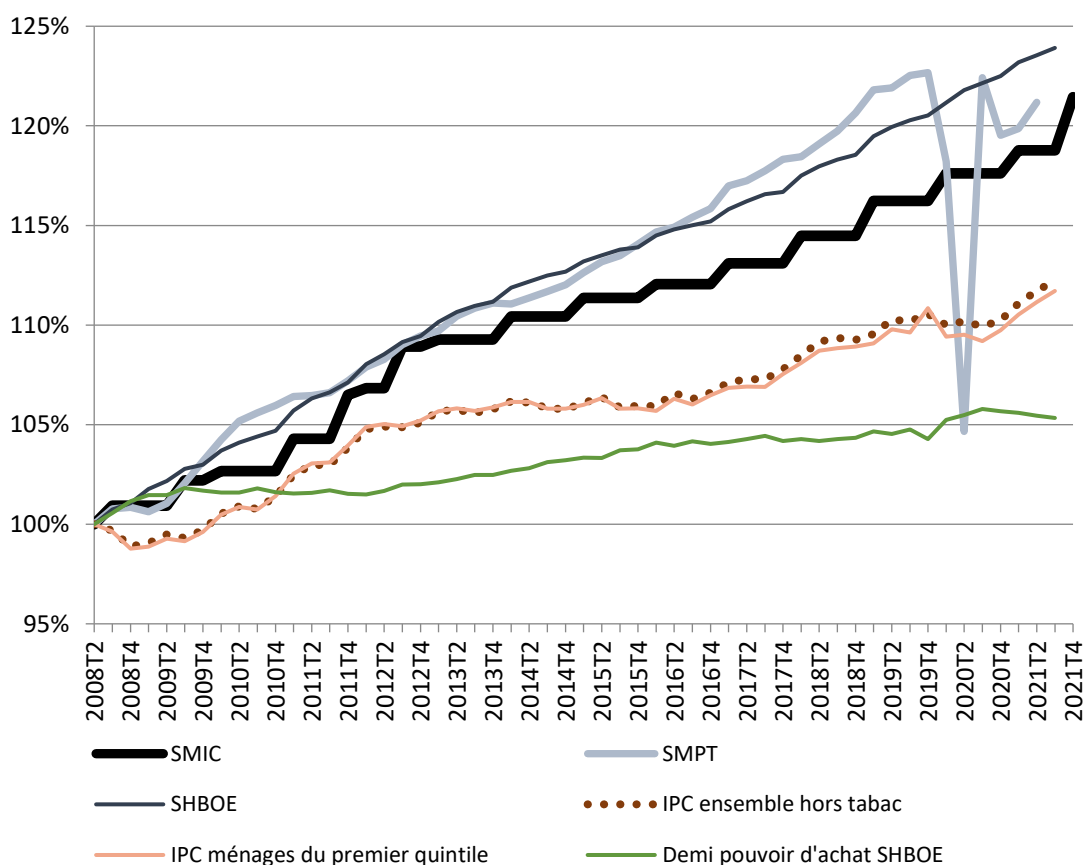
$$10,25 \text{ (montant du SMIC au } 01/01/21) \times 1,022 = 10,4755 \text{ arrondi à } 10,48\text{€}.$$

Le montant mensuel est obtenu ainsi :

$$10,48 \text{ (montant horaire) } \times 35 \times 52 / 12 = 1589,46666 \text{ arrondi à } 1589,47\text{€}.$$

Du fait de la crise sanitaire qui a débuté en mars 2020, la comparaison de l'augmentation survenue en janvier avec les variations des principaux indices de salaires requiert des précautions particulières en raison des données manquantes dans l'enquête Acemo du 1^{er} trimestre 2020 et du mode de construction du SMPT, sensible au volume d'activité partielle²⁶ (graphique 1). Le SHBOE (salaire horaire de base des ouvriers et employés) demeure adapté puisqu'il permet de raisonner à structure d'emploi constante et n'est pas affecté par le niveau de recours à l'activité partielle. Il a augmenté de 1,5% entre le 2^e trimestre 2020 et le 2^e trimestre 2021, soit une progression similaire à celle de l'année précédente et à celle du trimestre précédent (1,6 % du 4^e trimestre 2019 au 4^e trimestre 2020).

Graphique II.1 : Évolutions du SMIC, du SHBOE et du salaire mensuel par tête entre le 2^e trimestre 2008 et le 3^e trimestre 2021 (indice 100 au 2^e trimestre 2008)



Sources : INSEE, comptes nationaux, DARES, Acemo.

Notes : Les indices de progression du salaire horaire de base des ouvriers et employés ont changé de champ à partir du 2^e trimestre 2017. Les séries ont été prolongées. Les données des indices SHBO et SHBOE n'étant pas disponibles au T1 2020, elles sont extrapolées dans ce graphique. Le chiffre du T3 2021 du SHBOE est susceptible d'être révisé.

Du fait de la double revalorisation de l'année 2021, la progression du SMIC est supérieure sur l'année à celle de cet indice salarial à structure d'emploi constante, alors qu'elle était systématiquement inférieure depuis le coup de pouce de 2012. Elle est de 2,24 % en incluant les deux revalorisations, alors

²⁶ L'interruption de l'enquête Acemo au 1^{er} trimestre 2020 empêche d'analyser l'évolution habituelle de ces indices entre le 1^{er} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021 (même si le point 2020 est extrapolé dans le graphique ci-dessous). L'effet de la crise sur les indicateurs de salaire à partir du 2^e trimestre 2020 rend également leur comparaison avec l'augmentation du SMIC moins pertinente, car cette dernière concerne la période d'avant crise. Enfin, le SMPT (salaire moyen par tête) est basé sur la masse salariale (considérablement amputée car n'incluant pas les indemnités d'activité partielle) et les effectifs salariés en emploi (qui incluent de leur côté ceux concernés par l'activité partielle).

que le SHBOE progresse de 1,5 % du 3^e trimestre 2020 au 3^e trimestre 2021 selon les chiffres provisoires de l'enquête Acemo du Ministère du Travail. De janvier 2021 à octobre 2021, le pouvoir d'achat du SMIC progresse légèrement, à hauteur de 0,1 %, alors que celui du SHBOE est négatif, égal à -0,6 % (la progression du SHBOE de 1,2 % environ selon les chiffres provisoires étant compensée par une inflation de 1,8 %).

Depuis le début des années 2000 et jusqu'à la crise sanitaire, l'évolution du SMIC avait connu 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 décidés en 2005, 2006 et 2012. A partir de 2013, 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 (SHBOE ou SMB) a continué à se creuser. La revalorisation exceptionnelle de 2021 ne permet pas un rattrapage complet de l'écart, mais entraîne un rapprochement pour la première fois depuis 2012.

Si l'on s'en tient à la revalorisation au 1^{er} janvier, le SMIC brut a progressé de 19 % entre le 2^e trimestre 2008 et le 2^e trimestre 2021, alors que le SHBOE a augmenté de 24 %. Toutefois, en tenant compte de la revalorisation d'octobre, la progression du SMIC passe à 21 %, pour une progression similaire du SHBOE jusqu'au 3^e trimestre, égale à 24 % au vu des derniers chiffres disponibles. La formule de revalorisation annuelle garantit aux salariés payés au SMIC une progression constante du pouvoir d'achat, mais qui reste par construction inférieure à celle des principales références salariales. Malgré l'absence de coup de pouce depuis 2012, le fait de ne pas tenir compte des évolutions négatives des deux indices de référence dans la revalorisation du SMIC a toutefois contribué à soutenir la progression du SMIC. La neutralisation des évolutions négatives a eu lieu pour les prix, lors des revalorisations du 1^{er} janvier 2016 ou du 1^{er} janvier 2020, et pour le pouvoir d'achat du SHBOE au 1^{er} janvier 2018. Quant à la revalorisation infra-annuelle, elle avait déjà été déclenchée en mai 2008 et en décembre 2011. Toutefois, ce type de revalorisation constitue davantage une anticipation de la revalorisation annuelle qu'un surcroît d'augmentation²⁷.

En ce qui concerne le coût du travail, le ratio entre le coût au salaire minimum et le coût au salaire médian, qui permet de rendre compte de la dispersion des salaires, reste en 2020 dans la moyenne des 28 pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum²⁸. En revanche, en comparant les revenus d'activité disponibles, le ratio est (toujours en 2020) le plus élevé des pays de l'OCDE, ce qui a été accentué cette année après le renforcement de la Prime d'activité. La différence de classement entre ces deux ratios est liée aux politiques d'exonérations de contributions sociales ciblées sur les bas salaires, qui contribuent à diminuer le coût du travail à niveau du SMIC net donné, et au soutien ciblé des revenus à travers les prestations sociales (prime d'activité, APL, etc.). Le dynamisme du SMIC en 2021 suite à la double revalorisation ne devrait pas modifier fortement la position relative de la France pour ces deux critères, mais contribuera au maintien de sa première position en termes de revenu disponible des salariés travaillant à plein temps.

Concernant la prochaine revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2022, l'indice du SHBOE a progressé comme indiqué plus haut de 1,5 % sur un an au T3 2021, selon les chiffres disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, soit une progression comparable à celle de l'an dernier.

²⁷ Sauf dans le cas où l'inflation recule après la revalorisation automatique. La revalorisation infra annuelle conduit alors à une revalorisation plus importante que ce qui aurait été permis par la simple application de la formule de revalorisation annuelle.

²⁸ Sur ce sujet, voir également *infra* le chapitre « Salaires, coût du travail et compétitivité » et en particulier le graphique « Ratio du salaire minimum au salaire médian en coût du travail et en revenu d'activité net, 2018 et simulations 2019 pour la France. »

L'indice des prix à la consommation des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac, a augmenté sur la même période de 2,3 %, alors qu'il avait diminué l'an passé. Cela annule tout d'abord l'effet de la progression du pouvoir d'achat du SHBOE, qui est l'une des deux composantes de la formule. L'inflation continue à augmenter légèrement d'août à octobre (+0,4 % selon les chiffres provisoires), soit depuis la dernière revalorisation. Elle pourrait donc conduire à une revalorisation légère du SMIC au 1^{er} janvier si la tendance se poursuit. En conséquence, sans revalorisation discrétionnaire (coup de pouce) et selon l'estimation provisoire qui peut être faite au moment de la rédaction de ce rapport, la revalorisation automatique serait de 0,5 % à 0,6 % au 1^{er} janvier, soit une progression d'environ 2,8 % sur l'année. Cette augmentation serait la plus élevée depuis 2011, dernière année où une augmentation infra annuelle avait eu lieu en décembre à hauteur de 2,11 % et s'ajoutait à une revalorisation de 1,58 % qui avait eu lieu en janvier 2011. L'écart entre les évolutions du pouvoir d'achat du SMIC et du SHBOE devrait ainsi continuer à se réduire légèrement (sous réserve des évolutions des prix et du SHBOE au quatrième trimestre 2021, non encore connues au moment de la rédaction de ce rapport).

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 branches²⁹. Dans la continuité de l'analyse du lien entre le SMIC et l'évolution des salaires dans les branches, un encadré présente comme les années précédentes un indice synthétique, créé par la Dares pour résumer l'évolution de l'ensemble des minima de branches.

1. Une activité conventionnelle salariale qui ralentit fortement en 2020 suite à la crise Covid

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, enregistre un fort ralentissement de l'activité conventionnelle, avec une baisse de 38% du nombre des accords salariaux signés dans l'année (279 avenants, contre 453 en 2019). Cette baisse est observée dans tous les secteurs et particulièrement dans le secteur de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics (BTP) qui présentent respectivement une diminution de 52% et 58% du nombre des accords signés. Seulement la moitié des branches suivies ont conclu au moins un accord dans l'année contre près de quatre branches sur cinq en 2019.

La légère baisse de 2019 prolongeait celle constatée entre 2017 et 2018 (-6,4 %), après une période de forte hausse, de 9,5 % entre 2015 et 2016, puis 12 % entre 2016 et 2017. Cette période était caractérisée par une faible inflation, qui a pu limiter la nécessité pour les entreprises de négocier des augmentations de salaire. L'activité conventionnelle était plus mesurée en 2014 et 2015, à un niveau encore inférieur à celui constaté en 2019. Dans la période qui a précédé ces deux phases (à savoir en 2011 et 2012), l'activité conventionnelle salariale de branche avait connu ses plus fortes hausses, suite au « coup de pouce » introduit dans la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2012. Ce dernier avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année.

Le contexte macroéconomique de 2020 est fortement marqué par la crise Covid avec une baisse de l'activité de 7,9 % et une inflation en baisse, voire négative dans certaines périodes. La crise a aussi directement réduit les possibilités de réunions en présentiel pour négocier, notamment pendant les périodes de confinement. Elle a limité la possibilité de revalorisations salariales en raison des

²⁹ Cette partie reproduit des résultats de "La négociation collective en 2020", bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective. Ces chiffres pour l'année 2020 sont provisoires et peuvent faire l'objet de révisions ultérieures.

difficultés rencontrées par les entreprises. Enfin, elle a focalisé les négociations sur des thèmes liés à la gestion de crise et jugés prioritaires, comme les congés payés ou l'Activité partielle de longue durée (APLD). Le niveau plus faible des négociations sur les salaires tient en dernier lieu à la revalorisation du SMIC inférieure en 2020 à celle de l'année précédente (1,2 % au 1^{er} janvier 2020 contre 1,5 % au 1^{er} janvier 2019).

En 2020, le nombre de branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années est en légère baisse. On compte 17 branches du secteur général sur 171 dans cette situation en 2020 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2019 ni en 2020) contre 21 en 2019 et 15 en 2018. Mais comme les années précédentes, le cas le plus fréquent reste que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent l'année suivante. Ainsi, la branche des habitations à loyer modéré (36 000 salariés), la production des papiers, cartons et celluloses (24 600 salariés), ou encore les industries alimentaires diverses (58 500 salariés) n'avaient signé aucun avenant salarial en 2019, mais en ont conclu un en 2020. Inversement, certaines branches avaient conclu un avenant salarial en 2019, alors qu'elles ne l'ont pas fait en 2020. C'est le cas des bureaux du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (660 100 salariés), les entreprises artistiques et culturelles (23 000 salariés), ou encore la banque (265 900 salariés).

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

Dans ce contexte d'activité conventionnelle en baisse, les principaux constats relatifs à la comparaison des salaires conventionnels avec le SMIC demeurent inchangés.

Parmi les 171 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus, 134 (soit 78 %) ³⁰ avaient, au 31 décembre 2020, conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ce nombre était plus élevé les années précédentes et notamment en 2019 où 149 branches, soit 87 % 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 poursuit sa légère baisse à 9,4 millions de salariés en 2020 après 9,8 millions en 2019, et une période de légère hausse entre 2016 et 2018, de 8,6 millions à plus de 10 millions de salariés.

Au 31 décembre 2020, parmi les 37 branches du secteur général dont le premier coefficient a un niveau inférieur à la valeur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2020, 22 ont toutefois un niveau conforme avec le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2019, et donc un retard relativement faible à rattraper. 15 branches sur 171 restent dans une situation de non-conformité sur deux années ³¹.

Dans le bâtiment et les travaux publics, la proportion de branches dont la grille est conforme au niveau du SMIC au 31 décembre 2020 est également moins importante que celle observée les années précédentes (47 branches sur 57, soit 82 % contre 96 % en 2019 et des proportions supérieures ou égales à 90 % depuis 2016). Dans le secteur de la métallurgie, les résultats contrastent avec l'amélioration

³⁰ Ces branches couvrent au total 9,4 millions de salariés, sur un total de 17,3 millions de salariés couverts par l'ensemble des branches suivies par la Direction Générale du Travail et 17,1 millions couverts par des branches de 5000 salariés ou plus.

³¹ Il s'agit du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, de l'industrie des panneaux à base de bois, de la distribution directe, des cafétérias, de la presse quotidienne régionale, des grands magasins, des salariés permanents du travail temporaire, des institutions de retraite complémentaire, du commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, de l'industrie du textile, du commerce de détail de la papeterie et des fournitures de bureau, du commerce de détail de l'habillement, de la reprographie, de l'industrie du caoutchouc et des hôtels-café-restaurants.

constatée l'an passé : sur 68 branches, 39 seulement ont fixé le premier coefficient au moins égal au SMIC. L'année précédente, en 2019, la quasi-totalité (67) étaient dans ce cas, contre 79 % des branches en 2018.

Le contexte de croissance négative, d'inflation faible voire négative, et de revalorisation limitée du SMIC, ont conduit la plupart des branches à accorder des pourcentages de revalorisation inférieurs aux années précédentes. La moyenne des revalorisations strictement positives³² pondérée par les effectifs des branches est en baisse, égale à 1,6 % en 2020 contre 1,9 % en 2019 pour les salaires minima dits « hiérarchiques » (dont l'assiette est celle du SMIC) comme pour les minima « garantis » (dont l'assiette est plus large), 1,5 % contre 1,9 % en 2019. Ces revalorisations restent légèrement supérieures à celle du SMIC (qui s'élève à +1,2 % en 2020) et tout juste égales à l'évolution du SHBOE (+1,6 % entre le T4 2019 et le T4 2020). Les hausses inférieures à 1 % sont plus fréquentes : elles représentent 11 % des hausses des salaires hiérarchiques en 2020. Ces évolutions représentaient les trois quarts (75 %³³) des hausses de salaires hiérarchiques négociés en 2016, la moitié (53 %) en 2017, 13 % en 2018 et moins de 3 % en 2019.

La proportion de branches du secteur général disposant d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC après la revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier 2021 poursuit une augmentation légère depuis 3 ans. Elle est de 45 % en 2021, contre 43 % en 2020, et 41 % en 2019 ainsi qu'en 2018. Comme la revalorisation du SMIC a été plus faible (0,99 %) au 1^{er} janvier 2021, la conformité des premiers échelons des grilles a été peu affectée. Si l'on considère cette conformité en fin d'année, à savoir avant la revalorisation du SMIC, on observe à l'inverse une baisse du nombre de branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC : fin 2020, seulement 78 % sont dans ce cas, contre 87 % 2019 comme fin 2018.

³² Voir l'encadré qui suit pour une autre mesure des augmentations des branches prenant en compte les variations nulles.

³³ Les proportions tiennent compte du nombre de salariés couverts par les conventions concernées.

Encadré : L'indice des minima de branche (IMB) : une mesure synthétique du résultat de la négociation salariale de branche

Le rapport du groupe d'experts paru en 2018 avait présenté une analyse du lien entre la revalorisation du SMIC, celle des minima de branche et les salaires individuels, à partir d'une série de travaux menés par Erwan Gautier, Sébastien Roux et Milena Suarez-Castillo³⁴. Ces travaux mettaient en lumière l'importance de tenir compte de la dynamique des minima – en plus de celle du SMIC prise isolément – pour mieux comprendre l'évolution des salaires³⁵. Ainsi, la quantification des évolutions de ces minima continue à revêtir une importance particulière pour le groupe d'experts, dans la mesure où il s'agit d'un canal privilégié par lequel transitent les effets du SMIC sur l'ensemble de la distribution des salaires.

L'indice des minima de branche (IMB) a récemment été construit par la Dares pour donner une mesure synthétique des négociations sur les augmentations des minima conventionnels dans les différentes branches d'activité³⁶. L'IMB global est un indice synthétique de Laspeyres analogue à ceux utilisés pour construire les indices de prix à la consommation : il représente l'évolution moyenne du salaire minimal sur un trimestre donné pour l'ensemble des salariés des branches, en donnant d'autant plus de poids à l'évolution d'un minimum donné qu'il concerne une masse salariale minimale importante (définie par le produit entre les effectifs et le minimum conventionnel qui s'applique), qu'ils soient ou non payés au niveau de rémunération minimal³⁷. Contrairement à la moyenne des évolutions présentées dans la section précédente, l'IMB prend aussi en compte les branches n'augmentant pas leur minima. Ainsi, le glissement annuel de l'IMB au T4 2020 est de 1,0 % alors que la moyenne des évolutions strictement positives présentée ci-dessus est de 1,6 % pour les minima hiérarchiques, et de 1,5 % pour l'ensemble des minima.

Les indices élémentaires utilisés pour construire l'IMB global (présenté dans les graphiques ci-après) sont calculés au niveau de négociation le plus fin, à savoir au croisement des variables de branche, CSP (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers) et niveau de qualification, à partir de la base des minima de branche (BMB)³⁸.

³⁴ 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 ».

³⁵ Plus précisément, les auteurs estiment que, toutes choses égales par ailleurs et à l'horizon de quelques trimestres, une augmentation de 1 % du SMIC rehausse directement les salaires de base individuels de 0,08 % en moyenne (soit un effet relativement limité, et concentré surtout sur les plus bas salaires) tandis qu'une hausse similaire des minima conventionnels augmente les salaires de 0,14 %, les effets de diffusion étant cette fois beaucoup plus homogènes sur l'échelle des salaires.

³⁶ Voir la publication suivante : P. Combault, A. Guichard et E. Ménard-Commault, « Évolution des salaires de base par branche professionnelle en 2018 : Légère accélération et pouvoir d'achat stabilisé », Dares Résultats n°38, août. 2019. Un Document d'études de la Dares à paraître présentera plus en détail la méthodologie de construction de l'indice des minima de branches.

³⁷ Formellement, l'indice pour le premier trimestre 2020 en base 2014 s'écrit :

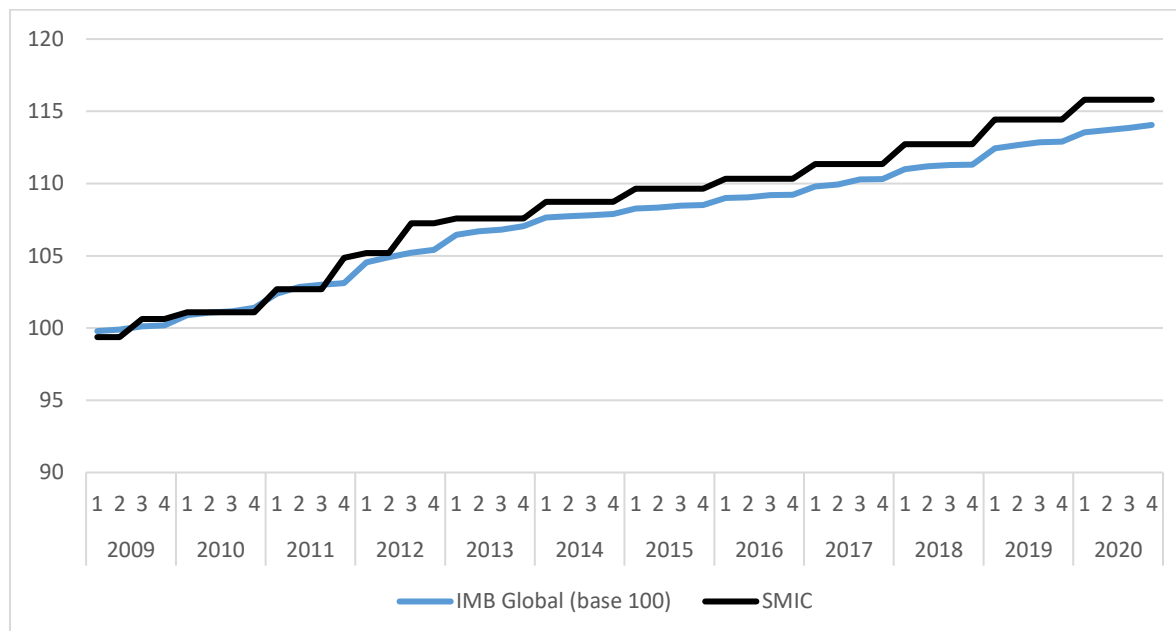
$$IMB_{base\ 2014}^{t1\ 2020} = \frac{\sum_i \Delta s_{t1-2020-i} * m_{2014-i}}{\sum_i m_{2014-i}}$$

avec $\Delta s_{t1-2018-i}$ l'évolution en % du minimum entre l'année de base (2014) et le 1^{er} trimestre 2018 pour l'unité i (profession*qualification*branche), et m_{2014-i} la masse salariale minimale de l'unité correspondante pour l'année de base (égale au produit des effectifs et de la moyenne annuelle des minima s'appliquant aux différents salariés).

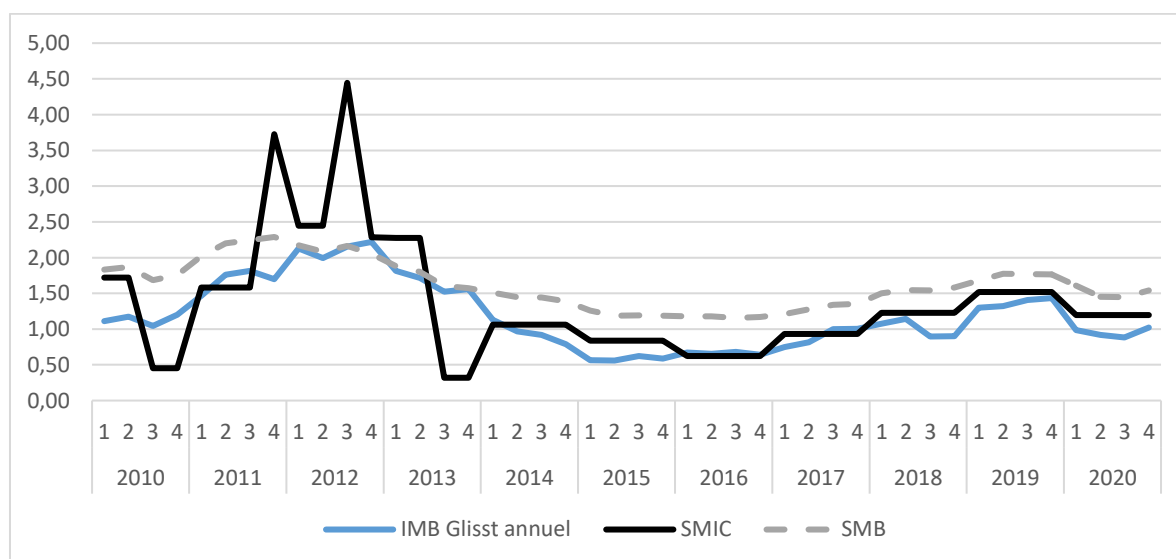
³⁸ La Direction générale du Travail enregistre pour chaque branche les accords portant sur les niveaux de rémunération minima à niveau de qualification donnée dans la Base de données des conventions collectives (BD3C). Pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers) sont enregistrés le salaire conventionnel du plus bas niveau de qualification et celui du plus haut niveau de qualification. Ainsi, pour chaque trimestre et chaque convention collective de branche, huit niveaux de salaires sont enregistrés au maximum. La Dares extrait ces informations, ajoute les effectifs salariés issus des DADS/DSN et la ventilation des effectifs par niveau de qualification issue de l'enquête Acemo trimestrielle, pour former la base des minima de branche (BMB). Le champ de la BMB est restreint aux

La pondération est faite par la masse salariale de l'année de base (2019), afin de neutraliser l'effet du changement de composition de la main-d'œuvre dans les évolutions, et la masse salariale est calculée en multipliant le salaire conventionnel par les effectifs. Un changement de base est réalisé tous les cinq ans. Les évolutions du passé ne sont pas recalculées, elles sont chaînées.

Graphique A : Comparaison de l'évolution de l'IMB et du SMIC en base 100



Graphique B : glissement annuel de l'IMB et du SMB



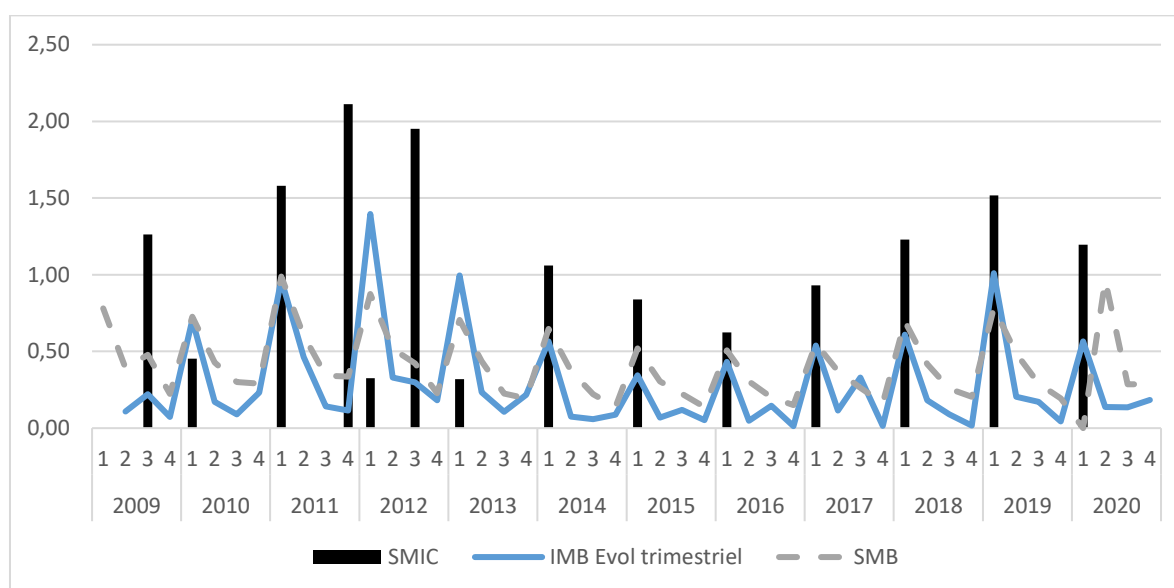
Note/ Par construction, l'IMB vaut 1 en 2010 et 2014, qui sont les années de référence, respectivement pour la période 2010-2013 et 2014-2018.

Champs : Branches couvrant ou ayant couvert 5000 salariés ou plus

Sources : Dares, Enquêtes trimestrielles Acemo et BMB

branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus. Ce sont au total 362 branches qui sont répertoriées sur la période 2003-2020, dont 297 sont encore en activité fin 2020, représentant 87 % des salariés du privé.

Graphique C : Evolution trimestrielle de l'IMB et du SMIC.



Champs : Branches couvrant ou ayant couvert 5000 salariés ou plus

Sources : Dares, Enquêtes trimestrielles Acemo et BMB

Les évolutions de l'IMB sont comparées dans les graphiques B et C à celles de deux indicateurs. D'une part, le SMIC, dont l'augmentation peut, comme indiqué plus haut, avoir un effet sur celle des minima de branches. D'autre part, le salaire mensuel de base (SMB), dont les variations donnent une indication de la variation moyenne de l'ensemble des salaires individuels.

L'IMB semble augmenter un peu moins rapidement que le SMIC depuis 2009 (Graphique A). Mais la comparaison doit prendre en compte deux éléments : d'une part, l'IMB intègre les branches qui n'ont pas négocié, ce qui pèse sur l'évolution d'ensemble ; d'autre part, il intègre tous les niveaux hiérarchiques (jusqu'aux cadres), ce qui peut expliquer son moindre dynamisme en comparaison du SMIC : si on regardait l'IMB pour les niveaux les plus bas, l'écart relevé serait plus faible.

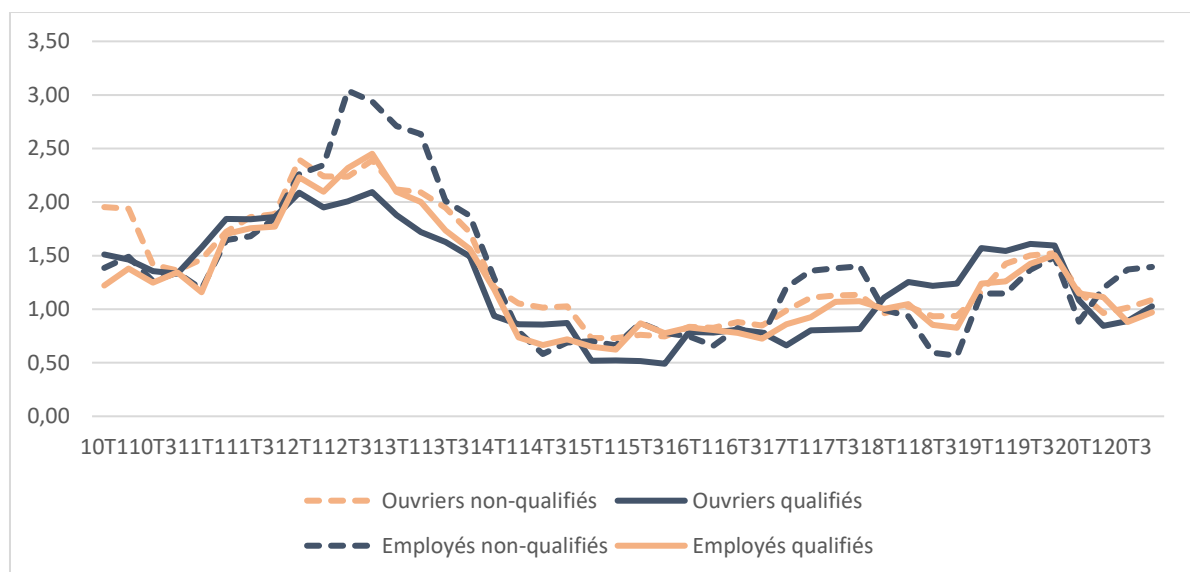
Depuis 2010, les augmentations annuelles du SMB sont toujours plus élevées que celles de l'IMB, sauf fin 2012 (Graphique B), en raison des deux revalorisations du SMIC de fin 2011 (induite par l'inflation) et début 2012 (Graphique C). Ces revalorisations avaient conduit à une plus forte augmentation des minima conventionnels au sein des branches. Entre 2014 et 2016, le SMB et l'IMB ont ralenti, pour partie sous l'effet d'augmentations du SMIC plus faibles. Ce ralentissement est plus marqué pour l'IMB en lien avec sa plus forte sensibilité aux augmentations du SMIC, comme le constatent également Gautier, Roux et Suarez-Castillo (2018). Entre 2017 et 2019, les deux indicateurs sont orientés à la hausse, et diminuent ensuite en 2020.

Les évolutions trimestrielles de l'IMB et du SMB présentent une saisonnalité marquée avec des augmentations plus fortes aux premiers trimestres de chaque année. Les signatures non régulières d'accords dans certaines conventions collectives de branches peuvent légèrement affecter la saisonnalité des trois autres trimestres et conduire à des variations heurtées, comme c'était le cas par exemple au 3^e trimestre 2018.

L'évolution en glissement annuel de l'IMB pour les différents types d'ouvriers ou employés connaît des variations plus importantes que celles portant sur l'ensemble des professions (Graphique D). Parmi ces dernières, les employés non qualifiés connaissent les variations les plus volatiles et marquées, et augmentent plus fortement en 2020 en lien avec un accord de rattrapage important dans la branche des

entreprises de prévention et sécurité dont les minima n'avaient pas été relevés depuis 2017³⁹. À l'inverse, l'IMB des ouvriers qualifiés progresse moins en 2020 que les deux années précédentes.

Graphique D : Évolution en glissement annuel de l'IMB par PCS



Champs : Branches couvrant ou ayant couvert 5000 salariés et plus.
Sources : Enquêtes trimestrielles ACEMO et BMB.

C. L'éventail des salaires conventionnels et la distribution des salaires restent stables

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

Le diagnostic n'est, cette année encore, pas modifié suite à l'introduction des nouvelles données issues de la Base des textes salariaux de branches produite par la direction générale du travail et la DARES⁴⁰.

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 (**Graphique II.2**). 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 (**Graphique II.3**). Les évolutions de ces deux éventails de salaire suivent globalement la même évolution, légèrement atténuée pour l'éventail réel relativement à l'éventail théorique.

³⁹ L'IDCC 1351 (entreprises de prévention et sécurité) a augmenté les minima pour les employés non-qualifiés de 5,2% au 2e trimestre 2020. Le nombre très important d'employés non-qualifiés dans cette branche rend l'augmentation d'autant plus visible : ils sont environ 107 000 salariés, représentant 7% des employés non-qualifiés du champ de l'IMB (source DADS/DSN 2018, ancien champ).

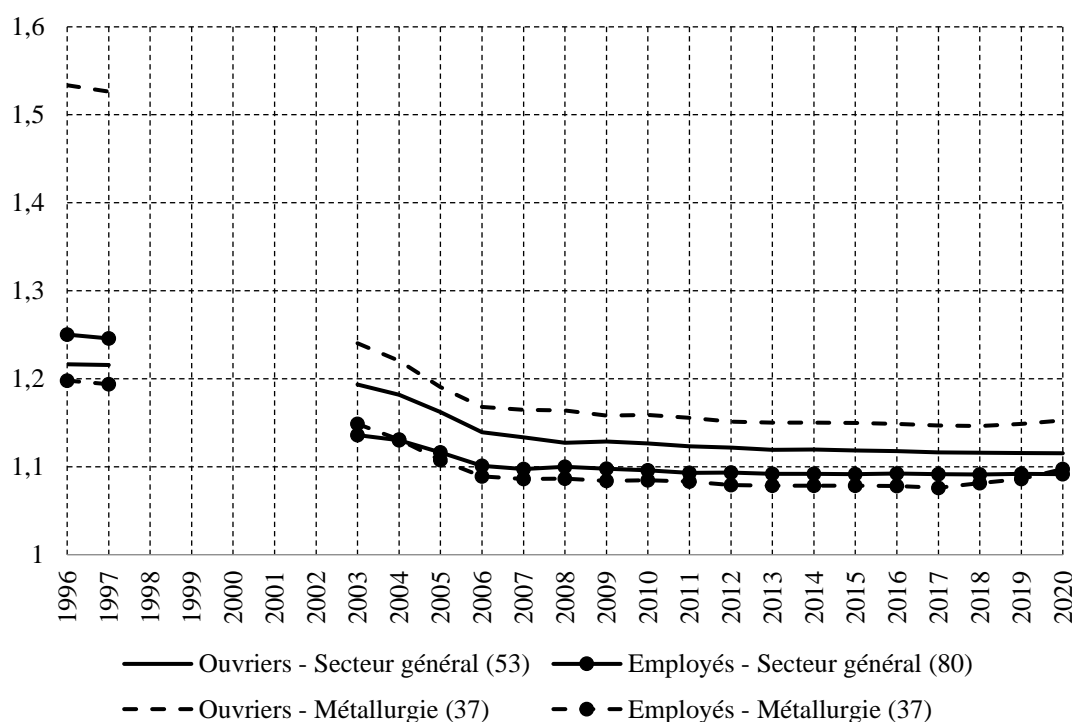
⁴⁰ Cf. pp. 26-27 du rapport du groupe d'experts sur le SMIC de 2013.

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 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 (respectivement -1 % et -2 % 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 2020 (+1 %, contre une variation nulle pour les ouvriers du secteur général). Les employés de la métallurgie connaissent quant à eux une augmentation du rapport entre le plus haut et le plus bas salaire depuis 2018, de 2 % environ.

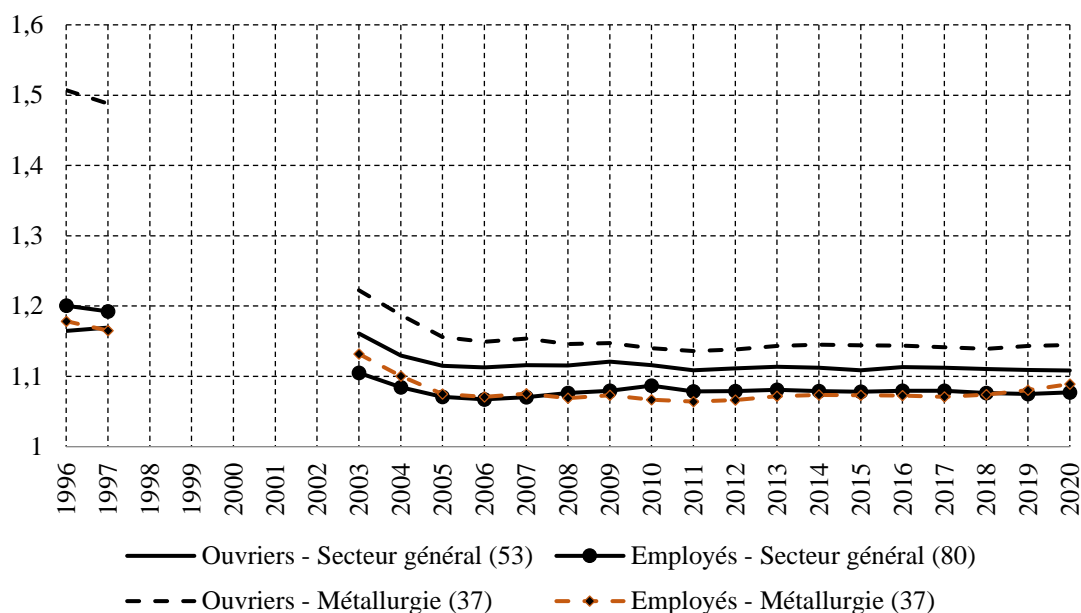
Graphique II.2 : Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



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 II.3 : Evolution des "éventails effectifs" de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



Source : Base des minima de branches, calculs DARES

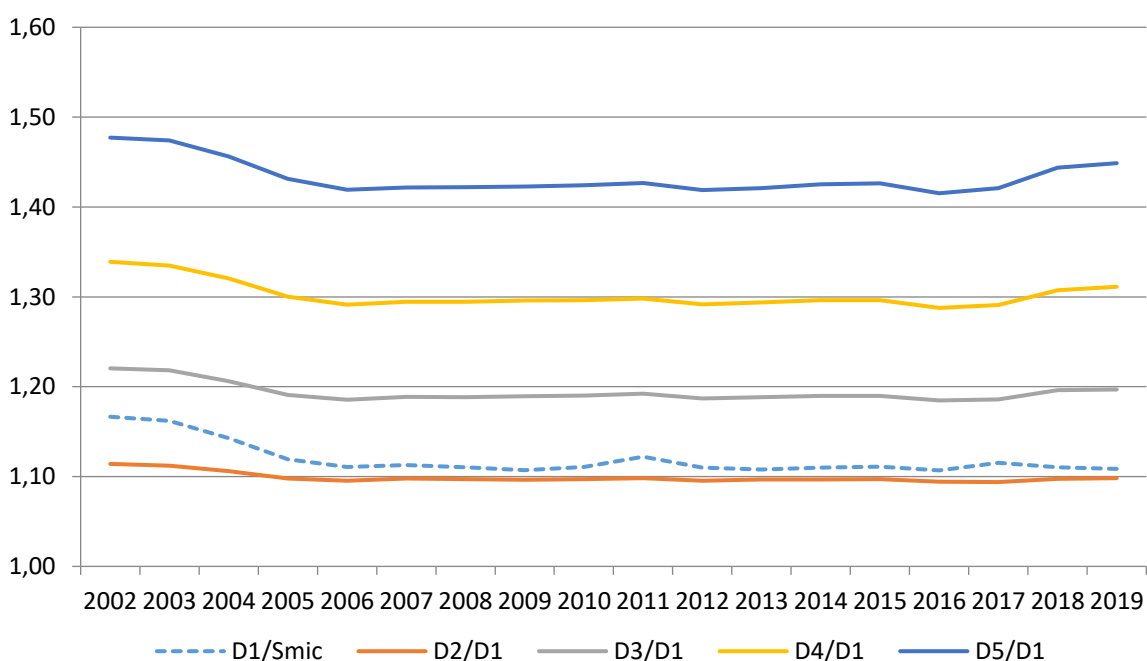
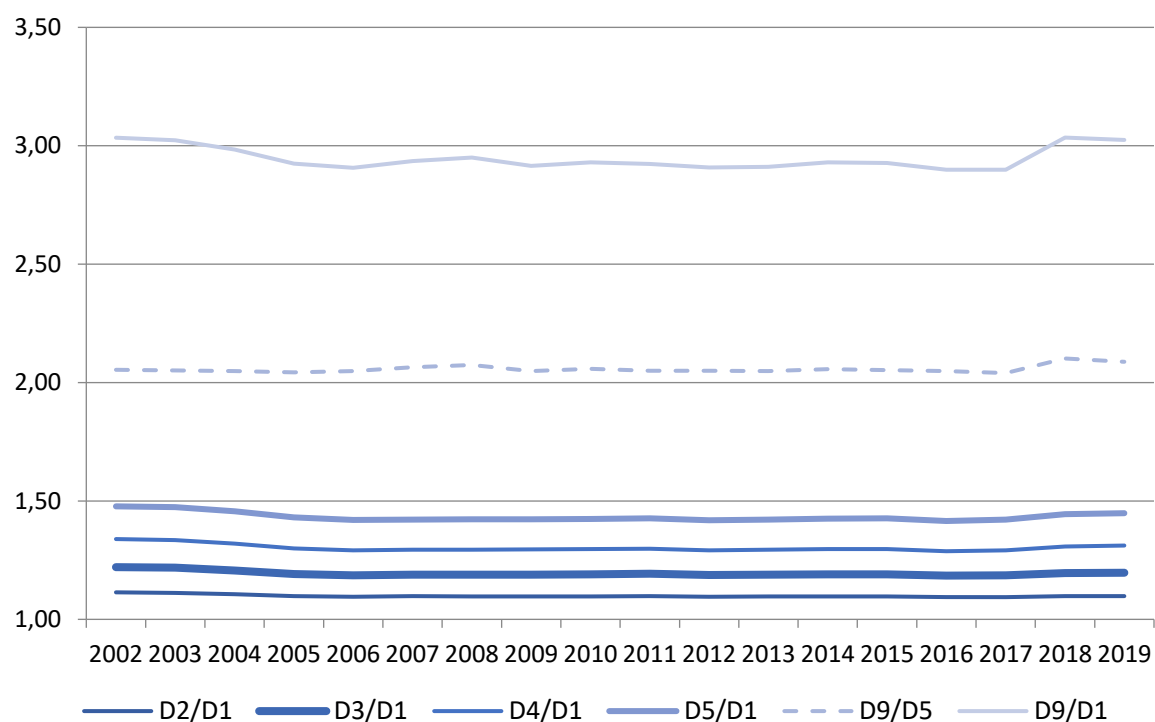
Lecture : L'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels ou le SMIC si celui-ci est plus élevé, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

2. La distribution des rémunérations effectivement perçues par les salariés augmente légèrement

La disparité des rémunérations horaires brutes effectivement perçues par les salariés du secteur privé est stable entre 2018 et 2019, après une augmentation en 2018, et une période de stabilité entre 2006 et 2017. Après un léger tassement sur la période de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunérations, l'éventail interdécile, c'est-à-dire le rapport du salaire au-dessus duquel sont payés les 10 % de salariés les mieux rémunérés au salaire en dessous duquel sont payés les 10 % de salariés les moins rémunérés (D9/D1) s'est maintenu autour de 2,9 entre 2006 et 2017 (**Graphique 4**). Il a ensuite augmenté en 2018, principalement dans le haut de la distribution (D9/D5), mais aussi légèrement dans le bas (D5/D1).

La hausse de l'écart interdécile survenue en 2018 est à considérer avec précaution. Elle est surestimée en raison de changements méthodologiques survenus en 2018 qui ont à la fois amélioré la prise en compte des bas salaires (périodes d'emploi courtes et emploi moins stable) et les hauts salaires (meilleure équation de salaire et amélioration de la prise en compte des salariés au forfait), et d'une diminution des biais déclaratifs en raison du passage à la DSN (variables mieux renseignées). Ce changement méthodologique ne semble pas expliquer l'ensemble de l'augmentation : selon l'INSEE, la progression des salaires est plus forte en 2018 pour les salariés les mieux rémunérés (+ 0,5 % pour le 9^e décile en euros constants, contre + 0,2 % pour le salaire médian et pour le 1^{er} décile), ce qui conduit à une hausse des disparités. La part de l'augmentation due à ce changement méthodologique serait au moins égale à la moitié, voire les deux tiers de l'augmentation observée, mais il n'est pas possible de la quantifier précisément.

Graphique II.4 : Dispersion des salaires horaires bruts (2002-2019)



Champ : France, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Note : Le passage aux données de la DSN a créé une rupture de série entre les validités 2017 et 2018.

Source : Insee, DADS et DSN-DADS, fichier au 1/12^e 2002-2019, calculs DARES.

Une légère augmentation des disparités des salaires horaires effectivement perçues est également observée pour les ouvriers et employés. Les employés voient les disparités progresser dans le haut de leur distribution, alors qu'elle progresse à la fois dans le haut et le bas pour les ouvriers. Cette augmentation peut également renvoyer dans une proportion difficile à déterminer à une meilleure prise en compte des rémunérations suite aux changements méthodologiques survenus en 2018. Sur le reste de la période, les disparités de salaire ont connu une relative stabilité en n'observant que les employés et les ouvriers : après un léger resserrement, le rapport de la rémunération médiane au 1^{er} décile des rémunérations s'est maintenu entre 2009 et 2017 autour de 1,25 pour les employés et de 1,30 pour les ouvriers (**Tableau II.1**). Il en va de même pour le rapport du 1^{er} décile des rémunérations au salaire minimum (respectivement à 1,06 et 1,09 en 2019).

Tableau II.1 : Évolutions des éventails de salaire horaire bruts chez les ouvriers et les employés entre 2002 et 2019 *

Catégorie socioprofessionnelle	Période	D9/D1	D5/D1	D9/D5	D1/SMIC
Cadres	2002	2,89	1,58	1,83	2,35
	2007	2,86	1,57	1,82	2,13
	Évol. 2002-2007	-1,0%	-0,9%	-0,1%	-9,2%
	2009	2,92	1,61	1,81	1,98
	2010	2,85	1,58	1,80	2,03
	2011	2,82	1,61	1,75	2,01
	2012	2,76	1,60	1,73	1,99
	2013	2,76	1,61	1,71	1,96
	2014	2,76	1,62	1,71	1,95
	2015	2,73	1,60	1,71	1,96
	2016	3,28	1,64	2,00	1,79
	2017	3,18	1,65	1,93	1,80
	2018	3,31	1,67	1,99	1,81
	2019	3,28	1,67	1,97	1,81
	Évol. 2009-2019	12,3%	3,4%	8,6%	-8,6%
Professions intermédiaires	2002	2,24	1,50	1,50	1,43
	2007	2,20	1,45	1,51	1,34
	Évol. 2002-2007	-2,0%	-2,8%	0,8%	-6,3%
	2009	2,21	1,45	1,52	1,32
	2010	2,18	1,45	1,51	1,34
	2011	2,18	1,45	1,50	1,34
	2012	2,17	1,44	1,50	1,32
	2013	2,18	1,45	1,50	1,30
	2014	2,20	1,45	1,52	1,30
	2015	2,20	1,46	1,51	1,29
	2016	2,31	1,48	1,56	1,28
	2017	2,26	1,46	1,54	1,28
	2018	2,34	1,48	1,58	1,28
	2019	2,31	1,47	1,57	1,28
	Évol. 2009-2019	4,5%	1,3%	3,1%	-3,5%

Employés	2002	1,92	1,30	1,48	1,09
	2007	1,77	1,23	1,44	1,06
	Évol. 2002-2007	-7,9%	-5,1%	-3,0%	-3,0%
	2009	1,84	1,24	1,48	1,06
	2010	1,85	1,24	1,48	1,06
	2011	1,88	1,26	1,50	1,07
	2012	1,86	1,25	1,49	1,06
	2013	1,87	1,24	1,50	1,06
	2014	1,87	1,25	1,50	1,06
	2015	1,87	1,24	1,50	1,06
	2016	1,89	1,24	1,52	1,06
	2017	1,85	1,24	1,50	1,07
	2018	1,89	1,24	1,52	1,06
	2019	1,89	1,24	1,52	1,06
	Évol. 2009-2019	2,8%	0,4%	2,4%	-0,1%
Ouvriers	2002	1,91	1,32	1,45	1,15
	2007	1,83	1,29	1,42	1,09
	Évol. 2002-2007	-4,2%	-2,7%	-1,6%	-5,0%
	2009	1,86	1,30	1,43	1,08
	2010	1,85	1,29	1,43	1,09
	2011	1,86	1,30	1,43	1,10
	2012	1,86	1,29	1,44	1,09
	2013	1,87	1,30	1,44	1,08
	2014	1,87	1,29	1,44	1,09
	2015	1,88	1,30	1,45	1,09
	2016	1,89	1,30	1,46	1,10
	2017	1,84	1,28	1,43	1,10
	2018	1,91	1,31	1,46	1,09
	2019	1,92	1,31	1,46	1,09
	Évol. 2009-2019	3,2%	0,9%	2,3%	0,1%

* Les évolutions des rapports interdéciles entre 2015 et 2017 (hausse entre 2015 et 2016, baisse entre 2016 et 2017) seraient expliquées par des changements méthodologiques dans la production des DADS 2016 et 2017 qui font suite au passage progressif à la DSN. En tenant compte de ce changement méthodologique, les rapports interdéciles seraient plutôt stables entre 2015 et 2017.

D. La part des salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier reste à un niveau élevé, bien qu'inférieur aux deux précédentes années

Au 1^{er} janvier 2021, 2,0 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du SMIC horaire⁴¹, soit 12,0 % des salariés du champ⁴². Ce pourcentage diminue par rapport à ceux observés au 1^{er} janvier 2019 ou au 1^{er} janvier 2020,

⁴¹ Cette proportion est mesurée à l'aide d'une question posée aux entreprises dans l'enquête Acemo.

⁴² Le champ a été étendu en 2018, ce qui rend impossible la comparaison avec les données 2017. Le nouveau champ est celui de l'ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires. Il concerne l'ensemble des

qui étaient à des niveaux historiquement hauts (13,4 % et 13,0 %). Il reste toutefois élevé par rapport à l'année 2018, où il n'était que de 11,5 % pour la revalorisation du 1^{er} janvier 2018.

L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, changement de la composition de la structure des salariés selon leur niveau de salaire, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches⁴³, 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 (**Graphique 5**). Elle est ainsi passée de 16,3 % en juillet 2005 à 9,8 % au 1^{er} janvier 2010⁴⁴.

Globalement, au niveau agrégé, depuis 2009, la proportion de salariés directement bénéficiaires de la revalorisation du SMIC avait peu évolué, en raison de faibles revalorisations et du fait que la négociation des branches permettait une mise en conformité des différents minima avec le SMIC au fil de l'eau. Du 1^{er} janvier 2011 au 1^{er} janvier 2018, elle variait peu et se situait 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)⁴⁵.

La diminution en comparaison des deux années précédentes de la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC en 2020 peut s'expliquer par une revalorisation d'ampleur moins importante (Graphique 5).

secteurs sauf agriculture, administration, activités des ménages, activités extraterritoriales, en France (hors Mayotte).

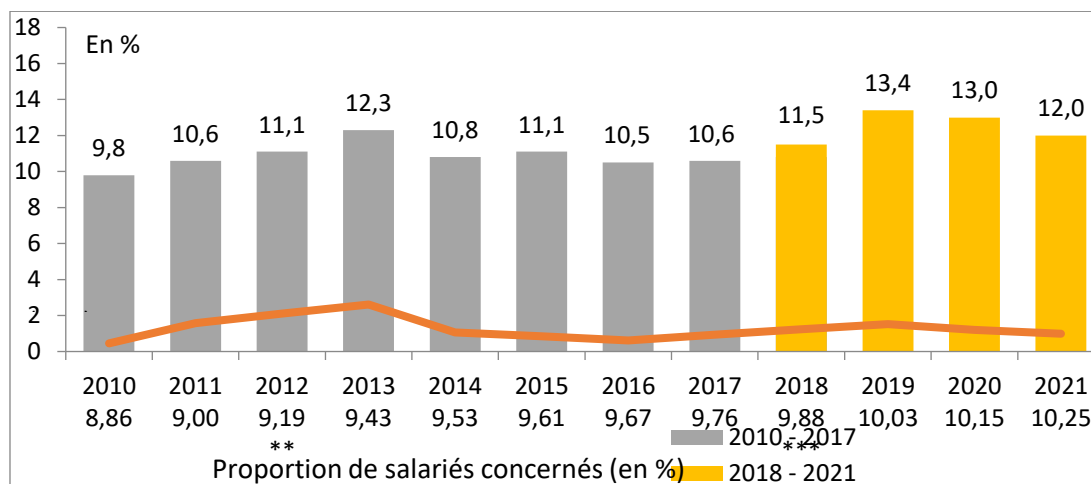
⁴³ Comme indiqué précédemment, à la veille de la revalorisation du 1^{er} janvier 2019, la situation des branches au regard de leur conformité au SMIC était proche de celle observée un an plus tôt : 13 % d'entre elles présentaient un premier niveau de grille inférieur au SMIC. Au 1^{er} janvier 2019, 41 % de branches étaient conformes (soit une proportion identique à celle constatée au 1^{er} janvier 2018 mais inférieure à celle de 2017, qui était de 48 %).

⁴⁴ 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.

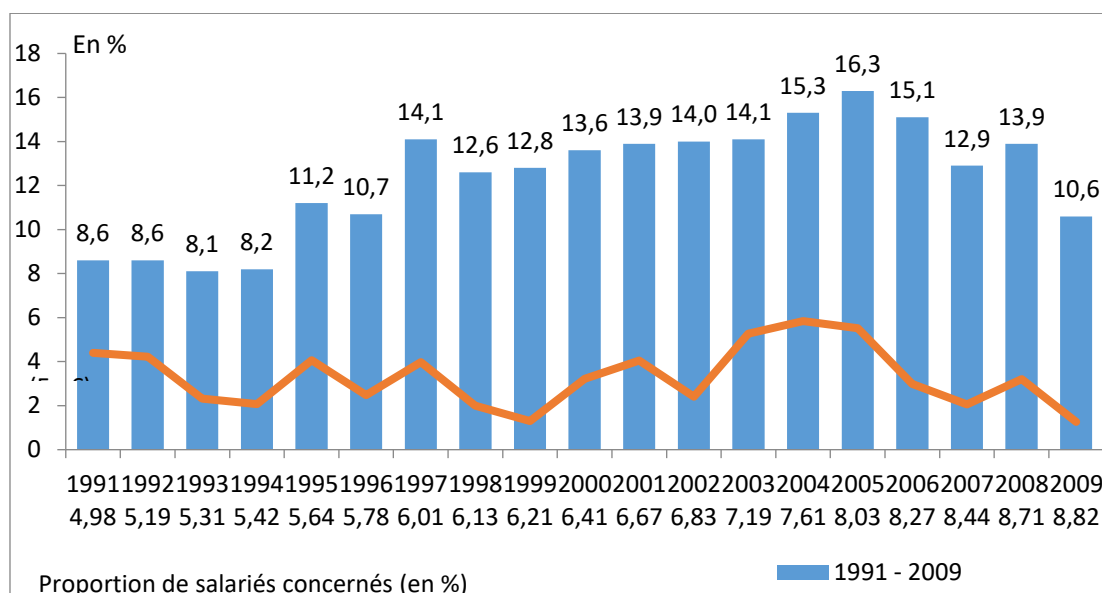
⁴⁵ Au 1^{er} janvier 2018, 10,8 % de salariés sont directement concernés par la hausse du SMIC sur un champ comparable aux années précédentes ; ils sont 11,5 % sur le champ étendu mis en place cette année-là.

Graphique II.5 : Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération**

(a) De 2010 à 2021



(b) De 1991 à 2009



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

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

Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique. Les nombres en dessous des années renvoient au montant du Smic brut horaire.

Lecture : 12,0 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2021.

Champ à partir de 2018 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Champ jusqu'en 2017 : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Au sein des 2,04 millions de bénéficiaires directs de la revalorisation du SMIC, un peu plus de 1,21 million sont des femmes, soit 59,3 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés. Cette surreprésentation prévaut pour toutes les tailles d'entreprise, mais est plus importante dans les grandes entreprises : dans celles de plus de 10 salariés, 61,8 % des bénéficiaires de la revalorisation sont des femmes, contre 55,4 % dans les entreprises de 1 à 9 salariés. La part de femmes parmi les bénéficiaires d'une revalorisation du SMIC est stable par rapport aux années précédentes.

D'un point de vue sectoriel, la part de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2020 diminue dans les services (13,9 % après 15,1 % en 2020), et dans une moindre mesure dans la construction (9,4 contre 10,0 % l'année précédente, soit un retour au niveau de 2019) et dans l'industrie (4,9 % contre 5,6 %).

Par secteurs détaillés, 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 37,0 % de bénéficiaires. À l'inverse, cette part est la plus faible dans les secteurs de la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (1,4 %) et de l'« information et communication » (2,1 %).

Les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques, les activités immobilières ou les activités de services administratifs et de soutien ont connu des diminutions notables de la part de salariés concernés (respectivement -2,9, -1,3 -1,1 points et -3,0 points), tandis que dans le secteur des autres activités de service la proportion augmentait (+0,9 point).

Plus l'entreprise est de petite taille et plus la proportion de salariés bénéficiaires de la revalorisation du SMIC est élevée. La part des effectifs concernés s'échelonne de 28,7 % pour les entreprises de 1 salarié à 5,6 % pour celles de 500 salariés ou plus. Ainsi, 38 % de l'ensemble des bénéficiaires de la revalorisation du 1^{er} janvier 2019 travaillent dans une très petite entreprise (TPE, de 1 à 9 salariés), et 42 % dans une petite ou moyenne entreprise (PME, de 10 à 249 salariés). Seulement 21 % des bénéficiaires travaillent dans une entreprise de taille intermédiaire (ETI, de 250 à 4999 salariés), ou une grande entreprise (5000 salariés ou plus).

Enfin, la part des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC reste beaucoup plus élevée pour les salariés à temps partiel (27,1 % contre 8,4 % des salariés à temps complet), dans la mesure où les salariés à temps partiel sont plus fréquemment rémunérés proches du salaire minimum. Ces proportions ont légèrement diminué depuis 2020.

*

**

En conclusion de cette partie, sur la période récente, la double revalorisation automatique du SMIC de 2021 conduit à un rattrapage du pouvoir d'achat du SMIC par rapport à l'évolution des principales références salariales (SHBOE, SMPT). En l'absence de coup de pouce depuis juillet 2012, ces dernières évoluaient systématiquement avec plus de dynamisme que le SMIC, par construction de la formule de revalorisation. La crise sanitaire rend la comparaison moins aisée à partir de 2020. Le SMIC brut a progressé de 21 % entre le 2^e trimestre 2008 et le 1^{er} octobre 2021, pour une progression sur un an du SHBOE au 3^e trimestre 2021 de 24 %.

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. La négociation de branche a été fortement limitée par la crise, ce qui a conduit à un nombre

de branches en non-conformité au SMIC plus important et à des revalorisations plus limitées. Les écarts de rémunération horaire brute semblent caractérisés par une stabilité en 2019, à la suite d'une légère augmentation en 2018 en partie liée à un changement méthodologique permettant une meilleure mesure des revenus extrêmes. La part de salariés concernés par la revalorisation du 1^{er} janvier 2021 se maintient au niveau élevé de 12,0 %, bien qu'inférieur à celui des deux années précédentes, en raison d'une revalorisation plus faible du SMIC au 1^{er} janvier 2021. La forte revalorisation survenue au 1^{er} octobre pourrait concerner une proportion plus élevée de salariés.

La revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2021, puis celle au 1^{er} octobre sont associées à une reprise de l'inflation consécutive de la sortie de crise et de l'augmentation des prix de l'énergie. La formule de revalorisation automatique a ainsi permis aux salariés à bas salaires de maintenir leur pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation élevée où la négociation de branche semblait moins à même de remplir à courte échéance son rôle d'ajustement des salaires à la hausse.

Le contexte de sortie de crise est enfin à l'automne 2021 celui d'une augmentation des tensions sur le marché du travail, se traduisant à la fois dans les difficultés de recrutement renseignées par les enquêtes de conjoncture et dans le nombre d'emplois vacants (qui continue par exemple d'augmenter au 3^e trimestre 2021). Si les métiers en tension ne sont pas systématiquement les moins qualifiés⁴⁶, la part des métiers en tension parmi ceux occupés par les salariés proches du Smic est loin d'être négligeable. Ce cas de figure concerne notamment des métiers des services peu qualifiés caractérisés par des conditions de travail difficiles, comme par exemple dans l'hôtellerie, la restauration, l'alimentation mais aussi certains métiers d'ouvrier dans l'industrie ou le bâtiment. Même si un effet sur les négociations salariales n'est pas exclu, la traduction de ces tensions dans des augmentations de salaires est loin d'être mécanique. L'importance des conditions de travail et des problèmes de répartition géographiques dans ces problèmes de recrutement montre aussi que l'augmentation des salaires ne saurait être l'instrument unique de leur résolution.

⁴⁶ Voir notamment « Les tensions sur le marché du travail en 2019 », Dares Résultats n°32, octobre 2020.

III. SALAIRES, COUT DU TRAVAIL ET COMPETITIVITE⁴⁷

Entre 2012 et 2019, le coût du travail en France a progressé moins vite qu'en moyenne dans la zone euro et la compétitivité-coût française, qui tient également compte de l'évolution de la productivité, s'est ainsi améliorée, mais la balance courante demeure négative depuis 2007. Le taux de marge des sociétés non financières avait rebondi, sans toutefois retrouver son niveau de la décennie 2000.

La crise sanitaire et économique liée à la Covid-19 a perturbé fortement la mesure des salaires et de la compétitivité.

Les conséquences à moyen et long terme de la crise sur les dynamiques salariales et la productivité sont très incertaines à l'heure actuelle, et pourraient modifier substantiellement les équilibres pré-crise.

A. Dynamique des salaires

Dans le contexte de la crise sanitaire, le recours des entreprises au dispositif d'activité partielle complique l'analyse de l'évolution des salaires et de la productivité. En effet, du point de vue de la comptabilité nationale, les effectifs placés en activité partielle sont considérés en emploi mais ils ne perçoivent pas de salaire, l'indemnité d'activité partielle s'y substituant. Ces versements par les employeurs ne sont pas comptés dans la masse salariale versée.

On peut distinguer les indicateurs de salaires selon la manière dont le recours à l'activité partielle les affecte : d'une part le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)⁴⁸, qui ne sont pas affectés par le dispositif d'activité partielle ; d'autre part le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles (SMPT BMNA)⁴⁹, très sensible au recours à l'activité partielle.

⁴⁷ « Analyse des salaires et des CSU réalisée par Marianne Picard, Ayman el Yazghi et Niamh Dunne (DG Trésor) à la demande du groupe d'experts sur le SMIC. Les graphiques 1,3,11 et 15 sont en annexe 5.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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).

B. Les pouvoirs d'achat du SHBOE et du SMB ralentissent fortement en 2021 après avoir accéléré en 2020, en lien avec l'évolution de l'inflation

Le salaire moyen par tête (SMPT) nominal dans les branches marchandes non agricoles a ralenti depuis 2008 jusqu'à 2019, passant d'une croissance annuelle moyenne de +3,1 % entre 2001 et 2007 à +1,9 % sur la période 2008-2019. Le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) ont également décéléré (*cf.* graphique III.2). Bien qu'une partie de ce ralentissement soit le reflet d'une moindre inflation, le pouvoir d'achat des salaires a également ralenti en ligne avec la diminution des gains de productivité (*cf.* graphique III.4 et graphique III.5).

En 2020, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA) a reculé de 4,9 % en moyenne annuelle, après +2,3 % en 2019, en lien avec le traitement comptable de l'activité partielle. En termes réels, cela correspond à un repli de 5,1 % en 2020, après +1,4 % en 2019. Au 1^{er} semestre 2021, il progresse très fortement, à +15,9 % sur un an au deuxième trimestre, après +1,5 % au premier trimestre, en lien avec des effets de base et le recours massif à l'activité partielle un an plus tôt. En termes réels, cela correspond à une progression de +14,5 % en glissement annuel au deuxième trimestre.

Les salaires de base n'ont que légèrement ralenti en termes nominaux, à +1,5 % en moyenne annuelle en 2020 pour le SMB et le SHBOE, après +1,7 % en 2019. En termes réels, cela correspond en revanche à une forte progression en 2020, à respectivement +1,5 % et +1,6 %, après +0,7 % en 2019, en lien avec l'importante baisse de l'inflation.

Au deuxième trimestre 2021, le SMB et le SHBOE ont chacun progressé de +1,4 % en glissement annuel, soit une décélération par rapport au trimestre précédent (+1,7 %). En termes réels, les pouvoirs d'achat du SMB et du SHBOE progressent à peine au deuxième trimestre, à +0,1 % sur un an (après respectivement +0,6 % et +0,7 % au premier trimestre) en lien avec la hausse de l'inflation.

Tableau III.1 : Salaires nominaux, salaires réels et productivité

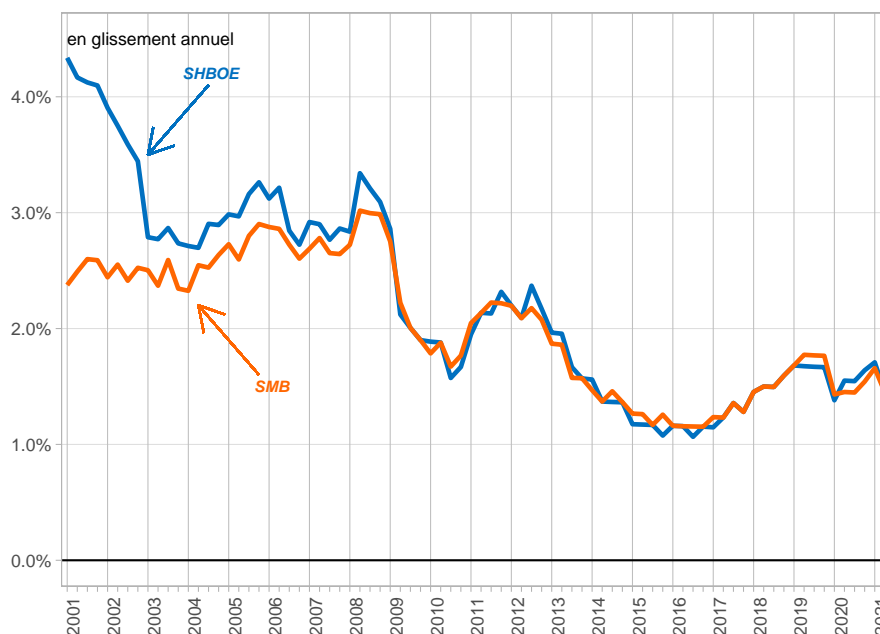
	Taux de croissance annuel moyen		Moyenne annuelle	Glissement annuel
	2001-2007	2008-2019	2020	T2 2021
SHBOE (Salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	3,2%	1,8%	1,5%	1,4%
SMB (Salaire mensuel de base)	2,6%	1,8%	1,5%	1,4%
SMPT BMNA (Salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles)	3,1%	1,9%	-4,9%	15,9%
IPChT (Indice des prix à la consommation hors tabac)	1,7%	1,1%	0,2%	1,3%
Prix de valeur ajoutée (branches marchandes non agricoles)	1,8%	0,8%	2,0%	0,7%
SHBOE déflaté par l'IPChT*	1,5%	0,7%	1,6%	0,1%
SMB déflaté par l'IPChT*	0,9%	0,7%	1,5%	0,1%
SMPT BMNA déflaté par l'IPChT	1,4%	0,8%	-5,1%	14,5%
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	1,1%	0,8%	-4,7%	15,6%
Productivité BMNA (personnes physiques)	1,3%	0,8%	-8,1%	15,5%

Note : Les évolutions calculées comparent respectivement les niveaux de l'année 2007 aux niveaux de l'année 2000, et les niveaux de l'année 2019 aux niveaux de l'année 2007.

** Le SHBOE et le SMB étant mesurés en fin de trimestre, ils sont déflatés par l'IPChT de fin de trimestre, contrairement au SMPT qui est mesuré en moyenne trimestrielle et est donc déflaté par l'IPChT moyen.*

Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

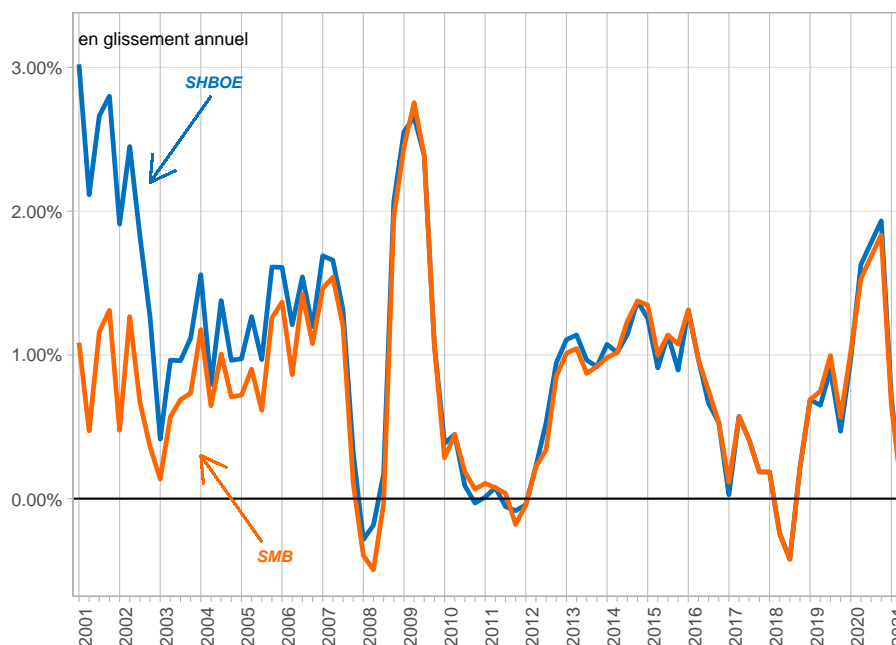
Graphique III.2 : SMB et SHBOE nominaux dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Note : L'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2^e trimestre 2020 (données portant sur le 1^{er} trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au T1 2020 a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : T2 2021.

Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique III.4 : SMB et SHBOE réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)

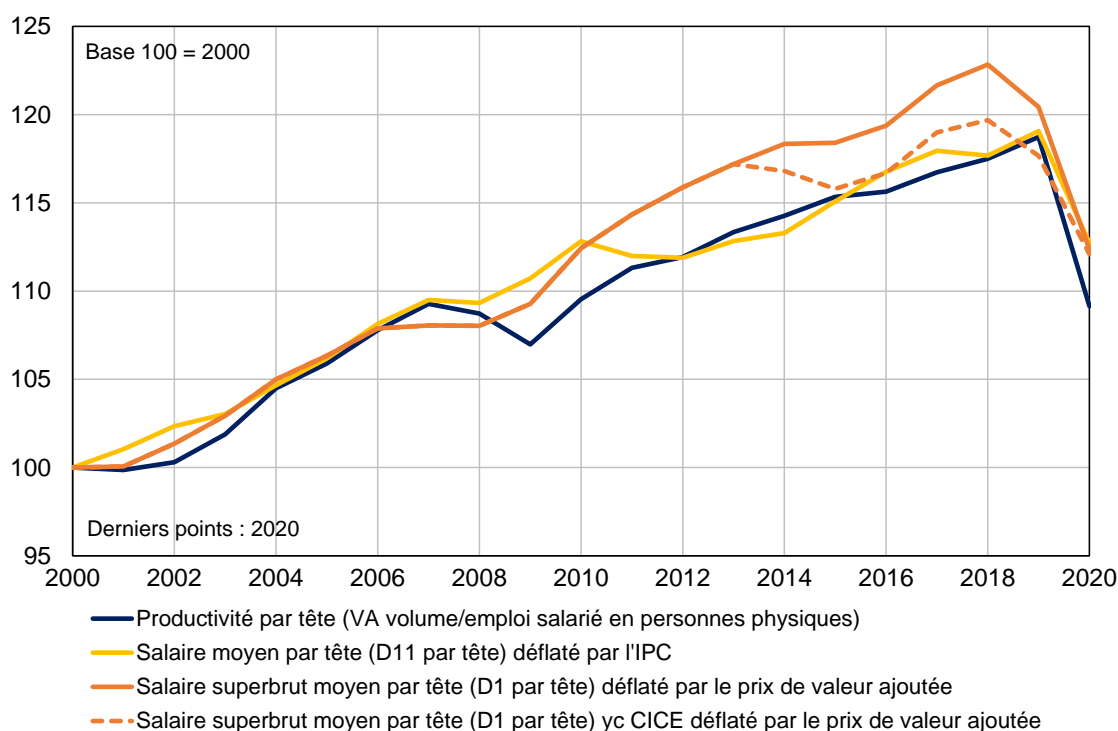


Note : L'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2^e trimestre 2020 (données portant sur le 1^{er} trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au T1 2020 (valeur nominale) a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : T2 2021.

Le SMB et le SHBOE sont estimés en fin de trimestre, ils sont donc déflatés par l'IPC hors tabac en fin de trimestre.

Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique III.5 : Productivité et salaires réels (BMNA) en France



Sources : INSEE ; calculs : DG Trésor.

C. Les mesures instaurées depuis 2012 ont accentué les réductions du coût du travail au niveau du Smic

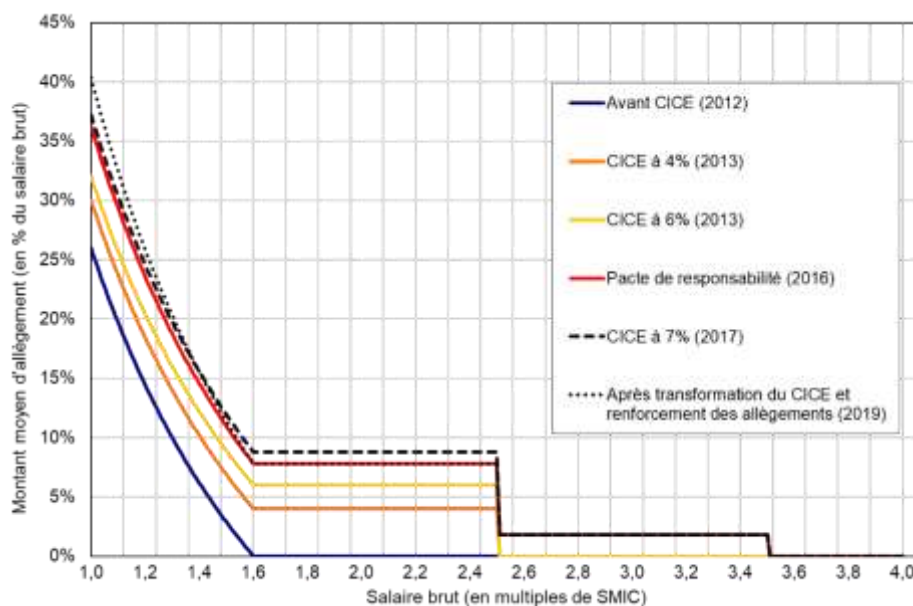
1. Depuis 2012, plusieurs mesures ont été mises en place pour davantage réduire le coût du travail au niveau du Smic en France

En 2012, le Pacte pour la compétitivité et l'emploi a renforcé significativement les efforts visant à réduire le coût du travail. La réduction du coût du travail 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 (cf. graphique III.6).

Initié par la loi de finances rectificative de 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 portait 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 métropolitaine⁵⁰. Son taux a été ramené à 6 % en 2018, dernière année ouvrant droit au CICE avant sa transformation en réductions pérennes de cotisations sociales patronales.

⁵⁰ 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 % entre 2016 et 2018.

Graphique III.6 : Accentuation des mesures de baisse de coût du travail depuis 2013, exprimée en % du salaire brut



Sources : OCDE (Taxing Wages). Calculs DG Trésor, correspondant à un non-cadre dans une entreprise de plus de 20 salariés. Lecture : En 2012, l'employeur d'un salarié rémunéré au Smic bénéficiait d'un allègement de 26 points (en % du salaire brut) de cotisations patronales. En 2019, après le renforcement des allègements généraux, l'allègement est de 40,34 pourcent du salaire brut (décomposés en 6 points d'allègement de cotisations maladie, 1,8 points de cotisations famille, et 32,54 points d'allègement généraux).

La transformation du CICE en réduction de cotisations sociales patronales a été adoptée dans la loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale de 2018. À compter du 1^{er} janvier 2019, un allègement permanent du taux de cotisation sociale d'assurance maladie à la charge des employeurs de 6 points est entré en vigueur pour les rémunérations inférieures à 2,5 Smic.

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 totale au niveau du Smic des cotisations collectées par les Urssaf hors assurance chômage et part non mutualisée du risque AT/MP⁵¹, et une baisse des cotisations famille de 1,8 points 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.

⁵¹ C'est-à-dire l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale 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). Au niveau du salaire minimum la part non mutualisée des cotisations AT/MP reste due aux URSSAF, c'est-à-dire celle liée au risque d'accidents du travail propre à l'entreprise. D'autres cotisations non collectées par les Urssaf sont également dues : le versement transport dans les entreprises de plus de 11 salariés ainsi que les cotisations liées à la formation professionnelle.

Au 1^{er} octobre 2019, un renforcement des allègements généraux de cotisations sociales d'environ 4 points au niveau du Smic a eu lieu. Ainsi, à ce niveau de salaire, plus aucune cotisation ou contribution sociale patronale n'est 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'entreprise⁵².

En 2020, la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises⁵³ (loi PACTE) a permis de réduire le coût du travail pour les entreprises en croissance en réduisant les effets de seuils. Lorsqu'elles atteignent 20 salariés, les entreprises sont actuellement soumises à une contribution supplémentaire de 0,45 % sur leur masse salariale au titre de la Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), ainsi qu'à un surcroît de 0,40 % sur leur masse salariale au titre du Fonds national d'aide au logement (Fnal), dont l'assiette devient également dé plafonnée au franchissement du seuil. Par ailleurs, les entreprises situées dans le périmètre d'une « autorité organisatrice de la mobilité » qui atteignent 11 salariés sont assujetties de fait à un versement transport pouvant atteindre 2,95 % de la masse salariale. La loi PACTE modifie les obligations liées aux seuils d'effectifs. Au 1^{er} janvier 2020, les seuils pour la PEEC et le FNAL ont été relevés de 20 à 50 salariés. Par ailleurs, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives, contre 3 années actuellement (Fnal, PEEC, versement transport).

En 2021, l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet du système de bonus-malus prévu par la réforme de l'assurance chômage⁵⁴ est amenée à modifier le coût du travail pour certaines entreprises afin de renforcer la qualité des emplois créés. Ce système prévoit la modulation des contributions chômage employeur pour renforcer les incitations à proposer des contrats plus longs. Il concerne les entreprises de 11 salariés et plus appartenant aux 7 secteurs où les entreprises se séparent le plus fréquemment de leurs salariés⁵⁵. Le taux de séparation de chaque entreprise, calculé comme le nombre moyen de séparations assorties d'une inscription à Pôle emploi par rapport à son effectif, est comparé au taux de séparation médian du secteur auquel elle appartient, afin de tenir compte des spécificités sectorielles. L'entreprise paye un « malus » de cotisations si son taux de séparation est supérieur au taux de séparation médian de son secteur, et bénéficie d'un « bonus » dans le cas contraire. Le système est calibré pour être neutre budgétairement et la cotisation pourrait varier entre 3 % et 5 %. Les entreprises les moins vertueuses parmi les 7 secteurs concernés voient ainsi leur coût du travail augmenter quand les plus vertueuses voient à l'inverse leur coût du travail diminuer. La première modulation des contributions au titre du bonus-malus s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2022 et sera calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022. Le dispositif a toutefois été aménagé en raison de la crise économique : certains secteurs particulièrement consommateurs de contrats courts mais fortement touchés par la crise (HCR, transport) sont exclus temporairement.

⁵² 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, restent applicables.

⁵³ Loi n°2019-486 du 22 mai 2019.

⁵⁴ Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

⁵⁵ Les secteurs concernés sont les suivants : hébergement et restauration, agroalimentaire, transport et entreposage, activités scientifiques et techniques, assainissement des eaux et gestion des déchets, fabrication de caoutchouc et plastique, travail du bois, industrie du papier et imprimerie.

2. Malgré un salaire horaire minimum parmi les plus élevés en comparaison internationale, la France présente mais un coût du travail au niveau du Smic dans la moyenne des pays européens

En 2020, du fait du niveau relativement élevé du Smic et de la prime d'activité⁵⁶, **la France est le pays de l'OCDE où le revenu net au niveau du salaire minimum⁵⁷**, en proportion du revenu net au niveau du salaire médian, **est le plus élevé** (*cf.* graphique III.7)⁵⁸. Pour autant, **grâce aux allègements de cotisations sociales patronales, 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.

En 2020, **le coût horaire du travail au niveau du salaire minimum en France apparaît**, exprimé en parité de pouvoir d'achat (PPA), en ligne avec celui de ses principaux partenaires et, en particulier, inférieur à celui de la Belgique, des Pays-Bas et de l'Allemagne et (*cf.* graphique III.8).

Les réductions de cotisations employeurs et leur profil dégressif en taux donnent une place atypique à la France dans les comparaisons internationales du coût du travail (*cf.* graphique III.9) :

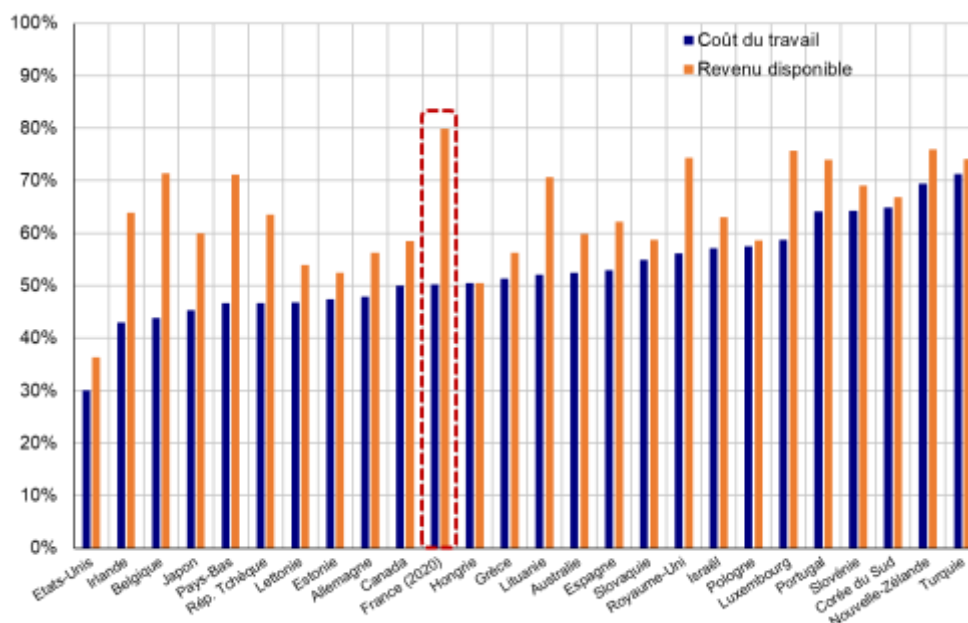
- Au niveau du salaire minimum, la France présente un taux de cotisations employeurs parmi les plus faibles en comparaison internationale ;
- En revanche, sur les salaires plus élevés (salaire médian), la France présente un taux de cotisations employeurs parmi les plus élevés.

⁵⁶ Créée en 2016, la prime d'activité est une prestation sociale qui a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, à exercer ou reprendre une activité professionnelle et à soutenir leur pouvoir d'achat. En permettant un cumul partiel des aides versées par l'État avec les revenus d'activité, la prime d'activité améliore les gains monétaires à l'activité par rapport à une situation où seul le RSA serait présent.

⁵⁷ Cas d'un salarié célibataire sans enfant travaillant à plein temps

⁵⁸ 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).

Graphique III.7 : Ratio du salaire minimum au salaire médian en coût du travail et en revenu d'activité net*, en 2020 pour la France

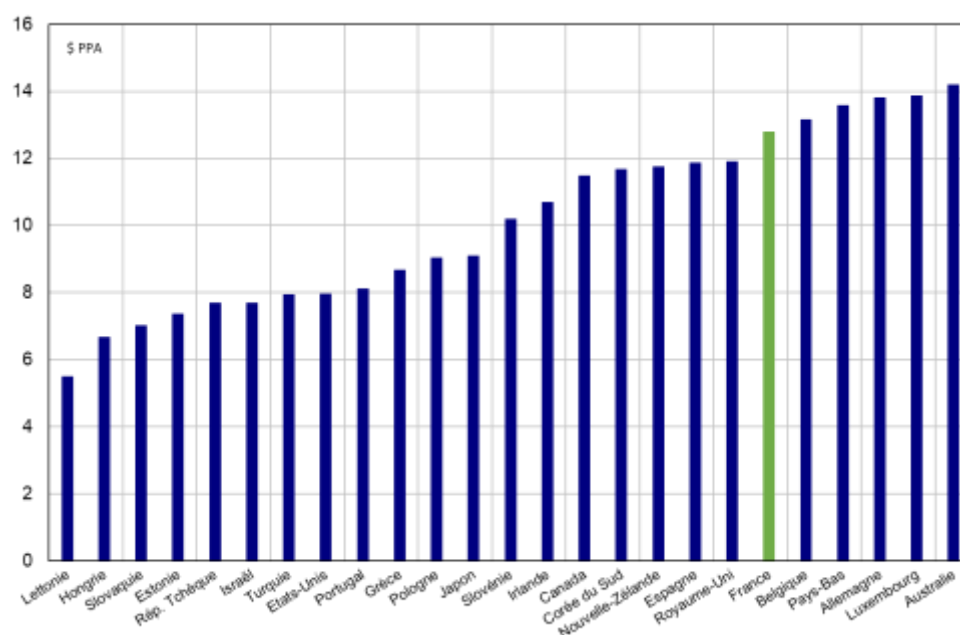


Sources : OCDE, pour le groupe d'experts sur le SMIC.

Note : Cas d'un salarié célibataire sans enfant travaillant à plein temps.

*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).

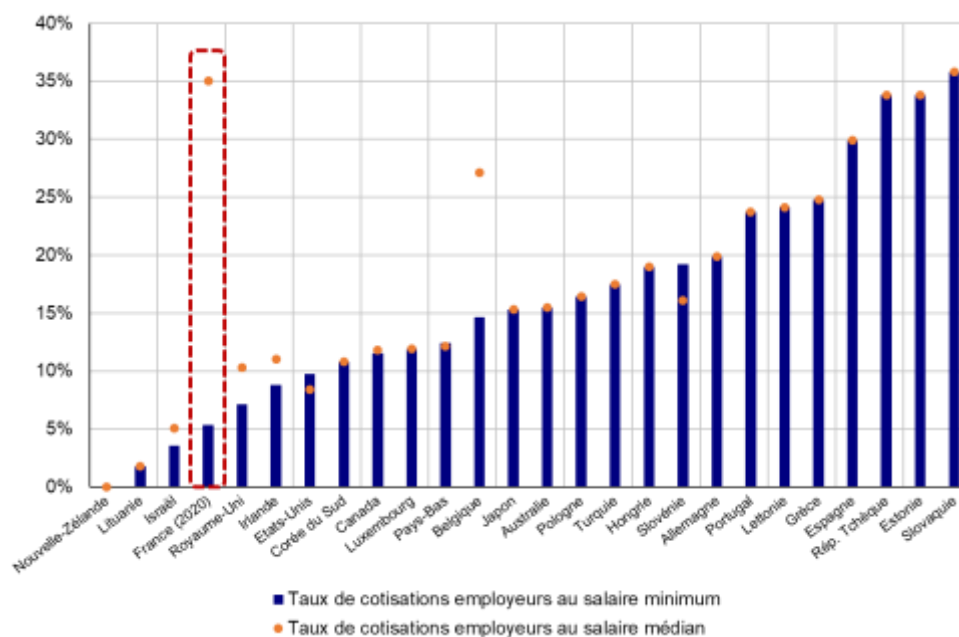
Graphique III.8 : Coût horaire du travail au niveau du salaire minimum en parité de pouvoir d'achat en 2020



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

Note : La situation pour la France en 2020 est post-renforcement des allègements généraux (1^{er} octobre 2019).

Graphique III.9 : Taux de cotisations pour les employeurs au niveau du salaire minimum et du salaire médian en 2020, en % du salaire brut



Sources : OCDE, pour le groupe d'experts sur le Smic.

Note : La situation pour la France en 2020 est post-renforcement des allègements généraux (1^{er} octobre 2019).

Dans une note publiée en décembre 2018⁵⁹, le Conseil d'Analyse Economique (CAE) évalue l'impact des différents dispositifs de baisse du coût du travail. Les dispositifs ciblés sur les bas salaires se révèlent efficaces pour soutenir les créations d'emploi. En revanche, les dispositifs qui ne sont pas ciblés sur ces niveaux de salaires ne semblent pas avoir d'effet sur les créations d'emploi et sur la compétitivité des entreprises. Des évaluations supplémentaires sont en cours. Le CAE formule trois recommandations :

- (i) Maintenir et renforcer le plus possible les dispositifs les plus ciblés sur les bas salaires ;
- (ii) Stabiliser durablement les dispositifs de réduction du coût du travail, pour mettre fin à l'empilement des réformes et améliorer leur lisibilité ;
- (iii) Éviter les baisses de cotisations employeurs au-dessus de 2,5 Smic voire 1,6 Smic, si les évaluations à venir de France Stratégie venaient à confirmer leurs résultats décevants. D'autres stratégies de soutien à la compétitivité doivent être privilégiées, comme la réforme de certains impôts sur la production⁶⁰. C'est d'ailleurs une des mesures du plan de relance qui prévoit une baisse des impôts de production à hauteur de 10 milliards d'euros par an à compter de 2021.

⁵⁹ « Baisses de charges : stop ou encore » (Y. L'Horty, P. Martin, T. Mayer), Note n°49, janvier 2019.

⁶⁰ « Les impôts sur (ou contre) la production » (P. Martin, A. Trannoy), Note n°53, juin 2019.

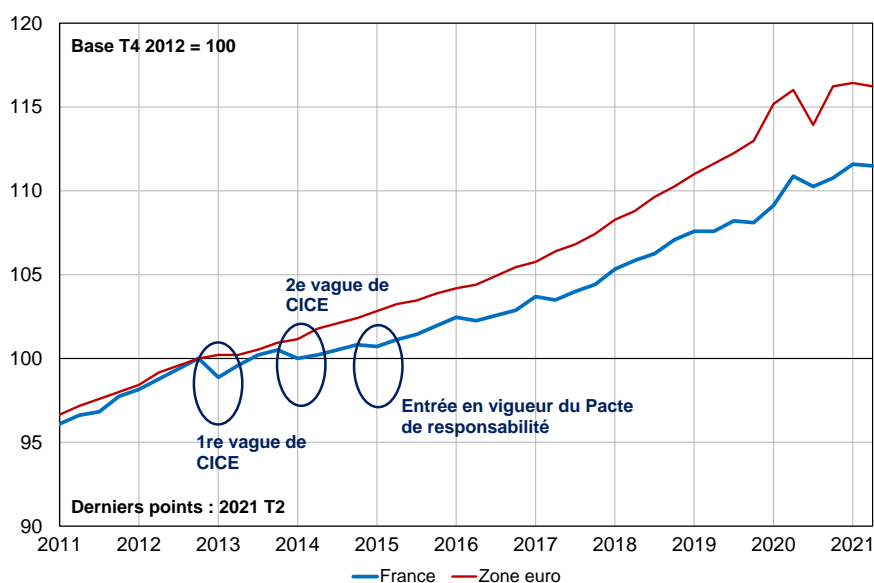
D. Entre 2012 et 2019 les coûts salariaux ont été moins dynamiques en France que dans l'ensemble de la zone euro, permettant aux entreprises de redresser leurs marges

1. Entre 2012 et 2019 les coûts salariaux ont été moins dynamiques en France que dans l'ensemble de la zone, grâce aux gains de productivité et aux dispositifs de baisse du coût du travail.

Mesuré par le coût de la main d'œuvre tel que calculé par Eurostat⁶¹, le coût horaire du travail dans l'industrie (hors construction) s'élevait à 39,1 € en France en 2019. Il était ainsi supérieur à la moyenne de la zone euro (34,1 €), à celui de l'Italie (28,8 €) et de l'Espagne (23,9 €), mais inférieur à celui de l'Allemagne (41,2 €)⁶².

Toutefois, le coût horaire du travail en France s'est rapproché depuis 2012 de la moyenne de la zone euro grâce à la mise en œuvre du CICE et du pacte de responsabilité et de solidarité. Ainsi, entre le 4^e trimestre 2012 et le 4^e trimestre 2019, le coût de la main d'œuvre a augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro pour l'ensemble de l'économie (+8,2 % en France contre +13,2 % en zone euro, cf. graphique III.10) et pour l'industrie hors construction (+8,9 % en France contre +13,6 % en zone euro, cf. graphique III.11 en annexe 5).

Graphique III.10 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie, construction et services)



Source : Eurostat.

⁶¹ 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.

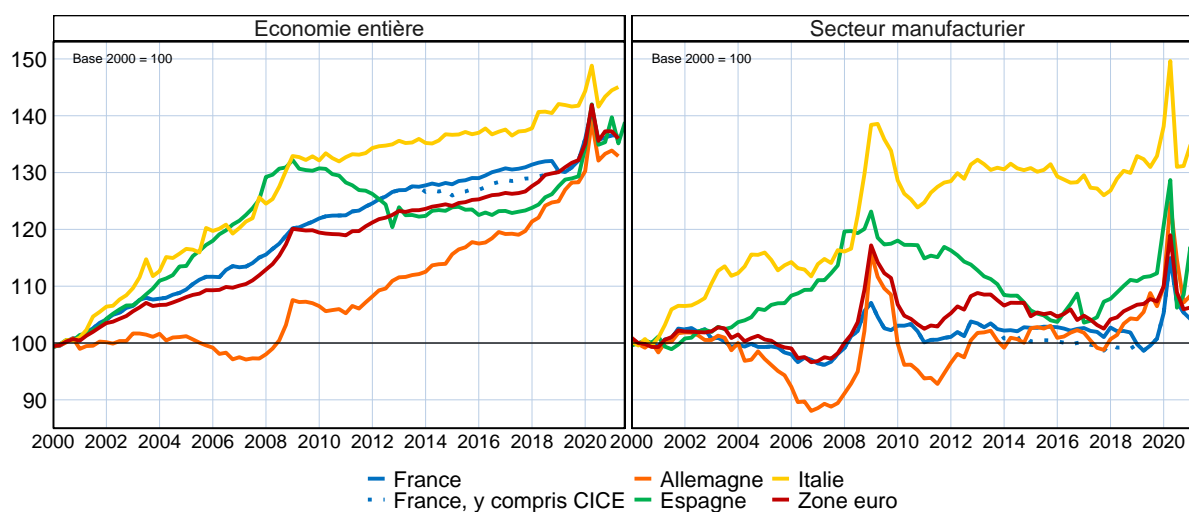
⁶² Voir le communiqué de presse d'Eurostat n°52 du 31 mars 2020 relatif aux coûts de la main d'œuvre dans l'UE.

L'activité partielle en réponse à la crise sanitaire s'est traduite par une hausse des coûts horaires de la main d'œuvre en zone euro, en particulier dans le secteur des services où l'activité partielle est prépondérante. Cette hausse provient (i) de la partie de l'indemnité de chômage partiel non prise en charge par les administrations publiques, intégrée dans le coût du travail alors que le nombre d'heures travaillées baisse ; et (ii) d'un effet de composition : comme les salariés les plus concernés par le chômage partiel sont en grande partie des ouvriers et des employés dont les salaires horaires sont les plus faibles, la baisse de leurs heures rémunérées a conduit à une pondération plus importante des salaires les plus élevés. Au 2^e trimestre 2020, les coûts horaires de la main d'œuvre dans l'industrie ont davantage augmenté en France (+2,7 % par rapport au 4^e trimestre 2019) que la moyenne de la zone euro (+1,1 %).

Le coût horaire du travail peut être mis en regard de la productivité du travail. On calcule ainsi des coûts salariaux unitaires (CSU), qui correspondent par définition au coût du travail par unité de bien et service produite⁶³. Les CSU sont des indices de la compétitivité du facteur travail d'une économie.

Avant la crise de 2008-2009, les coûts salariaux unitaires 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 observée en Allemagne (cf. graphiques III.12 et III.13).

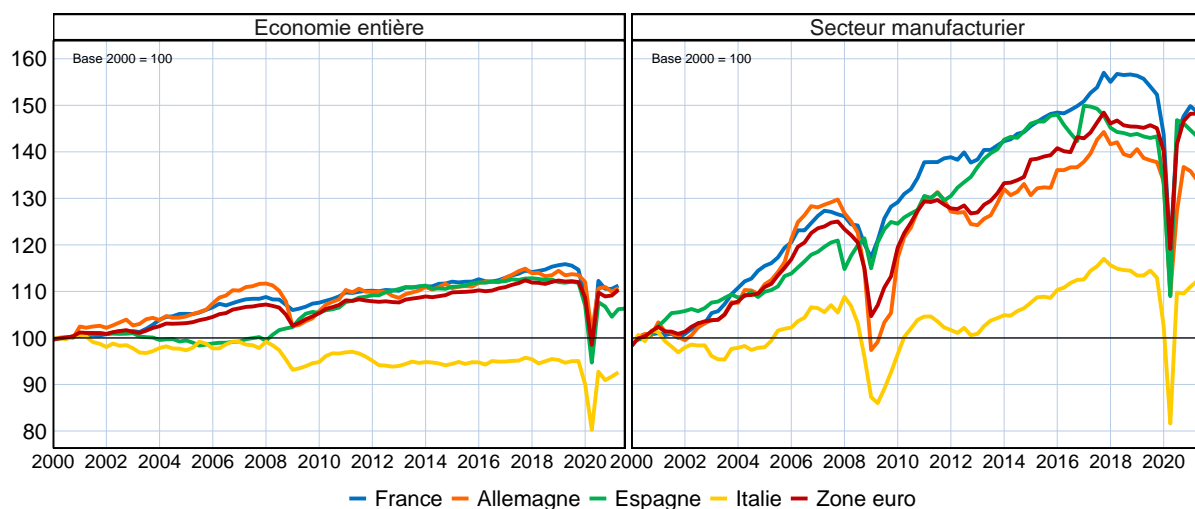
Graphique III.12 : Comparaison de l'évolution des CSU



Source : Eurostat, calculs DG Trésor
Derniers points : 2021 T2 (sauf Espagne, 2021T3)

⁶³ Les coûts salariaux unitaires rapportent le salaire moyen par tête (la rémunération totale des salariés, y compris cotisations sociales employeurs, par emploi salarié) à la productivité apparente du travail (mesurée par la valeur ajoutée en volume divisée par le nombre total de personnes en emploi).

Graphique III.13 : Comparaison de l'évolution de la productivité apparente du travail (par personne en emploi)



Source : Eurostat, calculs DG Trésor

Derniers points : 2021 T2 (sauf Espagne, 2021T3)

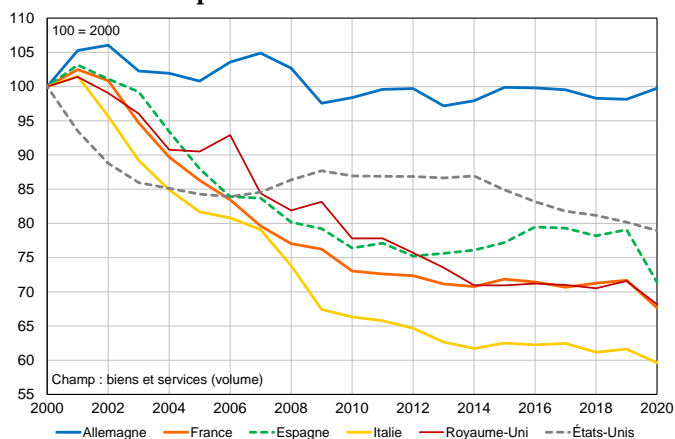
Sur la période 2012-2019 les coûts salariaux unitaires dans l'ensemble de l'économie ont été moins dynamiques en France que dans l'ensemble de la zone euro. Ils ont en particulier moins progressé qu'en Allemagne, dans l'ensemble de l'économie comme dans le secteur manufacturier. En effet, les salaires allemands ont accéléré à partir de 2011 tandis que la mise en place du CICE et du pacte de responsabilité et de solidarité en France a permis d'y ralentir les coûts salariaux. En Italie, le faible dynamisme des salaires nominaux a permis de contenir les CSU au niveau agrégé par rapport à la moyenne de la zone euro, malgré la baisse de la productivité notamment dans les services ; les CSU dans l'industrie manufacturière ont pour leur part augmenté. L'Espagne apparaît comme un cas particulier : les CSU ont fortement baissé après la crise financière des années 2008-2009, bénéficiant d'importants gains de productivité, l'activité progressant plus fortement que l'emploi, et d'une stratégie de modération salariale.

En 2018 et 2019, au niveau agrégé, dans un contexte d'accélération des coûts salariaux en zone euro, les CSU français ont moins progressé que chez nos principaux voisins : accords salariaux et salaire minimum en Allemagne, accélération des salaires en Espagne, faible productivité en Italie.

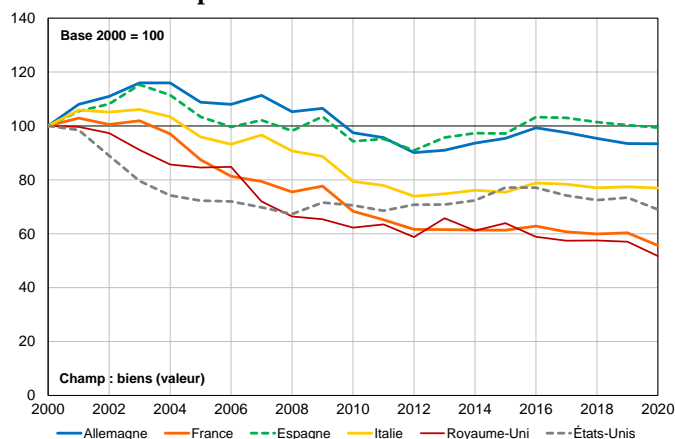
La modération des coûts salariaux unitaires a contribué à l'amélioration de la compétitivité coût de la France avant la crise sanitaire. Ainsi, après dix ans d'affaiblissement, les parts de marché françaises dans le commerce mondial étaient globalement stables entre 2012 et 2019 (cf. graphique III.14). Sur la période, l'Allemagne avait aussi stabilisé ses parts de marché, alors que le Royaume-Uni, les États-Unis et l'Italie ont plutôt vu leurs parts de marché baisser. L'Espagne fait figure d'exception puisque les parts de marché à l'exportation ont augmenté sur la période.

Graphique III.14 : Parts de marché à l'exportation des principaux pays de l'OCDE

Parts de marché pour les biens et services en volume



Parts de marché pour les biens en valeur



Source : OCDE, FMI, calculs DG Trésor.

Note de lecture : en 2020, les parts de marché françaises (soit les exports français rapportés au commerce mondial) représentent 67,6 % de leur niveau de 2000 concernant les échanges de biens et services en volume, et 55,6 % concernant les échanges de biens en valeur.

Les évolutions en 2020 et 2021 des indicateurs des coûts salariaux sont difficilement interprétables. En effet, la crise sanitaire et économique ainsi que les mesures de soutien prises pour y répondre ont affecté certains indicateurs. En particulier, les dispositifs d'activité partielle, qui ont permis d'absorber une partie du choc économique et de limiter l'impact sur les ménages, diffèrent entre les pays (conditions d'éligibilité, champ, durée, taux de remplacement), alors qu'ils affectent fortement les indicateurs sur le marché du travail. Ainsi, selon les secteurs concernés, d'importants effets de composition peuvent intervenir et biaiser la comparaison entre pays. De plus, la comptabilisation précise de l'activité partielle est compliquée, notamment du point de vue des heures travaillées. Pour les coûts salariaux unitaires (CSU), la productivité est aussi affectée par le maintien en emploi de personnes dont la production a diminué. De ce fait, les comparaisons avec les pays partenaires traduisent à l'heure actuelle davantage les différences de modalités de l'arrêt de l'activité et des dispositifs d'activité partielle que des évolutions structurelles.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire. Les CSU ont augmenté dans l'ensemble des pays. Comme évoqué plus haut, cette évolution doit être considérée avec une très grande prudence, en raison de l'impact de la crise et des mesures de soutien sur les indicateurs de coût du travail. L'évolution des parts de marché a été essentiellement déterminée par la recomposition de la demande en lien avec le contexte sanitaire : Allemagne exceptée, les économies avancées ont perdu des parts de marché face aux économies émergentes insérées dans les chaînes de valeur mondiales de production de biens d'équipement. Si la compétitivité n'a pas été le principal déterminant des échanges en 2020, les modifications pérennes que la crise pourrait engendrer sur la structure du commerce mondial (raccourcissement des chaînes de valeur, intensification des échanges de services, etc.) rendront les enjeux de compétitivité d'autant plus importants pour faire face à la réorganisation des échanges mondiaux.

L'appareil exportateur français a été pénalisé en 2020 et 2021 par l'exposition sectorielle de la France (*cf.* graphique III.15 en annexe 5). En effet, les exportations françaises sont fortement dépendantes du secteur aéronautique et spatial, qui a subi une baisse d'activité importante. Elles dépendent également, à un moindre degré, du secteur automobile, qui est pénalisé par des difficultés d'approvisionnement. Ces deux secteurs ont ainsi contribué pour -7,6 pts à la baisse des exportations françaises de biens en valeur en 2020 (-16,3 % au total). La France pâtit également, comme ses voisins européens, de la part importante du tourisme dans son économie⁶⁴, dans un contexte de restriction sur les voyages internationaux.

2. Entre 2013 et 2019, le taux de marge des entreprises s'était redressé après avoir fortement baissé

En 2009, la productivité du travail a diminué fortement, la baisse de l'emploi dans le sillage de la crise financière ayant été plus modérée que celle de l'activité. 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 1980. Le taux de marge a continué à se dégrader après 2010 pour atteindre un point bas en 2013 à 29,7 %. Depuis 2014, le taux de marge des SNF a rebondi pour atteindre 32,0 % de la valeur ajoutée en 2015 puis 31,7 % en 2016 et 2017. Ce redressement a été permis, outre la réduction du prix du pétrole, par les mesures de baisse du coût du travail (mise en œuvre du CICE et du pacte de responsabilité et de solidarité).

En 2019, le taux de marge a atteint un niveau très élevé en perspective historique (33,2 %) en raison du « double CICE » profitant aux entreprises : versement de la créance de CICE au titre de la masse salariale de 2018 et baisse des cotisations sociales portant sur la masse salariale 2019.

Le taux de marge des SNF corrigé de cet effet ponctuel n'a pas retrouvé en 2019 ses niveaux d'avant crise, avant 2008 (*cf.* graphique III.16). Cela signifie que de 2008 à 2019, 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 en faveur de la baisse du coût du travail ont été mises en œuvre (comme le CICE ou pacte de responsabilité et de solidarité). Cela peut refléter en partie un renforcement de la concurrence dans les services⁶⁵ (télécom, grande distribution, etc.).

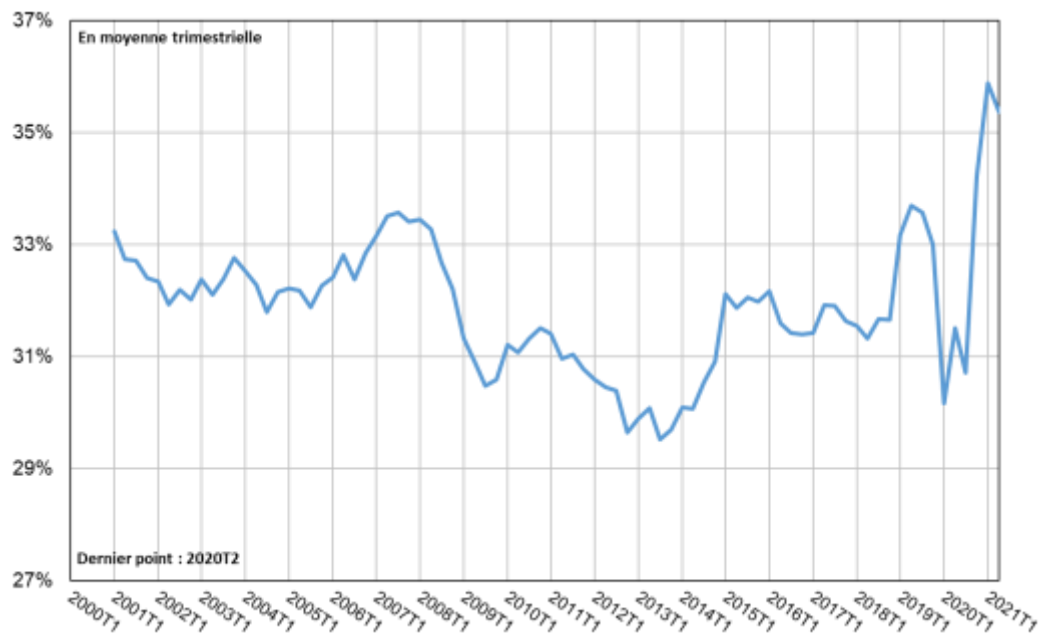
En 2020, le taux de marge des SNF s'est maintenu à son niveau de 2019 (ajusté de la double bascule CICE) malgré la perte d'activité et les mesures de lutte contre l'épidémie. Cette résilience du taux de marge résulte des mesures d'urgence mises en place par le Gouvernement (activité partielle, fonds de solidarité et exonérations de cotisations notamment) qui ont largement atténué l'effet de la crise sur les entreprises.

⁶⁴ D'après la balance des paiements, les voyages représentent en 2019 7 % des exportations de biens et services en France, soit légèrement plus qu'en zone euro (5 %), mais beaucoup moins qu'en Espagne (16 %).

⁶⁵ Voir le dossier de la Note de conjoncture de l'Insee de décembre 2017 : « Le taux de marge des entreprises s'équilibrerait à un niveau plus bas qu'avant-crise ».

Au premier semestre 2021, suite au rebond de l'activité et au soutien actif du fonds de solidarité et des mesures du plan de relance (notamment la baisse pérenne des impôts de production), le taux de marge atteint 35,6 %, un niveau nettement supérieur à sa moyenne historique plus proche des 32 %. Le recul de l'activité partielle et l'extinction du fonds de solidarité à partir de septembre devraient contribuer à ramener le taux de marge à un niveau plus proche de celui d'avant-crise ; mais la baisse pérenne des impôts de production devrait le maintenir au-dessus du niveau d'avant-crise.

Graphique III.16 : Taux de marge des SNF (% de la VA)



Source : INSEE, calculs DG Trésor.

IV. LES TRAVAILLEURS PROCHES DU SMIC : SITUATION DANS LA CRISE DE LA COVID-19 ET RECOURS A LA FORMATION

Ce chapitre poursuit tout d'abord l'analyse de la situation des salariés proches du Smic dans la crise Covid proposée par le groupe d'experts en 2020. Après un retour sur la typologie des vulnérabilités proposée l'an dernier, la place des salariés touchant l'indemnité minimale parmi les salariés en activité partielle est détaillée à l'aide des données administratives de la Dares, et la place des travailleurs dits de « seconde ligne » mise en évidence sur la base des résultats de la mission confiée par la Ministre du Travail fin 2020 à Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant pour mieux identifier ces métiers (voir également l'annexe 2). Ensuite, il met en évidence un plus faible recours à la formation parmi les salariés à bas salaires à l'aide de deux sources complémentaires, l'enquête Emploi de l'Insee d'une part, qui comprend l'ensemble des formations, et les données du Compte Personnel Formation d'autre part (voir également l'annexe 3). Ce recours augmente en 2020, notamment parmi les salariés proches du SMIC, en lien avec la désintermédiation du Compte Personnel Formation.

A. Une vulnérabilité particulière des salariés au SMIC pendant la crise sanitaire, notamment liée à des métiers peu télétravaillables

Dans le rapport 2020 du groupe d'experts du SMIC, une étude réalisée par France Stratégie présentait les professions des salariés au voisinage du SMIC et leur vulnérabilité dans la crise sanitaire. Cette étude était motivée par le fait que la crise sanitaire de mars 2020 a suscité de nombreux débats sur le niveau de rémunération et l'utilité sociale des métiers. La crise a mis en lumière les professionnels dont l'activité est apparue essentielle, soit pour répondre à l'urgence sanitaire et aux besoins de première nécessité, soit pour assurer le fonctionnement des services publics.

Les salariés au voisinage du Smic ont été exposés à un double risque pendant cette crise. D'une part un risque sanitaire, celui d'être mobilisés pour répondre à l'urgence sanitaire et aux besoins de première nécessité qui a pu impliquer d'être plus exposés au virus. Cela a concerné les agents d'entretien, les caissiers, employés de libre-service et les agents de gardiennage et de sécurité. D'autre part un risque économique, certains ayant été davantage exposés à la cessation sectorielle de leur activité ou dans l'impossibilité de travailler à distance. Pour ces salariés, le risque de perte d'emploi a pu être accentué par leur fragilité statutaire (intérim, CDD), à l'instar des cuisiniers et employés de l'hôtellerie et la restauration ou des ouvriers peu qualifiés du bâtiment et de l'industrie.

L'analyse s'appuie sur une typologie des métiers en fonction de leur vulnérabilité dans la crise sanitaire. Une typologie en cinq groupes des métiers a été réalisée qui est toujours pertinente.

Les « vulnérables de toujours » représentent 3,5 millions de salariés, avec une proportion de salariés proches du Smic proche de la moyenne. Confrontés à une forte exposition sectorielle, ces métiers qui avaient déjà souffert des suites de la crise économique de 2008 ont pâti de l'arrêt ou du ralentissement des secteurs qui les emploient (bâtiment, textile, électronique, métallurgie, bois, activité des ménages en tant qu'employeurs, etc.).

Les « nouveaux vulnérables » sont exposés à une crise inédite, et comportent une proportion de salariés proches du SMIC bien supérieure à la moyenne (22 %, contre 13 % dans l'ensemble de la population). L'emploi de ces 3,4 millions de salariés avait bien résisté à la crise économique de 2008, voire continûment progressé ces dernières années, mais leurs activités (hôtellerie-restauration, services aux particuliers, culture, transports, etc.) ont été ralenties.

Les 8,8 millions de salariés directement ou indirectement « sur le front du Covid-19 » relèvent d'activités qui sont apparues essentielles dans la crise (santé, éducation, agriculture, distribution, propreté, etc.), et comportent une proportion de salariés proches du Smic supérieure à la moyenne (18 % contre 13 %). Au sein de cette catégorie, les salariés des métiers d'aides aux personnes fragiles et de la propreté sont deux fois plus au voisinage du smic (35 %) que l'ensemble des professionnels « sur le front ». Dans le rapport de cette année, une section de ce chapitre se réfère directement aux salariés dits de « deuxième ligne », qui résume une contribution de la Dares et du Ceet annexée au rapport (voir l'annexe 2).

La catégorie des « cadres hyperconnectés » concerne 3,5 millions de salariés, dont l'emploi a été préservé au prix d'une charge mentale accrue et de difficultés de conciliation avec la vie familiale a surtout concerné des cadres, avec une proportion de salariés proches du Smic quasi nulle.

Certaines professions intermédiaires ou métiers d'employés qualifiés ne se retrouvent pas dans les quatre groupes précédents. Le plus souvent « en inactivité partielle », ces 3,8 millions de salariés majoritairement en CDI exercent des fonctions transverses ou de management intermédiaire (professions intermédiaires administratives de la fonction publique, employés et techniciens de la banque et des assurances, employés de la comptabilité, techniciens de l'informatique, secrétaires). La place des salariés proches du Smic dans le dispositif d'activité partielle a été analysée dans le rapport 2020 du groupe d'experts et est approfondie cette année avec un recul temporel plus important dans la section qui suit.

B. Les salariés proches du salaire minimum : quelle place au sein du dispositif exceptionnel d'activité partielle tout au long de la crise ?⁶⁶

Le dispositif d'activité partielle mis en place à l'occasion de la crise sanitaire propose une indemnité couvrant l'ensemble de la rémunération pour les salariés dont le salaire est inférieur à 1,13 Smic, l'indemnité minimale. Cette section propose une analyse inédite des salariés couverts par cette indemnité, dans le prolongement du travail intégré au rapport de l'an passé. Parmi les salariés en activité partielle, la proportion touchant l'indemnité minimale est de 37 % en mars 2020, diminue à 25% à l'été 2020 puis oscille entre 35 et 40 % entre octobre 2020 et avril 2021. Cette proportion est plus importante dans les secteurs employant davantage de salariés proches du SMIC, mais la surreprésentation des salariés proches du Smic dans l'activité partielle semble plus importante dans l'industrie que dans le commerce ou l'hébergement restauration. Bien que les salariés touchant l'indemnité minimale soient plus nombreux dans les petites entreprises, les salariés à bas salaires sont proportionnellement davantage mis en activité partielle dans les grandes entreprises. Enfin, l'activité partielle de longue durée comporte peu de salariés touchant l'indemnité minimale car les secteurs qui y ont recours comportent moins de salariés à bas salaires.

⁶⁶ Section nourrie par les contributions conjointes de la DARES (Augustin Baron et Sébastien Grobon) et de la DG Trésor (Marie Rullière).

1. La part de salariés touchant l'indemnité minimale est comprise entre 25% et 37% de mars 2020 à avril 2021

a) Le dispositif d'activité partielle, un outil de flexibilité interne pour les entreprises

i. Un dispositif plus généreux face à l'ampleur de la crise

L'activité partielle est un outil de flexibilisation interne de la demande de travail qui permet aux entreprises de faire face à des chocs économiques exceptionnels. Elle permet aux entreprises de réduire les heures travaillées (et donc d'ajuster rapidement leur masse salariale) tandis que les salariés perçoivent une indemnité en remplacement de leur salaire pendant leurs heures chômées. Les indemnités reçues par les salariés leur sont versées par les entreprises. L'Etat compense ces indemnités en versant une allocation aux entreprises. Un reste à charge subsiste pour l'entreprise, d'une part directement lorsque l'allocation ne couvre pas l'ensemble de l'indemnité, ou indirectement en raison des droits à congés payés que les salariés continuent, hors cas particuliers, à acquérir en activité partielle.

Le Gouvernement a mis en place un dispositif exceptionnel d'activité partielle plus généreux dans le contexte de la crise de la Covid-19. Jusqu'à février 2020, l'indemnité versée par l'employeur au salarié en activité partielle était compensée sous forme d'une allocation forfaitaire versée à l'employeur⁶⁷. Une partie de l'indemnité versée restait à la charge de l'employeur. À compter du 1^{er} mars 2020, l'intégralité de l'indemnité a été prise en charge par les pouvoirs publics (Etat et Unédic) jusqu'à un plafond de 4,5 Smic⁶⁸, laissant un reste à charge quasi nul aux employeurs jusqu'à 4,5 Smic. L'indemnité brute horaire s'élève à 70 % du salaire brut, soit 84 % du salaire net⁶⁹ avec un plancher au niveau du Smic net. Ainsi pour les salariés rémunérés au salaire minimum, l'indemnité minimale induit un taux de remplacement de 100 % du salaire net.

Au 1^{er} juin 2020, les taux de prise en charge publique du dispositif exceptionnel d'activité partielle ont été modulés en fonction de l'impact des contraintes sanitaires sur les entreprises. Les entreprises perçoivent une allocation de 60 % du salaire brut, au lieu de 70 % précédemment (soit un reste à charge de 10 % du salaire brut pour l'entreprise), à l'exception des secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières ou dont l'activité a été fortement impactée en raison de la crise sanitaire⁷⁰. Le 1^{er} juin 2021, puis le 1^{er} juillet 2021, les modalités du dispositif d'activité

⁶⁷ Cette compensation versée aux employeurs dépendait de la taille de l'entreprise : 7,74 € par heure chôme par salarié pour une entreprise de moins de 250 salariés et 7,23 € par heure chôme par salarié pour une entreprise de plus de 250 salariés.

⁶⁸ Plus précisément, l'indemnité vaut $70\% * \min(\text{salaire}; 4,5 \text{ Smic})$, elle est donc de fait limitée à $70\% * 4,5 \text{ smic}$ soit 3,15 smic.

⁶⁹ L'indemnité brute est ensuite soumise à la CSG-CRDS au taux en vigueur pour les revenus de remplacement. L'indemnité d'activité partielle bénéficie d'un écrêtement de la CSG/CRDS et celle-ci ne peut être inférieure à 8,03€ en 2020 (8,11€/h entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 septembre 2021 et 8,29€/h à compter du 1^{er} octobre 2021).

⁷⁰ Les secteurs concernés par cette exception sont premièrement le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le sport, la culture, le transport et l'événementiel (secteurs S1), qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public (annexe 1 du décret no 2020-810 du 29 juin 2020). Deuxièmement, ceux dont l'activité dépend de celles des secteurs précédents (stations-service, éditeurs de livre, pêche, vinification, taxis, teintureries, boutique des galeries marchandes et des aéroports, traducteurs-interprètes, magasins de souvenirs et de piété, paris sportifs, etc.), lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 (secteurs

partielle sont à modifiées pour les secteurs relevant du régime de droit commun, avec un taux d'allocation qui passe respectivement à 52 % et 36 % du salaire brut (soit un reste à charge de respectivement 18 % et 28 % du salaire brut pour l'entreprise). Les entreprises des secteurs les plus affectés qui connaissent toujours des restrictions sanitaires telles que des jauges, ou qui connaissent une perte de chiffre d'affaires supérieure à 80 %, continuent cependant à bénéficier d'un reste à charge nul jusque fin 2021 à ce stade. Celles des secteurs les plus affectés qui ont cependant une perte de chiffre d'affaires inférieure à 80 % connaissent également une baisse du taux d'allocation à 60 % au 1^{er} juillet 2021, puis 52 % en août 2021 et 36 % au 1^{er} septembre. Malgré ces évolutions de prise en charge publique, l'indemnité versée aux salariés est restée inchangée jusqu'au 1^{er} juillet 2021 où elle a été diminuée à 60 % du salaire brut⁷¹.

Parallèlement au dispositif de droit commun, le plan France Relance finance l'activité partielle de longue durée (APLD). Ce dispositif a été créé pour répondre aux problématiques spécifiques des entreprises qui connaissent une réduction durable de leur activité⁷², mais qui présentent des perspectives de rebond d'activité par rapport au creux de la crise à moyen terme. Sous réserve de conclusion d'un accord collectif, ces entreprises peuvent alors avoir recours à l'APLD qui permet de réduire le volume horaire de travail de salariés sur une période de 24 mois, avec une indemnisation publique plus généreuse que dans le cas de l'activité partielle de droit commun (reste à charge de 15 % de l'indemnité versée au salarié)⁷³.

Ces dispositifs ont un coût conséquent pour les finances publiques. L'activité partielle (toutes modalités confondues) représenterait un coût de respectivement 26,5 Md€ en 2020, 11 Md€ en 2021 et 1 Md€ en 2022⁷⁴.

ii. Le volume de salariés en activité partielle concerne encore 3 millions de salariés en avril 2021

Le volume de salariés en activité partielle a connu un pic en avril lors du premier confinement. Il décroît à l'été 2020, avant d'augmenter à nouveau à l'occasion du deuxième confinement à l'automne 2020. Il concerne encore 3 millions de salariés en avril 2021, mais baisse nettement depuis mai 2021 (Graphique IV.1).

S1 bis). Les secteurs soumis à des mesures de fermeture administrative dans le cadre de la crise de la Covid-19, sans relever des secteurs S1 et S1 bis, sont également concernés par cette exception (secteurs S2).

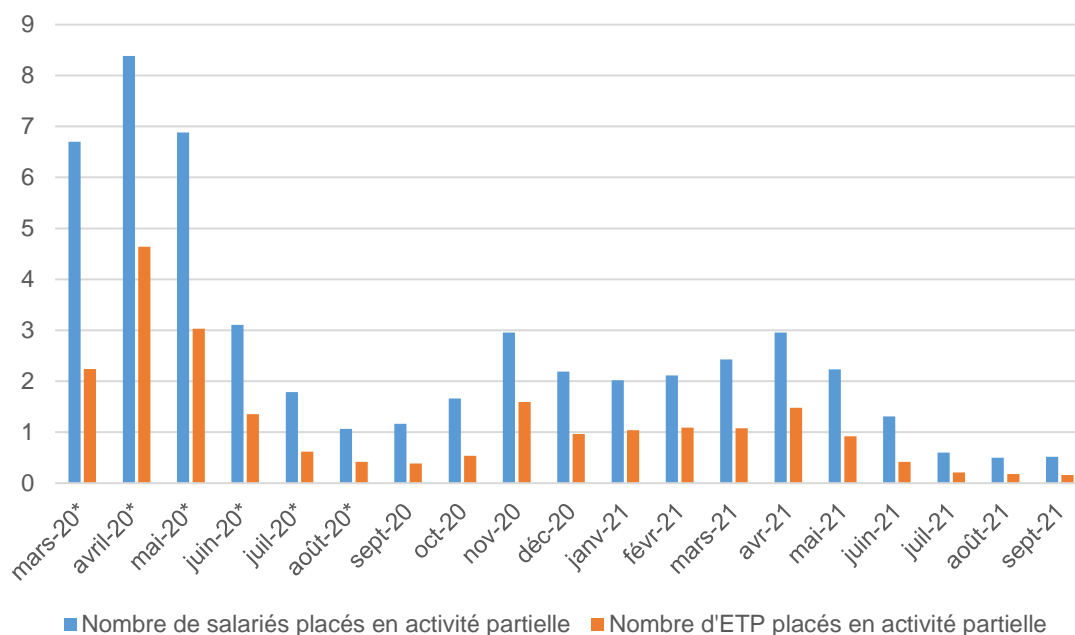
⁷¹ Cette diminution ne concerne ni l'activité partielle exceptionnelle, ni l'APLD (présentée dans ce qui suit).

⁷² Voir la dernière partie de la section pour plus d'informations.

⁷³ L'indemnité pour les heures chômées reste identique à celle perçue dans le dispositif de crise, à l'exception d'un plafonnement de l'indemnité pour les salaires dépassant 4,5 Smic. Le reste à charge pour les employeurs s'élève à 15 % de l'indemnité versée au salarié.

⁷⁴ Cf. Rapport économique, social et financier – PLF pour 2022.

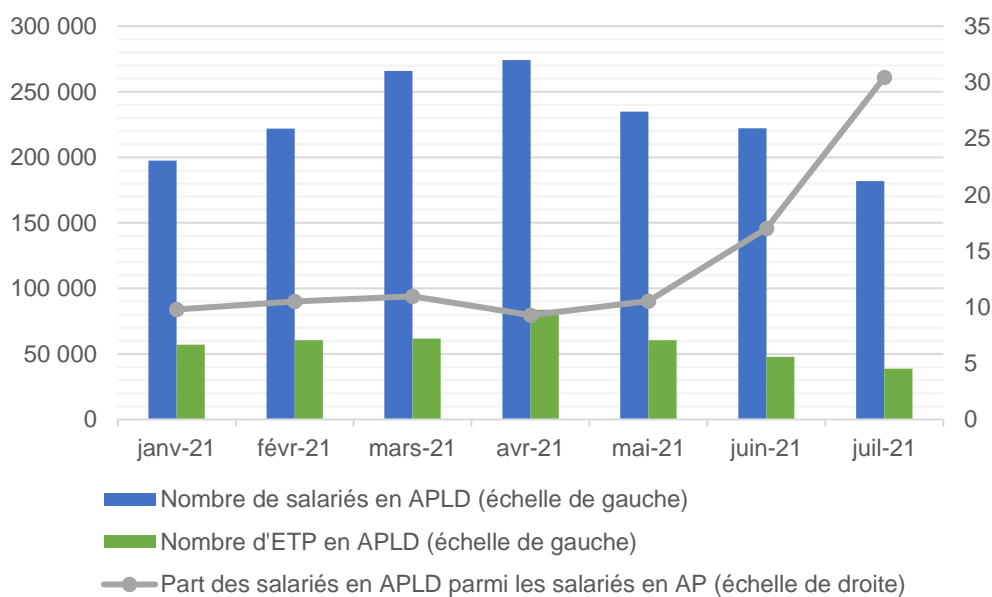
Graphique IV.1 : Salariés en activité partielle par mois (en millions)



Sources : demandes d'indemnisations SI APART, enquête Acemo-Covid-19 ; estimation Dares au 19 octobre 2021.
*Données administratives uniquement.

Le volume total de salariés en APLD est en baisse depuis avril 2021, ce que l'on peut relier à la baisse plus générale du recours à l'activité partielle. Toutefois, la part de l'APLD dans l'ensemble de l'AP augmente fortement en juin et juillet 2021 (Graphique IV.2).

Graphique IV.2 : Salariés en activité partielle de longue durée



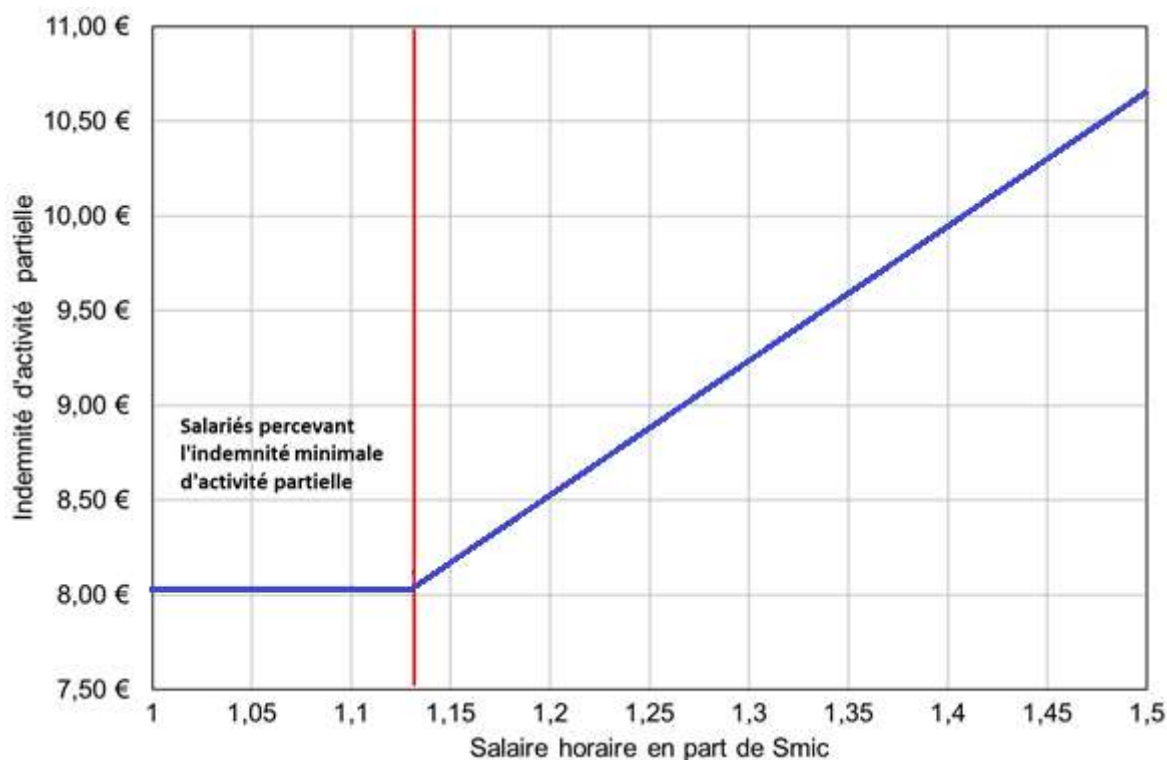
Sources : demandes d'indemnisations SI APART, enquête Acemo-Covid-19 ; estimation Dares au 4 novembre.
Champ : salariés ; France.

iii. L'activité partielle a protégé les salariés, et tout particulièrement ceux faiblement rémunérés, proches du SMIC

Parmi l'ensemble des salariés placés en activité partielle, un certain nombre perçoivent ce qu'on qualifie d'« indemnité minimale » qui vise à maintenir le pouvoir d'achat des salariés rémunérés au voisinage du Smic. Cette partie s'intéresse à qualifier plus précisément cette population, notamment son poids parmi l'ensemble des salariés placés en activité partielle, afin d'analyser la part des salariés rémunérés au voisinage du Smic qui a été placée en activité partielle relativement aux autres salariés.

L'indemnité horaire brute versée aux salariés placés en activité partielle correspond à 70 % de leur salaire horaire brut avec un montant plancher de 8,03€ en 2020⁷⁵. En conséquence, les salariés dont la rémunération horaire est inférieure à 1,13 Smic perçoivent l'indemnité minimale de 8,03€ par heure chômée (cf. graphique IV.3). La part des salariés concernés par l'indemnité minimale d'activité partielle est donc un peu plus large que celle des salariés rémunérés au niveau du salaire minimum ; elle fournit toutefois une information indirecte sur la place des salariés rémunérés au voisinage du SMIC parmi les salariés en activité partielle.

Graphique IV.3 : Indemnité horaire brute d'activité partielle et salaire horaire en 2020*



Source : Calculs DG Trésor.

⁷⁵ 8,11€/h entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 septembre 2021 et 8,29€/h à compter du 1^{er} octobre 2021.

Encadré I.1 : Précision sur les données mobilisées

Proportion de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020

Dans ce qui suit, la proportion de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 est comparée aux salariés percevant l'indemnité minimale d'activité partielle (données du SI-APART). La proportion de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2020 est utilisée comme proxy de la proportion des effectifs touchant le Smic parmi l'ensemble des salariés des entreprises du secteur ou de la taille d'entreprise considérés, qu'ils soient ou pas en activité partielle.

Les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic, c'est-à-dire ceux dont le salaire horaire au 31 décembre 2019 était inférieur à la nouvelle valeur du Smic en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020, sont repérés à partir de deux enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) : l'enquête annuelle auprès des très petites entreprises⁷⁶ de 1 à 9 salariés (enquête TPE) administrée à 60 000 unités, et l'enquête trimestrielle portant sur le 4^e trimestre 2019, envoyée à 38 000 unités de 10 salariés ou plus. Cette dernière enquête est appariée à l'enquête « Acemo-Covid », qui s'appuie sur le même échantillon.

L'enquête Acemo TPE demande, pour chaque salarié de l'entreprise, si celui-ci est bénéficiaire ou non de la revalorisation du Smic. Dans l'enquête Acemo trimestrielle, un comptage global au niveau de l'unité interrogée est demandé. Ces deux enquêtes portent, depuis 2018, sur l'ensemble des employeurs du secteur privé en France (hors Mayotte) à l'exception de quatre secteurs d'activité : l'agriculture, l'administration publique, les activités des ménages (particuliers-employeurs) et les activités extraterritoriales. Ce champ couvre 17,7 millions des 25,1 millions de salariés en France. Les apprentis, les intérimaires et les stagiaires ne sont pas comptabilisés parmi les salariés.

Indicateurs sur l'activité partielle et l'indemnité minimale

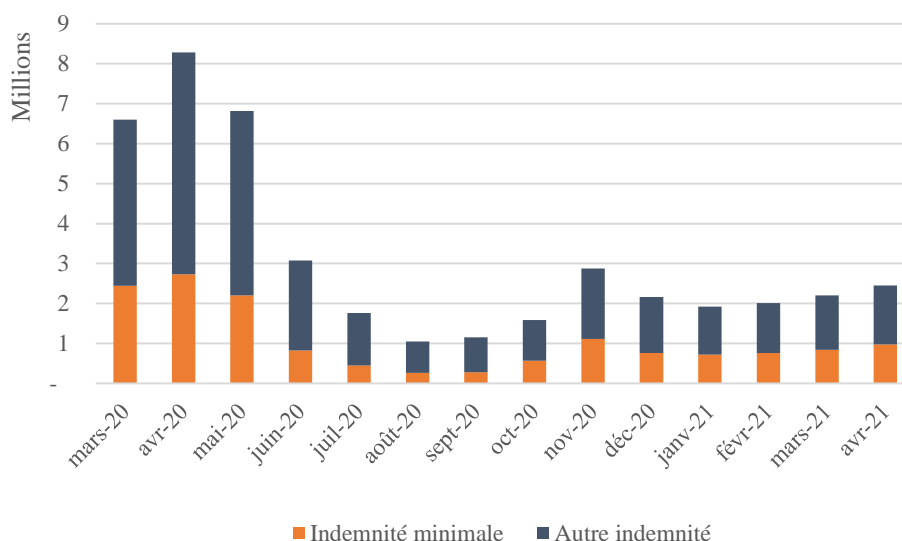
La part des salariés en activité partielle touchant l'indemnité minimale est calculée à partir des demandes d'indemnisation (DI) déposées par les entreprises. Les données sont issues du système d'information APART de l'ASP. **L'analyse est ici restreinte à la période allant d'avril 2020 à avril 2021.** Cela tient au fait que les établissements disposent d'un délai d'un an (6 mois depuis le 1^{er} janvier 2021) suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle pour faire leur demande d'indemnisation : les chiffres de DI sont ainsi d'autant plus susceptibles d'être révisés qu'ils portent sur des mois récents. Il est donc préférable de se concentrer sur des mois suffisamment « lointains ».

Les indicateurs présentés portent sur le nombre d'établissements concernés et le nombre de salariés touchés. Il s'agit d'un volume cumulé sur l'ensemble du mois.

⁷⁶ Le concept d'entreprise est entendu au sens de l'unité légale.

b) La proportion de salariés touchant l'indemnité minimale a baissé à partir de juin 2020, avant d'augmenter fortement en octobre 2020

Graphique IV.4 : Salariés en activité partielle selon l'indemnité perçue par mois

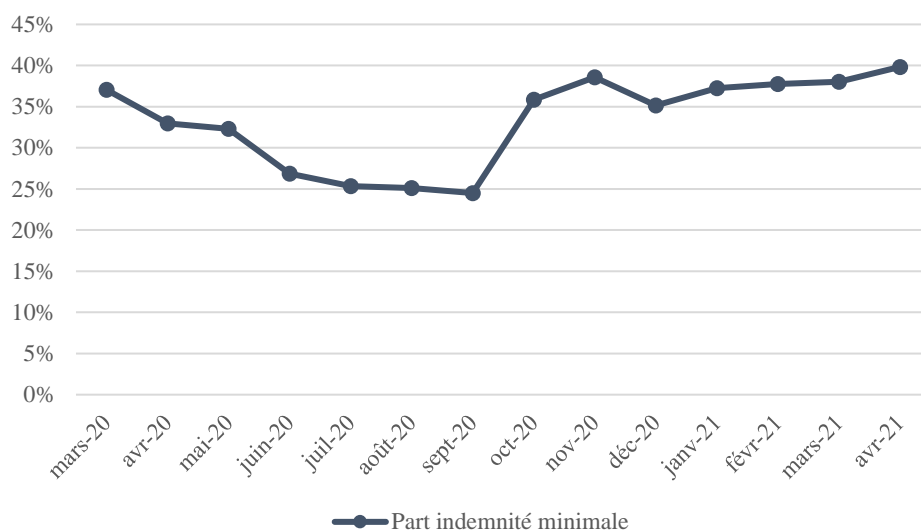


Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

Note : l'« autre indemnité » renvoie à l'indemnité touchée par les salariés en activité partielle lorsque leur salaire excède le seuil correspondant à l'indemnité minimale (voir le graphique I.2).

En mars et avril 2020, au moment du premier confinement, la proportion de salariés en AP touchant l'indemnité minimale se situe entre 32 et 37 % (Graphique IV.5). Elle baisse nettement en juin au moment où le volume global d'activité partielle diminue fortement (de plus de moitié) : les salariés proches du Smic, surreprésentés parmi les salariés en activité partielle pendant le premier confinement, sortent proportionnellement plus de l'activité partielle que l'ensemble des salariés en AP. L'été 2020 (juin à septembre inclus) constitue ainsi un point bas de la proportion de salariés en AP touchant l'indemnité minimale, autour de 25%. La deuxième vague qui survient en octobre et novembre coïncide avec le retour d'une proportion plus forte de salariés touchant l'indemnité minimale parmi les salariés en activité partielle, qui pourrait signifier un retour à une surreprésentation des salariés proches du Smic au sein de l'activité partielle. Ces variations peuvent s'expliquer en partie par les différences sectorielles de recours à l'activité partielle (voir la section 2 dans ce qui suit), les confinements ayant plus affecté des secteurs intensifs en main d'œuvre rémunérée au SMIC.

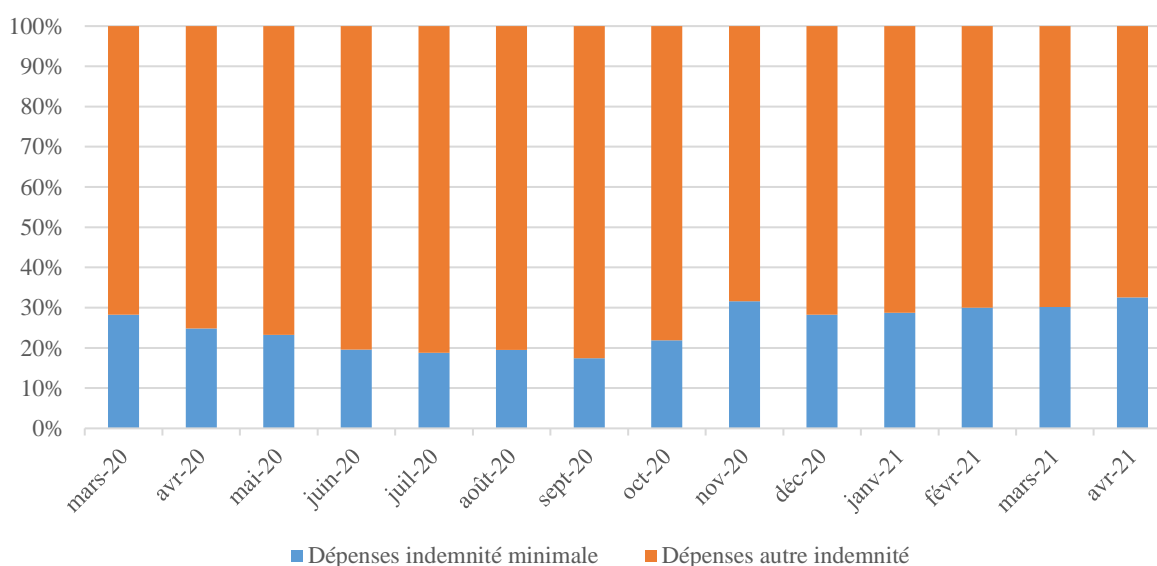
Graphique IV.5 : Part des salariés en activité partielle touchant l'indemnité minimale



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

Ces niveaux impliquent que les salariés touchant l'indemnité minimale représentent en moyenne 26 % du budget total sur l'ensemble de la période allant de mars 2020 à avril 2021 (Graphique IV.6). La proportion des dépenses est logiquement inférieure à la proportion de salariés à l'indemnité minimale en raison de la faiblesse des rémunérations couvertes, et ce malgré la prise en charge totale de l'indemnité minimale par les pouvoirs publics.

Graphique IV.6 : Part des dépenses d'activité partielle concernant l'indemnité minimale



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

3. Un recours concentré dans les secteurs dont l'activité a été fortement affectée par les contraintes sanitaires

a) La répartition du recours à l'activité partielle entre secteurs a évolué au fil des mois

Au total sur l'année 2020, 2,4 milliards d'heures ont été indemnisées au titre de l'activité partielle - ce qui représenterait environ 1,6 millions de salariés en EQTP⁷⁷. Le recours n'a toutefois pas été homogène entre les secteurs. Trois secteurs concentrent environ 50 % des heures indemnisées : l'hébergement-restauration (506 millions d'heures, soit 22 % de l'ensemble des heures indemnisées), le commerce (17 % des heures indemnisées) et les services aux entreprises (15 %). L'intensité d'utilisation reflète l'exposition différente des secteurs à la crise, et n'est donc pas toujours corrélée à la part du secteur dans l'emploi salarié total (cf. graphique II.1). L'hôtellerie-restauration représente ainsi 22 % des heures d'activité partielle indemnisées en 2020 mais représente 4 % de l'emploi salarié en 2019. Le secteur de la construction représente 9 % des heures d'activité partielle indemnisées et 6 % de l'emploi salarié en 2019.

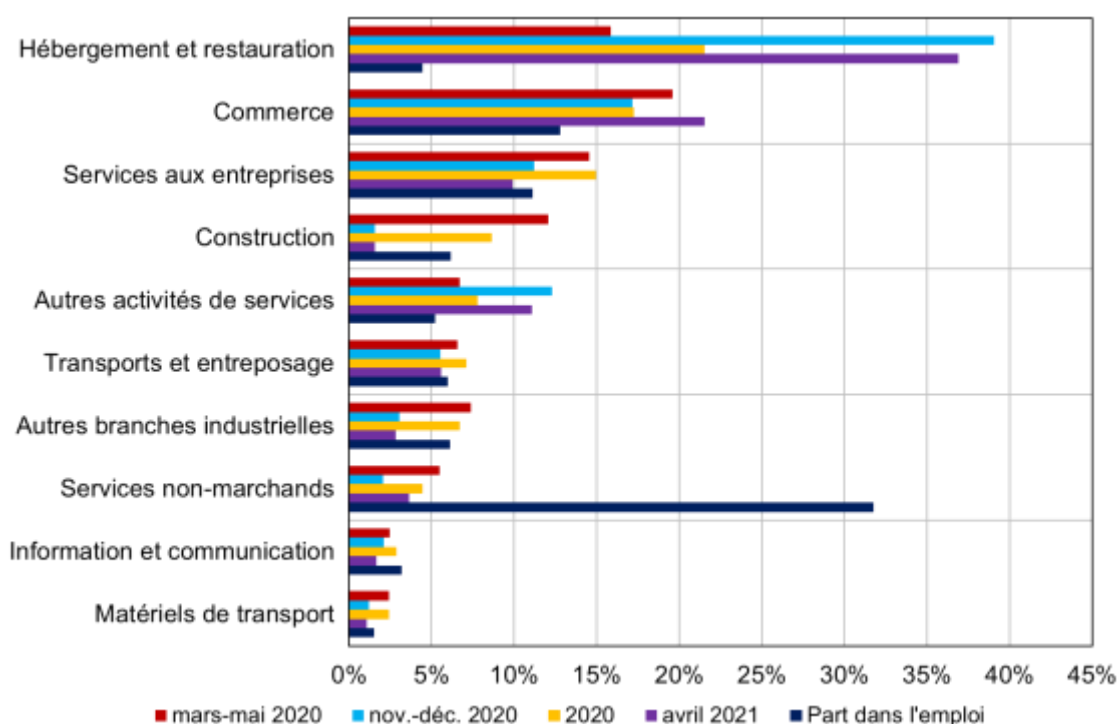
La répartition des heures indemnisées entre les secteurs a toutefois évolué au fil des mois au profit des secteurs durablement affectés par la crise sanitaire (cf. graphique IV.7), en particulier l'hébergement-restauration et les services aux ménages⁷⁸. Lors du premier confinement, *i.e.* sur les mois de mars à mai 2020 inclus, le secteur du commerce a bénéficié de 20 % des 1 550 millions d'heures indemnisées sur la période. Le poids du secteur dans les heures indemnisées a décliné entre avril et septembre (8 % des heures indemnisées), avant de remonter substantiellement en novembre sous l'effet du deuxième confinement (23 %) puis de diminuer à nouveau en décembre (10 %). En avril 2021, la part du secteur dans le nombre d'heures d'activité partielle indemnisées a retrouvé un niveau voisin de

⁷⁷ Source : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART. Données en date du 17 août 2021.

⁷⁸ Comprend notamment les arts et spectacles, les activités récréatives et sportives.

celui du deuxième confinement, supérieur à 20 %. A l'inverse, le poids du secteur de l'hébergement-restauration a augmenté quasiment continuellement depuis le début de la crise sanitaire : alors que 16 % des heures indemnisées ont bénéficié au secteur lors du premier confinement, il concentre près de 40 % des 385 millions d'heures indemnisées au deuxième confinement, *i.e.* sur les mois de novembre et décembre, et ce niveau élevé se maintient au mois d'avril 2021. De même, la part du secteur des services aux ménages dans les heures indemnisées est passée de 7 % lors du premier confinement à près du double pendant le deuxième confinement, un niveau qui se maintient en avril 2021. Les secteurs industriels, qui concentraient 14 % des heures indemnisées sur les mois de mars à mai 2020 et dont la part dans les heures indemnisées avait légèrement augmenté sur les mois de juin à octobre (15 %), ne représentent plus que 6 % des heures indemnisées fin 2020, et ce niveau bas se maintient jusqu'au mois d'avril 2021.

Graphique IV.7 : Part du recours effectif à l'activité partielle pour les 10 secteurs les plus consommateurs en 2020 (en % de l'ensemble des heures indemnisées) et part dans l'emploi salarié en 2019 (en %, intérim ventilé)



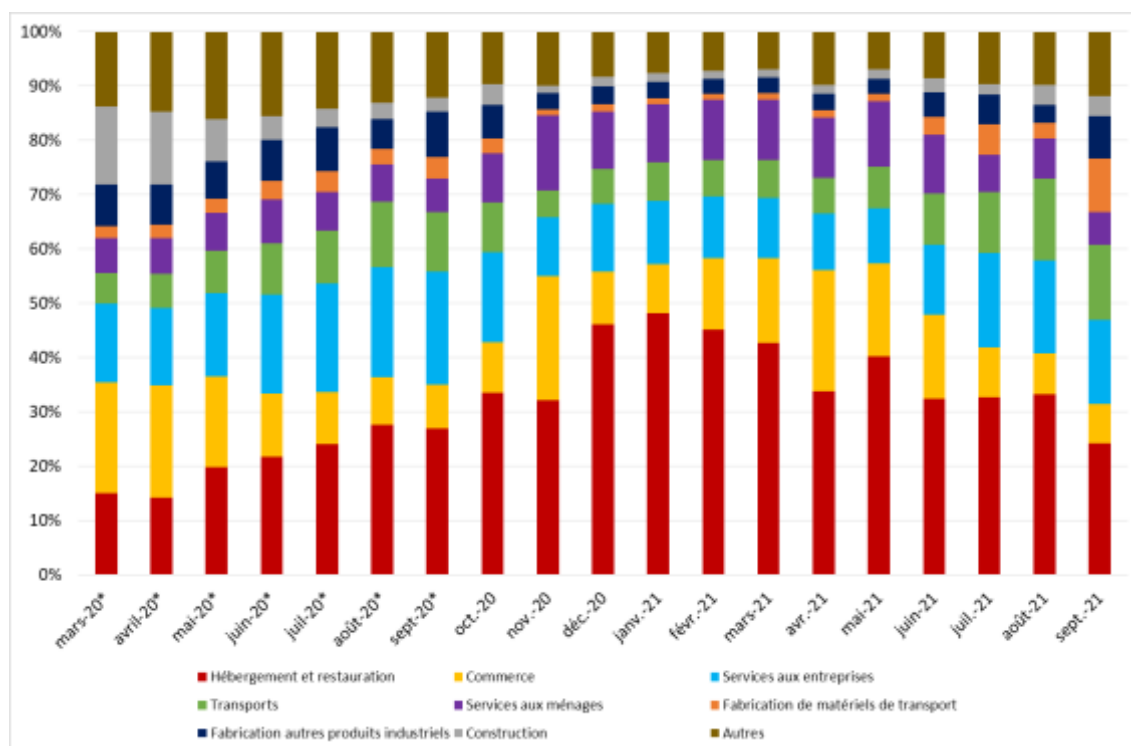
Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 17 août 2021 et estimations d'emploi de l'Insee.

Note de lecture : Au total au 17 août 2021, 22 % des heures indemnisées au titre de l'activité partielle l'ont été au profit du secteur de l'hébergement-restauration sur les mois de mars à décembre 2020, secteur qui représente en 2019 4,5 % de l'emploi salarié total. Lors du premier, du deuxième et du troisième confinement, respectivement 16 %, 39 % et 37 % des heures indemnisées l'ont été au profit de ce secteur.

En août 2021, le recours à l'activité partielle s'est fortement réduit sous l'effet (i) de l'assouplissement des restrictions sanitaires et de la reprise d'activité qui en a découlé et (ii) du resserrement du dispositif (moins générosité des barèmes d'activité partielle, adaptée aux conditions

sanitaires). L'hébergement-restauration, les services aux entreprises et les transports concentreraient plus de 50 % des salariés en EQTP placés en activité partielle (cf. graphique IV.8).

Graphique IV.8 : Répartition sectorielle et évolution du nombre de salariés en EQTP placés en activité partielle sur les mois de mars 2020 à juillet 2021



Sources : demandes d'indemnisations SI APART, enquête Acemo-Covid-19 ; estimation Dares au 19 octobre 2021.

*Données administratives uniquement.

b) La part des salariés en AP touchant l'indemnité minimale est la plus importante dans l'hébergement restauration et la plus faible dans l'industrie

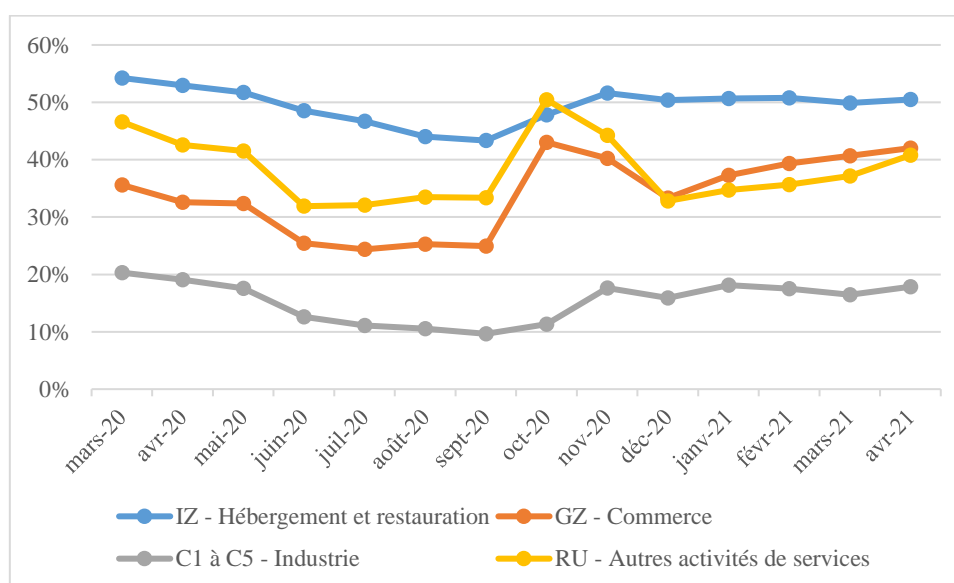
La part des salariés en AP touchant l'indemnité minimale diffère nettement selon le secteur, de près de la moitié en avril 2021 dans l'agroalimentaire, le commerce, l'hébergement-restauration, l'enseignement privé et l'action sociale, à moins de 20% dans l'industrie non alimentaire, l'information et communication ou encore les activités financières et d'assurance (cf. tableau IV.1). Les variations de cette proportion sont plus marquées dans le commerce et les autres activités de service que dans l'hébergement restauration et l'industrie, avec une augmentation brutale de la surreprésentation des salariés proches du Smic au sein des salariés en AP en octobre et novembre 2020, à l'occasion du deuxième confinement (cf. graphique IV.9). Dans le cas du commerce et des activités de services, la hausse pendant le deuxième confinement peut aussi s'expliquer par le fait que les salariés au Smic de ces secteurs sont plus exposés au public et que leur activité s'est plus arrêtée pendant les confinements que les autres salariés.

Tableau IV.1 : Salariés en activité partielle et part de l'indemnité minimale par secteur A17 (en milliers)

Secteur A17	avr-20		sept-20		nov-20		avr-21	
	Salariés en AP	Part indemnité minimale	Salariés en AP	Part indemnité minimale	Salariés en AP	Part indemnité minimale	Salariés en AP	Part indemnité minimale
AZ	30	44%	3	43%	7	49%	7	47%
C1	149	48%	16	35%	51	50%	42	48%
C2	1	3%	0	6%	0	0%	0	1%
C3	170	11%	43	7%	34	8%	29	10%
C4	211	9%	68	3%	73	4%	71	4%
C5	677	18%	130	11%	135	15%	108	17%
DE	71	23%	3	23%	4	44%	4	32%
FZ	1 045	27%	23	24%	36	34%	39	28%
GZ	1 536	33%	93	25%	682	40%	511	42%
HZ	605	22%	119	14%	181	15%	181	23%
IZ	927	53%	283	43%	733	52%	687	51%
JZ	211	13%	47	11%	57	15%	38	18%
KZ	109	15%	10	10%	26	18%	22	18%
LZ	98	28%	5	28%	47	37%	22	37%
MN	1 336	37%	214	23%	364	36%	285	40%
OQ	567	49%	24	32%	88	45%	129	53%
RU	540	43%	75	33%	358	44%	274	41%
Total général	8 285	33%	1 155	25%	2 877	39%	2 449	40%

Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

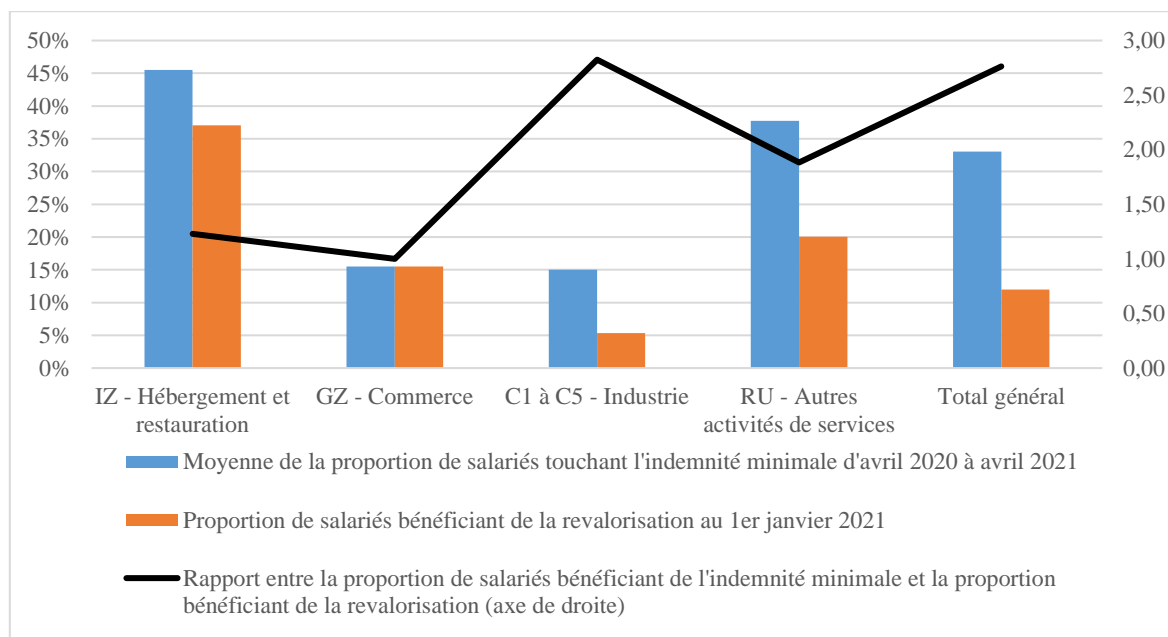
Graphique IV.9 : Part des salariés à l'indemnité minimale dans le recours à l'activité partielle, par secteur



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

Les différences entre secteurs sont liées d'une part à une différence de distribution des salaires car les salariés proches du Smic sont plus nombreux dans certains secteurs, et d'autre part au fait que les entreprises aient mis dans certains secteurs les salariés au Smic davantage que les autres en activité partielle, à proportion de salariés au Smic donnée. Les différences en niveau de la part des salariés percevant l'indemnité minimale par secteur sont cohérentes avec le classement des secteurs selon la part des salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021, mais avec des différences moins marquées : la part des salariés bénéficiant de la revalorisation est plus de sept fois plus élevée dans l'hébergement restauration que dans l'industrie (37% contre 5%), alors que la part de salariés en AP bénéficiant de l'indemnité minimale est trois fois plus élevée (46% contre 15%) (cf. graphique IV.10). Ce rapport entre la proportion de salariés touchant l'indemnité minimale parmi les salariés en activité partielle et la proportion de salariés bénéficiant de la revalorisation au 1er janvier donne donc une idée de la part des différences liée à la surreprésentation des salariés proches du Smic parmi les salariés en AP, à proportion de salariés à bas salaires donnée. Il est moins élevé que la moyenne dans l'hébergement restauration et le commerce, ainsi que dans une moindre mesure dans les autres activités de service. Cette surreprésentation semble à l'inverse plus marquée et supérieure à la moyenne dans l'industrie (où la proportion de travailleurs à bas salaire est moins importante, mais la proportion de salariés touchant l'indemnité minimale est aussi élevée que dans le commerce).

Graphique IV.10 : Proportion de salariés touchant l'indemnité minimale selon le secteur d'activité, moyenne d'avril 2020 à avril 2021



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

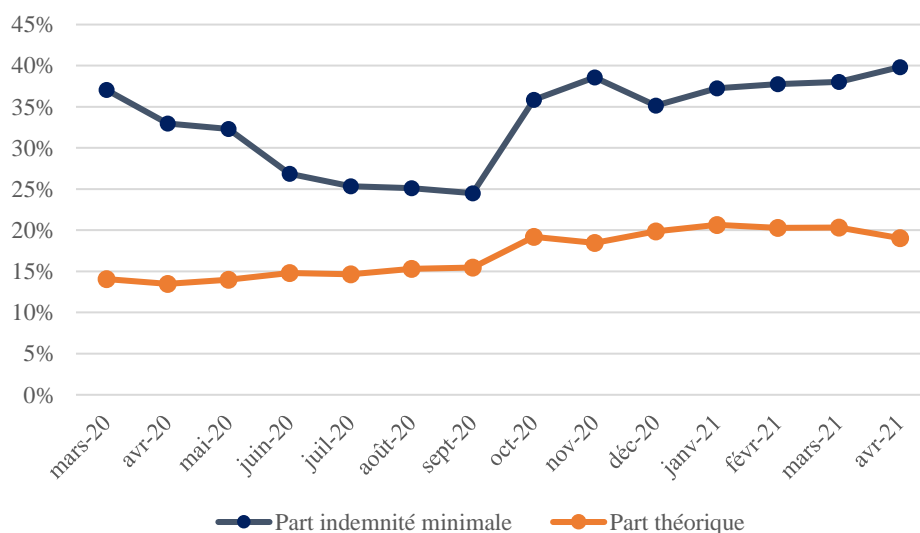
Champ : Pour les salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte). Pour les salariés en activité partielle : France.

c) Quelle est la part des effets de structure liés au secteur dans l'évolution de la part de salariés en AP touchant l'indemnité minimale ?

Comme la part des salariés à bas salaire diffère fortement entre secteurs, la variation de la part de salariés en AP touchant l'indemnité minimale peut renvoyer à deux causes. D'une part, il peut s'agir d'une modification des besoins des entreprises recourant à l'activité partielle qui affecterait, à secteur donné, la surreprésentation des salariés au Smic au sein de ceux placés en activité partielle. D'autre part, une modification de l'intensité relative du recours entre secteurs, à degré de surreprésentation des salariés au Smic donnée, peut aussi affecter la proportion touchant l'activité partielle si des secteurs comportant davantage de salariés au Smic recourent plus à l'activité partielle par un effet de structure.

Nous utilisons la part de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021 par secteur pour démêler ces deux effets et voir dans quelle mesure l'évolution de la composition sectorielle du recours à l'AP explique mécaniquement les variations observées. Nous comparons la variation effective de la part de salariés à l'indemnité minimale à la variation « théorique », qui renvoie à la variation de la proportion de salariés bénéficiant de la revalorisation au vu des variations de la composition sectorielle du recours à l'activité partielle⁷⁹ (cf. graphique IV.11). L'effet de structure semble en effet expliquer une partie de l'augmentation survenue en octobre, mais pas la baisse survenue entre mars et juin. L'augmentation survenue en octobre semble plus importante que l'effet de structure, ce qui laisse penser que l'effet de structure n'est pas dominant. Toutefois, il n'est pas possible de conclure à une part précise liée à des effets de structure car la part des salariés touchant l'indemnité minimale est potentiellement plus large que la proportion de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic, ce qui peut nous conduire à sous-estimer l'ordre de grandeur des effets de structure.

Graphique IV.11 : Part des salariés en activité partielle touchant l'indemnité minimale et part « théorique » sectorielle



Note : part théorique utilisant la composition sectorielle du recours à l'AP et les différences de proportion de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021 entre secteurs.

Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

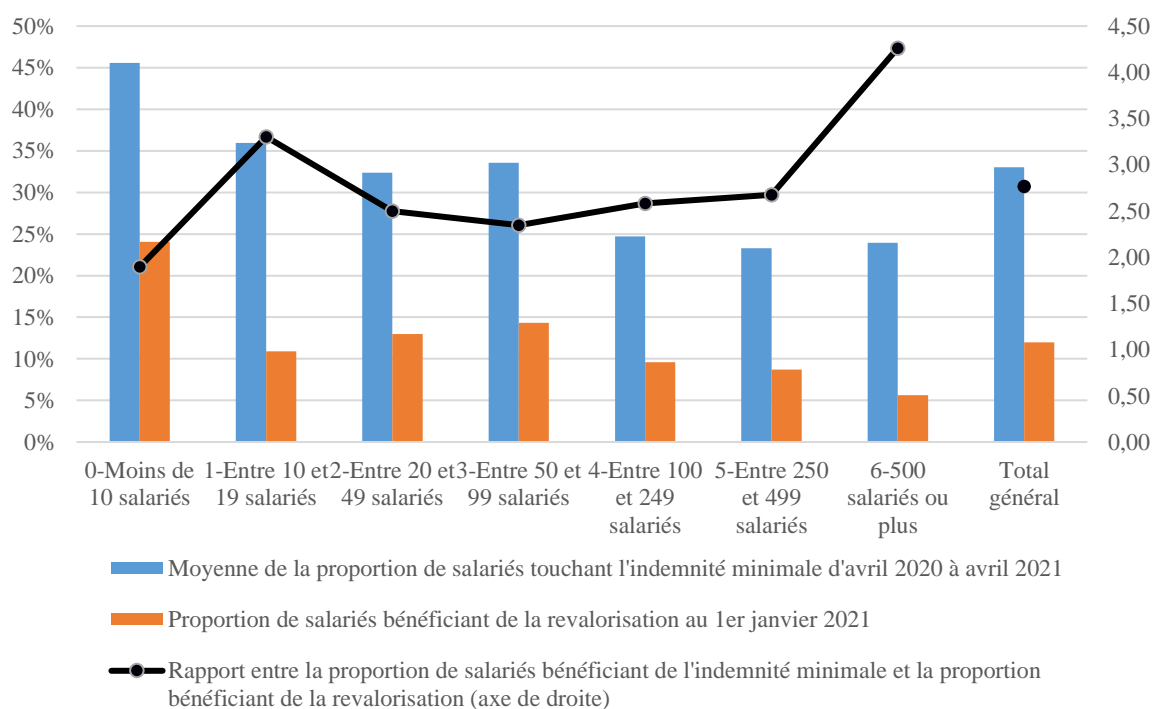
⁷⁹ L'analyse repose sur une comparaison des variations, car en niveau il est logique de penser que la part des salariés touchant l'indemnité minimale (qui concerne les salariés jusqu'à 1,13 Smic) est plus importante que la part de salariés bénéficiant de la revalorisation de janvier.

4. L'indemnité minimale plus fréquente dans les petites entreprises, mais proportionnellement davantage mobilisée dans les grandes entreprises

a) La proportion de salariés touchant l'indemnité minimale est supérieure à la moyenne dans les petites entreprises

La proportion de salariés touchant l'indemnité minimale est supérieure dans les entreprises de petite taille : c'est notamment dû à un effet de structure car ces dernières comportent également une proportion plus importante de salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier. A l'inverse, le rapport entre la proportion de salariés touchant l'indemnité minimale au sein de l'AP et la proportion bénéficiant de la revalorisation du Smic est le moins fort pour les entreprises de moins de 10 salariés, et le plus fort dans les entreprises de 500 salariés ou plus (cf. graphique IV.12). Il semble donc que les grandes entreprises, susceptible d'avoir davantage que les petites des salariés de différents niveaux de qualification, aient davantage surreprésenté les salariés proches du Smic au sein de ceux qu'ils mettaient en activité partielle.

Graphique IV.12 : Proportion de salariés touchant l'indemnité minimale selon la taille d'entreprise, moyenne d'avril 2020 à avril 2021

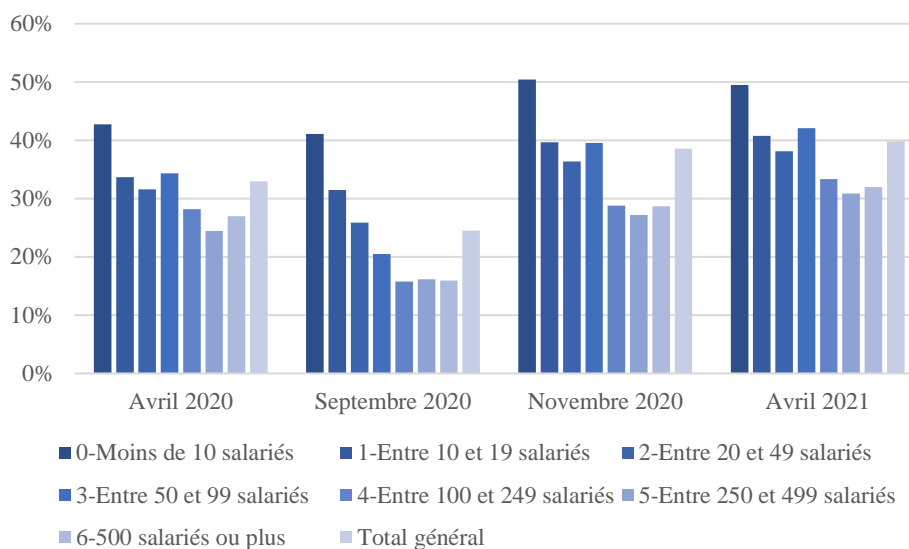


Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

Champ : Pour les salariés bénéficiant de la revalorisation du Smic : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, activités des ménages et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte). Pour les salariés en activité partielle : France.

L'écart de proportion de salariés en AP touchant l'indemnité minimale par taille d'entreprise s'est creusé sur la période : il a été maximal en septembre 2020, au moment où une reprise s'amorçait avant la deuxième vague d'épidémie, puis s'est réduit ensuite tout en restant en novembre 2020 à un niveau plus élevé qu'au moment du premier confinement en avril 2020 (cf. graphique IV.13).

Graphique IV.13 : Part des salariés à l'indemnité minimale dans le recours à l'activité partielle, selon la taille d'entreprise et le mois considéré

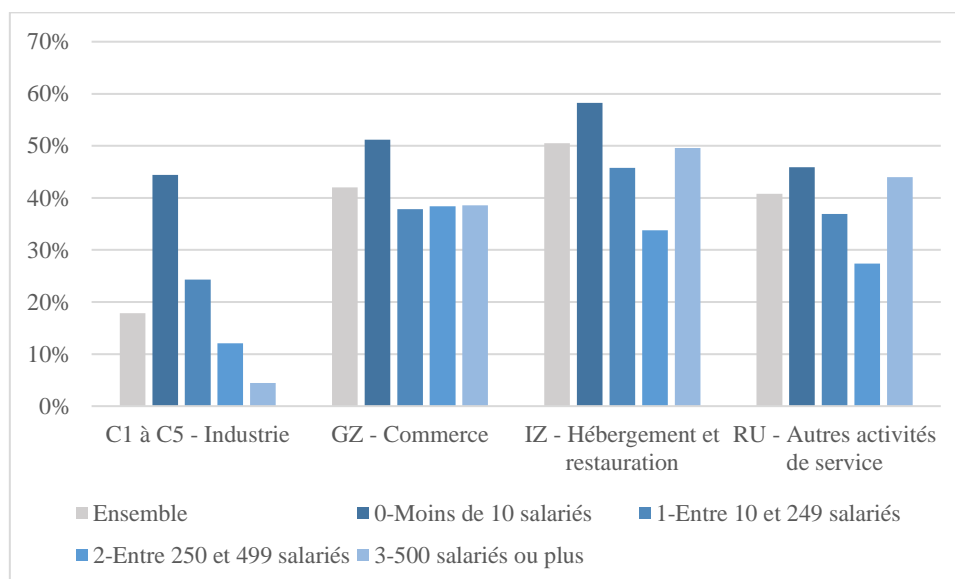


Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SIAPART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

b) Les entreprises industrielles de petites tailles ont mis davantage de salariés peu rémunérés en activité partielle que celles de plus grande taille

La part des salariés touchant l'indemnité minimale d'activité partielle varie peu selon la taille de l'entreprise dans les secteurs du commerce, de l'hébergement-restauration et des autres activités de service. En revanche, pour l'industrie manufacturière, plus les entreprises sont de petite taille et plus la part de salariés touchant l'indemnité minimale d'activité partielle est importante. En avril 2021, 5% des effectifs en activité partielle dans les entreprises de plus de 500 salariés touchent l'indemnité minimale contre 45% pour celles de moins de dix salariés (cf. graphique IV.14).

Graphique IV.14 : Part des salariés à l'indemnité minimale dans le recours à l'activité partielle, selon le secteur et la taille d'entreprise en avril 2021



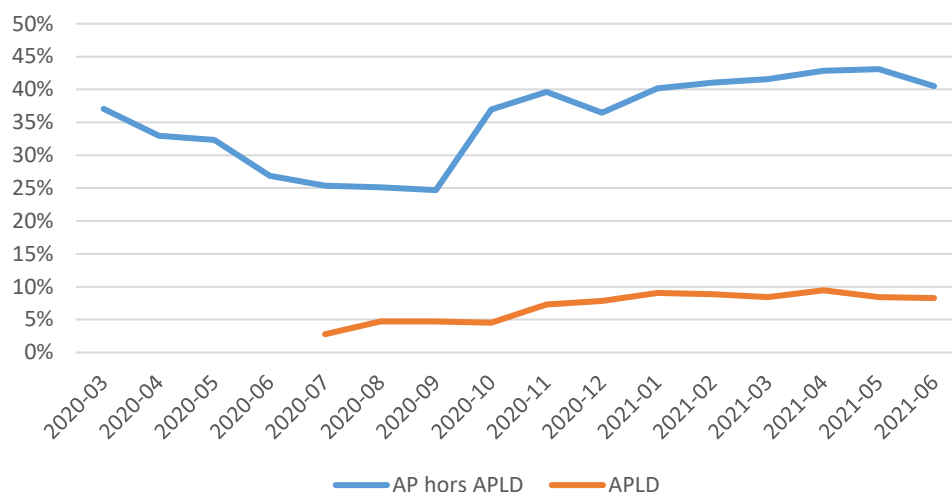
Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

5. La part de salariés touchant l'indemnité minimale est plus faible en APLD, notamment en raison d'effets de structure

Depuis le 1^{er} juillet 2020, les entreprises ont accès au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), accessible par accord d'entreprise ou de branche. Ce dispositif prévoit que l'indemnité versée au salarié est identique à celle du dispositif de crise jusqu'au 1^{er} juillet 2021.

La part des salariés placés en APLD qui bénéficient de l'indemnité minimale apparaît beaucoup plus faible (*cf.* graphique IV.15). En effet, alors que la proportion de salariés en activité partielle exceptionnelle touchant l'indemnité minimale se situe entre 40 et 45 % en 2021, celle des salariés en APLD atteint environ 10 % seulement.

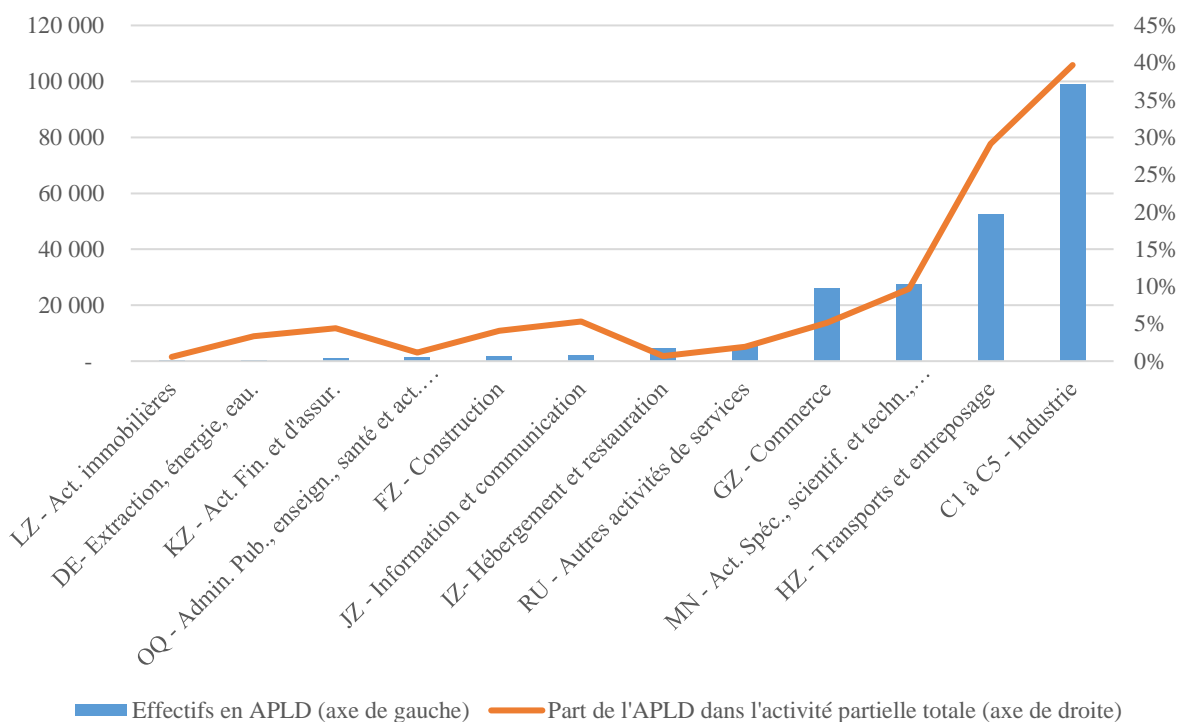
Graphique IV.15 : Part des salariés à l'indemnité minimale dans le recours à l'activité partielle, selon le type d'activité partielle



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

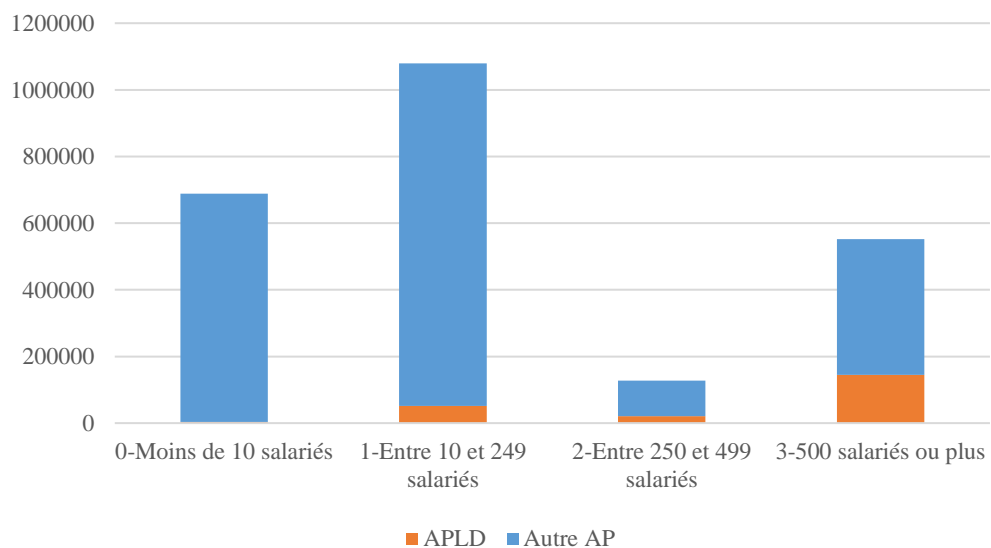
Cet écart peut notamment s'expliquer par un effet de composition sectorielle. Au premier semestre 2021, les entreprises avaient encore la possibilité de bénéficier du dispositif d'activité partielle exceptionnel, en particulier les entreprises des secteurs S1-S1 bis qui ont structurellement une proportion de salariés au Smic plus importante que d'autres secteurs. En juin 2021, l'APLD est ainsi principalement utilisée par des secteurs qui rémunèrent mieux leurs salariés (le secteur du matériel de transport, et notamment l'aéronautique, voir le graphique IV.3). De même l'APLD concerne davantage des grandes entreprises dans lesquelles la proportion de salariés à bas salaires est structurellement moins importante (graphique IV.16).

Graphique IV.16 : Répartition entre AP et APLD par secteur en avril 2021



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

Graphique IV.17 : Répartition AP et APLD par taille d'entreprise en avril 2021



Sources : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART s'arrêtant aux données du 1^{er} septembre 2021, estimation Dares.

C. La qualité de l'emploi dans les métiers de la seconde ligne : un focus sur la dimension salaires et rémunérations

La DARES et le CNAM/CEET ont analysé les métiers de la « seconde ligne » (Annexe 2, par Christine Ehrel et Malik Koubi). L'objectif de l'étude est de réaliser un état des lieux des conditions de travail et d'emploi, sur la base d'une approche en termes de qualité de l'emploi, fondée sur six dimensions : salaires et rémunérations ; conditions d'emploi ; conditions de travail ; horaires et conciliation vie familiale-vie professionnelle ; formation et trajectoires professionnelles ; dialogue social. Dans l'ensemble, on observe un déficit de qualité de l'emploi et du travail dans les métiers de la seconde ligne, même si ceux-ci sont hétérogènes, et si les déficits de qualité ne concernent pas toujours les mêmes dimensions. L'annexe se concentre sur la dimension salaires et rémunérations (avec une partie concernant certaines dimensions de trajectoire professionnelle).

En termes de salaires, la situation est globalement défavorable pour les travailleurs de la deuxième ligne : l'écart entre leurs salaires et ceux de la moyenne des salariés du secteur privé est d'environ -30 %, que ce soit en termes de salaire horaire brut ou de salaire mensuel net équivalent temps plein.

De plus, l'écart entre les salaires des salariés de la deuxième ligne et ceux de l'ensemble des salariés s'accroît avec l'âge, signe que les inégalités s'accroissent en cours de carrière.

Enfin, on observe une forte ségrégation selon le genre, avec une concentration des femmes dans les métiers les moins bien rémunérés. Les femmes travaillent majoritairement dans les métiers où les salaires sont les plus faibles (aide à domicile, agents d'entretien, caissiers et employés de libre-service), tandis que les hommes sont nombreux dans des métiers mieux rémunérés (par exemple les conducteurs).

D. Un recours à la formation moins important pour les salariés à bas salaire, mais qui évoluerait en 2020⁸⁰

1. Des formations dans l'ensemble moins fréquentes pour les salariés à bas salaire

Les salariés percevant le SMIC horaire se forment moins que les autres, comme l'indiquent les données de l'enquête Emploi (encadré 1). Ce phénomène s'observe quels que soient le secteur d'activité, l'ancienneté, les caractéristiques sociodémographiques ou encore le type de contrat.

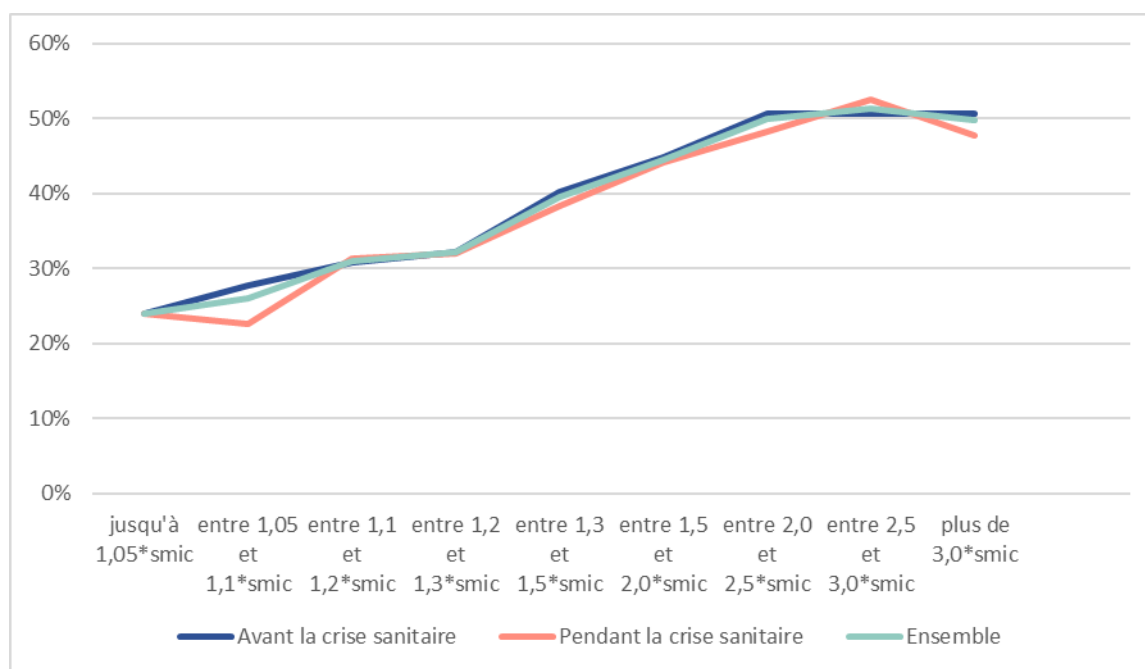
Les salariés percevant en 2018 ou 2019 un salaire horaire du voisinage du Smic suivent moins souvent que les autres une formation à but professionnel⁸¹ (Graphique IV.18). Le taux de recours à la formation augmente avec le niveau de salaire, de manière plus importante à partir du seuil de 1,3 SMIC. Ainsi un salarié au SMIC (ou voisinage du SMIC) sur quatre a suivi une formation au cours d'une année, quand ils sont près de un sur deux parmi les salariés touchant deux à trois fois plus.

La crise sanitaire a un peu réduit l'accès à la formation mais cela semble concentré sur les salariés dont le salaire horaire est compris entre 1,05 et 1,1 Smic.

⁸⁰ Cette section s'appuie sur une contribution de la Dares, rédigée par Cécile Girault, du département Formation Professionnelle et Alternance, et sur une contribution de la Caisse des Dépôts et des Consignations annexée au rapport (Annexe 3).

⁸¹ Voir la méthodologie en fin de document pour la définition du recours à la formation.

Graphique IV.18 : Part des salariés formés selon la tranche de salaire horaire



Note : la catégorie « Avant la crise sanitaire » correspond aux salariés enquêtés pour la première fois en 2018 ou au T1 2019 et pour lesquels aucune des quatre premières vagues d'enquête ne s'est déroulée pendant la crise sanitaire. La catégorie « Pendant la crise sanitaire » correspond aux salariés enquêtés pour la première fois entre le T2 et le T4 2019 et pour lesquels au moins une des vagues d'enquête s'est déroulée pendant la crise sanitaire.

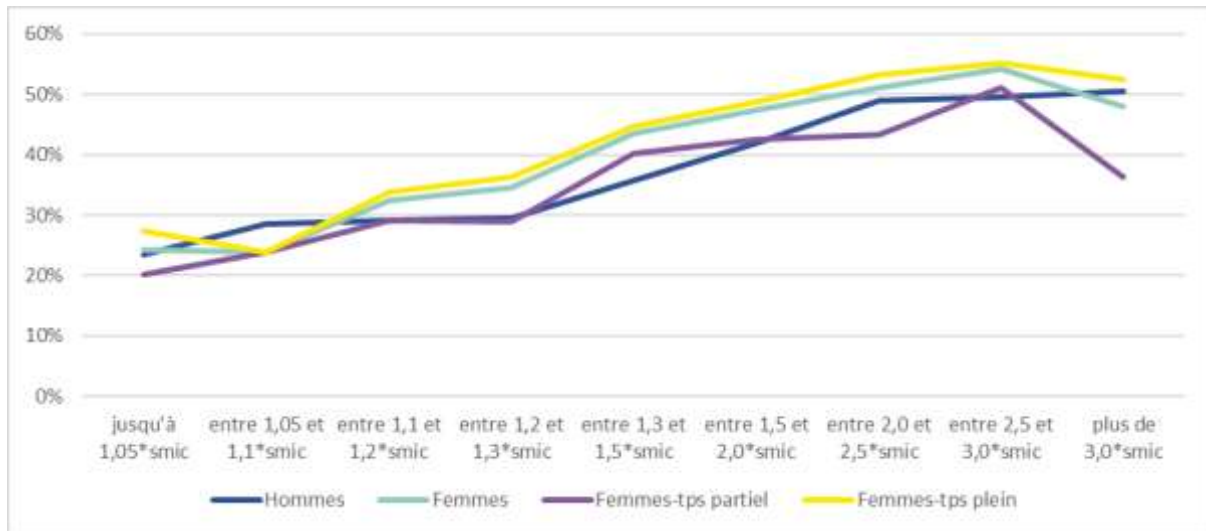
Champ : salariés (hors apprentis et stagiaires non fonctionnaires) ayant terminé leur formation initiale et touchant plus de 0,8 Smic par heure. France métropolitaine + Drom hors Mayotte.

Lecture : 24 % des salariés touchant le Smic horaire en 2018 ou 2019 réalisent une formation dans les trois mois précédant la première interrogation, ou dans les neuf mois suivants.

Source : enquête Emploi en continu, Insee.

Les niveaux d'accès à la formation sont très proches pour les hommes et les femmes à temps plein jusqu'à 1,2 Smic horaire (Graphique IV.19). Au delà, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se former jusqu'à trois Smic horaires. Les femmes à temps partiel se forment un peu moins que les autres. L'écart est également plus marqué à partir d'1,2 Smic.

Graphique IV.19 : Part des salariés formés selon le sexe, la quotité de travail et le niveau de salaire



Note : le nombre d'hommes à temps partiel étant très faible, la distinction entre temps plein et temps partiel n'est pas fournie pour les hommes.

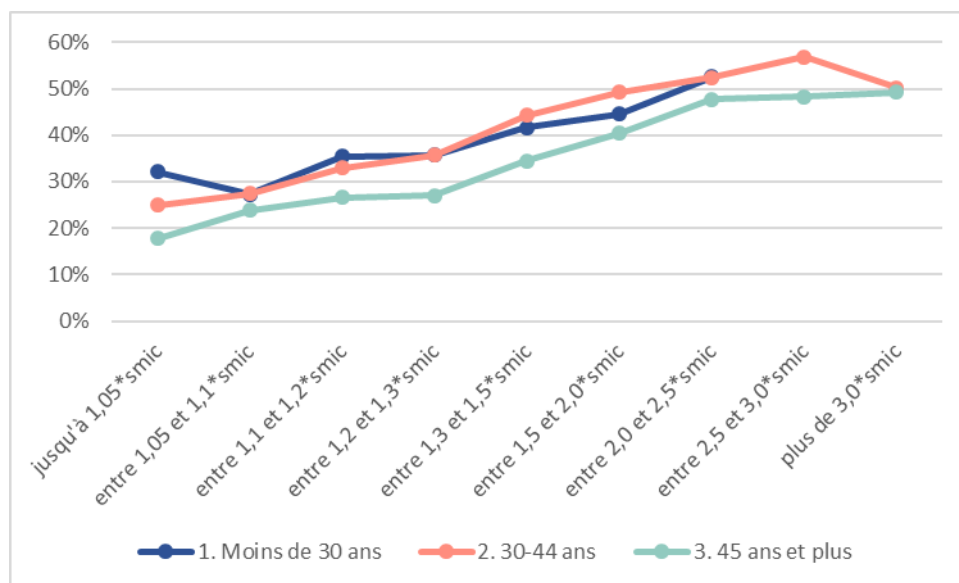
Champ : salariés (hors apprentis et stagiaires non fonctionnaires) ayant terminé leur formation initiale et touchant plus de 0,8 Smic par heure. France métropolitaine + Drom hors Mayotte.

Lecture : 24 % des salariées touchant le Smic horaire en 2018 ou 2019 réalisent une formation dans les trois mois précédant la première interrogation ou dans les neuf mois suivants.

Source : enquête Emploi, Insee.

Parmi les salariés les moins rémunérés, les jeunes se forment un peu plus, alors que la classe d'âge médiane se forme davantage parmi les plus hauts niveaux de salaire (Graphique IV.20). Les plus âgés sont les moins nombreux à se former quel que soit le niveau de salaire.

Graphique IV.20 : Part des salariés formés selon l'âge et le niveau de salaire



Note : les parts de formés ne sont pas calculées lorsque l'effectif dans la catégorie est trop faible (les jeunes touchant entre 2,5 et 3 Smic).

Champ : salariés (hors apprentis et stagiaires non fonctionnaires) ayant terminé leur formation initiale et touchant plus de 0,8 Smic par heure. France métropolitaine + Drom hors Mayotte.

Lecture : 32 % des salariés de moins de 30 ans touchant le Smic horaire en 2018 ou 2019 réalisent une formation dans les trois mois précédant la première interrogation, ou dans les neuf mois suivants.

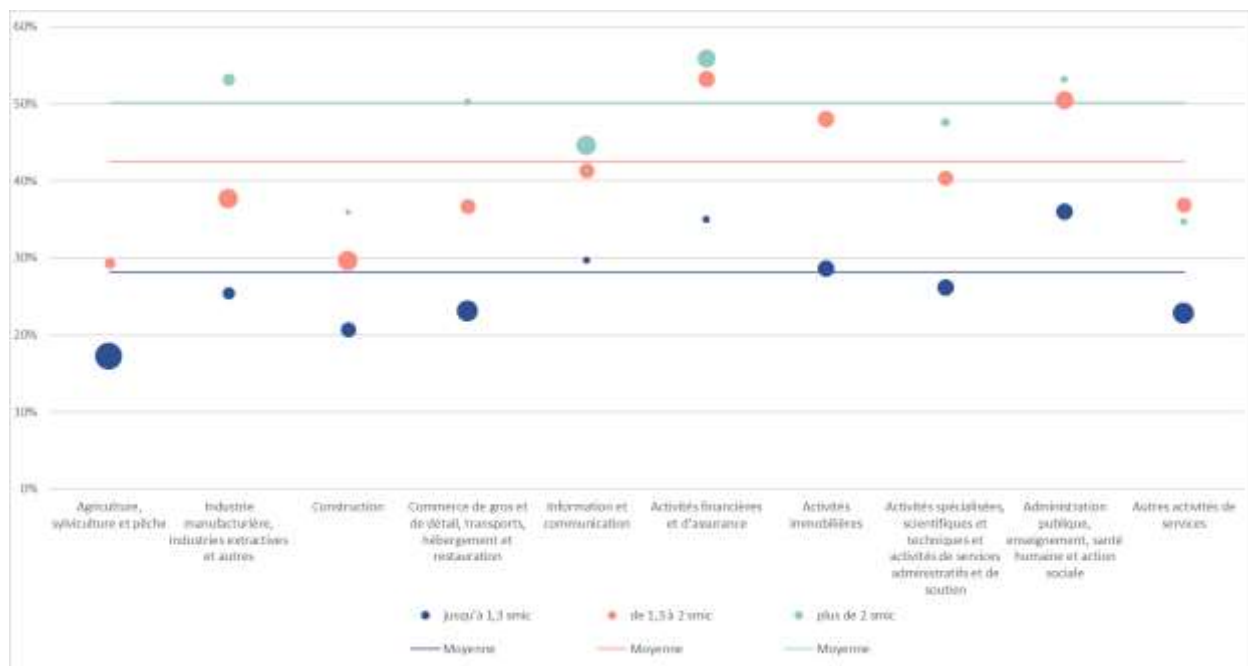
Source : enquête Emploi, Insee.

A l'exception du secteur des « Autres activités de services⁸² », les salariés dans les tranches de salaires horaires les plus élevées se forment toujours plus que les autres. Les taux d'accès à la formation varient beaucoup d'un secteur à l'autre (Graphique IV.21). Les secteurs qui forment le plus sont aussi ceux qui forment le plus leurs salariés au Smic. Le secteur des activités financières et d'assurance, ainsi que celui de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale sont ceux dans lesquels les salariés se forment le plus⁸³. A l'inverse, les salariés se forment moins quand ils travaillent pour le secteur de la construction.

⁸² Il s'agit à la fois des arts, spectacles activités récréatives, des activités des organisations associatives, mais aussi de la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques ainsi que de diverses activités de services personnels.

⁸³ La hiérarchie reste identique en se limitant aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

Graphique IV.21 : Part des salariés formés par secteur d'activité, suivant les tranches de salaires horaires



Note 1 : les parts de formés ne sont pas calculées lorsque l'effectif dans la catégorie est trop faible.

Note 2 : la taille des indicateurs est proportionnelle à la part de la catégorie dans le secteur d'activité.

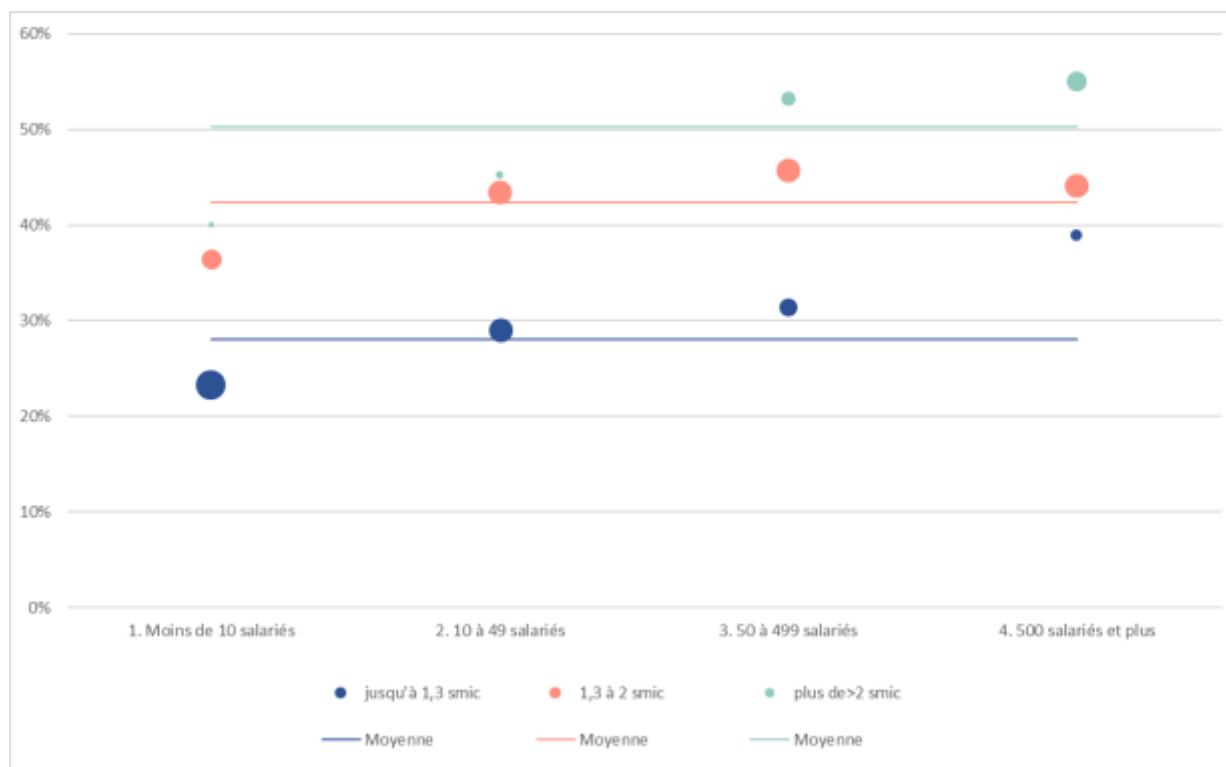
Champ : salariés (hors apprentis et stagiaires non fonctionnaires) ayant terminé leur formation initiale et gagnant plus de 0,8 Smic par heure. France métropolitaine + Drom hors Mayotte.

Source : enquête Emploi, Insee.

Lecture : 36 % des salariés touchant jusqu'à 1,3 Smic horaire en 2018 ou 2019 et travaillant dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale réalisent une formation dans les trois mois précédant la première interrogation, ou dans les neuf mois suivants. Cela représente 8 points de pourcentage en plus par rapport à la moyenne pour cette catégorie de salaire. Cette tranche de salaire représente 40 % des salariés de ce secteur d'activité.

Plus la taille de l'établissement est importante, plus les salariés se forment (Graphique IV.22). Ainsi, dans les très petites structures, les salariés avec un salaire horaire inférieur ou égal à 1,3 SMIC ne sont que 23 % à suivre une formation au cours de l'année, alors qu'ils sont 39 % lorsqu'ils travaillent dans une structure de plus de 500 salariés.

Graphique IV.22 : Part des salariés formés selon la taille de l'établissement employeur, suivant les tranches de salaires horaires



Note : la taille des indicateurs correspond à la part de la catégorie de rémunération au sein de la tranche de taille de l'établissement employeur.

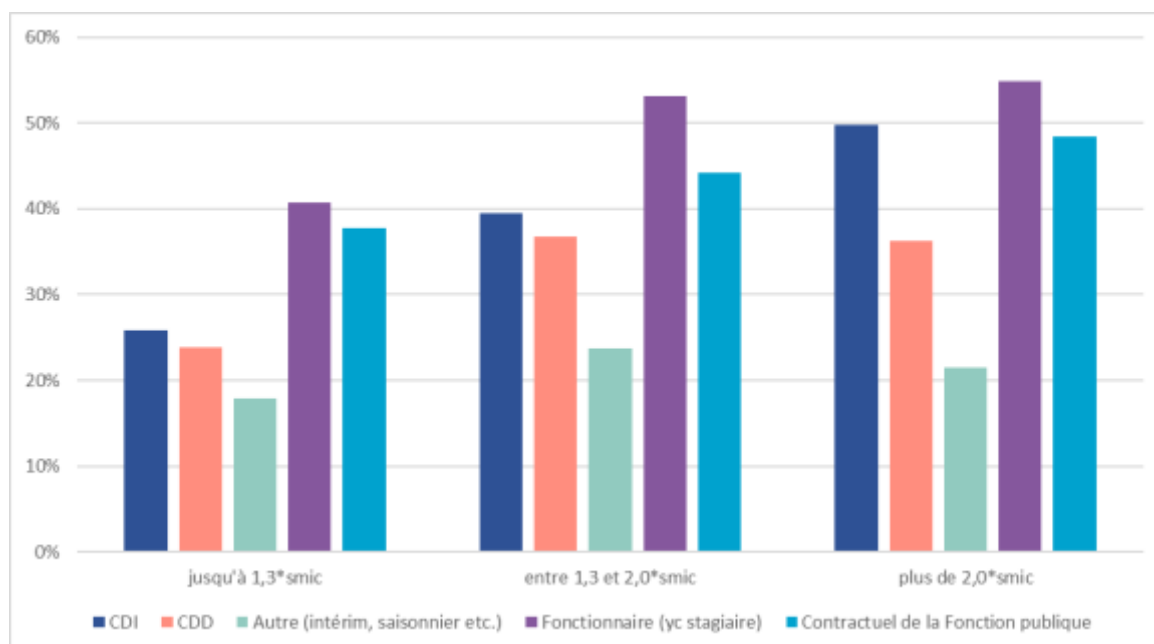
Champ : salariés (hors apprentis et stagiaires non fonctionnaires) ayant terminé leur formation initiale et gagnant plus de 0,8 Smic par heure. France métropolitaine + Drom hors Mayotte.

Source : enquête Emploi, Insee.

Lecture : 23 % des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés et touchant jusqu'à 1,3 Smic horaire en 2018 ou 2019 réalisent une formation dans les trois mois précédant la première interrogation, ou dans les neuf mois suivants, soit trois points de pourcentage en moins par rapport à la moyenne, toutes tailles d'établissement confondues, de cette catégorie de salaire. Cette tranche de salaire représente 54 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

Les salariés se forment plus dans le public que dans le privé, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires (Graphique IV.23). Plus le salaire est élevé, plus la différence dans le taux de formation entre contrats temporaires et contrats à durée indéterminée est importante.

Graphique IV.23 : Part des salariés formés selon le type de contrat de travail, suivant les tranches de salaires horaires



Champ : salariés (hors apprentis et stagiaires non fonctionnaires) ayant terminé leur formation initiale et gagnant plus de 0,8 Smic par heure. France métropolitaine + Drom hors Mayotte.

Source : enquête Emploi, Insee.

Lecture : 26 % des salariés en CDI touchant jusqu'à 1,3 Smic horaire en 2018 ou 2019 réalisent une formation dans les trois mois précédant la première interrogation, ou dans les neuf mois suivants.

Encadré IV.2 : Méthodologie

L'enquête Emploi en continu permet de suivre les individus pendant six trimestres et fournit des informations sur leur statut dans l'emploi et leur durée de travail. Les informations sur la rémunération ne sont demandées qu'en première et en dernière interrogation.

Le champ considéré ici est celui des enquêtés qui, en première vague (2018 ou 2019) étaient salariés du secteur public ou privé (hors apprentis et stagiaires⁸⁴). Les salariés inclus dans le champ doivent avoir terminé leur formation initiale au moment de la première vague d'enquête.

Toutes les observations concernant les salariés enquêtés pour la première fois entre le T1 2018 et le T1 2019 sont antérieures à la crise sanitaire. Les salariés enquêtés pour la première fois entre le T2 2019 et le T4 2019 sont en partie observés pendant la crise sanitaire. La durée d'observation s'étale sur les trois trimestres suivant la première interrogation (quatre trimestres d'observation en tout).

Le salaire pris en compte est celui déclaré pendant la première vague d'enquête. Il est possible qu'il ait évolué au cours des trimestres suivants.

Les variations présentées se maintiennent également toutes choses égales par ailleurs, lorsque l'on estime un modèle logistique comprenant l'âge, le sexe, le secteur agrégé, le diplôme, le statut migratoire, le type de contrat, la taille d'entreprise, la quotité de temps de travail et l'ancienneté.

⁸⁴ Les fonctionnaires stagiaires sont en revanche inclus dans le champ de l'étude.

Les formations

Les formations observées sont les formations formelles ou non formelles à visée professionnelle réalisées pendant les quatre premières vagues d'interrogation de l'Enquête emploi.

Les formations formelles conduisent à un diplôme ou titre reconnu qui peut être classé à un niveau de formation donné. Les diplômes reconnus sont les diplômes classiques du système éducatif et les certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Le questionnaire de l'enquête Emploi en continu portant seulement sur les formations formelles suivies au cours des quatre dernières semaines, le taux d'accès peut être légèrement sous-estimé. Les formations formelles devant durer plus d'un semestre, seules certaines abandonnées précocément ne sont pas prises en compte. Les formations formelles représentent 4 % des formations retenues dans cette étude.

Les formations non formelles nécessitent une organisation, un encadrement, mais ne conduisent pas à un diplôme ou titre reconnu, ou ne peuvent pas être classées à un niveau de formation donné (les certificats de qualification professionnelle (CQP), par exemple). Elles sont plus courtes que les formations formelles. Ici, ne sont conservées que les formations non formelles réalisées pour des raisons professionnelles.

2. Le compte personnel Formation à l'origine d'une hausse des formations en 2020, notamment parmi les salariés à bas salaire

La Caisse des dépôts et Consignations a analysé Formation professionnelle financée par le Compte personnel de Formation (CPF) des bénéficiaires du Smic (annexe 3). La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel offre la possibilité à tout salarié ou demandeur d'emploi de mobiliser librement tout ou partie des droits à la formation acquis lors de son parcours professionnel et versés sur son Compte personnel de formation. En outre, le lancement de la plateforme Mon Compte Formation (MCF) en novembre 2019 permet désormais au titulaire de compte d'accéder en ligne au catalogue recensant l'ensemble des formations éligibles et de choisir une formation. Cette plateforme a profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle financée par le CPF : très forte hausse entre 2019 et 2020 du nombre de formations financées via le CPF, modification de la structure des formations suivies, réduction importante du coût et de la durée des formations, hausse de la part des femmes, des employés et des personnes peu diplômées parmi les bénéficiaires.

En 2020, les salariés du privé dont la rémunération horaire ne dépasse pas 1,1 fois le SMIC, représentent 13,7 % de l'ensemble de la population salariée mais seulement 9,8 % des salariés ayant suivi une formation. Leur taux de recours s'établit ainsi à seulement 1,53 % en 2020 contre 2,24 % pour les autres salariés.

Le taux de recours des salariés au CPF a connu une forte hausse entre 2019 et 2020. Il progresse de façon plus marquée pour les tranches de salaire les plus basses, mais ce rattrapage demeure toutefois partiel.

V. LE SMIC ET LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

« Analyse réalisée par Per Yann Le Floc’h, Chloé Mas, Baptiste Royer et Jean-François Tesson (DG Trésor) à la demande du Groupe d’experts sur le SMIC. »

La récente analyse de l’Insee des indicateurs de pauvreté et d’inégalités⁸⁵ propose une première estimation de l’évolution des inégalités durant la crise. Cette étude souligne que les inégalités de revenus et le taux de pauvreté monétaire⁸⁶ devraient rester stables entre 2019 et 2020 grâce aux dispositifs d’aide exceptionnels⁸⁷. Pour les individus salariés, les indemnités d’activité partielle auraient participé à maintenir le taux de pauvreté à son niveau de 2019. Dans les précédents rapports, le groupe d’expert avait présenté un ensemble d’informations et de simulations sur la question du rôle du SMIC comme soutien des revenus des travailleurs les plus modestes et dans la lutte contre la pauvreté notamment en comparaison avec la prime d’activité. Ces analyses et leurs conclusions restent valides aujourd’hui. Le groupe d’experts tient à rappeler ces résultats avant de s’intéresser en particulier aux évolutions du nombre d’allocataires de la prime d’activité et du RSA. Les incitations monétaires à l’activité seront enfin illustrées par un jeu de cas-types, permettant de mieux saisir les impacts du système socio-fiscal sur les gains monétaires tirés par un ménage de son activité.

A. Le SMIC n’est pas l’outil adapté pour 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. Les situations de pauvreté ne sont pas majoritaires parmi les individus dont le salaire horaire est inférieur à 1,1 SMIC. Seul 19% des individus dont le salaire horaire est inférieur à 1,1 SMIC appartiennent à un ménage pauvre. Plus que la faiblesse du salaire horaire, les situations de pauvreté sont la conséquence d’un faible temps de travail (temps partiel ou interruptions de travail dans l’année). L’augmentation du niveau de vie des ménages en situation de pauvreté par le biais d’une augmentation de leurs revenus du travail doit donc prioritairement reposer sur des mesures permettant une augmentation de la durée du travail.

Une seconde limite est qu’une augmentation du SMIC bénéficie aux travailleurs aux revenus les plus modestes indépendamment de leur composition familiale. Ce mécanisme s’avère donc peu efficace pour réduire la pauvreté des enfants. Pour une personne seule sans enfants à temps plein, une augmentation de 1 % du SMIC horaire brut se traduit par une hausse de son revenu disponible de 7 euros, soit le même montant en niveau de vie⁸⁸. En revanche, pour une personne isolée à temps plein ayant deux enfants, la même augmentation du SMIC horaire se traduit par une hausse de son revenu disponible de 5 euros, et 3 euros de niveau de vie par personne dans le foyer. A l’inverse, l’impact de la

⁸⁵ Buresi G., Cornuet F., « Estimation avancée du taux de pauvreté et des indicateurs d’inégalités - En 2020, les inégalités et le taux de pauvreté monétaire seraient stables », Insee Analyses, n° 70 novembre 2021.

⁸⁶ Le taux de pauvreté monétaire défini comme la proportion d’individus vivant dans un ménage dont le niveau de vie est en-dessous du seuil de 60% du niveau de vie médian était de 1102 € par mois en 2019.

⁸⁷ Le détail de ces dispositifs est évoqué dans l’Insee référence cité plus haut ainsi que dans le bilan redistributif publié dans le RESF qui mettait également en avant un bénéfice des mesures du quinquennat pour le niveau de vie de l’ensemble des individus de la distribution.

⁸⁸ Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d’unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d’un même ménage. Les unités de consommation sont calculées une échelle d’équivalence qui attribue 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

prime d'activité sur le niveau de vie est plus direct car son calcul intègre la situation matrimoniale, le nombre d'enfants à charge et leur âge.

Les résultats de simulations présentés dans le rapport de 2019 suggèrent que la réforme de la prime d'activité mise en application le 1er janvier 2019 a permis de réduire davantage la pauvreté que ne l'aurait permis une revalorisation exceptionnelle du SMIC équivalente.

B. Evolutions du nombre d'allocataires de RSA et de prime d'activité durant la crise de la covid-19⁸⁹

Le nombre de foyers allocataires du revenu de solidarité active (RSA)⁹⁰ a connu une forte hausse au début de la crise de la covid-19, suivi d'une forte baisse, pour revenir à des niveaux proches de la situation d'avant crise. Malgré la crise économique et sanitaire, le nombre d'allocataires de la prime d'activité s'est maintenu entre janvier 2020 et mai 2021 à un niveau proche de sa moyenne⁹¹. Ces récentes fluctuations peuvent être rattachées d'une part à l'évolution de l'activité économique, d'autre part aux mesures exceptionnelles mises en œuvre pour faire face à la crise.

Evolutions récentes du nombre d'allocataires du revenu de solidarité active (RSA)

Le nombre de foyers allocataires du revenu de solidarité active (RSA) a connu une forte hausse au début de la crise de la covid-19, suivi d'une forte baisse, pour revenir à des niveaux proches de la situation d'avant crise. Jusqu'en février 2020, le nombre d'allocataires était stable depuis plusieurs années autour de 1,90 million de foyers⁹². A partir du mois de mars 2020, qui correspond au début du premier confinement, le nombre d'allocataires croît de manière constante, jusqu'en novembre 2020 où il atteint un maximum de 2,07 millions (*cf.* graphique V.1). A partir de décembre 2020, le nombre d'allocataires décroît de manière constante et s'approche progressivement du niveau d'avant crise. Selon les dernières données disponibles, le nombre d'allocataires est estimé à 1,94 million en mai 2021.

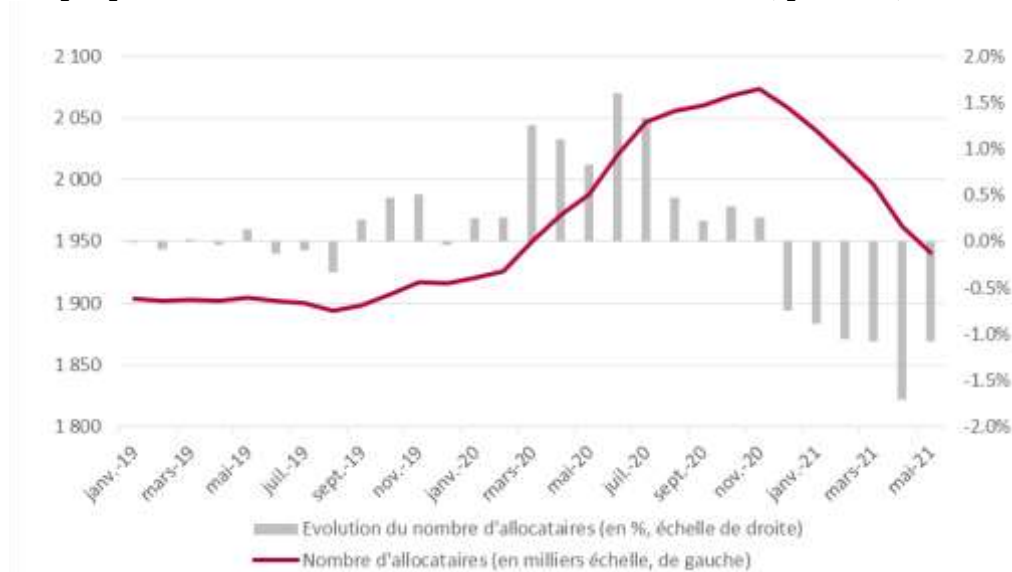
⁸⁹ Ces analyses reposent sur les publications RSA conjoncture et Prime d'activité conjoncture de la Cnaf, ainsi qu'aux évolutions des effectifs renseignées dans le Suivi mensuel des prestations de solidarité pendant la crise sanitaire de la Drees. Cette publication mensuelle ne contient pas d'information sur les montants versés.

⁹⁰ Le RSA s'adresse aux personnes âgées d'au moins 25 ans ou assumant la charge d'au moins un enfant né ou à naître résidant en France ainsi qu'aux moins de 25 ans ayant travaillé au moins deux ans au cours des trois dernières années. L'accès au RSA est soumis à condition de ressources du foyer dont le barème diffère selon la composition du foyer.

⁹¹ En moyenne entre janvier 2019 et mai 2021 il y a 4,4 millions d'allocataires de la prime d'activité.

⁹² Le taux de croissance mensuel moyen des foyers bénéficiaires du RSA janvier 2017 et février 2020 est de 0,04%.

Graphique V.1 : Evolution du nombre d'allocataires du RSA, par mois, en milliers



Source : Drees - Suivi mensuel des prestations de solidarité pendant la crise sanitaire ; Champ : France entière
Calculs DG Trésor

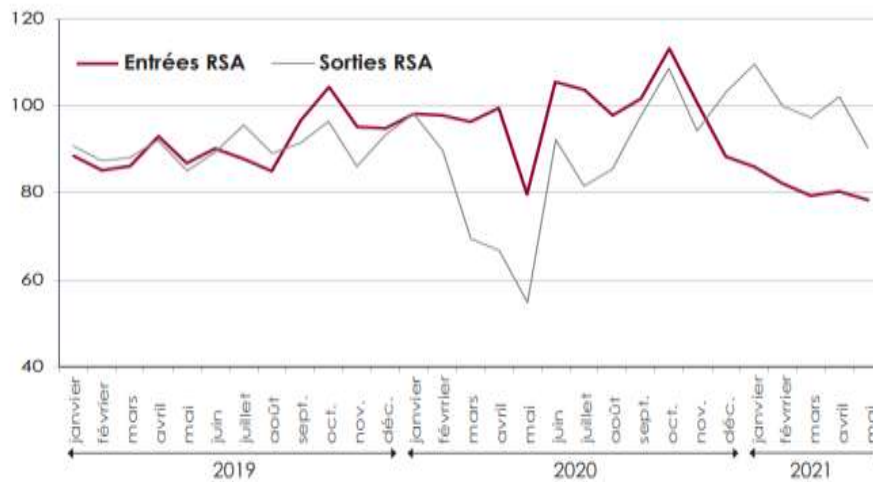
La forte hausse du nombre total d'allocataires entre mars et mai 2020 est causée par une forte baisse du nombre de sorties de la prestation sur la période (cf. graphique V.2). Cette chute significative du nombre de sortants s'explique en partie par les mesures de maintien des droits, mises en œuvre dans un contexte de fermeture des accueils au public, et par la suspension des actions de contrôle. L'ensemble des mesures mises en œuvre par le gouvernement pour maintenir les individus en emploi ou proche de l'emploi (activité partielle, fonds de solidarité, prolongation des droits à l'assurance chômage) semble avoir limité le nombre d'entrants dans la prestation. Le nombre d'entrants se maintient sur l'ensemble de l'année 2020 à un niveau atteint depuis septembre 2019 d'environ 100 000 allocataires par mois.

La stabilisation du nombre d'allocataires à l'automne 2020 correspond à une période de reprise économique ainsi qu'à une interruption des maintiens de droits au RSA, contribuant à un nombre de sorties de la prestation supérieur à la moyenne des années précédentes. La périodicité trimestrielle des déclarations de ressources des allocataires, et le maintien d'un montant de prestation figé durant trois mois (cf. encadré V.1), expliquent le fait qu'une variation mensuelle de ressources peut affecter le montant de RSA perçu durant les cinq mois suivants. Ce mode de calcul introduit une persistance dans les montants versés ainsi qu'un décalage avec la reprise économique.

La forte baisse du nombre d'allocataires depuis le mois de décembre 2020 s'explique par un nombre décroissant d'entrées dans la prestation, en lien avec le prolongement des droits à l'assurance chômage. Les mesures de prolongement des droits à l'assurance chômage en vigueur du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 ont limité temporairement le basculement d'un certain nombre de chômeurs en fin de droits dans le RSA. La fin du prolongement des droits à partir de juillet 2021 est donc susceptible d'entraîner un rebond du nombre d'allocataires sur les mois suivants.

Sur l'ensemble de la période allant de janvier 2019 à mai 2021, les évolutions du nombre d'allocataires du RSA indiquent que la prestation a joué son rôle de filet de sécurité au moment de la baisse de l'activité économique. La forte augmentation du nombre d'allocataires durant la crise a été en grande partie résorbée en une année, alors que l'ancienneté dans le RSA était supérieure ou égale à 5 ans pour 36 % des allocataires fin 2019. Ce phénomène souligne le caractère exceptionnel des variations, qui ne s'expliquent pas uniquement par la conjoncture économique, mais par les restrictions sanitaires ainsi que l'ensemble des dispositifs de soutien aux ménages mis en œuvre, influençant indirectement le nombre d'allocataires du RSA.

Graphique V.2 : Evolution des flux d'entrées et sorties du RSA en milliers d'allocataires



Source : CNAF – DSER (fichiers Allstat FR2). Champ : Caf, France entière

Évolutions récentes du nombre d'allocataires de la prime d'activité

Malgré la crise économique et sanitaire, le nombre d'allocataires de la prime d'activité⁹³ s'est maintenu entre janvier 2020 et mai 2021 à un niveau proche de sa moyenne⁹⁴, entre un minimum de 4,39 millions en août 2020 et un maximum de 4,58 millions en décembre 2020. Le nombre de foyers allocataires de la prime d'activité avait connu une forte progression en 2019 en lien avec la revalorisation du montant maximal de la bonification de 90 € intervenue au 1^{er} janvier 2019⁹⁵ (cf. graphique V.3). Cette progression s'est infléchie en janvier 2020, avant le début de la crise économique et sanitaire. Le nombre d'allocataires s'est ensuite maintenu sur la période de crise, en connaissant toutefois une baisse à partir de juillet 2020 avant de rebondir et de se stabiliser aux niveaux d'avant crise.

Graphique V.3 : Evolution de l'effectif de la prime d'activité par mois en milliers d'allocataires



Source : Drees - Suivi mensuel des prestations de solidarité pendant la crise sanitaire ; Champ : France entière. Calculs DG Trésor

L'interprétation des évolutions du nombre d'allocataires est rendue difficile par la multiplicité des trajectoires pouvant ouvrir droit à la prestation. L'éligibilité repose sur la déclaration de revenus d'activité positifs mais inférieurs au seuil de sortie⁹⁶. Une trajectoire ascendante de reprise d'emploi, d'augmentation de temps de travail ou de rémunération, permet de bénéficier d'un montant de prime d'activité croissant avec les revenus d'activité, maximum au niveau du smic à temps

⁹³ La prime d'activité d'adresse aux personnes majeures non étudiante (certains étudiants peuvent être néanmoins concernés par dérogation), résidant de manière stable et effective en France et percevant des revenus issus d'une activité professionnelle dont les ressources, évaluées à l'échelle du ménage, ne dépassent pas un certain seuil.

⁹⁴ Le nombre moyen d'allocataire de la prime d'activité sur cette période est de 4,49 millions.

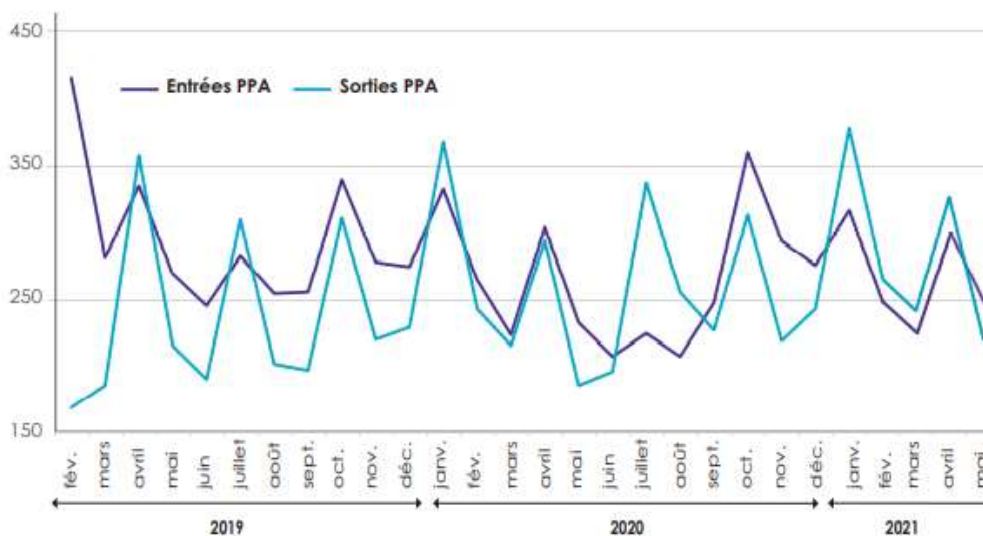
⁹⁵ La hausse de la bonification de 90€ de la prime d'activité a reculé le point de sortie du dispositif, entraînant une augmentation du nombre d'individus éligibles. Le recours au dispositif a également augmenté à la suite de cette réforme.

⁹⁶ Le seuil de sortie de la prime d'activité pour une personne seule sans enfants est de 1 816 euros net au 1er janvier 2021, soit 148 % du smic net mensuel à temps plein. Source : *Minima sociaux et prestations sociales*, Edition 2021, Drees.

plein, puis décroissant au-delà. Une trajectoire descendante de revenus d'activité a un effet opposé, et entraîne une hausse ou une baisse de prime d'activité selon le niveau de revenus initial. Cette trajectoire descendante a pu être provoquée durant la crise par le recours à l'activité partielle, dont le taux de remplacement était égal à 100 % uniquement pour les salariés au Smic, grâce au plancher appliqué à l'indemnité. L'indemnité d'activité partielle étant comptabilisée comme un revenu d'activité au sens de la prime d'activité⁹⁷, la perte de revenus associée à l'activité partielle a pu avoir des effets ambigus sur la prime d'activité. En revanche, les allocations chômage ne sont pas considérées comme des revenus d'activité et viennent réduire le montant de prestation perçu. Le recours à l'activité partielle ou au licenciement, qui relève d'une décision de l'employeur, peut ainsi avoir des effets opposés sur le montant de prime d'activité perçu.

L'analyse des évolutions du nombre d'allocataires de la prime d'activité doit prendre en compte la forte saisonnalité des flux d'allocataires entrants et sortants (cf. graphique V.4). Cette saisonnalité a été initiée par un afflux de nouveaux entrants au mois de janvier 2016 lors de la création de la prestation, et s'est prolongée en janvier 2019 lors de sa revalorisation exceptionnelle. Elle suit une régularité trimestrielle qui correspond à la fréquence de réévaluation des ressources (cf. encadré V.1). Le nombre d'entrants et de sortants dans le dispositif connaît ainsi un pic aux mois de janvier, avril, juillet et octobre, qui correspondent aux mois de renouvellement des droits pour 50 % des allocataires. Cette saisonnalité a pu être en partie affectée par la crise.

Graphique V.4 : Evolution des flux d'entrées et sorties de la prime d'activité par mois en milliers d'allocataires



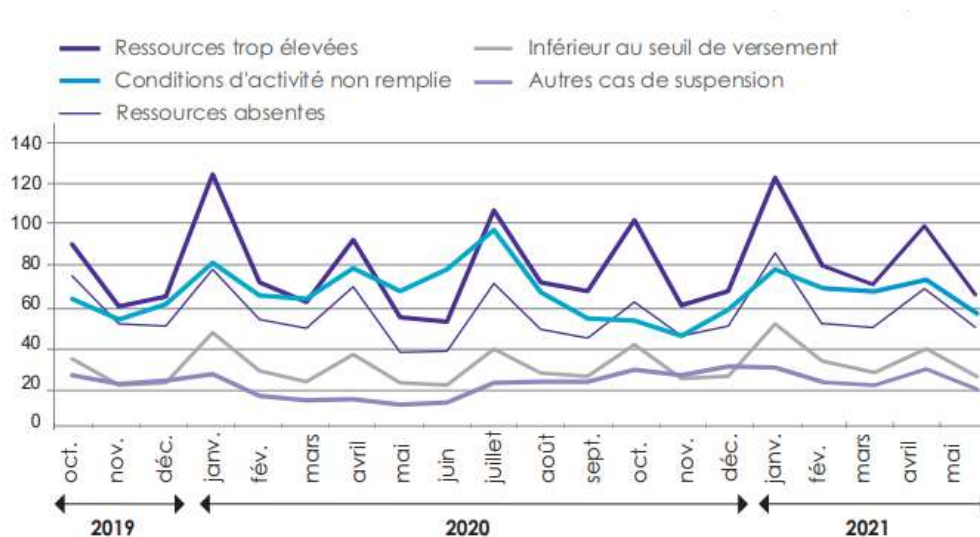
Source : CNAF – DSER (fichiers Allstat FR2). Champ : Caf, France entière.

La baisse temporaire du nombre total d'allocataires de la prime d'activité entre avril et septembre 2020 s'explique par une chute exceptionnelle des entrées et un maintien des sorties sur le trimestre. Le nombre d'allocataires entrants connaît une légère baisse au second trimestre 2020 qui s'intensifie le trimestre suivant, en lien avec la baisse d'activité lors du premier confinement associée à de moindres créations d'emploi. Le nombre de sortants s'est en revanche maintenu malgré le confinement. L'analyse des motifs de sorties indique ainsi une hausse du motif de « condition d'activité non remplie » en juillet 2020 (cf. graphique V.5), c'est-à-dire de perte d'activité.

⁹⁷ Article R844-1 du Code de la sécurité sociale

Le rebond du nombre d’allocataires à partir d’octobre 2020 fait suite à la reprise économique de l’été. Le nombre d’allocataires entrants augmente à partir de l’automne, pouvant être interprétée comme une augmentation des reprises d’activité, alors que le nombre de sorties d’allocataires pour non activité est inférieur à la moyenne d’avant crise, ce qui indique de moindres pertes d’emploi. Depuis le début de l’année 2021, le nombre d’allocataires évolue à un niveau proche du niveau d’avant crise.

Graphique V.5 : Motifs de sorties de la prime d’activité (en milliers)



Source : CNAF – DSER (fichiers Allstat FR2). Champ : Caf, France entière.

Encadré 5.1 : Les effets figés trimestriels des droits au RSA et à la prime d’activité

Le RSA comme la prime d’activité sont des prestations calculées tous les trimestres d’après les ressources perçues et déclarées par les allocataires aux organismes payeurs (Caf et caisses de MSA). Les allocataires remplissent une déclaration trimestrielle de ressources (DTR) qui détermine leur éligibilité et le montant de leurs allocations « figé » pour les trois mois suivants (trimestre de droits). Ce mode de calcul de la prestation répond à un équilibre entre la prise en compte des ressources contemporaines et la garantie d’une visibilité pour les allocataires sur leurs revenus. Les changements de situation sont pris en compte lors de la réévaluation du montant de la prestation lors du trimestre suivant⁹⁸. Les allocations versées au trimestre N reposant sur les revenus du trimestre N-1, il peut exister jusqu’à cinq mois de décalage entre un choc affectant les revenus des allocataires et la perception de l’allocation visible dans les données.

Le mode de calcul des effets figés diffère légèrement entre les deux prestations. Pour le RSA, le montant de la prestation, constant sur le trimestre de droits, est défini à partir de la moyenne trimestrielle des revenus d’activité du trimestre de référence. Pour la prime d’activité, un montant intermédiaire est calculé pour chaque mois du trimestre de référence en tenant compte des revenus et

⁹⁸ Des exceptions sont prévues dans le cas où la situation des allocataires est modifiée dans un sens défavorable. Pour le RSA une réévaluation exceptionnelle des droits est prévue en cas de séparation, de perte d’emploi ou la survenance d’une situation d’isolement avec enfant à charge. Dans ce dernier cas, la réévaluation des droits à la prime d’activité s’applique également.

autres ressources de ce mois. La prime d'activité perçue par l'allocataire, constante sur le trimestre de droits, est la moyenne de la prime d'activité des trois mois du trimestre de référence. Ainsi un individu non éligible le premier mois car disposant de revenus trop élevés, et non éligible les deuxième et troisième mois car sans ressources, ne verra pas ses ressources trimestrielles moyennées dans le calcul de la prime d'activité (contrairement au calcul des RSA), et ne percevra pas la prestation.

C. Cas-types : incitations monétaires à l'activité

Les cas-types présentés ci-dessous illustrent l'impact du système socio-fiscal sur les gains monétaires tirés par un ménage de son activité. Trois compositions familiales sont étudiées : un célibataire ; un couple mono-actif avec deux enfants ; un couple biactif avec deux enfants. L'ensemble des ménages est locataire. Pour chaque cas-types, sont analysés :

- le montant des transferts monétaires (prestations et impôts) en fonction du revenu du ménage ;
- les taux marginaux de prélèvement⁹⁹ associés à une hausse de rémunération du premier conjoint d'une ampleur fixée par convention à 0,01 Smic (sur une plage de revenu comprise entre 0 et 3 Smic). Ces taux marginaux sont décomposés en fonction de la nature des transferts monétaires (prestations et impôts) qui les sous-tendent ;
- les taux moyens de prélèvement¹⁰⁰ associés à la prise d'activité d'un individu en fonction de la rémunération atteinte (entre 0 et 3 Smic) ou à la variation de quotité travaillée d'un individu rémunéré au Smic horaire.

De manière générale, les incitations monétaires à l'activité varient en fonction des niveaux de revenu et de la composition du ménage. Pour un célibataire ou un couple monoactif locataire, le taux moyen de prélèvement est aux alentours de 40 % à 50 % et varie relativement peu en fonction de la rémunération atteinte par la personne de référence (entre 0 et 3 Smic):

- tout en bas de la distribution de revenu, les taux moyens de prélèvement, proches de 40 %, sont cohérents avec le taux implicite de prélèvement marginal lié au RSA et de la prime d'activité – dont le dispositif d'intéressement garantit en principe une hausse de revenu disponible de 0,61 € pour une augmentation de rémunération nette de 1 € (soit un taux de prélèvement de 39 %) ;
- la dégressivité des allocations logement cumulée à celle de la prime d'activité contribue néanmoins à rehausser le taux moyen de prélèvement en cas de prise d'activité¹⁰¹, en le rapprochant de 50 % sur une plage de revenu comprise entre 0,4 et 0,9 Smic environ pour un célibataire et entre 1,2 et 1,7 Smic environ pour un couple monoactif.

Pour un couple biactif locataire dont l'un des conjoints est rémunéré au Smic, la prise d'activité de l'autre conjoint est associée à un taux de prélèvement plus élevé tout en bas de la distribution de

⁹⁹ Le taux marginal de prélèvement correspond au rapport entre (i) la perte de prestation et le surplus d'imposition liés à l'incrément de rémunération retenu et (ii) la hausse correspondante de rémunération (nette des contributions et cotisations salariales).

¹⁰⁰ Le taux moyen de prélèvement correspond au rapport entre (i) la perte de prestation et le surplus d'imposition liés à la hausse induite de rémunération et (ii) la hausse correspondante de rémunération (nette des contributions et cotisations salariales).

¹⁰¹ C'est notamment le cas lorsque (i) l'augmentation marginale du revenu n'est pas associée à une hausse de la bonification individuelle de la prime d'activité et (ii) le montant des allocations logement est supérieur au « forfait logement » de la prime d'activité (lorsque le montant des allocations logement est inférieur à ce forfait, chaque euro d'allocation en moins est intégralement compensé par un euro supplémentaire de prime d'activité).

revenu (de l'ordre de 60 % pour une activité à mi-temps rémunérée au Smic) – en lien avec la dégressivité des allocations logement et de la prime d'activité perçues par le ménage. Inversement, le taux moyen de prélèvement lié à la prise d'activité d'un premier conjoint au Smic à temps plein tend à diminuer significativement en fonction de la rémunération de l'autre conjoint (pour atteindre environ 15 % si celui-ci est rémunéré à 3 Smic) – suggérant des taux de prélèvement globalement plus faibles pour les ménages aisés, soumis à l'impôt, que pour les ménages modestes, susceptibles de perdre des prestations.

Les profils de taux marginaux de prélèvement mettent en évidence certains effets de seuils néanmoins localisés. Les règles de calcul des transferts monétaires génèrent des discontinuités, engendrant des taux marginaux de prélèvement localement élevés. Ces situations correspondent notamment à des seuils de non-versement de prestations (RSA, prime d'activité), de recouvrement de l'impôt, ou encore de modulation des prestations familiales. Elles sont induites par la forte complexité des interactions entre les nombreuses prestations. Ces effets de seuils se répercutent ponctuellement sur les gains marginaux à l'activité à certains niveaux de rémunération mais restent peu nombreux et affectent peu les gains à la prise d'activité à la marge extensive.

VI. L'ACTUALITE INTERNATIONALE DU SALAIRE MINIMUM¹⁰²

L'actualité internationale du salaire minimum a été bouleversée par la crise de la Covid-19, mais également par l'agenda politique de certains pays (Allemagne, Pays-Bas). Si la revalorisation du salaire minimum a été conforme à ce qui était prévu dans certains pays (par exemple au Royaume-Uni, en Allemagne et en Irlande), d'autres ont fait le choix de revoir à la baisse (Corée du Sud, Pologne) voire de reporter (Espagne) les revalorisations initialement prévues. La crise sanitaire a également renforcé les débats autour du salaire minimum dans plusieurs pays (Etats-Unis, Canada). Par ailleurs, des décisions politiques et jurisprudentielles ont fait évoluer le statut des travailleurs des plateformes numériques dans certains pays, permettant à ces travailleurs de bénéficier du salaire minimum. Le salaire minimum est également au cœur de l'actualité européenne avec la proposition de directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats, qui vise à améliorer les conditions de vie des travailleurs précaires et à lutter à la fois contre certaines formes de dumping social et contre la pauvreté laborieuse. Des débats sont ravivés notamment par de récentes études sur l'effet d'une hausse du salaire minimum à l'étranger qui révèlent des effets variables sur l'emploi.

Table VI.1 – Ampleur de la revalorisation du salaire minimum en 2021 par pays*

Pays	Date de revalorisation	Ampleur de revalorisation	Niveau du salaire minimum brut**
France	Janvier 2021	0,99 %	10,25 €/h
	Octobre 2021	2,20 %	10,48 €/h
<i>Revalorisation conforme à ce qui était initialement prévu</i>			
Slovénie	Janvier 2021	8,8 %	1024 €/mois
Portugal	Janvier 2021	4,70 %	775,8 €/mois
Afrique du Sud	Mars 2021	4,50 %	3500 ZAR/mois (205 €/mois)
République Tchèque	Janvier 2021	4,10 %	591 €/mois
Hongrie	Janvier 2021	4,00 %	474 €/mois
Royaume Uni	Avril 2021	2,20 %	8,91 £/h
Belgique	Janvier 2021	2,00 %	9,87€/h
Allemagne	Juillet 2021	1,10 %	9,60 €/h
Pays-Bas	Juillet 2021	0,96 %	1701 €/mois
Irlande	Janvier 2021	0,90 %	10,2 €/h
<i>Revalorisation reportée</i>			
Espagne	Septembre 2021	1,60 %	1108,3 €/mois
<i>Revalorisation plus faible que prévu</i>			
Slovaquie	Janvier 2021	7,40 %	623 €/mois
Pologne	Janvier 2021	7,10 %	614 €/mois
Corée du Sud	Juillet 2021	5,10 %	8715 won/h (6,47 €/h)
<i>Pas de revalorisation en 2021</i>			
Grèce			650 €/mois
Etats-Unis			7,25 \$/h

*Source : DG Trésor. *L'Allemagne a revalorisé son salaire minimum au 1^{er} janvier 2021 et au 1^{er} juillet 2021. La revalorisation indiquée ici est celle de juillet 2021 par rapport à janvier 2021. **Les pays pour lesquels le niveau du salaire minimum brut est indiqué par mois sont ceux pour lesquels le niveau horaire n'est pas disponible.*

¹⁰² La rédaction de ce chapitre a été arrêtée au 8 novembre 2021.

A. La crise sanitaire a eu un impact hétérogène sur les décisions de revalorisation du salaire minimum selon les pays

Au Royaume-Uni, en Hongrie, en République Tchèque et en Allemagne, les revalorisations du salaire minimum initialement prévues ont été maintenues.

Au Royaume-Uni, la crise de la Covid-19 ne semble pas avoir remis en question la trajectoire prévue du salaire minimum. Le *National Living Wage* (NLW)¹⁰³ a ainsi été revalorisé de 2,2 % en avril 2021, s'établissant à 8,91£ brut/h, et a été étendu aux plus de 23 ans (contre 25 ans jusque-là)¹⁰⁴. Son niveau plus élevé que le *National Minimum Wage* (NMW) instauré en 1999 a permis d'améliorer la situation des travailleurs à faibles revenus. En 2020, le NLW a atteint 58 % du salaire médian. La mise en place d'un salaire minimum légal au Royaume-Uni a permis une compression de la distribution des salaires : la forte augmentation du salaire minimum ces dernières années (+7,5 % en 2016, +4,2% en 2017) a permis de faire baisser la proportion de travailleurs à faibles salaires (définis comme une rémunération en dessous de 2/3 du salaire médian), passant de 22 % des travailleurs britanniques en 2013 à 14 % en 2020¹⁰⁵. Cependant, certaines entreprises continuent de rémunérer leurs salariés à un niveau inférieur à celui du salaire minimum faute de sanctions suffisantes : en 2020, 11 % des employés percevaient un revenu inférieur ou proche du salaire minimum³. De plus, de nombreuses catégories de travailleurs n'ont pas droit au salaire minimum (membres des forces armées, étudiants en contrat de travail de moins d'un an...), si bien qu'environ 20 % des personnes en emploi de plus de 25 ans perçoivent un salaire inférieur au salaire minimum, surtout des femmes du secteur privé travaillant à mi-temps¹⁰⁶.

Lors du *Budget* présenté le 27 octobre 2021, le ministre des Finances et du trésor a confirmé l'augmentation du NLW de 6,6 % en avril 2022 pour atteindre 9,5 £ brut/h, comme recommandé par la *Low Pay Commission*¹⁰⁷. A moyen-terme, l'objectif du Gouvernement et de la *Low Pay Commission* est d'atteindre un niveau de salaire minimum équivalent à 66 % du salaire médian d'ici 2024¹⁰⁸, si bien que le salaire minimum au Royaume-Uni serait en proportion du salaire médian parmi les plus élevés des pays de l'OCDE, juste derrière la Turquie (classée 4^e avec 69 % en 2020)¹⁰⁹. L'âge plancher pour en bénéficier devrait également être abaissé à 21 ans à cet horizon, même si ce second objectif suscite quelques inquiétudes. Le *think tank Centre for Policy Studies* a en effet publié un rapport en 2020¹¹⁰ mettant en évidence les effets potentiellement néfastes de l'extension du NLW aux tranches d'âges inférieures pendant la pandémie. La recherche d'emploi des jeunes, population très vulnérable en temps de crise, pourrait être plus difficile.

En Hongrie, la politique de revalorisation du salaire minimum se poursuit malgré la crise. Le salaire minimum hongrois a en effet connu de fortes augmentations au cours des dernières années (+15 % en 2018, +8 % en 2019 et 2020, +4 % en 2021), jusqu'à atteindre 167 400 HUF brut/mois (soit 474€ brut) en février 2021, soit 52 % du salaire médian¹¹¹. Ces fortes revalorisations ont été décidées

¹⁰³ Le *National Living Wage* (NLW) a été instauré le 1^{er} avril 2016 pour les salariés de plus de 25 ans, à un taux horaire de 7,20£ brut (+7,5 % par rapport au *National Minimum Wage*, instauré en 1999).

¹⁰⁴ Cette mesure fait partie des recommandations présentes dans le rapport annuel de la *Low Pay Commission* de 2020.

¹⁰⁵ Source : *Resolution Foundation*.

¹⁰⁶ 18% des femmes salariées à mi-temps ont un salaire horaire inférieur ou égal au NLW en 2020.

¹⁰⁷ En avril 2022, les salaires minima des personnes de moins de 21 ans seront également revalorisés comme suit : 9,18 £ brut/h (+9,8 %) pour les 21-22 ans ; 6,83 £ brut/h (+4.1 %) pour les 18-20 ans ; et 4.81 £ brut/h (+4.1 %) pour les 16-17 ans.

¹⁰⁸ La LPC a maintenu cette recommandation en décembre 2020.

¹⁰⁹ Source : OCDE. En 2020, avec un salaire minimum à 58 % du salaire médian, le Royaume-Uni se situe à la 9^e place des pays de l'OCDE.

¹¹⁰ J. Elsdon (2020), *The case against raising the minimum wage*, *Centre for Policy Studies*.

¹¹¹ En Hongrie, deux salaires minimums coexistent. Le salaire minimum de base brut fixé depuis janvier 2021 à 167 400 HUF (474 €) est celui évoqué ici. Le salaire minimum brut qualifié est d'un montant plus élevé (219

par le Gouvernement qui est décisionnaire sur le niveau du salaire minimum. En effet, le Forum de consultation permanente entre le Gouvernement et le Secteur privé (VKF), instance chargée de déterminer le montant du salaire minimum qui regroupe des représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux, n'a qu'un rôle consultatif. Le Gouvernement Orbán a augmenté unilatéralement le salaire minimum en dépit des recommandations du VKF, afin de favoriser la consommation intérieure et de freiner l'émigration des travailleurs hongrois. Le gouvernement hongrois a cependant accompagné cette politique salariale d'une politique fiscale favorable aux entreprises puis d'une politique de baisse du coût du travail. Après avoir ramené le taux de l'impôt sur les sociétés (IS) à 9 %, le taux de cotisations sociales employeur a été progressivement abaissé (il s'élevait à 27 % en 2016 et devrait atteindre 15,5 % en juillet 2022). Le Gouvernement veille toutefois à maintenir la compétitivité des entreprises en n'indexant pas l'augmentation du salaire minimum sur l'augmentation du salaire moyen, lequel est bien plus dynamique que le salaire minimum.

En République Tchèque, le salaire minimum a été revalorisé de 4,1 % en janvier 2021 (591€ brut/mois), après des revalorisations plus importantes autour de 9-10 % ces dernières années (+9,4 % en 2020). Si les débats autour du salaire minimum n'ont pas été particulièrement renforcés par la crise, cette dernière constitue un argument utilisé par le patronat contre la politique de forte revalorisation souhaitée par la Ministre du Travail. Dans le contexte des élections législatives d'octobre 2021, la ministre du travail a récemment proposé une hausse de 18,4 % en 2022 afin de relancer l'économie. Cette proposition ne fait pas consensus au sein de la convention tripartite. La proposition a été rejetée par les organisations patronales qui plaident pour une revalorisation modérée du salaire minimum, de l'ordre de 3 %, pour limiter l'augmentation du coût du travail pour les entreprises. La décision du Gouvernement quant à l'ampleur de la revalorisation du salaire minimum de 2022 dépendra du résultat des élections.

En Allemagne, la crise sanitaire n'a pas remis en question les augmentations du salaire minimum¹¹² préalablement planifiées en 2020, du fait de l'absence d'effets négatifs de l'introduction du salaire minimum en 2015 sur l'emploi, la productivité et les coûts salariaux constatés par la Commission sur le salaire minimum¹¹³. En juin 2020, la Commission a mis en place un plan de revalorisation du salaire minimum en quatre étapes en 2021 et 2022¹¹⁴. La plus récente revalorisation date ainsi de juillet 2021, le salaire minimum a été revalorisé de +1,1 % par rapport à janvier 2021, atteignant 9,60 € brut/h. Le salaire minimum allemand devrait être à nouveau revalorisé à 9,82 € brut/h en janvier 2022 (+2,3 %) d'après la trajectoire définie par la Commission. Plusieurs fédérations patronales, à l'instar du Dehoga (*Hotel-und*

000 HUF /620 EUR) de droit pour tout salarié ayant achevé sa formation dans l'enseignement secondaire (lycée général ou professionnel). Ce salaire est alors « garanti » si l'emploi concerné requiert une qualification en rapport avec la formation détenue par l'employé. A contrario, un salarié diplômé d'une formation universitaire ne touchera que le salaire minimum de base si le poste occupé requiert un niveau de scolarité plus bas.

¹¹² Des salaires minimaux de branche sont également en vigueur en Allemagne. Leur niveau, supérieur au salaire minimum légal, varie de 10,25 € brut/h (pour les travailleurs intérimaires de l'Allemagne de l'Est) à 18 € brut/h (dans les métiers de la formation et des transports de fond) au 1^{er} juillet 2021 (source : rapport de la commission salaire minimum du 30 juin 2021).

¹¹³ Voir le dernier rapport de la commission du salaire minimum ([Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns \(mindestlohn-kommission.de\)](#)). Le constat est plus mitigé sur l'existence d'un lien de causalité entre réduction de la pauvreté et revalorisation du salaire minimum ([DIW Berlin: Mindestlohn: Nicht nur die Höhe ist entscheidend](#)).

¹¹⁴ La Commission sur le salaire minimum a décidé le 30 juin 2020 d'une revalorisation du salaire minimum brut allemand en quatre étapes (sur la base de l'évolution des salaires observée en 2018 et 2019) :

- (i) 9,50 € / h à partir du 1^{er} janvier 2021,
- (ii) puis 9,60 € / h à partir du 1^{er} juillet 2021,
- (iii) puis 9,82 € / h à partir du 1^{er} janvier 2022,
- (iv) et enfin 10,45 € / h à partir du 1^{er} juillet 2022.

Gaststättenverband)¹¹⁵ et du BDA¹¹⁶, dans des branches particulièrement touchées par la crise (hôtellerie et gastronomie notamment), ont appelé à une stagnation du salaire minimum. La revalorisation du salaire minimum était au cœur des débats politiques lors des élections législatives fédérales de fin septembre 2021. En particulier, le SPD (sociaux- démocrates), arrivé en tête des élections¹¹⁷, défendait dans son programme un salaire minimum horaire à 12 euros brut, permettant à celui-ci d'atteindre 60 % du salaire médian (contre 51 % en 2020¹¹⁸).

En Espagne et en Grèce, la crise sanitaire a impacté le processus de revalorisation du salaire minimum, entraînant respectivement un report de la revalorisation et une stagnation de ce dernier.

En Espagne, si les discussions sur l'évolution du salaire minimum sont antérieures à la crise sanitaire, cette dernière a directement impacté la trajectoire et le calendrier des revalorisations prévues. En décembre 2020, la crise a ainsi poussé le Gouvernement à reporter la décision de revalorisation à l'été 2021, entraînant une stagnation du salaire minimum à son niveau de 2020, soit 1108,3 € brut/mois¹¹⁹. En juillet 2021, la ministre de l'économie s'est montrée ouverte à une hausse du salaire minimum à l'automne 2021, à condition que l'emploi retrouve son niveau d'avant-crise. Concernant les partenaires sociaux, les représentants des principales organisations patronales CEOE et CEPYME défendent le gel du salaire minimum et estiment que la priorité est actuellement à la reprise et à l'emploi. Les organisations patronales soulignent par ailleurs que les hausses salariales doivent être laissées aux négociations des différentes conventions collectives. De leur côté, les principaux syndicats CCOO et UGT revendiquent depuis fin 2020 la reprise de la trajectoire de hausse du salaire minimum s'appuyant notamment sur la reprise économique depuis le printemps et sur l'évolution de l'inflation.

Une commission au sein du ministère du travail a été chargée en janvier 2021 de définir une trajectoire de croissance du salaire minimum afin que celui-ci atteigne 60 % du salaire moyen d'ici 2023. Pour y parvenir, la commission estime que le salaire minimum devrait croître entre +6,4 % et +10,4 % sur la période 2021-2023. Elle a proposé plusieurs scénarios de croissance dépendants de l'évolution du salaire moyen¹²⁰. Un accord entre le Gouvernement et les syndicats CCOO et UGT a finalement été trouvé, conduisant à une revalorisation de 1,6 % du salaire minimum. Cette revalorisation s'applique (rétroactivement) à compter du 1^{er} septembre 2021.

En Grèce, la crise sanitaire ayant retardé d'un an le processus de négociation pour le salaire minimum, celui-ci est resté au même niveau en 2020 et 2021 qu'en 2019, à 650 € brut/mois. La Grèce a été le seul pays de l'UE pour lequel il n'y a pas eu de processus de négociation pour le salaire minimum

¹¹⁵ La chef exécutive de Dehoga, Ingrid Hartges, s'est montrée très critique vis-à-vis de la commission des salaires minimum en soulignant un déni de réalité et en déclarant au Handelsblatt 18/05/2021: "Je m'attends à une pause dans les augmentations, au moins pour un an".

¹¹⁶ « Les critères d'ajustement pour l'évolution du salaire minimum comprennent non seulement le retard de l'évolution des salaires collectifs mais aussi la préoccupation de ne pas mettre en danger l'emploi. Selon les experts, nous sommes dans une récession sans précédent - il faut en tenir compte au moment de prendre la décision d'ajustement » Steffen Kampeter, chef exécutif du BDA, Handelsblatt 18/05/2020.

¹¹⁷ La nouvelle coalition gouvernementale n'est pas encore formée à ce jour et fait l'objet de négociations entre le SPD (sociaux-démocrates), le FDP (libéraux) et les Verts.

¹¹⁸ Source : OCDE.

¹¹⁹ En Espagne, le salaire minimum est calculé en 14 mensualités, avec deux primes annuelles en juillet et décembre. Avec la hausse de 2020, le salaire minimum brut s'établit à 950 €/mois en 14 mensualités, soit 1 108,3 €/mois sur 12 mois.

¹²⁰ Les trajectoires de croissance proposées par la commission sont les suivantes :

- (1) Avec une croissance de 1,8 % du salaire moyen et une projection du SMI de 1 049 €/mois en 14 mensualités en 2023 (+99€ sur l'ensemble de la période): +19€ en 2021 (+2 %); +40€ en 2022 (+4,1 %); +40€ en 2023 (+4,0 %).
- (2) Avec une croissance de 0,9 % du salaire moyen et une projection du SMI de 1 027 €/mois en 14 mensualités en 2023 (+77€ sur l'ensemble de la période): +15€ en 2021 (+1,6 %); +31 € en 2022 (+3,2 %); +31 € en 2023 (+3,1 %).
- (3) Avec une croissance 0 % du salaire moyen et une projection du SMI de 1 011 €/mois en 14 mensualités en 2023 (+61 € sur l'ensemble de la période): +12€ en 2021 (+1,3 %); +24 € en 2022 (+2,5 %); +25 € en 2023 (+2,5 %).

en 2020. Suite à la concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux qui s'est tenue en mars 2021, une revalorisation de +2 % a été annoncée au 1^{er} janvier 2022, soit un salaire minimum de 663€ brut/mois, retrouvant ainsi son niveau de 2007¹²¹. La revalorisation décidée par le Gouvernement suscite toutefois de nombreux débats. En effet, elle va à l'encontre de l'avis émis par les organisations patronales et par la Banque de Grèce qui ont mis en avant un effet négatif d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi et des effets macroéconomiques importants puisque la part des salariés rémunérés au salaire minimum représente 27,7 % de la masse salariale en 2020. En revanche, la Confédération générale du travail (GSEE) et l'Institut national du travail et des ressources humaines (EIEAD) ont suggéré une augmentation progressive du salaire minimum jusqu'à ce qu'il atteigne 60 % du salaire médian¹²².

En Pologne, en Corée du Sud et en Slovaquie, la revalorisation du salaire minimum initialement prévue a été revue à la baisse.

En Pologne, la crise de la Covid-19 a conduit à un ralentissement de la progression du salaire minimum. En 2019, le Gouvernement polonais a établi un programme progressif d'évolution du salaire minimum, avec une hausse de 15 % en 2020 et 2021, puis de 10 % par an jusqu'en 2024. Le salaire minimum devait ainsi passer de 47,2 % du salaire moyen en 2019 à un niveau proche de 60 % du salaire moyen en 2024. Cependant, face à la crise sanitaire, cette progression a été revue à la baisse en 2021 : l'augmentation du salaire minimum a été de +7,1 % contre +15 % anticipé initialement. Le niveau actuel du salaire minimum brut est de 2800 PLN (614 €) par mois, soit 51,7 % du salaire moyen. Malgré la récession de 2020, la situation sur le marché du travail polonais s'est peu dégradée, le taux de chômage étant passé de 3 % en 2020 à 3,8 % en mai 2021¹²³. Du fait de la pénurie de main d'œuvre, liée notamment à l'émigration et à l'inadéquation des compétences, les tensions sur le marché du travail polonais sont fortes et devraient soutenir une politique de hausse des salaires dans les années à venir.

En Corée du Sud, face aux contestations du patronat et de l'opposition, le Gouvernement est revenu sur sa politique de forte augmentation du salaire minimum. Ainsi, en 2021, le salaire minimum coréen a augmenté de seulement 1,5 % par rapport à 2020 (soit 8715 wons brut par heure ou 6,47 €/h), après +2,9 % en 2020. Il s'agit de sa plus faible revalorisation depuis son instauration en 1988. Les hausses précédant la crise, de +16,4 % en 2018 et + 10,69 % en 2019, avaient pour objectif initial d'atteindre un salaire minimum de 10 000 wons brut par heure d'ici 2022 (soit 7,4 €/h). Les débats durant la crise sanitaire concernant l'impact du salaire minimum sur les petits commerçants et le secteur de l'hôtellerie/restauration ont mis à mal ce projet, alors même que la reprise économique du pays est importante (+2,4 % d'inflation en juin 2021 et prévision de croissance à +4,2 %). En juillet 2021, la Commission pour le salaire minimum a décidé d'une augmentation de 5,1 % pour 2022, correspondant à 9160 wons brut par heure (6,8 €/h).

En Slovaquie, jusqu'en 2019, la fixation du salaire minimum relevait d'un pouvoir discrétionnaire du Gouvernement, les partenaires sociaux ne parvenant pas à un compromis. Un système de revalorisation automatique du salaire minimum a été mis en place en 2020 afin de limiter le pouvoir discrétionnaire du Gouvernement : le niveau du salaire minimal pour l'année suivante (n) est désormais fixé à hauteur de 60 % du salaire moyen de l'année n-2 si aucun compromis n'est trouvé entre les partenaires sociaux. La crise sanitaire a toutefois renforcé les clivages entre les organisations syndicales et patronales et a conduit le Gouvernement à adapter cette formule de revalorisation. En effet en 2020,

¹²¹ En Grèce, suite à l'éclatement de la crise de la dette en 2010, le salaire minimum a été réduit de 22 % entre 2010 et 2018, passant de 751€ avant la crise à 586€ en 2018. A l'issue du dernier programme d'ajustement en février 2019, le salaire minimum a fortement augmenté (+10,9 %) pour la première fois depuis 10 ans, passant à 650€/mois sur 14 mois (les salaires, comme les prestations sociales, étant versés sur 14 mois en Grèce).

¹²² La proposition de la GSEE pour 2021 était ainsi de ramener le salaire minimum à son niveau antérieur à la crise de 2010, soit à 751€ brut/mois, puis de l'ajuster pour atteindre 60 % du salaire médian, soit à 809€/mois sur 14 mois.

¹²³ Source : Eurostat. L'indicateur du taux de chômage au sens du BIT reste toutefois relativement peu fiable en cette période de crise.

alors que les syndicats souhaitaient mettre en place la valorisation à hauteur de 60 % du salaire moyen de 2018, soit une hausse de 13,8 %, les organisations patronales ont demandé le gel du salaire minimum évoquant la situation économique dégradée en 2020¹²⁴. Le ministère du Travail a décidé d'abaisser le seuil de revalorisation à 57 % du salaire moyen de l'année n-2 et de déconnecter les indemnités du salaire minimum¹²⁵. Le salaire minimum a donc été revalorisé de 7,4 %, atteignant 623 € brut/mois en 2021. En août 2021, les négociations pour le salaire minimum de 2022 ont opposé les syndicats, qui veulent revenir à la revalorisation à hauteur de 60 % du salaire moyen en n-2, et les organisations patronales, qui souhaitent maintenir le seuil de 57 %, voire demandent le gel de la revalorisation. Le ministre du Travail a finalement tranché en faveur des organisations patronales, à savoir pour l'application de la revalorisation automatique actuelle, soit 57 % du salaire moyen en 2020. Ainsi, en janvier 2022, le salaire minimum sera de 646 € brut/mois, soit une revalorisation de +3,7 % par rapport à 2021.

B. Les débats autour du salaire minimum ont été ravivés par la crise dans certains pays

Au Portugal et en Slovaquie, les revalorisations maintenues malgré la crise ont été en partie compensées par l'Etat suite aux revendications des partenaires sociaux.

Au Portugal, la politique de forte revalorisation menée depuis plusieurs années a permis d'atteindre un niveau de salaire minimum élevé par rapport au salaire médian (65 % en 2020¹²⁶, soit un niveau proche de la France - 61 % - et parmi les plus élevés de l'Union européenne). Le salaire minimum, perçu par environ un cinquième des salariés, a été revalorisé de 4,7 % en 2021, à 775,8 € brut/mois. L'objectif actuel du gouvernement est d'atteindre un salaire minimum brut de 822,5 € en 2022 et 875 € à la fin de la législature, en 2023. En parallèle, le barème du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est adapté (rehaussement des seuils) afin de maintenir l'effet de la hausse du salaire minimum sur le pouvoir d'achat et l'amélioration du niveau de vie. La priorité pour le Gouvernement portugais est l'augmentation des salaires des jeunes « les plus qualifiés », en réponse au phénomène de fuite des cerveaux et dans un contexte de fort taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans (24,4 % en mai 2021¹²⁷). La volonté du Gouvernement d'augmenter le salaire minimum dans le contexte de crise sanitaire fait cependant débat, dans la mesure où les secteurs ayant le plus recours au salaire minimum sont également les plus touchés par la crise¹²⁸. Le Gouvernement a donc proposé une mesure exceptionnelle de soutien aux entreprises en 2021¹²⁹, qui a bénéficié à 96 000 d'entre elles depuis sa mise en place en mai 2021¹³⁰.

¹²⁴ En outre, la valorisation du salaire minimum dépasse significativement la productivité du travail. En effet, pendant la période 2012-2021, la productivité du travail réelle a augmenté à un taux moyen annuel de 1,3 % et la productivité du travail nominale de 2,4 %, ce qui reste bien inférieur aux taux moyens annuels du salaire minimum (7 %) et du salaire moyen (4,4 %).

¹²⁵ Le code du travail slovaque fixe des indemnités pour le travail nocturne, le samedi et le dimanche. Elles sont basées sur le niveau du salaire minimum, et correspondent à une rémunération supplémentaire de 40-50 % du salaire horaire minimum pour le travail nocturne, de 45-50 % pour le samedi, et de 90-100 % pour le dimanche. Ce système engendre donc des coûts salariaux supplémentaires pour les employeurs à chaque revalorisation du salaire minimum.

¹²⁶ Source : OCDE.

¹²⁷ Source : Eurostat.

¹²⁸ 1/3 des employés dans le secteur hôtelier perçoit le salaire minimum.

¹²⁹ La mesure de soutien aux entreprises consiste en une compensation mensuelle de 84,5€ par employé percevant 740,8€/mois, soit le salaire minimum 2020. L'aide s'élève à 42,3€ par employé touchant entre 740,8 et 775,8€ en 2021. Cependant cette mesure, qui doit concerner uniquement l'année 2021, a pris du retard et n'a réellement été mise en œuvre qu'à partir de mai 2021.

¹³⁰ Source : Ministère de l'économie espagnol.

La Slovaquie est un des pays de l'UE qui a connu la plus forte croissance réelle de son salaire minimum entre 2008 et 2013, puis entre 2018 et 2020, suite à une forte revalorisation induite par la réforme législative de 2018. Cette réforme a en effet exclu toutes les indemnités (suppléments de travail pendant la nuit, le dimanche, les jours fériés...) qui étaient prises en compte dans le niveau du salaire minimum depuis son introduction en 1995, sans modifier le niveau du salaire minimum¹³¹. En 2021, une nouvelle formule de revalorisation est entrée en vigueur. Celle-ci garantit que le salaire minimum est 20 à 40 % supérieur aux frais de subsistance mensuels minimaux. Depuis le 1^{er} janvier 2021, le salaire minimum slovaque s'élève à 1024 € brut/mois¹³², soit une hausse de 8,8 % par rapport à 2020. Une revalorisation de 3,4 % est prévue pour 2022. Le ratio entre le salaire minimum et le salaire moyen est de 51,7 % en 2020, un niveau parmi les plus élevés des pays de l'UE¹³³. Face aux débats suscités par ces fortes revalorisations dans le contexte de crise sanitaire, le Gouvernement a annoncé que l'augmentation du salaire minimum serait subventionnée par l'Etat à hauteur de 40 %, durant six mois. La réticence face à la hausse du salaire minimum s'explique par les écarts de croissance constatés et renforcés par la crise de 2008 entre salaires et productivité : sur la période 2000-2019, la croissance réelle cumulée du salaire minimum est 30 % supérieure à celle de la productivité du travail.

En Belgique, aux Pays-Bas, en Afrique du Sud, en Irlande et aux Etats-Unis, le salaire minimum est revenu au cœur des débats politiques.

En Belgique, le salaire minimum national s'élève actuellement à 9,87 € brut/h (+1,6 % par rapport à 2020) et sera revalorisé de 4,7 % en avril 2022 suite à un accord interprofessionnel conclu en juin 2021¹³⁴. La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), deuxième fédération syndicale belge, souhaite porter, à terme, la rémunération minimale à 14 € bruts de l'heure (contre 9,87 €/h actuellement). La FGTB justifie cette hausse à la fois comme un outil de relance et comme une reconnaissance des travailleurs à bas salaires dans les secteurs essentiels mis en lumière par la crise. Cette proposition est soutenue par deux économistes belges, Paul de Grauwe (professeur à la LSE) et Etienne de Callataÿ (président de la Société royale d'économie politique de Belgique). Les organisations patronales s'opposent à cette hausse du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG), considérant qu'elle entraînerait de fortes destructions d'emploi, et privilégient davantage une revalorisation du revenu net *via* des compensations fiscales. Ainsi, la revalorisation prévue pour 2022 s'accompagnera de mesures fiscales à hauteur de 19 M€ pour limiter la hausse du coût du travail pour les employeurs.

Une étude de la Banque nationale de Belgique (BNB) publiée en juillet 2020¹³⁵ considère qu'il existe actuellement une marge d'augmentation modérée du salaire minimum national. Celle-ci met en avant que : (i) le salaire minimum national en termes réels n'a pas progressé depuis 2000, (ii) le rapport

¹³¹ En Slovaquie, le salaire minimum est le salaire mensuel minimum légal pour le travail effectué à temps plein. Lors de son introduction en 1995, toutes les indemnités (suppléments) étaient incluses dans le salaire minimum. Les modifications de la loi sur le salaire minimum ont exempté trois suppléments du salaire minimum à compter du 1^{er} janvier 2016: celui du travail de nuit, celui du travail le dimanche et celui du travail les jours fériés. A compter du 1^{er} janvier 2020, tous les suppléments fixés par la loi ou par les conventions collectives ont été exclus du salaire minimum (supplément pour la performance...), sans modifier pour autant le niveau du salaire minimum, ce qui a permis d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés rémunérés au salaire minimum.

¹³² Pour 40h travaillées par semaine.

¹³³ Source : OCDE.

¹³⁴ Si les salaires minimums sont fixés, en Belgique, au niveau de chaque secteur d'activité dans le cadre de commissions paritaires (CP), il existe un revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) défini au niveau national au sein du « Groupe des 10 » (G10), instance de négociation entre les principaux partenaires sociaux. Ce RMMMG n'est pas un salaire stricto sensu puisqu'il intègre diverses sommes telles que des primes de fin d'année, un 13^e mois, etc. Son montant varie en fonction de la situation du travailleur (âge, ancienneté dans l'entreprise...). Les différents montants du RMMMG sont fixés dans des conventions collectives de travail intersectorielles, s'appliquant à l'ensemble des entreprises privées, conclues au sein du Conseil national du travail.

¹³⁵ « Minimum wages and wage compression in Belgian industries », Banque nationale de Belgique, juillet 2020, NBB working paper No. 387.

entre le salaire minimum et le salaire médian a légèrement décru entre 2000 (59 %) et 2015 (57 %), et que (iii) seuls 2,1 % des salariés sont rémunérés au salaire minimum (ou à un salaire supérieur de 5 % au salaire minimum) en 2015. L'étude préconise cependant une hausse des salaires décidée dans le cadre de négociations de branche, plutôt qu'une hausse exogène fixée par le Gouvernement. En effet, les négociations entre partenaires sociaux peuvent déboucher sur un gel des salaires les plus élevés afin de compenser la hausse du salaire minimum de branche, ce qui se traduit par un effet de double compression salariale.

Aux Pays-Bas, même si la crise semble avoir eu un impact limité sur l'économie à ce stade, les questions relatives à l'emploi ont été au cœur de la campagne législative de mars 2021. La plupart des partis politiques ont ainsi plaidé pour une hausse du salaire minimum (entre 10 % et 40 % en fonction des partis). Les partenaires sociaux se sont également prononcés en faveur d'une hausse du salaire minimum, sans toutefois donner de précision sur l'ampleur de cette augmentation. Le niveau du salaire minimum néerlandais, revalorisé au 1^{er} juillet 2021 de +0,96 %, est actuellement de 1701 € brut/mois, soit 62 % du salaire médian de 2019. Les débats sur la rémunération minimale portent plus particulièrement sur le statut d'autoentrepreneur/indépendant (ZZP), dont la précarité a été mise en lumière par la crise sanitaire. Ce statut concerne actuellement 1,1 million de travailleurs. Dans un rapport publié en juin 2021¹³⁶, le Conseil économique et social a reconnu la vulnérabilité du statut ZZP et a recommandé d'instaurer un taux horaire de référence de 30 à 35 €/h. Par ailleurs, une évaluation récente de la politique de lutte contre la pauvreté, effectuée par l'Institut national d'information budgétaire (NIBUD), conclut que les jeunes âgés de 18 à 20 ans ne peuvent pas subvenir à leurs besoins avec le niveau actuel du salaire minimum pour les jeunes¹³⁷ s'ils vivent seuls. Le NIBUD plaide dès lors pour une hausse du salaire minimum pour cette catégorie d'âge.

En Afrique du Sud, le débat sur le salaire minimum (introduit en janvier 2019) continue d'opposer le centre-droit, craignant son impact sur l'emploi, et l'extrême-gauche et les syndicats, déplorant un niveau trop faible. En effet, le salaire minimum s'élève à 3500 ZAR brut (205 €) par mois¹³⁸ depuis mars 2021 (revalorisé de +4,5 % par rapport à 2020), soit 15 % du salaire moyen¹³⁹ dans le secteur formel hors agriculture.

En Irlande, le salaire minimum a été revalorisé de 0,9 % en 2021, atteignant 10,2 € brut/h. La crise sanitaire a ravivé les réflexions sur les inégalités de revenu, une part non négligeable des emplois essentiels et de ceux les plus affectés par la crise étant des emplois à bas salaires. En effet, selon la *National Labour Survey*, en 2019, 58,7 % des employés payés au salaire minimum déclaraient être employés dans le secteur de l'hôtellerie/restauration ou du commerce, deux des activités les plus touchées par la pandémie. Le premier ministre Michael Martin a alors déclaré en avril 2021 que son Gouvernement avait « formellement entamé » des plans visant à faire progresser le salaire minimum vers le niveau du salaire de subsistance¹⁴⁰, qui s'établit à 12,90 € bruts/h en 2021.

Aux Etats-Unis, au niveau fédéral, le salaire minimum en termes réels s'érode en l'absence de revalorisation. N'ayant pas évolué depuis 2009, où il a été fixé à 7,25 \$ brut/h, sa valeur réelle a diminué de 20,6 % et il ne représente plus que 35,7 % du salaire médian en 2020 (contre 45 % entre 2009 et

¹³⁶ « Socio-economic policy 2021 – 2015 », SER advisory report, Conseil économique et social, juin 2021.

¹³⁷ Aux Pays-Bas, le salaire minimum des jeunes est dégressif en fonction de l'âge en-dessous de 21 ans : au 1^{er} juillet 2021, il correspond à 80 % du salaire minimum pour les jeunes de 20 ans ; 60 % pour les jeunes de 19 ans ; 50 % pour les jeunes de 18 ans ; 39,5 % pour les jeunes de 17 ans ; 34,5 % pour les jeunes de 16 ans ; 30 % pour les jeunes de 15 ans.

¹³⁸ Sur la base d'une semaine de 40 heures.

¹³⁹ Les statistiques publiques sud-africaines ne rapportent pas le niveau du salaire médian, mais celui du salaire moyen.

¹⁴⁰ La *Low Pay Commission*, qui émet des recommandations au Gouvernement irlandais sur la revalorisation du salaire minimum, doit rendre d'ici fin 2021 un [rapport](#) détaillant les modalités de transition vers le salaire minimum de subsistance (*living wage*). Ce dernier est défini comme le revenu minimum nécessaire à un adulte employé à temps plein, sans personne à charge, pour subvenir à ses besoins essentiels et lui garantir un niveau de vie décent. En 2021, le salaire de subsistance s'établit à 12,90 €/h en Irlande.

2013). Cependant, au niveau infra-fédéral, des revalorisations ont eu lieu : 28 États ainsi que certaines grandes villes ont augmenté graduellement leur salaire minimum brut local depuis 2014, atteignant entre 8,21 \$/h dans le Minnesota et jusqu'à 15 \$/h dans le District de Columbia et à New York¹⁴¹. Certains États ont également décidé d'indexer le salaire minimum sur l'inflation. Si la crise sanitaire a permis au nouveau Gouvernement de relancer les discussions sur le salaire minimum (*cf.* encadré VI.1), elle n'a pas eu d'impact significatif sur les termes du débat politique en eux-mêmes, les positions des Républicains et des Démocrates restant globalement inchangées. A ce stade, ce projet de revalorisation à l'échelle fédérale n'a pas abouti faute de consensus politique.

Encadré VI.1 – Débats sur le salaire minimum aux États-Unis

Aux États-Unis, le salaire minimum fédéral a été fixé à 7,25 \$ brut/h en 2009 et n'a pas été revalorisé depuis. Les propositions de revalorisation formulées depuis 2014 se sont heurtées à l'absence de consensus au Congrès.

Les États ont néanmoins la possibilité de déterminer un salaire minimum supérieur au minimum fédéral. Depuis les années 2010, la volonté de lutter contre le creusement des inégalités ainsi qu'une revendication politique plus affirmée au niveau infra-fédéral ont contribué à donner un nouvel élan au projet de revalorisation du salaire minimum fédéral. 28 États ont acté une hausse graduelle de leur salaire minimum local depuis 2014, le portant parfois jusqu'à 15 \$ brut/h. En juillet 2021, 29 États disposent ainsi d'un plancher supérieur à 7,25 \$/h. De nombreux États ont aussi choisi d'indexer le salaire minimum sur l'inflation. Ces mesures ont généralement été portées par les élus locaux démocrates mais ont parfois été adoptées au travers de référendums locaux d'initiative populaire impulsés par les syndicats ou des groupes de la société civile.

La crise économique et sanitaire a donné davantage de poids aux arguments en faveur d'une amélioration de la rémunération des salariés précaires, en particulier à la lumière du rôle joué par les travailleurs dits « de première ligne ». Au niveau fédéral, l'administration Biden a notamment défendu en 2020 une proposition de loi prévoyant (i) une hausse du salaire minimum de 7,25 \$ à 15 \$ étalée sur cinq ans, (ii) son indexation ultérieure sur le salaire médian, et (iii) l'abrogation de la plupart des exceptions en vigueur, en particulier celle applicable aux salariés rémunérés au pourboire.

Le *Congressional Budget Office* (organe d'évaluation économique et budgétaire du Congrès)¹⁴² a évalué cette réforme et conclut qu'elle conduirait à (1) une hausse de salaire pour 26,5 millions de personnes d'ici 2026, dont 37 % bénéficieraient des effets d'entraînement de la mesure, (2) une baisse du taux de pauvreté estimée à 0,8 point, mais aussi (3) la destruction de 1,4 millions d'emplois nets entre 2021 et 2025 (baisse de 0,9 %).

Cette réforme du salaire minimum fédéral n'a cependant pas pu être adoptée en l'état, faute de consensus au sein du groupe Démocrate au Sénat.

En avril 2021, l'administration Biden a toutefois promulgué un décret présidentiel afin de fixer à 15 \$ bruts le salaire minimum horaire des travailleurs avec un contrat fédéral¹⁴³, dont l'effet sur l'emploi est incertain. Cet *executive order* réplique les termes de la proposition de loi rejetée par le Congrès (indexation, suppression des exemptions, etc.).

¹⁴¹ Source : Ministère du Travail des États-Unis.

¹⁴² « The Budgetary Effects of the Raise of the Wage Act of 2021 », Congressional Budget Office, février 2021.

¹⁴³ En 2021, on compte 2,1 millions d'employés fédéraux. Source : Office of Personnel Management.

Au Canada et en Italie, les débats autour de l'instauration d'un salaire minimum légal ont été ravivés par la crise.

Au Canada, il n'existe pas de salaire minimum fédéral, mais des salaires minima fixés par province (indexés sur l'indice des prix à la consommation dans la plupart des cas), avec d'importantes disparités malgré les fortes revalorisations qu'ils ont connues ces dernières années. En 2018, le Canada a en effet connu un vaste mouvement de relèvement des salaires minima : le salaire minimum a augmenté de 20,7 % en Ontario, de 11,5 % en Colombie-Britannique, et de 34 % en Alberta (hausse sur 3 ans par rapport à 2015). Ainsi, en moyenne entre 1998 et 2018, le salaire minimum a augmenté de 3,5 % par an en moyenne, tandis que le salaire moyen a augmenté de 2,7 % par an. Le nombre d'employés gagnant moins de 12 CAD brut/h (8 €/h) s'est par ailleurs largement réduit, passant de près de 1,7 M d'employés en 2016 à seulement 214 000 employés en 2020¹⁴⁴. En 2020, le salaire minimum canadien représentait 49 % du salaire médian et 44 % du salaire moyen¹⁴⁵.

Parallèlement aux augmentations du salaire minimum, le Canada a développé, aux niveaux fédéral et provincial, des mesures de soutien aux faibles salaires qui se rapprochent de la prime d'activité française et qui prennent la forme de crédit d'impôt remboursable (notamment l'Allocation canadienne pour les travailleurs, qui devrait bénéficier d'un financement supplémentaire de 9 Md CAD, soit 6 Md€, sur 5 ans¹⁴⁶).

La crise a par ailleurs suscité des débats autour de la prestation canadienne d'urgence (PCU)¹⁴⁷ ainsi que du salaire minimum, puisque les travailleurs des secteurs essentiels sont rémunérés à un taux horaire égal ou très proche du salaire minimum. Une étude de la banque CIBC de janvier 2021¹⁴⁸ montre que la totalité des employés ayant perdu leur emploi en raison de la crise sanitaire gagnaient moins de 27,8 CAD brut/h, soit un taux inférieur au salaire moyen national (31 CAD brut/h). Le débat s'est ensuite renforcé suite à la mise en place, par le Gouvernement fédéral, de la PCU. La PCU est une prestation sous condition de revenu¹⁴⁹ d'un montant forfaitaire de 2 000 CAD (1 298 €) brut par mois offerte aux travailleurs ayant subi des pertes de revenus, soit un salaire brut horaire équivalent à 12,5 CAD/h pour une semaine moyenne de 40 heures. Au cours de l'été 2020, le maintien de la PCU a été critiqué par les employeurs, notamment ceux dont le taux d'employés à bas salaires était important, en raison de son caractère potentiellement désincitatif à la reprise du travail. Le Gouvernement canadien a ainsi mis fin à la PCU en septembre 2020 pour encourager le recours au dispositif d'assurance-chômage, tout en assouplissant les conditions d'accès à ce dernier. Le nombre de bénéficiaires de l'assurance-chômage est ainsi passé de 350 000 personnes en septembre à plus de 1,5 M de personnes en octobre 2020.

En Italie, il n'existe actuellement pas de salaire minimum légal. L'instauration d'un salaire minimum légal fait l'objet de débats depuis quelques années : plusieurs propositions de loi ont déjà été présentées au Parlement sans aboutir¹⁵⁰, mais elles ont alimenté la production d'analyses sur le sujet. Selon la Fondation des consultants en droit du travail, l'introduction d'un salaire minimum de 9 € brut

¹⁴⁴ Source : Statistics Canada.

¹⁴⁵ Source : OCDE.

¹⁴⁶ Mesure annoncée à l'occasion de la publication du Budget fédéral 2021/2022 en avril dernier.

¹⁴⁷ La PCU est une prestation d'un montant forfaitaire de 2 000 CAD (1 298 €) par mois offerte aux travailleurs ayant subi des pertes de revenus, soit un salaire horaire équivalent à 12,5 CAD/h. Ce dispositif a pris fin en septembre 2020 afin d'encourager le recours à l'assurance chômage, dont les conditions d'accès ont été assouplies, si bien le nombre de ses bénéficiaires est passé de 350 000 en septembre à 1,5 million en octobre 2020.

¹⁴⁸ B. Tal (2021), « *Canadian labour market dichotomy : deeper than perceived* », *In Focus – Economics*, CIBC.

¹⁴⁹ Pour en bénéficier, il faut avoir gagné moins de 1000 CAD/mois de revenus d'emploi ou de travail indépendant combinés au cours de la période pour laquelle on présente une demande.

¹⁵⁰ La loi n° 183/2014, dite *Jobs Act*, contenait une habilitation pour mettre en place un salaire minimum légal dans les secteurs non réglementés par des conventions collectives nationales. La proposition de loi 310/2018 (Parti démocrate) fixait un salaire horaire minimum de 9€ nets, tandis que la proposition de loi n° 658/2018 (Mouvement 5 étoiles, dont l'instauration d'un salaire minimum était une promesse électorale) prévoyait un minimum de 9€ bruts.

par heure impliquerait une hausse moyenne du coût du travail de plus de 20 % pour 4 millions de travailleurs. L'Institut national pour les analyses des politiques publiques (INAPP) a étudié l'impact sur l'emploi en termes de bénéficiaires (secteur privé non agricole, hors travailleurs domestiques) : un salaire minimum légal de 9 € brut/h couvrirait 21 % des actifs occupés¹⁵¹. Selon l'Institut national de la prévoyance sociale (INPS)¹⁵², l'introduction d'un salaire horaire minimum légal à 8 € conduirait à une augmentation de la masse salariale de 3,3 Md€ et un coût pour les entreprises de 4,6 Md€. Le supplément de recettes socio-fiscale pour l'Etat serait d'environ 1,5 Md€.

Avant la crise sanitaire, le Parlement était toutefois proche d'un accord. Le Gouvernement étudiait la possibilité de donner une validité *erga omnes* à la partie « salaires » des conventions collectives nationales du travail les plus représentatives¹⁵³, et de définir un salaire horaire minimum (par exemple égal à 70 % de la valeur médiane des salaires). Cette proposition reste cependant vivement contestée par les partenaires sociaux, y compris les syndicats de salariés, car elle réduirait le rôle des négociations collectives selon eux. Le patronat italien (*Confindustria*, *Federmeccanica*, *Confcommercio*¹⁵⁴) met également en avant la hausse des coûts pour les entreprises et l'impact négatif sur la croissance et le chômage. Le débat sur le salaire minimum s'est poursuivi pendant la phase de préparation du plan national de relance et de résilience (PNRR).

C. Des décisions politiques et jurisprudentielles récentes ont fait évoluer le statut des travailleurs des plateformes numériques en France et à l'étranger et, partant, l'application du salaire minimum en vigueur dans chaque pays

En France, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a instauré une **responsabilité sociale pour les plateformes fixant le prix et les caractéristiques de leurs prestations**, définies à l'article L. 7342-1 du code du travail. La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités est venue compléter ces droits par des **obligations spécifiques en termes de transparence et de droit à la déconnexion pour les plateformes dites de la mobilité**, c'est-à-dire exerçant une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC) ou une activité de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. Elle prévoyait également une « **présomption irréfragable de non-salariat** » pour ces travailleurs, qui a cependant été censurée par le Conseil Constitutionnel au motif qu'« *il appartient au juge, conformément au Code du travail, de requalifier [une] relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique* ».

La Cour de Cassation s'est exprimée en mars 2020 en requalifiant un chauffeur Uber en salarié, car « *l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les*

¹⁵¹ Données INPS, 2015.

¹⁵² Source : Audition au Sénat du Président de l'Inps le 11 janvier 2021.

¹⁵³ Les réglementations sur les salaires des conventions collectives nationales de travail les plus représentatives seraient ainsi opposables à tous les salariés quelle que soit leur branche, et non uniquement aux parties prenantes des conventions collectives en question.

¹⁵⁴ Organismes de représentation des intérêts des entreprises des secteurs de l'industrie et des services (*Confindustria*), de la sidérurgie et de la mécanique (*Federmeccanica*, subdivision de *Confindustria*) du commerce, du tourisme et des services et des travailleurs autonomes (*ConfCommercio*).

parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle »¹⁵⁵. D'après la Cour, les critères constitutifs du lien de subordination imputables aux plateformes tenues à une responsabilité sociale sont multiples : elle cite notamment l'absence de liberté de fixation du prix, l'encadrement des modalités d'exécution de la prestation ou encore la prononciation unilatérale des décisions de déconnexion ou de suspension de compte par la plateforme. **En revanche, par un arrêt du 7 avril 2021, la Cour d'Appel de Paris a par la suite rejeté la demande en requalification du contrat de prestation de service d'un livreur de la plateforme Deliveroo en contrat de travail**, considérant qu'aucun lien de subordination n'était caractérisé, tant au regard du contenu du contrat de prestation de service que des modalités d'exécution de cette prestation (CA Paris, 7 avril 2021, n°18/02846).

Plus récemment, l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation construit les **premières bases d'un dispositif de dialogue social visant à renforcer les droits et protections des travailleurs indépendants des plateformes**. Les travaux de mise en œuvre des dispositions de l'ordonnance sont en cours, et permettront une entrée en vigueur effective graduelle dès la fin 2021. Une mission de préfiguration de l'ARPE a notamment été confiée en juin 2021 à Monsieur Bruno Mettling, en vue d'une création effective de l'ARPE au 4^e trimestre 2021. Cette mission a permis d'affiner le schéma organisationnel de l'ARPE (effectifs, fiches de poste), son budget prévisionnel, et de préparer le lancement d'appels d'offres en vue de l'organisation en 2022 de la première élection des représentants des travailleurs des plateformes.

Enfin, le projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 habilite également le Gouvernement à légiférer par ordonnance dans un délai de 18 mois à partir de la publication du projet de loi pour un ensemble de **dispositions complémentaires visant à parachever le nouveau cadre de dialogue social**, dont la représentation des plateformes ainsi que les conditions de négociation, de conclusion et de validité des accords de secteur.

En Italie, le décret-loi n° 101/2019, converti en loi n° 128/2019 clarifie la situation des **travailleurs des plateformes numériques dont plusieurs aspects liés à l'exécution du travail sont organisés par le donneur d'ordre**, et distingue désormais deux catégories de travailleurs. D'une part, **les livreurs collaborateurs qui travaillent de façon continue avec les plateformes ne sont pas considérés comme des travailleurs indépendants et se voient reconnaître les mêmes protections que les salariés** (extension de l'article 2 de la loi *Jobs Act*). D'autre part, **les livreurs occasionnels des plateformes¹⁵⁶ sont des travailleurs indépendants ; ils peuvent néanmoins bénéficier de garanties minimales de protection** (articles 47 *bis* à *octies* de la loi n.128/2019). La disposition s'applique à certaines catégories de livreurs au-delà de la seule « *food economy* » ; elle concerne les livreurs qui réalisent une prestation pour le compte d'autrui en milieu urbain au moyen d'un véhicule 2 roues ou motorisé à travers des plateformes également numériques. La loi met en place un observatoire permanent, composé des représentants des employeurs et des travailleurs désignés par les organisations syndicales nationales les plus représentatives.

Pour sa part, la Cour de Cassation italienne, sans créer une troisième catégorie (elle a rejeté qu'il puisse exister une catégorie entre travailleurs indépendants et subordonnés), a considéré dans un arrêt en date du 24 janvier 2020 que **les travailleurs des plateformes du secteur de la *Food economy* telles que *Foodora* doivent bénéficier des mêmes protections que les travailleurs subordonnés**.

¹⁵⁵ Chambre sociale de la Cour de cassation, note explicative de l'arrêt « Uber » du 4 mars 2020.

¹⁵⁶ La loi n° 128 /2019, contenant des dispositions urgentes pour la protection de l'emploi et la résolution des crises d'entreprise, a été publiée sur le journal officiel le 2 novembre 2019. Elle définit (art. de 47 *bis* à *octies*), ce que sont les plates-formes numériques, c'est-à-dire « les programmes et les procédures informatiques des entreprises qui, quel que soit le lieu d'emplacement, organisent la livraison des biens, fixent le prix et déterminent les modalités d'exécution du service ».

De nombreuses négociations ont depuis été lancées entre les parties prenantes, pour aboutir dans certains cas à la qualification des travailleurs en tant que salariés (c'est notamment le cas de la plateforme Just Eat).

En Espagne, faisant suite à plusieurs décisions jurisprudentielles, les livreurs à domicile sont désormais « présumés » salariés. La loi approuvée au printemps 2021 modifie en effet le « statut des travailleurs » (Code du travail espagnol) pour établir une **présomption de travail salarié en faveur des personnes qui effectuent des livraisons de produits ou marchandises et qui sont rémunérées au travers d'une plateforme numérique** (*Uber Eats, Glovo, Amazon, etc.*). Ces travailleurs opéraient le plus souvent sous le statut d'indépendants (ou de travailleurs autonomes économiquement dépendant, un statut intermédiaire existant dans le droit du travail espagnol). **Autre principale nouveauté, l'obligation pour ces plateformes d'informer les représentants des travailleurs des règles sur lesquelles sont fondés les algorithmes** de ces plateformes et qui peuvent affecter les conditions de travail (accès et maintien dans l'emploi, affectation des missions, rémunération, *etc.*).

Au Royaume-Uni, en application d'une décision de la Cour suprême, Uber a fait basculer ses 70 000 collaborateurs au statut de workers (i.e. un statut de salarié dont la réglementation a été assouplie), avec salaire minimum et congés payés. Par ailleurs, puisque les chauffeurs souhaitaient conserver la flexibilité dans leurs conditions de travail, ils ont gardé la possibilité de fixer en autonomie leurs horaires de travail. **Contrairement à cette décision, par la suite, une cour d'appel britannique a confirmé fin juin 2021 que les livreurs de l'application Deliveroo sont des travailleurs indépendants.** L'*Independent Workers Union of Great Britain* (IWGB), le syndicat formé par les livreurs, s'était vu refuser en 2017 l'autorisation d'exercer les droits de négociation collective pour un groupe de livreurs Deliveroo au motif qu'ils n'étaient pas des salariés au sens de la législation britannique. A la suite du recours de ce syndicat contre cette décision devant les tribunaux, une cour d'appel britannique a en effet confirmé que les livreurs ne peuvent pas négocier une convention collective par le biais d'un syndicat en raison de leur statut de travailleur indépendant.

En Californie, depuis le 1^{er} janvier 2020, en vertu de la loi AB5, tout travail effectué contre rémunération aurait dû être présumé réalisé à titre salarié et ainsi ouvrir l'ensemble des droits attachés à ce statut (salaire minimum, assurance maladie, chômage, retraite, *etc.*). **Les entreprises d'applications de chauffeurs livreurs avaient toutefois entamé une campagne pour rassembler 5 % du corps électoral californien pour soumettre une autre législation ad hoc à leurs travailleurs qualifiés d'indépendants**, ouvrant certains droits sociaux choisis (salaire minimum spécifique, couverture santé, temps de travail) tout en leur refusant d'autres (computation spécifique du temps de travail, aucune assurance chômage ou retraite). Par 59 % des voix cette proposition connue sous le nom de proposition 22 a obtenu gain de cause le 4 novembre 2020.

Le 1^{er} décembre 2020, plusieurs chauffeurs ainsi que certains syndicats et notamment le Service Employees International Union, ont contesté la constitutionnalité de la proposition 22 devant la Cour suprême de Californie qui les a déboutés le 3 février 2021 en précisant qu'ils étaient tenus de déposer leur demande devant le juge de 1^{re} instance.

Par jugement du 20 août 2021, Frank Roesch, juge à la cour supérieure de Californie, a déclaré l'ensemble de la proposition 22 anticonstitutionnelle, en restaurant de facto la loi AB5 et la présomption de salariat pour ces travailleurs.

Aux Pays-Bas, à la suite d'une plainte soumise par le syndicat FNV, la Cour d'Amsterdam a décidé de requalifier les 4 000 chauffeurs d'Uber du pays en salariés. Uber doit ainsi leur offrir un contrat de travail conforme à l'accord de convention collective des taxis. **Selon la Cour, la relation entre Uber et ses chauffeurs prend la forme d'un contrat de travail** dans la mesure où le travail est fourni de manière personnelle, qu'un salaire est offert en compensation et que les chauffeurs doivent se soumettre aux instructions d'Uber, même si celles-ci proviennent d'un algorithme. Les chauffeurs refusant trop souvent des courses sont ainsi exclus de l'application. Le système d'évaluation des

chauffeurs a également comme fonction de discipliner les chauffeurs. **La Cour a également contraint Uber à payer les arriérés de salaires.** Le syndicat FNV avait déjà gagné une affaire comparable contre Deliveroo, la décision du juge concernant Deliveroo ayant également été maintenue en appel.

Le Parlement européen a adopté le 16 septembre 2021 un **rapport sur les droits sociaux des travailleurs des plateformes, accompagné d'une résolution à l'intention de la Commission.** Adopté à une large majorité (524 voix pour, 39 contre, 124 abstentions), le rapport devrait nourrir la réflexion de la Commission qui présentera le 8 décembre 2021 un projet d'initiative sur le sujet.

Le texte appelle à lutter contre les « classifications erronées » de ces actifs. Il préconise d'instaurer une « présomption réfragable » de salariat, accompagnée d'une inversion de la charge de la preuve dès lors que les travailleurs contestent leur statut (au tribunal, il reviendrait à la plateforme de prouver que ces travailleurs sont bien indépendants). Ce mécanisme permettrait de faire en sorte qu'à l'inverse, « *les travailleurs réellement indépendants puissent le rester* ». Il entraînerait *de facto* l'application de tous les droits et protections octroyés aux salariés, dont le salaire minimum.

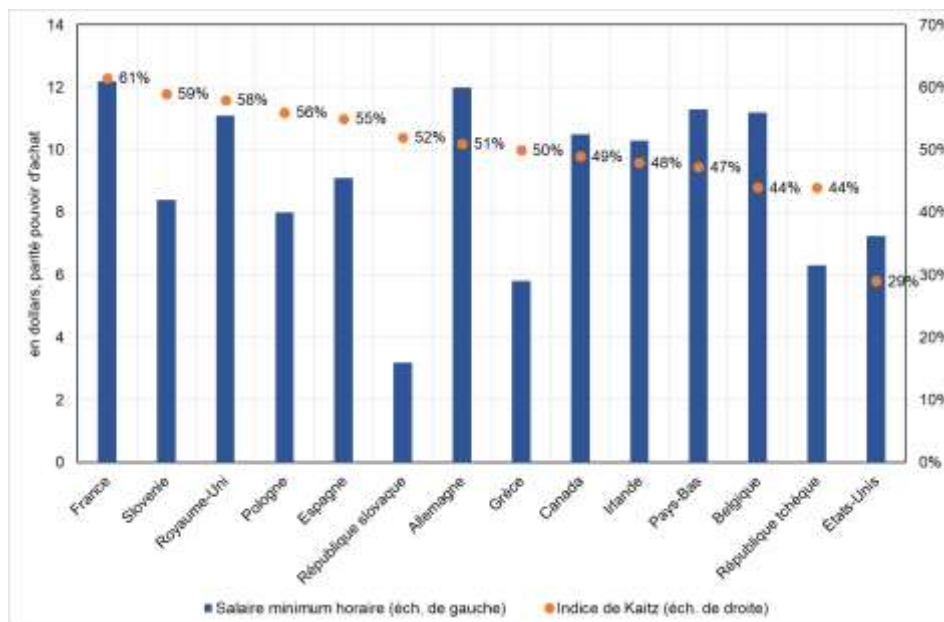
Le rapport demande également un **socle commun de protection sociale pour tous les travailleurs (indépendamment de leur statut juridique)**, un assujettissement des plateformes à la discipline des employeurs en matière de santé et sécurité au travail, un droit de recours en cas de déconnexion, une assurance contre les accidents ou le droit à la représentation collective. Il exige la transparence des algorithmes et de la gestion des données.

D. Projet de directive européenne relative aux salaires minimum adéquats¹⁵⁷

Si l'on observe un processus important de revalorisation des salaires minima en Europe sur la période 2009 – 2021, qui a vu le ratio du salaire minimum sur le salaire médian augmenter dans de nombreux pays (*cf.* graphiques VI.1 et VI.2), la situation des travailleurs à bas salaires s'est quant à elle dégradée. La pauvreté des travailleurs, mesurée comme la part des personnes qui travaillent et qui ont un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté (fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national après impôt et transferts sociaux), est notamment passée de 8,3 % en 2007 à 9 % en 2019 dans l'Union européenne (*cf.* graphique VI.3).

¹⁵⁷ *Cf.* annexe 4 de la Direction générale du Travail.

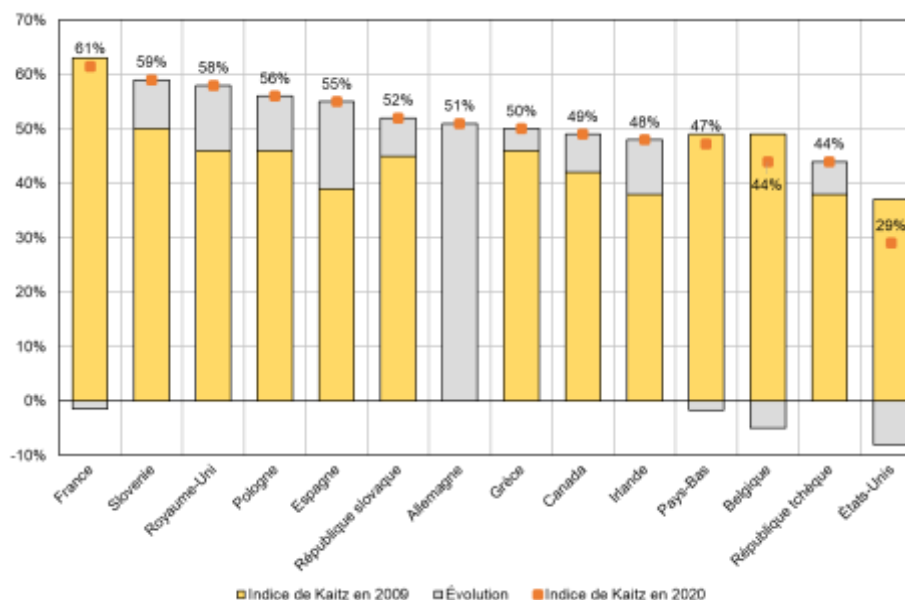
Graphique VI.1 : Niveau du salaire minimum horaire et indice de Kaitz en 2020



Source : OCDE, calculs DG Trésor.

Note : L'indice de Kaitz correspond au ratio du salaire minimum et du salaire médian.

Graphique VI.2 : Evolution du ratio salaire minimum sur salaire médian entre 2009 et 2020

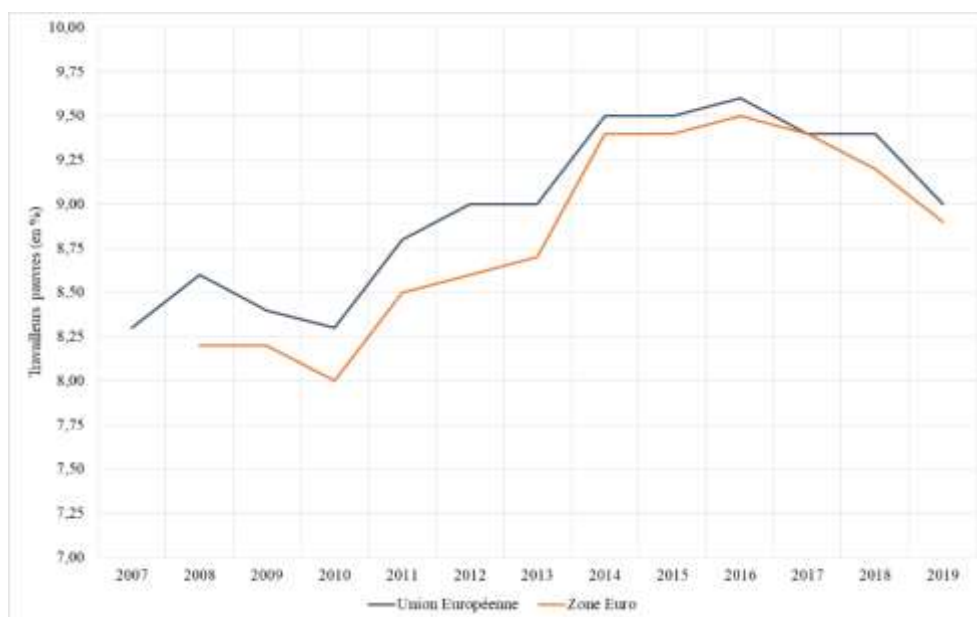


Source : OCDE, calculs DG Trésor.

Notes : L'indice de Kaitz correspond au ratio du salaire minimum horaire et du salaire médian. L'Allemagne ne disposait pas de salaire minimum en 2015, son niveau de 2020 est donc intégralement attribué à une hausse du salaire minimum.

Lecture : en 2020, le salaire minimum représente 44 % du salaire médian en Belgique, soit une baisse de 5 points par rapport au niveau de 2009 (49 %).

Graphique VI.3 : Evolution de la pauvreté des travailleurs en Europe



Source : Eurostat.

Note : les données pour la zone Euro ne sont disponibles qu'à partir de 2008.

Le 28 octobre 2020, la Commission européenne a donc émis une proposition de directive relative à des salaires minima adéquats¹⁵⁸, visant à garantir un salaire minimum décent dans tous les Etats membres¹⁵⁹. L'objectif de cette directive est autant de réduire les inégalités, en améliorant notamment la situation des travailleurs à bas salaires¹⁶⁰, que de soutenir la demande intérieure et de renforcer les incitations à travailler tout en limitant le dumping social.

La Commission a consulté les partenaires sociaux dans un premier temps¹⁶¹, en deux étapes : la première, qui s'est déroulée en février 2020, a permis de conclure qu'une action de l'Union dans le domaine des salaires minimaux était opportune ; et la seconde, qui s'est tenue à l'été 2020, a permis aux partenaires sociaux de s'exprimer sur le contenu de la proposition envisagée et sur l'instrument juridique à privilégier¹⁶².

¹⁵⁸ Pour être adéquat, le salaire minimum doit être équitable par rapport aux salaires des autres travailleurs du même pays, et doit avoir la capacité d'assurer aux travailleurs un niveau de vie décent en comparaison du revenu d'autres groupes ou en termes absolus. Source : Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union Européenne, 28 octobre 2020.

¹⁵⁹ Sur la base de l'article 153-1 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE, compétence de l'Union européenne en matière de conditions de travail).

¹⁶⁰ Un travailleur à bas salaire est un salarié (à l'exclusion des apprentis) qui gagne moins de 2/3 du salaire horaire brut médian national. Dans l'UE, la part des salariés à bas salaires a augmenté de 16,7 % en 2006 à 17,2 % en 2014, tandis que la pauvreté des travailleurs est passée de 8,3 % en 2007 à 9,4 % en 2018.

¹⁶¹ Conformément à l'article 154 du TFUE.

¹⁶² Pour plus de détails sur les conclusions de ces consultations, cf. Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 27 Novembre 2020, pp 100 – 102.

L'Union européenne (UE) ne pouvant interférer avec la compétence des Etats membres ni avec l'autonomie des partenaires sociaux en termes de rémunération^{163,164}, la directive n'impose ni la mise en place d'un salaire minimum aux pays qui n'en disposent pas, ni un niveau ou un taux plancher à ceux qui en ont un. **La directive a pour objectifs de :**

- (i) **favoriser des systèmes de fixation des salaires minima qui contribuent à la mise en place de salaires minima adéquats¹⁶⁵ de manière claire et stable.** *A minima*, ces critères nationaux doivent prendre en compte le pouvoir d'achat des salaires minima, le niveau général des salaires bruts et leur répartition, le taux de croissance des salaires bruts et l'évolution de la productivité de la main d'œuvre ;
- (ii) **assurer la promotion du rôle de la négociation collective en faveur de salaires minima adéquats et d'une large couverture de ces derniers.**
- (iii) **renforcer l'application des salaires minima et assurer un meilleur suivi de la protection qui en découle.** Ainsi, les Etats membres devront rendre régulièrement compte à la Commission de leurs données sur la protection offerte par des salaires minima.

A ce jour, la Présidence Slovène du Conseil de l'UE a soumis un nouveau texte de compromis qui fait l'objet de réactions de la part des Etats membres. En parallèle, au Parlement européen, le tandem de co-rapporteurs en commission emploi, Dennis Radtke (PPE, Allemagne) et Agnès Jongerius (S&D, Pays-Bas), a produit un projet de rapport en avril 2021 qui a fait l'objet d'environ 900 amendements et devrait être soumis au vote de la commission emploi le 25 octobre 2021. Après la stabilisation des positions du Conseil de l'UE et du Parlement européen sur la directive, les négociations entre les Etats membres et le Parlement européen pour s'accorder sur un texte commun débiteront. Il est toutefois difficile de prévoir un calendrier précis sur le début de ces négociations.

E. De récentes études viennent s'ajouter à la littérature sur les effets d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi, les salaires et les inégalités

1. Apport méthodologique des études empiriques sur le salaire minimum

Une part importante des études empiriques citées *infra* (cf. table VI.2) recourt au *bunching estimator*, développé par Cengiz *et al.* (2019)¹⁶⁶. Cet estimateur permet de mesurer l'effet du salaire minimum sur l'emploi salarié total et sur la structure des salaires. Un salaire minimum obligatoire (dans le cas d'une instauration) ou plus élevé (dans le cas d'une revalorisation) affecte directement les emplois qui étaient précédemment rémunérés en-deçà de son niveau. Ces postes peuvent être ou détruits, ou mieux rémunérés en accord avec le nouveau salaire minimum. Les postes ainsi augmentés créent un regroupement (*bunching*) au niveau du salaire minimum et légèrement au-dessus. L'effet sur l'emploi après la revalorisation / introduction du salaire minimum correspond à la différence entre le nombre de

¹⁶³ Conformément aux articles 151 et 153 paragraphe 5 du TFUE.

¹⁶⁴ En mars 2021, le service juridique du Conseil a rendu son avis sur la base juridique de la proposition de directive relative aux salaires minimaux. Dans la mesure où elle n'établit pas le niveau des différents éléments constitutifs de la rémunération et n'interfère pas directement dans la détermination de la rémunération, la proposition peut être fondée de manière appropriée sur l'article 153, paragraphe 1, point b), TFUE, en lien avec l'article 153, paragraphe 2, TFUE.

¹⁶⁵ Pour guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux par rapport au niveau brut des salaires, la Commission propose en considérant deux indicateurs communément utilisés au niveau international, tels que 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut.

¹⁶⁶ Cengiz, D., A. Dube, A. Lindner, and B. Zipperer (2019) : "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs: Evidence from the United States Using a Bunching Estimator.", National Bureau of Economic Research, Working Paper 25434.

surplus de postes au niveau du salaire minimum et juste au-dessus, et le nombre de postes détruits juste en-dessous du salaire minimum.

Pour plus d'informations sur l'aspect méthodologique des études empiriques sur le salaire minimum et notamment le *bunching estimator*, se référer au rapport 2020 du Groupe d'expert sur le SMIC¹⁶⁷.

Table VI.2 : Etudes récentes sur les effets d'une hausse du salaire minimum

Pays	Auteurs et date	Objet	Méthode	Résultats
Allemagne	Bosler, Thorsten (2020)	Effet de l'introduction du salaire minimum en 2015.	Doubles différences.	Réduction des inégalités salariales à travers des effets d'entraînement sur la première moitié de la distribution des salaires.
Corée du Sud	<i>Korean Institute for Economic Policy</i> (KIEP), 2020	Effet des revalorisations du salaire minimum entre 2017 et 2019.	Doubles différences, <i>bunching</i> .	Pas d'effet sur l'emploi mais baisse des heures travaillées.
Espagne	Banque d'Espagne (2021)	Effets de la revalorisation du salaire minimum en 2019.	Doubles différences.	Perte nette d'emplois de 0,6 à 1,1 point de pourcentage (98 000 à 180 000 postes) en 2019.
Etats-Unis	Neumark & Shirley (2021)	Revue de littérature des études contemporaines sur le salaire minimum aux Etats-Unis.	Doubles différences, <i>bunching</i> .	Résultats divergents dans la littérature, mais prépondérance d'effets négatifs limités sur l'emploi (élasticité comprise entre -0,05 et -0,2).
Irlande	Redmond & McGuinness (2021)	Effet de la revalorisation du salaire minimum en 2016.	Doubles différences.	Faible impact sur la masse salariale. Baisse des heures supplémentaires des salariés à temps partiel, compensée par une légère hausse des heures travaillées des salariés à temps plein.
Pays-Bas	Van Bezooijen & Salomons (2021)	Effet de la revalorisation du salaire des jeunes (20 – 22 ans) en 2017 et 2019.	Doubles différences, <i>bunching</i> .	Hausse de 4 % du salaire moyen des jeunes faiblement rémunérés, sans effet négatif sur l'emploi ni sur les heures travaillées.
Portugal	Fernando <i>et al.</i> (2020)	Effets des revalorisations du salaire minimum entre 2014 et 2017.	Modèle logit.	Destruction d'emplois, mais avec un double effet de disparition des entreprises faiblement productives et de créations d'emplois dans des entreprises productives.
Royaume-Uni	Baily, Popov & Wilson (2020)	Effets de l'introduction du <i>National Living Wage</i> en 2016.	Méthode d'appariement (<i>matching</i>).	Baisse de l'emploi de 2 à 3 % dans les secteurs les plus affectés par le salaire minimum.

¹⁶⁷ Cf. Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 27 Novembre 2020, pp 102 – 107.

2. La Banque d'Espagne a mis en évidence un effet négatif sur l'emploi de la hausse historique du salaire minimum de 2019

En Espagne, la hausse historique du salaire minimum survenue en 2019 (+22,3 % par rapport à 2018) a fait l'objet d'une première évaluation par la Banque d'Espagne en juin 2021¹⁶⁸. Dans cette étude, la Banque d'Espagne estime que cette hausse du salaire minimum aurait causé une perte nette d'emplois en 2019 de 98 000 à 180 000 postes, bien que, par ailleurs, 400 000 emplois aient été créés en 2019 (soit +2 % par rapport à 2018). L'emploi des jeunes (16-24 ans), des plus de 45 ans et des salariés à bas salaires serait le plus affecté par cette revalorisation : la hausse du salaire minimum en 2019 augmenterait la probabilité de perdre son emploi de 2,2 pp pour un jeune et de 3 pp pour une personne de plus de 45 ans. Cette revalorisation réduirait de -3,15 pp le nombre d'heures travaillées d'un jeune de 16-24 ans et de -4,25 pp celui d'une personne de plus de 45 ans. Par ailleurs, la Banque d'Espagne estime que la hausse du salaire minimum a permis une hausse de pouvoir d'achat pour environ 1,4 millions de travailleurs *via* la revalorisation du salaire minimum.

Sur la base de l'Échantillon Continu des Vies Professionnelles pour 2019 (« *Muestra continua de vidas laborales* »)¹⁶⁹, la Banque d'Espagne a établi un seuil de 1 250 €/mois en 12 mensualités (soit 72 % du salaire médian de 2019)¹⁷⁰ à partir duquel la hausse du salaire minimum est considérée comme sans effet à court terme, et procède à plusieurs comparaisons de l'évolution de ces micro-données de contrats de travail entre différents segments de salaire. Le rapport estime que la hausse de 22 % du salaire minimum a réduit l'emploi net du groupe rémunéré au salaire minimum¹⁷¹ de 6 à 11 points de pourcentage à la fin de l'année 2019 (soit une élasticité comprise entre -0.03 et -0.05).

La Banque d'Espagne souligne toutefois que cette analyse ne constitue pas une évaluation globale de l'effet de la hausse de 2019, dans la mesure où l'étude se limite à l'impact sur l'emploi de la population concernée, et rappelle qu'une analyse en termes d'équité et d'amélioration du niveau de vie de certains travailleurs est également pertinente mais ne rentre pas dans le champ de l'analyse réalisée. Il est par ailleurs encore trop tôt pour évaluer les conséquences à moyen terme de la forte revalorisation de 2019.

3. Plusieurs études mettent en avant des effets modérés des revalorisations du salaire minimum sur l'emploi au Royaume-Uni, en Irlande et au Portugal

Au Royaume-Uni, une étude¹⁷² publiée dans le cadre du rapport annuel de la *Low Pay Commission* de 2020 se penche sur les effets de l'introduction du *National Living Wage* (NLW) en 2016¹⁷³. Elle porte sur la période 2015-2018 et compare les entreprises qui rémunéraient leurs salariés en-dessous du niveau du salaire minimum revalorisé (entreprises à faibles rémunérations), et les entreprises avec des employés similaires mais rémunérés au moins 20 % de plus que le niveau revalorisé du salaire minimum (entreprises à fortes rémunérations). L'étude montre qu'en 2017, la croissance de

168 « Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España », Banque d'Espagne, 8 juin 2021.

169 Données mises à disposition sur demande par la sécurité sociale espagnole qui reprennent les micro-données individuelles (notamment les bases de cotisation à la sécurité sociale) et anonymes de 4 % des personnes qui ont été affiliées ou recevant une retraite de la sécurité sociale pendant une période de référence.

170 Source : OCDE.

171 Représentant environ 10 % de l'emploi total.

172 Baily, Popov & Wilson (2020), « National Living Wage set to increase: how does this affect business outcomes », *Frontier Economics*.

173 Le *National Living Wage* (NLW) est instauré le 1^{er} avril 2016 au Royaume-Uni pour les salariés de plus de 25 ans, à un taux horaire de 7,20 £ (revalorisation de 7,5 % par rapport au *National Minimum Wage*, NMW). Depuis le 1^{er} avril 2021, le NMW ne couvre plus que les salariés de moins de 23 ans ainsi que les apprentis ; les plus de 23 ans sont couverts par le NLW.

l'emploi est inférieure de 2 à 3 % dans les secteurs dans lesquels la part d'entreprises les plus affectées par le salaire minimum est importante. Cependant, cet écart s'expliquerait davantage par la nature des secteurs (distribution et restauration), qui auraient relativement plus automatisé le travail sur la période considérée, que par l'augmentation du salaire minimum. Les effets sur l'emploi de l'introduction du NLW seraient plus importants dans les grosses chaînes de production ayant beaucoup de fournisseurs, ainsi que dans les entreprises faisant partie d'organisations faïtières¹⁷⁴, les entreprises en bas de la chaîne répercutant la hausse du salaire minimum sur leur prix.

En Irlande, l'*Economic and Social Research Institute* (ESRI) a récemment publié une étude¹⁷⁵ sur les effets sur la masse salariale et sur l'emploi de la revalorisation de 6 % du salaire minimum intervenue en 2016. Elle en tire la conclusion d'un impact relativement faible sur la masse salariale, la très grande majorité des entreprises n'employant pas de salariés au salaire minimum : environ trois quarts des compagnies existantes n'emploient aucun travailleur au salaire minimum. Environ 13 % ont plus de 10 % de leurs employés au salaire minimum, et seules 3 % rémunèrent plus de 50 % de leurs employés au salaire minimum. Une augmentation du coût moyen de la main d'œuvre supérieure à la moyenne n'a été observée de façon significative que dans les 3 % d'entreprises employant plus de 50 % de leurs salariés au salaire minimum. Dans les autres entreprises, l'augmentation du coût moyen de la main d'œuvre était similaire chez celles employant moins de 50 % de leurs employés au salaire minimum et chez celles n'en employant aucun. L'un des mécanismes mis en avant par les chercheurs tient au fait que les salariés payés au salaire minimum travaillent en général moins d'heures que ceux ayant des taux de rémunération plus élevés, ce qui contribue à minorer l'impact des revalorisations du salaire minimum sur l'augmentation de la masse salariale. L'étude note par ailleurs que ces résultats ont été observés pendant une période de croissance économique, marquée par un dynamisme des salaires moyens et un taux de chômage relativement bas. En revanche, l'augmentation du salaire minimum semble avoir eu un certain effet sur les heures travaillées : les entreprises avec plus de 50 % de leurs employés payés au salaire minimum ont réduit de 6 % la probabilité d'offrir des heures supplémentaires à leurs employés à temps partiel, tandis que les heures des travailleurs à temps plein ont, elles, légèrement augmenté. L'étude n'a néanmoins pas observé de diminution du nombre d'employés dans les entreprises où la proportion de travailleurs au salaire minimum est élevée.

Enfin, **au Portugal**, une étude¹⁷⁶ des Universités de Minho et Coimbra portant sur la période 2014 – 2017 indique que les augmentations successives du salaire minimum depuis la crise financière n'auraient pas eu d'effet significatif sur l'emploi dans un contexte de reprise et de baisse du taux de chômage. Celles-ci auraient en réalité conduit à un double effet de « nettoyage », les entreprises faiblement productives ayant détruit des emplois au profit d'entreprises plus productives. En effet, les hausses du salaire minimum entre 2014 et 2017 ont eu un effet négatif essentiellement sur la profitabilité des firmes qui étaient déjà en détresse financière en raison de la crise (cet effet est trois fois plus important que celui pour les entreprises viables économiquement).

174 Une organisation faïtière, ou organisation-parapluie (*umbrella organisation*), est une association d'institutions/d'entreprises (souvent liées à une industrie spécifique), qui se fédèrent pour coordonner leurs activités et mieux les représenter.

175 P. Redmond, S. McGuinness (février 2021), « The Impact of the 2016 Minimum Wage Increase on Average Labour Costs, Hours Worked and Employment in Irish Firms », *Research Series Number 118*, ESRI.

176 Alexandre, Fernando *et al.* (2020), « Minimum Wage and Financially Distressed Firms: Another One Bites the Dust. », IZA Discussion Paper No. 13526.

4. Des effets d'entraînement sur les salaires ou de réduction des inégalités ont été observés en Allemagne, aux Pays-Bas et en Corée du Sud

En Allemagne, une étude récente¹⁷⁷ montre que l'introduction du salaire minimum en 2015 aurait permis de réduire de moitié environ les inégalités salariales entre 2015 et 2017. En effet, l'introduction du salaire minimum a affecté environ 15 % des travailleurs allemands. En moyenne, ceux qui étaient payés en-dessous du salaire minimum avant son introduction (à 8,84 €/h) percevaient une rémunération de 6,05 €/h. Cette mesure a eu des effets d'entraînement¹⁷⁸ significatifs sur la première moitié de l'échelle des salaires : les 50 % des personnes les moins payées ont vu leur salaire significativement augmenter. Cet effet n'ayant pas été compensé par une baisse des prestations sociales, les inégalités salariales auraient ainsi diminué globalement sur la période 2015-2017. Une particularité de cette étude est qu'elle porte sur les salaires mensuels et non horaires, ce qui permet de prendre en compte directement deux dimensions sur lesquelles une hausse du salaire minimum peut jouer (le salaire horaire et les heures travaillées). La mesure des inégalités porte sur les revenus salariaux individuels (et non sur les revenus des ménages après redistribution).

Une autre étude¹⁷⁹, consacrée à l'analyse des effets du salaire minimum en Allemagne cinq ans après son introduction, indique que l'instauration du salaire minimum en 2015 n'aurait pas eu d'effet négatif significatif sur l'emploi salarié (faibles effets positifs ou inexistant), de même que les revalorisations ultérieures.

Aux Pays-Bas, une étude publiée par le Bureau du plan économique (CPB)¹⁸⁰ s'interroge sur les effets d'une hausse du salaire minimum sur les salaires en 2018. L'étude montre qu'une augmentation du salaire minimum aurait également un impact sur le reste de la structure salariale. Le rapport souligne que les recherches sur les augmentations du salaire minimum dans d'autres pays montrent qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum peut avoir une incidence sur les salaires jusqu'à 30 % au-dessus du niveau revalorisé du salaire minimum. Le coût d'une augmentation du salaire minimum pour les employeurs est donc plus élevé que les seuls coûts directs : 40 % de l'augmentation totale du coût du travail est due aux effets d'entraînement sur les salaires plus élevés. Plus l'augmentation du salaire minimum est importante, plus l'effet d'entraînement sur les autres salaires serait important. L'intensité de ces effets d'entraînement varierait selon les secteurs.

Une autre étude récente du CPB¹⁸¹ s'intéresse plus particulièrement aux effets de l'augmentation de 15 % du salaire minimum des jeunes (20 – 22 ans) en 2017. Cette étude constate que le salaire moyen des jeunes travailleurs faiblement rémunérés a augmenté de 4 %, sans effet négatif sur l'emploi ni sur les heures travaillées. Les effets sur l'emploi, non statistiquement significatifs, sont obtenus par la méthode des doubles différences et en suivant l'approche Cengiz (2019)¹⁸². Cette hausse des salaires pour les jeunes aurait également conduit à augmenter les salaires des jeunes travailleurs

177 Bossler, Mario & Schank, Thorsten (mars 2020), « Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction », IZA Discussion Paper No. 13003.

178 Les effets d'entraînement sur la distribution des salaires suite à une revalorisation ou introduction du salaire minimum peuvent correspondre à un changement de la demande des entreprises qui se tournent vers d'autres types de travailleurs, où à leur volonté de maintenir un différentiel de salaires selon les qualifications des employés.

179 Ifo Institut, München (2020), « Balance after Five Years : What Has the Legal Minimum Wage Achieved ? », ifo Schnelldienst, 2020, 73, Nr. 04, 03-28.

180 C. Van Essen, J. Van Sonsbeek, S. Rabaté, (2020), « Effecten verhogen minimumloon », CPB.

181 E. Van Bezooijen, A. Salomons (avril 2021), « The Young Bunch : Youth Minimum Wages and Labor Market Outcomes », CPB (bureau du plan économique).

182 La méthode des doubles différences est réalisée en prenant comme groupe de contrôle les travailleurs jeunes plus âgés (23 – 25 ans) qui ne sont pas affectés par la revalorisation mais ont les mêmes caractéristiques que les 20 – 22 ans. Les auteurs suivent également l'approche de Cengiz *et al.* (2019) en analysant les changements dans la distribution des salaires en bas de l'échelle et autour du salaire minimum. Cette méthode permet de mesurer les potentiels effets d'entraînements sur les salaires.

percevant un salaire faible mais supérieur au salaire minimum (soit jusqu'à 2,5 €/h de plus que le salaire revalorisé) : 75 % de la hausse des salaires à la suite de la revalorisation de 2017 serait dû à des effets d'entraînement. En effet, bien que de nombreux jeunes travailleurs occupent des emplois faiblement rémunérés, seul un groupe relativement restreint gagne exactement le salaire minimum ($\pm 10\%$). L'absence d'effet sur l'emploi des jeunes s'explique par une réallocation des emplois autour du salaire minimum : le nombre de postes et d'heures travaillées en-dessous du salaire minimum revalorisé a diminué, mais a été plus que compensé par la hausse des postes et des heures travaillées au niveau du salaire minimum et légèrement au-dessus. L'effet total de la hausse du salaire minimum des jeunes en 2017 serait donc une légère hausse des heures travaillées pour les 20 – 22 ans. Les auteurs obtiennent des résultats similaires pour une seconde hausse du salaire minimum des jeunes en 2019. Il importe néanmoins de rappeler qu'aux Pays-Bas, le taux d'emploi des jeunes est particulièrement élevé (65,3 % des 15-24 étaient en emploi en 2019, contre 54,1 % au Royaume-Uni). Les secteurs qui emploient le plus de jeunes sont la restauration et le commerce de détail.

En Corée du Sud, le rapport du *Korean Institute for International Economic Policy* (KIEP) de 2020¹⁸³ regroupe de nombreuses études portant sur les effets du salaire minimum sur l'emploi : plusieurs études économétriques concluent à une absence d'effet du salaire minimum sur l'emploi. En comparant l'évolution de l'emploi entre les secteurs employant beaucoup de travailleurs au salaire minimum avec ceux en employant peu, Hong (2018, 2019) et Jang & Hong (2019) ne trouvent pas d'impact de l'augmentation du salaire minimum en 2018 et 2019 sur le nombre d'emploi. Cependant, cette hausse aurait eu un impact sur le nombre d'heures travaillées, les entreprises ayant, semble-t-il, préféré réduire celles-ci plutôt que de se séparer de leurs employés. Kim (2019) aboutit à des résultats similaires en comparant les régions selon la proportion de leur population gagnant moins que le nouveau salaire minimum. La conclusion de l'étude est qu'il n'y aurait pas d'impact significatif sur le nombre d'emploi dans son ensemble, la baisse du nombre d'employés journaliers étant peu ou prou compensée par la hausse des employés réguliers¹⁸⁴. Les heures travaillées diminueraient cependant. Pour autant, certains articles utilisant une méthodologie contestée¹⁸⁵ ont trouvé un impact négatif sur l'emploi de l'augmentation récente du salaire minimum. Choi (2018) a estimé la perte d'emploi à 84 000 entre 2017 et 2018 en raison de l'augmentation du salaire minimum en 2018 (+16,4 %), quand Kang (2019), utilisant la méthode de *bunching*¹⁸⁶ autour du salaire minimum, trouve une perte d'emploi de près de 200 000 postes sur la même période. Enfin, Jang & Hong (2019) mettent en avant, à partir des données du panel « *Labor Panel Survey in Korea* », que le salaire des individus dont le niveau est supérieur au salaire médian a augmenté plus rapidement que dans les autres groupes (au salaire inférieur au niveau du salaire médian) en 2016 et 2017. A l'inverse, en 2018, ce sont les personnes avec un salaire inférieur au salaire médian qui ont vu leur salaire progresser le plus rapidement suite à la revalorisation du salaire minimum en 2018.

183 Rapport du KIEP, « The Income-led Growth in Korea: Status, Prospects and Lessons for Other Countries », 2020.

184 En Corée du Sud, le contrat détermine si l'employé fait partie de l'équipe régulière ou non. Les employés permanents forment l'équipe régulière. Parmi les employés non permanent, il y a différents types de contrats : les employés à temps partiel, les travailleurs temporaires, les journaliers, les contrats à durée déterminée, etc.

185 Les résultats de l'étude de Choi (2018) ne sont pas statistiquement significatifs. La méthodologie utilisée par Kang (2019) reprend l'estimation par *bunching* développée par Cengiz *et al.* (2019), dont certaines étapes ont néanmoins été modifiées par Kang, si bien que les conclusions ne sont pas transposables telles quelles d'une étude à l'autre. En particulier, Kang analyse l'emploi par décile en le divisant par l'emploi total, quand Cengiz *et al.* le divisent par la population totale.

186 Cengiz *et al.*, *op. cit.*

5. Débat sur l'interprétation des études sur les effets du salaire minimum aux Etats-Unis

En janvier 2021, Neumark et Shirley ont publié une revue de littérature sur l'ensemble des études menées sur les effets du salaire minimum aux Etats-Unis¹⁸⁷. Les conclusions varient sensiblement d'une étude à l'autre (entre l'absence d'effet / des effets négatifs / des effets positifs, cf. les études citées *infra*). L'article note cependant une prépondérance d'études dans la littérature contemporaine qui concluent à des effets négatifs modérés du salaire minimum sur l'emploi, ces effets étant plus forts pour les jeunes et les moins diplômés.

Selon la plupart des études contemporaines sur le sujet¹⁸⁸, une augmentation de 10 % du salaire minimum aux Etats-Unis conduirait ainsi à une baisse limitée de l'emploi, comprise entre 0,5 % et 2 %, soit une élasticité de l'emploi comprise entre -0,05 et -0,2. Malgré un impact limité au niveau agrégé, la revalorisation du salaire minimum aurait toutefois des effets micro-économiques hétérogènes, et affecterait davantage les secteurs exposés à la concurrence internationale, en particulier l'industrie (avec une élasticité de -1,4), la hausse du coût du travail encourageant la substitution du travail par le capital¹⁸⁹.

En particulier, deux études récentes rendent compte de ces effets négatifs modérés sur l'emploi. Une étude sur les hausses récentes du salaire minimum de plusieurs villes en Californie (San Francisco, Berkeley, San Diego, Santa Clara notamment) entre 2016 et 2019¹⁹⁰ conclut que ces revalorisations auraient eu des effets négatifs modérés sur l'emploi. Au niveau national, ces hausses auraient entraîné des effets négatifs sur l'emploi pour les plus jeunes (16-21 ans), avec une élasticité de -0,05, mais pas pour les jeunes adultes ni les étudiants en décrochage scolaire, soit les salariés peu qualifiés. Un autre article portant sur la même période de revalorisation du salaire minimum en Californie¹⁹¹ montre qu'une hausse du salaire minimum affecterait négativement le bien-être social des employés. Une hausse de 1 \$ du salaire minimum horaire dans une entreprise du secteur du commerce aurait un impact minime sur le nombre total d'heures travaillées. En effet, comme la hausse de 27,7 % du nombre d'employés prévus par semaine induite par la revalorisation du salaire minimum est compensée par la baisse de 20,8 % du nombre d'heures travaillées par semaine par employé, l'effet total sur les heures travaillées serait négligeable. Ces ajustements d'emploi du temps (4 employés supplémentaires mais 5 heures de moins par employé par semaine) auraient cependant un impact social négatif car ils réduiraient le salaire perçu par chaque employé ainsi que son éligibilité à des prestations sociales, et rendraient les plannings journaliers et hebdomadaires moins réguliers.

187 Neumark, D., & Shirley, P. (janvier 2021), « Myth or Measurement : What Does the New Minimum Wage Research Say about Minimum Wages and Job Loss in the United States ? », National Bureau of Economic Research, Working Paper 28388.

188 Voir Dube, Lester & Reich, 2010 ; Cengiz, 2019 ; Cengiz, Dube, Lindner & Zipperer, 2019 ; Gopalan, Hamilton, Kalda & Sovich, 2018 ; Wolfson & Belman, 2016 ; Nadler, Allegretto, Godoy & Reich, 2019.

189 Voir Harasztosi & Lindner, 2019 ; Sorkin, 2015.

190 Neumark, David & Yen, Maysen (mars 2021), « Effects of Recent Minimum Wage Policies in California and Nationwide: Results from a Pre-Specified Analysis Plan », NBER Working Paper No. w28555.

191 Yu, Qiuping & Mankad, Shawn & Shunko, Masha (juin 2021), « Evidence of The Unintended Labor Scheduling Implications of The Minimum Wage », Georgia Institute of Technology.

D'autres études¹⁹² font état d'un effet positif de la revalorisation du salaire minimum sur le niveau général des salaires : le surcroît de demande¹⁹³ générerait un effet d'entraînement bénéficiant à l'ensemble des salariés. Ainsi, entre 30 % et 40 % des gains salariaux bénéficieraient aux personnes dont la rémunération est supérieure au salaire minimum. Une étude plus spécifique¹⁹⁴ sur les augmentations récentes du salaire minimum dans les entreprises américaines Amazon, Walmart, Target et Costco met également en avant des effets de *spillovers*. Dans le cas d'Amazon, après l'instauration d'un salaire minimum à 15 \$/heure en 2018, les auteurs estiment qu'une annonce par l'entreprise d'une hausse de 10 % du salaire minimum entraînerait une hausse moyenne de 2,6 % des salaires dans les entreprises situées dans la même zone géographique (*commuting zone*).

Par ailleurs, une étude de 2021¹⁹⁵ met en avant un effet positif d'une hausse du salaire minimum sur la réduction des inégalités de revenu aux Etats-Unis. L'étude porte sur l'effet du salaire minimum sur les inégalités de revenu annuel des hommes sur la période 1981 – 2015. Elle montre que le salaire minimum réduirait les inégalités dans le premier quartile de la distribution des salaires (les 25 % les moins riches) et plus particulièrement dans le premier décile (les 10 % les moins riches). Une hausse de 10 % du salaire minimum réduirait ainsi de 2,15 % l'écart entre les revenus annuels du 5^e percentile de la distribution et ceux du 50^e percentile (les personnes situées à la médiane de la distribution des salaires) ; elle réduirait de 1,34 % l'écart de revenus entre le premier décile et la médiane de la distribution ; cet effet diminuerait à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires. Ces effets positifs sur la réduction des écarts de revenus annuels diminueraient également lorsqu'on exclut les travailleurs du secteur public, les agriculteurs, les salariés recevant des pourboires et les employés de maison, ou encore lorsque la période considérée commence en 1990 au lieu de 1981. La réduction des inégalités de revenu inter-déciles pourrait s'expliquer soit par un effet d'entraînement sur le bas de la distribution des salaires, soit par un impact positif sur le nombre d'heures travaillées par an pour les travailleurs au salaire minimum. Cependant, les auteurs ne peuvent valider ces hypothèses car ils ne disposent pas de données horaires. En effet, les revenus annuels sont mesurés à partir des revenus de sécurité sociale sur la période 1981 – 2015, ce qui ne permet pas d'estimer correctement l'emploi et les heures travaillées. Ainsi, si l'on observe bien une réduction des inégalités de revenu annuel des hommes sur la période, il demeure difficile d'expliquer précisément l'effet du salaire minimum sur ce résultat.

6. Des résultats difficilement transposables à la France qui manque de preuves empiriques récentes

En France, nous indiquons dans les précédents rapports¹⁹⁶ que nous ne disposons que d'un nombre limité d'études, par ailleurs relativement anciennes examinant les interactions entre les hausses du Smic et l'emploi¹⁹⁷. Des études plus récentes, portant sur l'impact des allègements des cotisations sociales sur les bas salaires, concluent à l'existence d'effets positifs de ces allègements sur l'emploi¹⁹⁸. Ainsi, le coût du travail aurait un impact significatif sur l'emploi au voisinage du Smic. Si la prise en compte des politiques d'allègements du coût du travail est nécessaire pour étudier le cas

192 Cooper, Daniel H. & Luengo-Prado, Maria Jose & Parker, Jonathan A. (2017), « The Local Aggregate Effects of Minimum Wage Increases », FRB of Boston Working Paper No. 17-8.

193 La hausse du salaire minimum entraînant toute chose égale par ailleurs une hausse du pouvoir d'achat.

194 Derenoncourt, Ellora & Noelke, Clemens & Weil, David (février 2021), « Spillover Effects from Voluntary Employer Minimum Wages », University of California, Berkeley.

195 G. Engelhardt, P. Purcell (2021), « The Minimum Wage and Annual Earnings Inequality », Economics Letter, 207.

196 Cf. notamment Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 27 Novembre 2020, pp 114 – 116.

197 Cf. Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 1^{er} décembre 2017, pp 67-68.

198 Cf. Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 1^{er} décembre 2017, p. 68 et Salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts, 27 Novembre 2020, p. 114.

français et permet d'estimer dans certains cas une élasticité de l'emploi à son coût, elle ne peut cependant se substituer à une analyse de l'effet de l'évolution du Smic sur l'emploi. Les résultats des études précitées seraient donc difficilement transposables à la France. Par ailleurs, plusieurs caractéristiques des marchés du travail aux États-Unis et en Allemagne pourraient notamment expliquer des effets sur l'emploi d'une augmentation du salaire minimum moins défavorables que ceux attendus en France.

Tout d'abord, les situations de monopsonie des entreprises seraient davantage présentes sur les marchés du travail anglo-saxons. Sur certains marchés du travail (définis par le croisement d'une profession et d'une zone d'emploi), les employeurs peuvent disposer d'un pouvoir de monopsonie (fort pouvoir de négociation vis-à-vis des salariés) leur permettant de fixer un salaire plus faible que la productivité du travailleur. Une hausse du salaire minimum peut alors réduire cette marge captée par les entreprises (différence entre le salaire minimum et la productivité marginale du salarié) sans inciter l'entreprise à se séparer de son salarié, tant que la productivité marginale du salarié reste supérieure au nouveau salaire minimum. Une augmentation du salaire minimum dans ce cadre pourrait même avoir un effet positif sur l'emploi.

Une étude récente confirme ce mécanisme en documentant l'existence de pouvoir de monopsonie aux États-Unis¹⁹⁹. Dans un premier temps, à l'aide de données portant sur tous les emplois vacants postés en ligne, les auteurs de cette étude construisent un « indice de concentration » mesurant l'intensité de la concurrence sur le marché du travail²⁰⁰ pour chaque métier à un niveau relativement fin. Dans un deuxième temps, les auteurs estiment les effets du salaire minimum sur l'emploi selon la valeur de « l'indice de concentration ». Les résultats confortent pour les États-Unis l'existence de pouvoir de monopsonie pour certains employeurs. Dans le tiers des marchés les moins concentrés²⁰¹, une hausse du salaire minimum a des effets significativement négatifs sur l'emploi, pour le tiers des marchés au milieu de la distribution des indices de concentration les effets sont approximativement nuls, tandis que pour le tiers des marchés les plus concentrés les effets sont significativement positifs. Ces résultats ne semblent pas pouvoir être transposés directement en France, car la concentration du marché du travail y serait en moyenne plus faible qu'aux États-Unis²⁰². Globalement, sous l'hypothèse que peu d'entreprises sont en situation de monopsonie en France, l'effet d'une hausse du Smic serait donc *a priori* négatif sur l'emploi. Cependant, il reste possible que certains marchés du travail soient au niveau local en situation de monopsonie, ce qui réduirait les effets d'une hausse du Smic sur le niveau d'emploi²⁰³.

Ensuite, les États-Unis et l'Allemagne étaient à la date de réalisation des études dans une situation de faible chômage par rapport à la France. Dans le cadre d'un modèle d'appariement, lorsque le chômage est faible, un salarié dans une entreprise peu productive risque de perdre son emploi lorsqu'un salaire minimum s'impose ou augmente. Il est alors incité à rechercher un emploi dans une « meilleure » entreprise. Comme le chômage est faible, ces dernières sont en moyenne également à la recherche de travailleurs. Des appariements plus nombreux et de meilleure qualité sont alors susceptibles de se réaliser, ce qui peut se traduire par des créations d'emploi dans les firmes les plus efficaces et des destructions dans celles qui le sont moins, sans modification substantielle du niveau global de l'emploi. C'est ce que montre une étude sur l'instauration du salaire minimum en Allemagne, où le taux

199 José Azar, Emiliano Huet-Vaughn, Ioana Marinescu, Bledi Taska et Till von Wachter, "Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration", NBER Working Paper n° 26101, juillet 2019.

²⁰⁰ Un marché du travail est défini comme le croisement d'une profession et d'une zone d'emploi.

²⁰¹ L'indice de concentration construit par les auteurs mesure l'intensité de la concurrence sur le marché du travail.

²⁰² Iona Marinescu, Ivan Ouss, Louis-Daniel Pape, « Wages, Hires, and Labor Market Concentration », NBER working paper, novembre 2020. L'indice de concentration du marché du travail serait en France de 0,172, ce qui, selon le Département de Justice Américain, est le signal d'un marché modérément concentré.

²⁰³ Une autre recherche en cours s'intéresse au pouvoir de monopsonie des employeurs en France. Elle met en avant une corrélation faible mais négative entre le salaire des personnes en emploi depuis plus d'un an dans leur entreprise et la concentration du marché du travail au sein d'une zone d'emploi donnée. Elle indique donc qu'en France le pouvoir de monopsonie de certains employeurs a bien un effet dépressif sur les salaires. « *Labor Market Concentration and Stayers' Wages: Evidence from France* », Bassani, Batut et Caroli, Document de travail, 2020.

de chômage est faible²⁰⁴. Les résultats de cette étude ne semblent pas transposables au cas de la France dans la mesure où le taux de chômage y reste élevé, en particulier pour les salariés peu qualifiés et les jeunes, qui sont les salariés les plus susceptibles d'être rémunérés au Smic.

Enfin, **le ratio du salaire minimum français sur le salaire médian est élevé en comparaison internationale, atteignant 61 % en 2020**. Les effets modérés sur l'emploi du salaire minimum ont été principalement documentés dans des pays où ce ratio est relativement moins élevé et ne sont donc pas directement transposables au cas français.

Aucune étude quantitative sur l'effet du salaire minimum sur l'emploi n'a été conduite lors des précédents mandats de notre groupe d'experts. Il serait souhaitable de tester, avec les méthodes empiriques les plus récentes, quels effets sur l'emploi du salaire minimum dominent dans le cas français. Les nouvelles méthodes d'évaluation, le coup de pouce au salaire minimum décidé par le gouvernement en 2012 et les différences régionales de composition sectorielle rendent possibles de nouvelles études en France. **En coopération avec France Stratégie et le Conseil d'analyse économique, le Groupe d'experts sur le salaire minimum a donc lancé un appel à propositions de recherches analysant les effets du niveau et des augmentations du salaire minimum sur l'emploi pour le cas français. Ces propositions devront analyser les conséquences des augmentations du Smic sur l'emploi global, le chômage et la participation au marché du travail en France au cours des deux dernières décennies.**

204 Christian Dustmann, Attila Lindner, Uta Schönberg, Matthias Umkehrer et Philipp vom Berge. "Reallocation Effects of the Minimum Wage: Evidence From Germany", juillet 2019.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Dans un contexte d'assouplissement des contraintes sanitaires, après une forte chute en 2020, l'emploi a fortement rebondi : au 1^{er} semestre 2021, 438 000 emplois salariés ont ainsi été créés. La crise a touché les secteurs de manière différenciée. Quelques secteurs ont concentré la majorité des destructions d'emplois (parmi eux, l'hôtellerie-restauration, les arts et spectacles, le commerce, la fabrication de matériels de transport). Ces secteurs concentrent une forte proportion de salariés dont la rémunération est proche du Smic.

L'amélioration de la situation sur le marché du travail a permis un retour du taux de chômage à un niveau proche de celui d'avant la pandémie. Au 2^e trimestre 2021, le taux de chômage s'établit à 8,0 %, très légèrement en dessous de son niveau d'avant-crise. Il est quasi stable au 3^e trimestre 2021, malgré les fortes créations d'emplois, à 8,1 %.

Les périodes de confinement ont empêché de nombreuses personnes d'effectuer des démarches actives de recherche d'emploi, entraînant le basculement temporaire d'un grand nombre d'entre elles vers l'inactivité, ce qui explique la faible augmentation du taux de chômage au sens du BIT durant la crise. Mais la sortie de crise s'est accompagnée d'un retour vers l'activité et, au 3^e trimestre 2021, le taux d'emploi (proportion de personnes en emploi dans la population en âge de travailler) et le taux d'activité (proportion de personnes en emploi et chômeurs au sens du BIT dans la population en âge de travailler) atteignent leur plus haut niveau historique, à respectivement 67,5 % et 73,5 %.

En 2021, les tensions de recrutement sont reparties à la hausse dans tous les secteurs. Si une partie de ces tensions s'explique par la conjoncture économique et les fortes créations d'emplois, des facteurs structurels existent aussi. Dans certains métiers, les pénuries de main d'œuvre sont dues à l'inadéquation des compétences ou à une attractivité insuffisante de nombreux postes de travail.

En 2021, une double revalorisation du SMIC, automatique, a eu lieu, le 1^{er} janvier et le 1^{er} octobre. La première hausse de janvier 2021 est liée au mécanisme habituel de revalorisation automatique, qui tient compte à la fois de l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles et la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). La seconde en octobre est liée à la reprise de l'inflation, consécutive de la reprise économique et surtout de l'augmentation des prix de l'énergie. Ces hausses du SMIC ont conduit à un rattrapage par rapport à l'évolution des principales références salariales, SHBOE et SMPT (depuis juillet 2012, ces dernières évoluaient systématiquement avec plus de dynamisme que le SMIC). La progression du SMIC a été ainsi plus importante en 2021 que celle de ces références salariales en France, mais aussi que celles de la plupart des salaires minimaux dans les autres pays avancés.

Au 1^{er} janvier 2021, 2,0 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du SMIC horaire, soit 12 % des salariés du champ. Ce pourcentage diminue par rapport à ceux observés en 2019 et 2020 mais reste toutefois élevé par rapport à 2018. La forte revalorisation du SMIC survenue au 1^{er} octobre 2021 pourrait concerner une proportion plus élevée de salariés. L'évolution de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC dépend de plusieurs facteurs : ampleur de la revalorisation annuelle, changement de la composition de la structure des salariés selon leur

niveau de salaire, répartition des niveaux de salaires par rapport aux minima de branche, mais aussi calendriers et contenus des négociations de ces minima de branches.

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, a enregistré un fort ralentissement de l'activité conventionnelle, avec une baisse de 38 % du nombre des accords salariaux signés dans l'année. Parmi les 171 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus, 134 avaient, au 31 décembre 2020, conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ce nombre était plus élevé les années précédentes et notamment en 2019. Parmi les 37 autres branches, 22 avaient un niveau conforme avec le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2019 (donc un retard relativement faible à rattraper) et 15 restent dans une situation de non-conformité sur au moins deux années.

En 2021, les revalorisations automatiques du SMIC ont permis aux bas salaires de maintenir leur pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation élevée, alors même que la négociation de branche semblait moins à même de remplir ce rôle.

De 2012 à 2019, le coût du travail en France a progressé moins vite qu'en moyenne dans la zone euro et la compétitivité-coût française (qui tient compte de la productivité), s'est améliorée. Depuis, un diagnostic s'avère plus complexe à réaliser, car la crise sanitaire et économique a perturbé fortement la mesure des salaires et de la compétitivité. Le pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) et du salaire mensuel de base (SMB), qui ne sont pas affectés par l'activité partielle, ralentissent fortement en 2021 (après avoir accéléré en 2020). Quant au salaire moyen par tête, son évolution est très sensible au recours à l'activité partielle.

Le niveau du salaire minimum horaire en France est l'un des plus élevés parmi les pays de l'OCDE. Parallèlement, la France se situe dans la moyenne OCDE lorsqu'on compare le coût du travail au niveau du salaire minimum à celui au niveau du salaire médian, tout en étant le pays de l'OCDE où le revenu net (y compris prestations et taxation) au niveau du salaire minimum est le plus proche du revenu net au niveau du salaire médian. Cette combinaison s'explique à la fois par les réductions de cotisations sociales employeurs ciblées sur les bas salaires et par les dispositifs de soutien aux bas revenus. Ces deux types de politiques ont cependant atteint leur limite en 2019.

Les contributions sociales employeur se limitent désormais à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles à ce niveau de salaire. Aussi, les politiques relatives à la baisse du coût du travail peu qualifié qui, depuis la loi quinquennale sur l'emploi de 1993, ont beaucoup transité par des réductions de ces contributions, devront-elles dans le futur trouver d'autres voies. D'ailleurs, la dégressivité des réductions de cotisations employeur donne une place atypique à la France dans les comparaisons internationales du coût du travail : au niveau du salaire minimum, la France présente un taux de cotisations employeur parmi les plus faibles alors qu'au niveau du salaire médian, la France présente un taux de cotisations employeur parmi les plus élevés.

Les politiques de soutien aux bas revenus ont atteint comme les réductions ciblées de contributions sociales employeur leurs limites en 2019. Les gains, en termes de revenus, induits par la mobilité sociale et salariale sont en effet devenus très faibles au bas de la distribution salariale : pour un célibataire sans enfants travaillant à temps plein, le revenu net au niveau du SMIC était en 2020 d'environ 80 % du revenu net au niveau du salaire médian. De ce fait, le rendement de la formation professionnelle apparaît en France particulièrement faible

concernant les bas salaires. Cela signifie que le soutien aux bas revenus devra désormais trouver d'autres voies que le renforcement de dispositifs dégressifs avec le revenu, évitant à la fois d'abaisser le rendement de la formation et de la mobilité salariale et sociale, et de réduire les incitations à la construction de trajectoires professionnelles ascendantes.

Une récente analyse de l'Insee des indicateurs de pauvreté et d'inégalités propose une première estimation de l'évolution des inégalités durant la crise. Cette étude souligne pour les individus salariés le rôle des indemnités d'activité partielle qui auraient largement participé à maintenir le taux de pauvreté en 2020 à son niveau de 2019. Par ailleurs, le nombre de foyers allocataires du revenu de solidarité active (RSA) est revenu à des niveaux proches de la situation d'avant crise après une forte hausse au début de la crise. Malgré la crise économique et sanitaire, le nombre d'allocataires de la prime d'activité s'est maintenu entre janvier 2020 et mai 2021 à un niveau proche de sa moyenne. Ces récentes fluctuations peuvent être rattachées d'une part à l'évolution de l'activité économique, d'autre part aux mesures exceptionnelles mises en œuvre pour faire face à la crise.

De manière plus générale, dans les précédents rapports, le groupe d'experts avait présenté un ensemble d'informations et de simulations sur le rôle du SMIC dans la lutte contre la pauvreté. Ces analyses et conclusions restent valides aujourd'hui. Si l'augmentation du SMIC peut soutenir les revenus des travailleurs aux salaires modestes, elle s'avère assez peu adaptée à la lutte contre la pauvreté. En termes de rémunération du travail, les situations de pauvreté laborieuse sont bien davantage la conséquence d'un faible temps de travail (temps partiel ou interruptions de travail dans l'année) que celle du niveau du salaire horaire. De plus, une augmentation du SMIC bénéficie aux travailleurs aux revenus les plus modestes indépendamment de la composition de leur ménage, alors que la pauvreté doit s'évaluer en prenant en considération le revenu de l'ensemble des personnes d'un ménage et sa composition. Le SMIC ne s'avère donc pas le levier le plus efficace pour réduire la pauvreté laborieuse ou la pauvreté des enfants.

Les salariés rémunérés au voisinage du SMIC sont à la fois sous-représentés parmi les salariés ayant télétravaillé et surreprésentés dans les métiers qui ont poursuivi leur activité durant les confinements. Ils ont été plus souvent en activité partielle que l'ensemble des salariés. Compte-tenu de l'importance du recours à l'activité partielle depuis le début de la crise sanitaire, une analyse approfondie en a été présentée dans le rapport. Au total sur l'année 2020, 2,4 milliards d'heures ont été indemnisées au titre de l'activité partielle - ce qui représentait environ 1,6 millions de salariés en équivalent temps-plein. Les salariés proches du Smic ont bénéficié d'un taux de remplacement de 100 % grâce à l'existence d'une indemnité minimale au niveau du Smic net. La part de salariés touchant l'indemnité minimale parmi l'ensemble des salariés en activité partielle a été comprise entre 25 % et 37 % de mars 2020 à avril 2021, et les salariés touchant indemnité minimale représentent en moyenne 26 % du coût total de l'activité partielle sur la période.

En 2020, trois secteurs concentrent environ 50 % des heures indemnisées : l'hébergement-restauration (506 millions d'heures, soit 22 % de l'ensemble des heures indemnisées), le commerce (17 % des heures indemnisées) et les services aux entreprises (15 %). Cependant, la répartition des heures indemnisées entre les secteurs a évolué au fil des mois au profit des secteurs durablement affectés par la crise sanitaire (en particulier, l'hébergement-restauration, mais aussi les services aux ménages). La proportion de salariés touchant l'indemnité minimale parmi les salariés en activité partielle est plus importante dans les secteurs employant davantage de salariés proches du Smic, mais la surreprésentation des

salariés proches du Smic en activité partielle semble plus importante dans l'industrie que dans le commerce ou l'hébergement restauration.

En août 2021, le recours à l'activité partielle s'est fortement réduit sous l'effet de deux facteurs : d'une part l'assouplissement des restrictions sanitaires et la reprise d'activité qui en a découlé, d'autre part la moindre générosité des barèmes qui se sont adaptés aux conditions sanitaires. L'activité partielle de longue durée, dont la part dans l'activité partielle augmente depuis l'été 2021, comporte peu de salariés touchant l'indemnité minimale car les secteurs qui y ont recours actuellement comportent moins de salariés à bas salaires.

Deux analyses du recours à la formation selon le niveau de salaire sont également proposées dans ce rapport. Les salariés percevant le SMIC horaire se forment moins que les autres, quels que soient le secteur d'activité, l'ancienneté, les caractéristiques sociodémographiques ou encore le type de contrat. Le recours au compte personnel formation (CPF) sans intermédiation a contribué à une augmentation du recours des salariés à la formation, tout particulièrement parmi les salariés à bas salaire, bien qu'une modification du type de formations proposées puisse en partie expliquer cette hausse.

Au plan international, l'actualité du salaire minimum a été bouleversée par la crise de la Covid-19, mais également par l'agenda politique de certains pays (Allemagne, Pays-Bas). Si la revalorisation du salaire minimum a été conforme à ce qui était prévu dans certains pays (par exemple, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Irlande), d'autres pays ont fait le choix de revoir à la baisse (Corée du Sud, Pologne), voire de reporter (Espagne), les revalorisations initialement prévues. La crise sanitaire a également renforcé les débats autour du salaire minimum dans certains pays (Etats-Unis, Canada). Enfin, dans plusieurs pays le statut des travailleurs des plateformes numériques évolue, certains d'entre eux pouvant désormais bénéficier de la protection du salaire minimum.

Du fait de la diversité de situations entre pays européens, la Commission européenne a émis le 28 octobre 2020 une proposition de directive relative à des salaires minima « adéquats », visant à garantir un salaire minimum décent dans tous les Etats membres. L'objectif de cette directive est autant de réduire les inégalités, en améliorant notamment la situation des travailleurs à bas salaires, que de soutenir la demande intérieure et de renforcer les incitations à travailler, tout en limitant le dumping social.

L'Union européenne ne pouvant interférer avec la compétence des États membres ni avec l'autonomie des partenaires sociaux en termes de rémunération, la directive n'impose ni la mise en place d'un salaire minimum national aux pays qui n'en disposent pas, ni un niveau ou un taux plancher à ceux qui en ont un. La directive a pour objectifs principaux de favoriser des mécanismes qui contribuent à la mise en place de salaires minima adéquats de manière claire et stable et d'assurer la promotion du rôle de la négociation.

Finalement, signalons que les débats internationaux sont ravivés sur le rôle du salaire minimum, notamment par de récentes études sur ses effets à l'étranger qui révèlent des conséquences variables sur l'emploi. Le groupe d'experts contribue à ce débat en France en ayant lancé un appel à projets sur le Smic et l'emploi, en partenariat avec France Stratégie et le Conseil d'Analyse Économique.

Le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le SMIC au 1^{er} janvier 2022. Le SMIC serait alors revalorisé du fait des seuls mécanismes de revalorisation automatique, lesquels permettraient une protection du pouvoir d'achat salarial des personnes rémunérées au SMIC. On a rappelé plus haut que sur l'année 2021, la revalorisation du SMIC aura été de 3,2 %, se décomposant en près de 1 point de pourcentage (0,99 pt exactement) de gain de pouvoir d'achat au 1^{er} janvier et 2,2 points de pourcentage au 1^{er} octobre de préservation de ce pouvoir d'achat face à la hausse de l'inflation. La revalorisation probable du 1^{er} janvier 2022, liée aux mécanismes de revalorisation automatique, consolidera cette préservation du pouvoir d'achat du SMIC face à la probable hausse de l'indice des prix entre son niveau du mois d'août 2021 (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} octobre 2021) et son niveau du mois de novembre 2021 (pris en compte dans la revalorisation du 1^{er} janvier 2022).

Cette recommandation d'absence de coup de pouce s'explique par les trois mêmes considérations que l'an passé. Tout d'abord, le contexte actuel d'une sortie très progressive et instable de la crise de la COVID-19 suggère de prioriser la consolidation des fortes créations d'emplois récentes par rapport aux gains de pouvoir d'achat salarial. Ensuite, la situation structurelle de l'économie française s'améliorait mais demeurerait encore fragile avant la crise du COVID-19, et elle reste caractérisée notamment par un chômage encore très élevé²⁰⁵ et une compétitivité faible dont témoigne un solde commercial (biens et services) continûment négatif depuis 2006. Enfin, une hausse du SMIC au-delà des mécanismes de revalorisation automatique risquerait d'être préjudiciable à l'emploi des personnes les plus vulnérables, d'autant plus qu'elle ne pourrait plus être compensée par une baisse des cotisations sociales employeur qui ont atteint le seuil maximal au niveau du SMIC. Cette dernière considération est renforcée par le constat, rappelé plus haut et montré dans les précédents rapports du Groupe d'experts, de l'inadaptation du salaire minimum pour réduire la pauvreté laborieuse dont le principal facteur est le nombre d'heures travaillées, bien loin avant le niveau du salaire minimum horaire.

Trois remarques additionnelles doivent être faites. Tout d'abord, du fait des revalorisations du SMIC au 1^{er} octobre 2021 et au 1^{er} janvier 2022, liées aux mécanismes d'indexation automatique sur les prix, la progression du SMIC au 1^{er} janvier 2022 restera sans doute sur les 12 derniers mois, comme elle l'est depuis la revalorisation du 1^{er} octobre, supérieure à celle des indices salariaux de référence (par exemple, le SHBOE), pour la première fois depuis de nombreuses années (2012 pour le SHBOE). Cela illustre les effets des mécanismes de revalorisation automatique du SMIC très spécifiques à la France. En effet, une alternance de surprises inflationnistes et désinflationnistes (liées par exemple à de fortes évolutions à la hausse et à la baisse du prix de l'énergie) pourrait « spontanément » aboutir à une dynamique à la hausse du SMIC plus forte que celle des indices salariaux de référence. Ensuite, et en relation avec cette première remarque, si l'indice des prix est orienté à la baisse en 2022 ou 2023 du fait d'un repli des prix de l'énergie, les revalorisations « spontanées » du SMIC du 1^{er} octobre 2021 et probablement du 1^{er} janvier 2022 liées à la protection du pouvoir d'achat se transformeront à nouveau en hausses du pouvoir d'achat du SMIC. Enfin, les salariés au SMIC bénéficient, quand les ressources du ménage sont au bas de la distribution et au-delà de la préservation de leur pouvoir d'achat qui vient d'être rappelée, de tous les autres dispositifs déployés en 2021 suite à la hausse du prix de l'énergie, dont : (i) le bouclier « tarifaire » sur les tarifs de l'électricité et du gaz pour les ménages disposant de contrats aux tarifs réglementés de vente du gaz, ainsi que la revalorisation exceptionnelle de 100€ du chèque énergie pour les

205 Fin 2019, avant la crise de la COVID, seuls six des 38 pays actuellement membres de l'OCDE avaient un taux de chômage harmonisé supérieur à celui de la France : la Colombie, le Costa-Rica, l'Espagne, la Grèce, l'Italie et la Turquie.

ménages éligibles en 2021 (près de 6 millions de foyers fiscaux bénéficiaires), décidés en septembre 2021. Le prix du tarif réglementé de vente du gaz a été gelé à son niveau d'octobre 2021, et la hausse du tarif réglementé de vente de l'électricité sera limitée à 4 % en février 2022 ; (ii) l'indemnité inflation de 100€ décidée en octobre 2021 (38 millions de bénéficiaires).

Les précédents rapports du Groupe d'experts ont ainsi souligné qu'une voie à privilégier pour revaloriser le pouvoir d'achat des bas salaires est celle de la mobilité salariale et professionnelle. Il est recommandé de ne plus affaiblir le rendement individuel de cette mobilité par de nouveaux ajustements des dispositifs de soutien des bas revenus. Une seconde voie, pratiquée dans une très grande majorité des pays les plus avancés de l'OCDE, en particulier en Europe, est celle de la négociation collective dans les domaines des minima de branches et des grilles salariales dans les branches et les entreprises. Compte tenu des fortes difficultés de recrutement dans certaines activités, les syndicats de travailleurs bénéficient d'une position plutôt favorable pour négocier de meilleures conditions de travail, perspectives professionnelles mais aussi une hausse des minima salariaux et plus globalement des grilles salariales. Toutefois, il est à noter que les modalités actuelles de dégressivité des réductions de cotisations sociales patronales ciblées sur les bas salaires peuvent contribuer à désinciter les employeurs à de telles négociations.

Les hausses récentes du SMIC, et en particulier celle infra-annuelle du 1^{er} octobre 2021, ont eu pour effet d'augmenter considérablement le nombre de branches d'activité dans lesquelles des minima salariaux, définis par les conventions collectives de branches, sont inférieurs au SMIC. Le nombre de ces branches serait maintenant historiquement élevé. La hausse du SMIC a relevé le salaire des salariés payés à ce niveau et si les minima de branches sont inférieurs au SMIC, les salariés concernés sont bien sûr payés au SMIC et bénéficient d'une hausse de salaire. Mais la hausse du SMIC a aussi mécaniquement relevé les montants perçus par l'entreprise liés aux réductions de cotisations sociales employeur. En effet, dans ces branches qui n'ont pas ajusté leurs grilles salariales, cette hausse a donc tout aussi mécaniquement augmenté le nombre de salariés et la masse salariale donnant droit à ces allègements. Le financement par la collectivité des conséquences d'un comportement peu vertueux de certaines branches (laisser des minima de branche devenir et demeurer inférieurs au SMIC quand celui-ci augmente) pose légitimement question.

Dans des circonstances comparables d'inflation à la hausse et d'augmentation du nombre de branches non conformes (où des minima sont inférieurs au SMIC), le législateur avait décidé en décembre 2008 que le barème des réductions de cotisations sociales patronales pourrait être aligné sur les minima de branches et non plus sur le SMIC, lorsque ces minima étaient inférieurs au SMIC (article 27 de la loi du 3 décembre 2008). La loi avait cependant prévu un mécanisme permettant de différer la mise en œuvre de cette disposition, en fonction du nombre de branches non conformes et de la baisse de ce nombre. Le nombre de branches non conformes avait alors fortement diminué, cette baisse s'expliquant par un relèvement des minima accompagné d'une forte diminution de l'inflation dès 2009. Le dispositif n'a donc jamais été en vigueur et a été abrogé en 2013.

Ce dispositif ou un autre de même finalité pourrait de nos jours être restauré, ce qui demanderait une nouvelle décision du législateur. Un tel dispositif gagnerait à être pérennisé. L'action publique doit laisser pleinement la responsabilité de la négociation collective à ses acteurs, sans encourager financièrement les comportements non vertueux de non-conformité et de refus de la négociation. Le Groupe d'experts recommande que des dispositions adaptées

fassent rapidement disparaître l'incitation actuelle à la non-conformité et à l'affaiblissement du rôle de la négociation collective.

Dans ses précédents rapports, le Groupe d'experts avait souligné que les modalités d'indexation du SMIC mériteraient d'être modifiées en vue d'une meilleure efficacité du marché du travail, notamment pour les salariés les moins qualifiés. Les mécanismes de revalorisation automatique brident la marge d'appréciation et de décision du Gouvernement. Le nouveau Groupe d'experts réitère cette recommandation d'un abandon de tout ou partie de ces clauses de revalorisation automatique. Cet abandon conférerait une responsabilité accrue aux pouvoirs publics qui pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du SMIC avec les évolutions du marché du travail et avec les dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse, en particulier dans le contexte de la réflexion à poursuivre sur une unification des minima sociaux. Il rapprocherait les modalités de revalorisation du salaire minimum en France de celles existant dans les autres pays OCDE : parmi les 30 pays de l'OCDE (sur 38) dans lesquels existe un salaire minimum national, l'existence d'un dispositif d'indexation automatique (généralement sur l'inflation ou les minima de branches négociés) n'existe que dans quatre autres pays (la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Slovénie) mais seule la France dispose d'un dispositif de double indexation sur l'inflation et le pouvoir d'achat d'un indice salarial (le SHBOE). Par ailleurs, le Groupe d'experts ne recommande pas une régionalisation du salaire minimum ou une modulation selon l'âge, pour les raisons qui ont été largement approfondies dans de précédents rapports (en particulier celui de 2017). Dans le même temps, le Groupe d'experts considère justifiée la problématique d'un revenu minimum pour certains travailleurs non-salariés économiquement dépendants, comme les travailleurs des plateformes (VTC et livraisons). A cet égard, la voie actuellement choisie d'encourager le rôle de la négociation collective en ce domaine lui paraît appropriée.

Le changement préconisé des modalités de revalorisation du SMIC permettrait également de renforcer le rôle de la négociation collective dans la définition des normes salariales et des minima de branches. Un tel renforcement paraît d'autant plus approprié dans le contexte de restructuration des branches d'activité, engagée en 2014. Cette restructuration pourrait permettre d'aboutir à un nombre beaucoup plus resserré de branches au sein desquelles la réalité de la négociation collective, entre autres aspects concernant les minima de branches, serait ainsi renforcée. Une telle évolution aboutissant à un rôle accru des partenaires sociaux dans la définition des minima salariaux apparaît souhaitable.

Le SMIC est un socle salarial indispensable, en particulier pour renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs dans des activités où le rôle des partenaires sociaux est affaibli (le travailleur se retrouvant parfois seul face à son employeur). Mais les discussions autour du SMIC ne doivent pas se substituer ou affaiblir la négociation collective dont l'autonomie doit se développer en matière salariale. C'est à la négociation collective et donc aux partenaires sociaux qu'il revient de dynamiser les salaires. Laisser ce rôle au SMIC, outre les inconvénients précédemment évoqués, aboutit à un écrasement de la distribution salariale sur ce dernier. Il est important que les partenaires sociaux se saisissent pleinement à l'avenir, *via* la négociation collective, de la dynamique des bas salaires.

ANNEXE 1 : Liste des personnalités auditionnées.

Pour réaliser ce rapport, le groupe d'experts a auditionné les personnalités suivantes :

- **Olympia BOVER, Aitor LACUESTA et Juan Francisco JIMENO (Banque d'Espagne).**
- **Lucile CASTEX-CHAUVE, Florence LEFRANÇOIS, Ariane QUELIN, Mané TAROYAN et Aurore VITOU (Direction Générale du Travail).**
- **Aurélie BROSSIER, Ronan MAHIEU et Philippe TREILHOU (Caisse des dépôts).**
- **Christine ERHEL (Cnam et Ceet) et Malik KOUBI (Dares)**

De plus, le groupe d'experts a invité les huit organisations représentatives, Cfdt, Cgt, Cftc, Cgt-FO, Cfe-Cgc, Medef, Cpme et U2P à être auditionnées. La Cfdt, la Cftc, le Medef et la Cpme ont été auditionnées. La Cgt et la Cgt-Fo n'ont pas souhaité être auditionnées. La réunion avec l'U2P a été annulée.

ANNEXE 2 : La qualité de l'emploi dans les métiers de la seconde ligne : un focus sur la dimension salaires et rémunérations

Christine Erhel (Cnam, CEET), Malik Koubi (DARES), 20/10/21

L'objectif de l'analyse menée sur les métiers de la seconde ligne par la DARES et le CEET (cf. encadré pour leur définition empirique)²⁰⁶ était de réaliser un état des lieux de leurs conditions de travail et d'emploi, sur la base d'une approche en termes de qualité de l'emploi, fondée sur six dimensions : salaires et rémunérations ; conditions d'emploi ; conditions de travail ; horaires et conciliation vie familiale-vie professionnelle ; formation et trajectoires professionnelles ; dialogue social. L'objectif de cet état des lieux était d'informer le dialogue social de branche, afin de faciliter l'identification de leviers d'amélioration et de revalorisation des métiers. A la date d'écriture de cette annexe, des discussions et négociations sont en cours dans certaines des branches les plus concernées par ces métiers.

Dans l'ensemble, les résultats montrent un déficit de qualité de l'emploi et du travail dans les métiers de la seconde ligne, même si ceux-ci sont hétérogènes, et si les déficits de qualité ne concernent pas toujours les mêmes dimensions. Cette annexe se concentre sur la dimension salaires et rémunérations, incluant également certaines dimensions de trajectoire professionnelle en relation avec les salaires²⁰⁷.

Encadré : Critères de sélection des 17 métiers de la deuxième ligne

Pour délimiter les métiers de deuxième ligne parmi les salariés du privé (hors métiers de la santé), deux critères principaux ont été mobilisés : le degré d'exposition potentielle au Covid 19 lors de l'activité de travail et le fait d'avoir majoritairement continué à travailler sur site durant le premier confinement (de mars à mai 2020). Pour les métiers ne permettant pas facilement le télétravail (selon les pratiques observées avant la crise sanitaire), l'exposition potentielle au Covid 19 est mesurée à partir de l'enquête Conditions de Travail de 2019 (sur la base de questions portant sur les contacts directs avec du public, les contacts entre collègues, et les risques infectieux), que complètent des informations sur l'existence de risques spécifiques pendant la crise sanitaire. Le travail sur site pendant le premier confinement est estimé par secteur sur la base de l'enquête ACEMO COVID de fin mars 2020 : on retient les métiers s'exerçant dans des secteurs où la part des salariés sur site est supérieure à la moyenne du secteur privé non agricole, ainsi que dans le secteur de l'agriculture (hors champ ACEMO COVID) et le secteur de la construction (qui a repris le travail à partir du 2 avril). Les métiers sont définis au niveau des familles professionnelles (FAP). La liste des métiers ainsi identifiés et les effectifs correspondants figurent dans le tableau 1.

Les indicateurs de qualité du travail et de l'emploi sont construits à partir de différentes sources portant sur la période précédant la crise sanitaire : Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), Déclarations Sociales Nominatives (DSN), Enquête Emploi, Enquête Conditions de Travail, Enquête Formation et Qualifications Professionnelles (FQP).

²⁰⁶ Cette analyse a été conduite dans le cadre de la mission d'« accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne », confiée par la Ministre du Travail à Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant, le 26 octobre 2020.

²⁰⁷ Elle reprend des éléments du document d'étude : Extraits du document d'études n° 246 : Thomas Amossé, Christine Erhel, Mikael Beatriz, Malik Koubi, Amélie Mauroux (2021) « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé? » <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/covid-19-metiers-de-deuxieme-ligne>

Tableau 1: Effectifs de salariés du secteur privé dans les métiers de la deuxième ligne

Code Fap	Intitulé Fap	Effectif au 31/12/2017
J3Z	Conducteurs de véhicules	738 481
T4Z	Agents d'entretien	648 722
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	551 967
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	356 167
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	286 106
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	257 974
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	243 798
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	240 908
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	211 100
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	192 237
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	190 137
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	137 635
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	136 895
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	130 718
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	113 130
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	84 272
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	73 151
Ensemble (2^{ème} ligne du secteur privé)		4 593 398

Champ : salariés du privé hors stagiaires, activités extraterritoriales et particuliers employeurs.

Source : *Déclarations annuelles de données sociales (DADS)*, Insee (2017).

- Des salaires globalement faibles pour les travailleurs de la deuxième ligne

Les indicateurs de salaire tirés des DADS (2018) montrent une situation globalement défavorable des travailleurs de la deuxième ligne (tableau 2). L'écart entre leurs salaires et ceux de la moyenne des salariés du secteur privé est important (environ -30 %), que ce soit en termes de salaire horaire brut ou de salaire mensuel net équivalent temps plein. Pour le salaire horaire brut, la moyenne s'élève à 14,1 euros pour les familles professionnelles de la deuxième ligne, contre 20,7 pour l'ensemble des salariés du secteur privé. En salaire net mensuel équivalent temps plein, les salariés de la deuxième ligne gagnent en moyenne 1 634 euros, contre 2 337 euros pour l'ensemble. Leur revenu salarial net annuel atteint 11 946 euros, soit 62,5 % de celui de l'ensemble des salariés du privé (19 113 euros). Il s'agit d'un niveau de revenu salarial annuel inférieur au niveau de revenu correspondant au SMIC, ce qui s'explique par la part importante des emplois à temps partiel ou des emplois discontinus, avec des périodes de chômage ou d'inactivité au cours de l'année (cf. tableau en annexe A1).

Les salaires les plus faibles sont observés pour les aides à domicile et aides ménagères (11,5 euros/heure), les agents d'entretien (12,6 euros), les maraîchers jardiniers viticulteurs (12,7 euros), les caissiers (12,8 euros) et les vendeurs en produits alimentaires (12,9 euros). Les agriculteurs et les ouvriers non qualifiés du bâtiment et de la manutention ont également des salaires inférieurs à la moyenne des salariés de la deuxième ligne (entre 13,1 et 13,6 euros). Les ouvriers qualifiés du bâtiment ou de la manutention ont des salaires horaires plus élevés, au-dessus de la moyenne des salariés de la deuxième ligne, mais en deçà de celle de l'ensemble des salariés. On retrouve ces écarts au niveau des salaires mensuels nets et des revenus salariaux annuels nets. Les salaires perçus sont plus souvent situés

en dessous du SMIC mensuel : 9,4% des salariés de la seconde ligne sont concernés par des salaires inférieurs à 1,05 SMIC, contre 6,4% de l'ensemble des salariés. Cette part est la plus élevée pour les aides à domicile (23,5%), suivis des ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (19,9%) , et des agents d'entretien (12,6%). En revanche, la part des salaires inférieurs à 1,05 SMIC est plus faible que la moyenne de l'ensemble des salariés pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, de la manutention, ou encore les bouchers, charcutiers et boulangers.

Compte tenu de ces niveaux de rémunération, la part des bas salaires (inférieurs à deux tiers du salaire médian équivalent temps plein du secteur privé, soit 1 246 euros) est plus élevée dans les métiers de la deuxième ligne que dans l'ensemble du secteur privé (18 % contre 11,9%, soit 1,5 fois plus). Elle atteint 43 % pour les aides à domicile et aides ménagères, 28 % pour les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, 27 % pour les agents d'entretien, les maraîchers jardiniers viticulteurs, et les vendeurs en produits alimentaires.

Ces indicateurs rejoignent la perception négative des salaires exprimée par les salariés de la deuxième ligne avant la crise sanitaire, dans l'enquête Conditions de travail, selon laquelle 39% d'entre eux déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent, contre 34 % des salariés du privé. Cette perception négative du niveau de rémunération est particulièrement forte (supérieure à 50 %) pour les métiers d'aide à domicile et d'agent d'entretien, où respectivement 54 % et 51 % des salariés estiment être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent. Par ailleurs, elle est également élevée (supérieure à la moyenne des salariés de la deuxième ligne) pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (46 %), les ouvriers non qualifiés de la manutention (43 %), les caissiers et employés de libre-service (44 %), les agents de gardiennage et de sécurité (44 %).

- Une dynamique en cours de carrière peu favorable pour certains métiers

L'écart entre les salaires des salariés de la deuxième ligne et ceux de l'ensemble des salariés s'accroît avec l'âge (tableau 2), signe que les inégalités s'accroissent en cours de carrière (comme l'analyse des trajectoires sur 5 ans le montre ci-après) : Pour les 55-59 ans, cet écart est de près de 1 000 euros mensuels (-37 %) contre moins de 100 euros pour les 18-24 ans (-5 %) pour les salaires mensuels en équivalent temps plein.

Les niveaux de salaires les plus faibles en fin de carrière (inférieurs à 1 500 euros pour les 55-59 ans) s'observent pour les aides à domicile et aides ménagères, les agents d'entretien et les vendeurs en produits alimentaires, et les plus élevés (supérieurs à 2 000 euros pour les 55-59 ans) pour les ouvriers qualifiés des travaux publics et de la manutention.

Même s'il n'est pas possible de savoir si les salariés en question ont fait leur carrière dans les métiers de la deuxième ligne, ces données par âge suggèrent des évolutions de salaires très limitées dans certaines familles de métiers : aides à domicile et aides ménagères, agents d'entretien, vendeurs en produits alimentaires, caissiers et employés de libre-service, mais aussi métiers agricoles et ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment.

Ces constats sont également cohérents avec les indicateurs de trajectoire construits à partir de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) (tableau 3), qui montrent que les salariés de la deuxième ligne qui ont changé de poste ou d'entreprise au cours des cinq ans sur lesquels portent l'enquête (entre 2009-2010 et 2014-2015) sont moins nombreux à avoir connu une augmentation de salaire (23,2 % contre 26,9 % pour l'ensemble des salariés du privé). Les hausses de salaires consécutives à une mobilité sont plus faibles que la moyenne des salariés de la deuxième ligne pour les ouvriers non qualifiés de la manutention, les vendeurs de produits alimentaires, les aides à domicile et aides ménagères, les agents d'entretien et les agents de gardiennage et de sécurité.

- Une forte ségrégation par genre, avec une concentration des femmes dans les métiers les moins bien rémunérés

Déclinés par genre (tableau 4), les indicateurs de rémunération rendent compte de la structure très particulière de l'emploi par genre dans certaines familles de métiers. En effet, si l'écart de salaire entre femmes et hommes pour l'ensemble des travailleurs de la deuxième ligne est proche de celui observé en moyenne sur les salariés du privé (17 % contre 17,9 %), il apparaît plus faible pour chacune des familles de métiers de la deuxième ligne : il atteint au maximum 13,3% pour les conducteurs ou les ouvriers qualifiés du second œuvre ; et il est très faible pour certains métiers, comme la sécurité (1,8%), l'aide à domicile (4,2%) ou encore les caissiers et employés de libre-service (5,3%). L'écart salarial calculé au niveau de l'ensemble des salariés de la deuxième ligne ne se retrouve pas au sein des familles de métiers. Cette particularité renvoie à un fort effet de structure : les femmes travaillent majoritairement dans les métiers où les salaires sont les plus faibles (aide à domicile, agents d'entretien, caissiers et employés de libre-service), tandis que les hommes sont nombreux dans des métiers mieux rémunérés (par exemple les conducteurs). Le faible niveau d'écart salarial observé pour certaines familles de métiers ne signifie pas une position favorable des femmes, au contraire puisque l'emploi féminin se concentre dans les métiers les plus mal rémunérés.

Par ailleurs, la plupart des familles de métiers de la deuxième ligne présentent un niveau très élevé de ségrégation par genre : les femmes sont pratiquement absentes des métiers du bâtiment (leur part s'élève par exemple à 2,8 % pour les ouvriers non qualifiés du gros œuvre), tandis qu'elles représentent 95 % des aides à domicile et aides ménagères. Plus des deux tiers des caissiers, employés de libre-service et des vendeurs de produits alimentaires sont également des femmes, tandis que les bouchers, charcutiers et boulangers sont à plus de 80 % des hommes. Cette structure très particulière de l'emploi par genre doit être prise en compte dans l'analyse des métiers.

Tableau 1 : Principaux indicateurs de salaires pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Fap	Intitulé Fap	Salaire horaire brut	Salaire mensuel EQTP	Revenu salarial annuel net	Part des bas salaires	Part des salariés au dessous de 1,05 smic	Insatisfaction salariale (part de salariés en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	13,1	1 538	10 701	26,1	13,4	27
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	12,7	1 481	9 444	27,2	11,8	22
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	13,4	1 562	9 778	21,6	13,5	38
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	17,0	1 967	17 726	6,7	4,5	46
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	15,6	1 816	14 355	11,8	7,3	32
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	13,2	1 511	10 057	28,4	19,9	36
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	15,4	1 784	14 497	10,7	7,1	33

E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	14,0	1 608	10 538	12,3	5,8	38
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	13,6	1 588	9 206	14,7	8,2	43
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	16,1	1 858	15 683	7,6	3,7	38
J3Z	Conducteurs de véhicules	14,9	1 793	14 677	11,8	7,1	29
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	12,8	1 460	10 308	16,9	9,0	44
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	12,9	1 448	10 309	27,1	11,9	38
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	14,7	1 672	14 160	12,8	6,0	39
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	11,5	1 286	8 188	43,5	23,5	54
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	14,5	1 595	12 284	19,5	7,8	44
T4Z	Agents d'entretien	12,6	1 406	9 169	26,8	12,6	51
Ensemble de la deuxième ligne		14,1	1 634	11 946	18,0	9,4	39
Ensemble des salariés du privé		20,7	2 337	19 113	11,9	6,4	34

Notes concernant les indicateurs, dans l'ordre des colonnes : Salaire horaire brut moyen pondéré par l'EQTP ; salaire mensuel net EQTP moyen ; revenu salarial annuel net moyen, en euros ; part des postes avec un salaire net EQTP inférieur à 2/3 de la médiane du privé ; part des salariés dont le salaire total est inférieur à 1,05 SMIC ; part des salariés qui déclarent être mal payés compte-tenu du travail qu'ils réalisent.

Champ (DADS) : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Champ (enquête *Conditions de travail*) : salariés du secteur privé.

Source : Insee, DADS 2018 ; enquête *Conditions de travail* 2019 (Dares-Drees-Dgafp); calculs Dares.

Tableau 2 : Salaire mensuel net par âge pour les travailleurs de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Tranche d'âge	Salariés de deuxième ligne	Ensemble des salariés du privé	Ecart (en %)
18 - 24	1 448	1 524	-5,0
25 - 29	1 542	1 859	-17,0
30 - 34	1 612	2 081	-22,6
35 - 39	1 655	2 287	-27,6
40 - 44	1 679	2 484	-32,4
45 - 49	1 697	2 584	-34,4
50 - 54	1 700	2 634	-35,5
55 - 59	1 686	2 668	-36,8
60 ou plus	1 670	3 118	-46,4

Note : Salaire mensuel net EQTP selon la tranche d'âge (pondéré par l'EQTP), en euros.

Champ : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : Insee, DADS 2018 ; calculs Dares.

Tableau 3 : Promotions, évolutions de revenus et de conditions de travail pour les salariés ayant fait une mobilité, par famille professionnelle

Fap	Intitulé Fap	Promotion	Augmentation de revenu	Amélioration des conditions de travail
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	7,7%	25,1%	11,1%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	10,9%	23,2%	20,0%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	6,7%	30,3%	19,4%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	10,4%	26,6%	13,6%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	7,9%	28,2%	23,9%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	11,1%	29,2%	13,7%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	10,5%	25,7%	18,6%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	11,7%	26,6%	32,1%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	6,8%	20,2%	19,6%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	16,0%	28,0%	23,4%
J3Z	Conducteurs de véhicules	5,9%	23,6%	19,5%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	9,8%	24,1%	26,7%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	8,1%	21,5%	23,2%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	14,9%	38,5%	30,5%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	3,4%	18,2%	14,1%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	7,5%	14,2%	18,3%
T4Z	Agents d'entretien	8,5%	20,7%	14,8%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		8,5%	23,2%	19,6%
Ensemble des salariés du privé		14,8%	26,9%	20,0%

Note de lecture : À un horizon de cinq ans (en 2014-2015), 8,5 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2009-2010 qui ont connu une mobilité ont indiqué que c'était une promotion.

Champ : salariés du secteur privé cinq ans avant l'enquête (2009-2010) ayant connu une mobilité ;

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* (Insee, 2014-2015) ; calculs CEET.

Tableau 4 : Salaire mensuel net équivalent temps plein, écart entre femmes et hommes et part de l'emploi par genre pour les familles de métiers de la deuxième ligne

Fap	Intitulé Fap	Part des femmes	Part des hommes	Salaire femmes privé	Salaire hommes privé	Ecart salaire femmes-hommes (en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	22,9	77,1	1 418	1 572	-9,8
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	21,8	78,2	1 391	1 508	-7,7
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	1,2	98,8	1 451	1 563	-7,2
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	0,8	99,2	1 806	1 968	-8,3
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	0,5	99,5	1 598	1 818	-12,1
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2,8	97,2	1 378	1 514	-9,0
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,5	98,5	1 549	1 787	-13,3
E0Z 21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	46,4	53,6	1 519	1 685	-9,9
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	29,8	70,2	1 507	1 620	-6,9
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	14,3	85,7	1 728	1 879	-8,1
J3Z	Conducteurs de véhicules	12,7	87,3	1 579	1 821	-13,3
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	67,6	32,4	1 432	1 513	-5,3
R1Z 60	Vendeurs en produits alimentaires	72,0	28,0	1 397	1 575	-11,3
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	16,3	83,7	1 527	1 699	-10,1
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	95,4	4,6	1 283	1 340	-4,2
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	22,8	77,2	1 572	1 601	-1,8
T4Z	Agents d'entretien	65,8	34,2	1 353	1 491	-9,3
Ensemble de la deuxième ligne		44,0	66,0	1 428	1 722	-17,0
Ensemble des salariés du privé		43,8	56,2	2 073	2 525	-17,9

Champ : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : Insee, DADS 2018 ; calculs Dares.

Compléments pour contexte

Tableau A1: Temps partiel pour les familles professionnelles de la deuxième ligne et pour l'ensemble des salariés du privé, 2019 (part de salariés).

Fap	Intitulé Fap	Temps partiel	Temps partiel court (<24h)	Sous-emploi
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	14%	64%	45%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	19%	55%	62%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	5%	30%	55%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	2%	67%	35%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2%	52%	44%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	16%	55%	58%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	4%	48%	60%
E0Z2 1	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	11%	59%	19%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	16%	51%	47%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	5%	41%	30%
J3Z	Conducteurs de véhicules	13%	61%	51%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	40%	33%	47%
R1Z6 0	Vendeurs en produits alimentaires	34%	39%	57%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	8%	54%	57%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	77%	56%	49%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	16%	44%	52%
T4Z	Agents d'entretien	51%	64%	61%
Ensemble des travailleurs de la deuxième ligne		26%	54%	53%
Ensemble des salariés du privé		18%	46%	42%

Notes : part de salariés à temps partiel (en %) ; taux de temps partiels courts, soit < 24 h (en % des salariés à temps partiel) ; temps partiel souhaitant travailler davantage (en % des salariés à temps partiel).

Champ : salariés du secteur privé hors apprentis et stagiaires, France hors Mayotte.

Source : enquête *Emploi* 2019, Insee ; calcul Dares.

ANNEXE 3 : Formation professionnelle des bénéficiaires du Smic durant la crise sanitaire

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel offre la possibilité à tout salarié ou demandeur d'emploi de mobiliser librement tout ou partie des droits à la formation acquis lors de son parcours professionnel et versés sur son Compte personnel de formation (CPF).

En pratique, la mobilisation effective de ces droits est facilitée par leur monétisation : les heures accumulées sont converties en euros sur la base de 15 € chacune et les comptes sont désormais crédités chaque année en euros. En outre, le lancement de la plateforme Mon Compte Formation (MCF) en novembre 2019 permet désormais au titulaire de compte d'accéder en ligne au catalogue recensant l'ensemble des formations éligibles et de choisir une formation en la finançant avec son CPF. Il peut, en complément, mobiliser des abondements additionnels (Pôle emploi, régions, entreprises) ou régler lui-même la fraction du coût de la formation que le solde de son CPF et les éventuels abondements ne suffisent pas à financer.

Le lancement de la plateforme MCF a profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle financée par le CPF : très forte hausse entre 2019 et 2020 du nombre de formations financées via le CPF, modification profonde de la structure des formations suivies (avec par exemple l'essor des formations au permis B ou à la création ou à la reprise d'entreprise), réduction importante du coût moyen des formations en lien avec une nette baisse de leur durée, hausse de la part des femmes, des employés et des public peu diplômés parmi les bénéficiaires... Ces évolutions sont principalement imputables à la réforme de la formation professionnelle, mais sans doute aussi à la crise sanitaire avec une forte progression de la part des formations réalisées à distance. La crise sanitaire a également pu avoir des impacts très différenciés sur le recours à la formation professionnelle financée par le CPF par les salariés, notamment ceux rémunérés au voisinage du Smic, selon que ces derniers étaient en situation de chômage partiel ou, au contraire, en emploi dans des secteurs dits « essentiels ».

En 2020, les salariés du privé rémunérés au voisinage du Smic, i.e. dont la rémunération horaire ne dépasse pas 1,1 fois le Smic²⁰⁸, représentent 13,7 %²⁰⁹ de l'ensemble de la population salariée (tableau 1). Ils sont en proportion moins nombreux à entrer en formation professionnelle puisqu'ils représentent seulement 9,8 % des salariés ayant suivi une formation en 2020. Leur taux de recours s'établit ainsi à seulement 1,53 % en 2020 contre 2,24 % pour les autres salariés.

La population des bénéficiaires du Smic présente certaines spécificités : les femmes y sont surreprésentées (16,0 % des femmes sont bénéficiaires du Smic contre 11,9 % des hommes), ainsi que les ouvriers (17,7 % sont bénéficiaires du Smic), les employés (20,6 %) et les salariés agricoles (33,5 %). C'est également le cas des salariés en CDD (26,5 % sont bénéficiaires du Smic), contrairement aux salariés en CDI et aux intérimaires.

Comme indiqué ci-dessus, le taux de recours a CPF en 2020 des bénéficiaires du Smic est inférieur de 0,71 point à celui des autres salariés. Ce moindre accès des bénéficiaires du Smic à la formation professionnelle financée par le CPF est plus marqué encore chez les femmes (écart de 0,94 point entre le taux de recours des bénéficiaires du Smic et celui des autres salariées). Chez les bénéficiaires du Smic le taux de recours au CPF des femmes est donc à peine supérieur à celui des

²⁰⁸ Voir Rémunération sur la base du Smic en fin de document pour la définition du voisinage du Smic et une discussion de sa mesure.

²⁰⁹ Cette proportion correspond aux chiffres de la Dares sur le sujet (13 % de bénéficiaires de la revalorisation du Smic en 2020).

hommes, alors que l'écart atteint 0,51 point à l'avantage des femmes chez les salariés rémunérés au-delà du Smic.

Toutes tranches de salaires confondues, le taux de recours au CPF en 2020 est sensiblement inférieur à la moyenne chez les salariés agricoles et les ouvriers. Mais à cet effet PCS s'ajoute un « effet Smic » : au sein de ces catégories qui globalement recourent moins que les autres salariés au CPF, les salariés rémunérés au voisinage du Smic recourent moins au CPF que les autres avec des taux de recours respectivement de 0,52 % et 1,22 % chez les salariés agricoles, 1,30 % et 1,69 % chez les ouvriers. Cet « effet Smic » est plus net encore chez les employés : alors que le taux de recours des employés rémunérés au-delà du Smic (2,32 %) est légèrement supérieur à la moyenne toutes PCS confondues, il n'est que de 1,69 % chez les employés rémunérés au voisinage du Smic.

Enfin, le type de contrat de travail s'avère assez discriminant au regard de l'accès la formation professionnelle : seulement 0,8 % des personnes en CDD et 0,7 % des intérimaires recourent à la formation professionnelle financée par le CPF. En revanche au sein des CDD et des intérimaires les personnes rémunérées au voisinage du Smic ne sont pas davantage pénalisées que les autres en termes d'accès à la formation professionnelle. Par comparaison le taux de recours des salariés en CDI est bien plus élevé, mais avec un écart massif entre les personnes rémunérées au voisinage du Smic (1,95 %) et les autres (2,66 %).

Le taux de recours des salariés au CPF a connu une forte hausse entre 2019²¹⁰ (1,4 %) et 2020 (2,1 %). Il progresse pour toutes les tranches de rémunération, mais de façon plus marquée encore pour les tranches les plus basses (graphiques 1 et 2). Ce rattrapage demeure toutefois partiel.

Si la désintermédiation de l'accès à la formation professionnelle a accru le recours au CPF a induit une forte hausse du taux de recours, la saisonnalité des formations change en revanche peu (qu'il s'agisse des salariés rémunérés au voisinage du Smic ou des autres), avec globalement plus de formations en fin d'année et un pic en septembre octobre (en début d'année scolaire). Le taux de recours mensuel – i.e. le nombre d'inscriptions en formation du mois²¹¹ rapporté au total des salariés ayant occupé un emploi salarié durant le mois en question – des bénéficiaires du Smic est toujours inférieur à celui des autres salariés, en 2019 comme en 2020 (graphique 3). Pour autant on constate que l'écart entre les taux de recours des salariés au Smic et des autres salariés s'amenuise considérablement de mars (début du 1^{er} confinement) jusqu'au mois d'août 2020. Il s'accroît en revanche à nouveau à l'automne : si un rôle de la crise sanitaire ne peut être exclu, ce creusement à l'automne de l'écart entre les salariés rémunérés au voisinage du Smic et les autres ne semble pas pouvoir être directement attribué au second confinement de 2020 puisque celui-ci n'entre en vigueur que le 30 octobre. Il est probablement en partie lié à un effet saisonnier : l'automne correspond au début de nombreuses formations longues comptant une proportion assez faible de travailleurs peu qualifiés parmi leurs bénéficiaires.

Les 5 domaines de formations les plus suivies par les bénéficiaires du Smic en 2020 sont les mêmes que pour les autres salariés, dans un ordre toutefois légèrement différent : *les bilans de compétences* n'apparaissent qu'en 4^{ème} position pour les salariés au Smic (contre 2^{ème} pour les autres) (graphique 4). Si l'on va au-delà de ce « top 5 », certaines formations ressortent nettement plus haut dans le classement des salariés rémunérés au Smic que dans celui des autres salariés : *Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience* (6^{ème} contre 9^{ème}) ; *Certificat d'aptitude à la conduite chariots de manutention* (8^{ème} contre 12^{ème}) ; *Formation spécifique en matière d'hygiène alimentaire* (10^{ème} contre 15^{ème}) ; *Examen d'accès à la profession de conducteur VTC* (13^{ème} contre 18^{ème}) ; *Test d'évaluation Français langue étrangère* (14^{ème} contre 41^{ème}).

²¹⁰ Ces taux de recours ne correspondent pas à ceux calculés sur l'ensemble de la population compte tenu des restrictions de périmètres nécessaires pour l'étude et détaillées dans la section champ de l'étude.

²¹¹ La d'accord du titulaire (ou date d'inscription) précède de 20 jours en moyenne la date d'entrée effective en formation.

Tableau 1 – Caractéristiques des bénéficiaires du Smic et de leur consommation de CPF en 2020

	Bénéficiaires du Smic			Salariés rémunérés au-delà du Smic		
	Part des salariés	Part des salariés en formation	Taux de recours	Part des salariés	Part des salariés en formation	Taux de recours
Ensemble (%)	13,7	9,8	1,53	86,3	90,2	2,24
Age moyen	36	36	-	40	40	-
Femmes (%)	16,0	10,6	1,59	84,0	89,4	2,53
Hommes (%)	11,9	8,9	1,47	88,1	91,1	2,02
Catégorie socioprofessionnelle (%)						
Agriculteurs et éleveurs, salariés de leur exploitation	33,5	17,7	0,52	66,5	82,3	1,22
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise, salariés de leur entreprise	13,3	14,7	1,95	86,7	85,3	1,73
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,2	0,8	1,85	98,8	99,2	2,78
Employés	20,6	15,9	1,69	79,4	84,1	2,32
Ouvriers	17,7	14,2	1,30	82,3	85,8	1,69
Professions intermédiaires	5,7	4,2	1,81	94,3	95,8	2,55
Non-déterminé	15,4	11,3	1,32	84,6	88,7	1,88
Nature du contrat (%)						
CDI	11,7	8,8	1,95	88,3	91,2	2,66
CDD	26,5	27,2	0,80	73,5	72,8	0,77
Intérim	10,3	9,2	0,65	89,7	90,8	0,73
Autres contrats	5,7	4,7	1,28	94,3	95,3	1,57
Solde de droits fin 2020 (euros)	1 040	613	-	1 640	1 030	-
Cout moyen de la formation (euros)	-	1 100	-	-	1 440	-
Durée moyenne de la formation (heures)	-	48	-	-	51	-
Réalisation de la formation (%)						
Totale	-	9,8	-	-	90,2	-
Partielle	-	9,4	-	-	90,6	-
En cours*	-	10,1	-	-	89,9	-

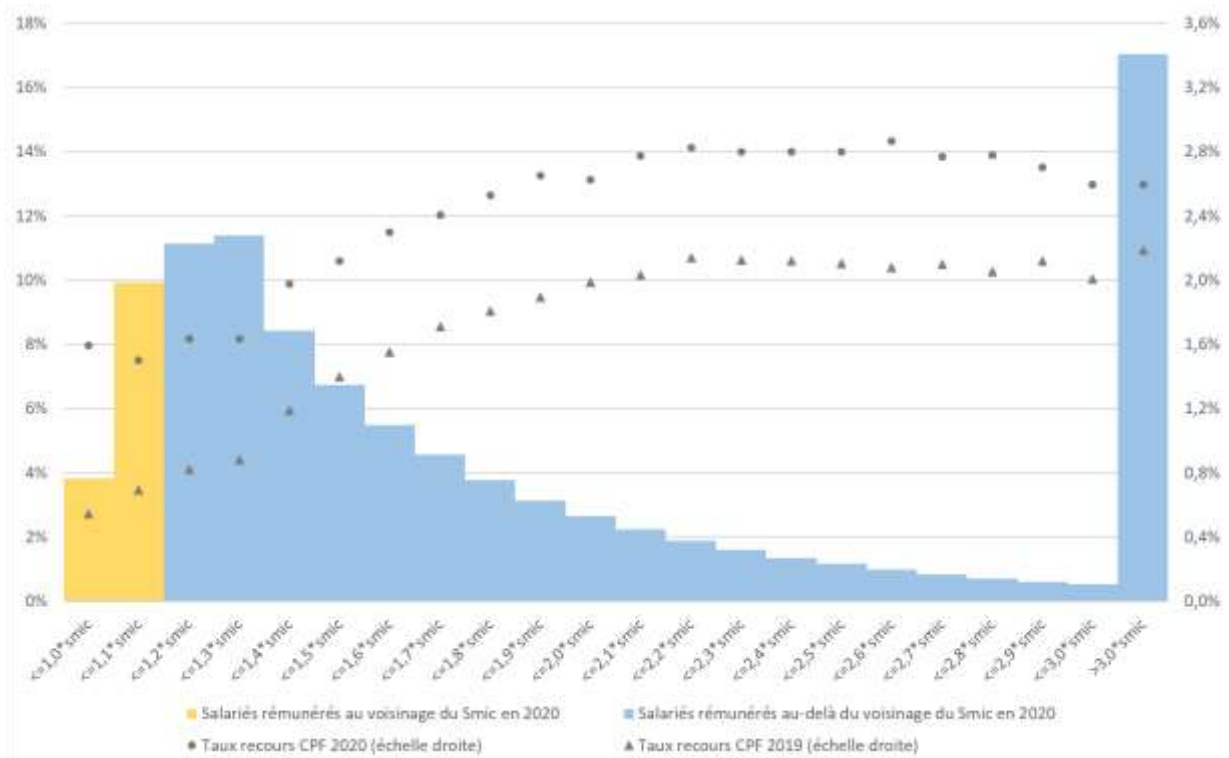
* Formation encore non clôturée au moment de l'extraction des données utilisées pour cette étude.

Lecture : les bénéficiaires du Smic représentent 13,7 % des salariés du privé mais seulement 9,8 % de ceux en formation. Leur taux de recours à la formation professionnelle financée par le CPF est de 1,53 %.

Champ : ensemble des salariés du privé rémunérés au-delà de 0,8*Smic.

Source : déclarations sociales nominatives et mon compte formation, Caisse des dépôts.

Graphique I – Rémunération 2020 et taux de recours annuel au CPF en 2019 et 2020 selon la rémunération

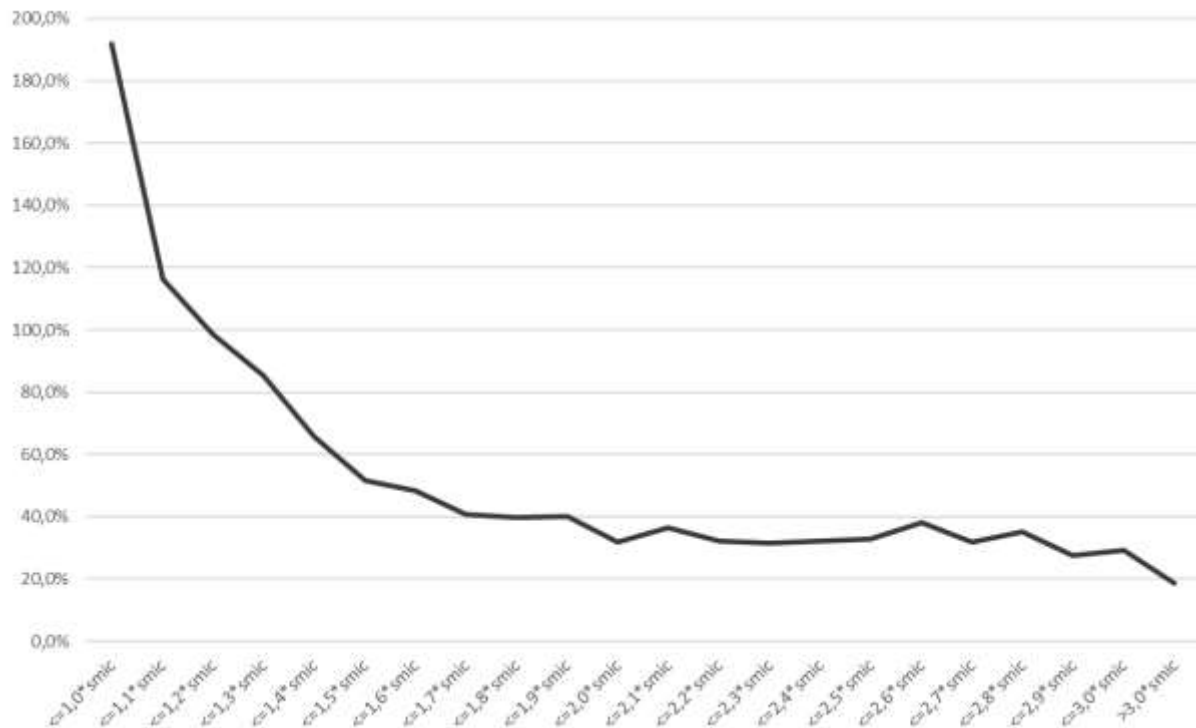


Note : le taux de recours annuel est calculé comme le rapport entre le nombre de salariés s'étant inscrits en formation au cours de l'année 2020 (sur la base de la date d'accord du salarié) et le total des salariés ayant occupé un emploi salarié en 2020.

Champ : ensemble des salariés du privé rémunérés au-delà de 0,8*Smic.

Source : déclarations sociales nominatives et mon compte formation, Caisse des dépôts.

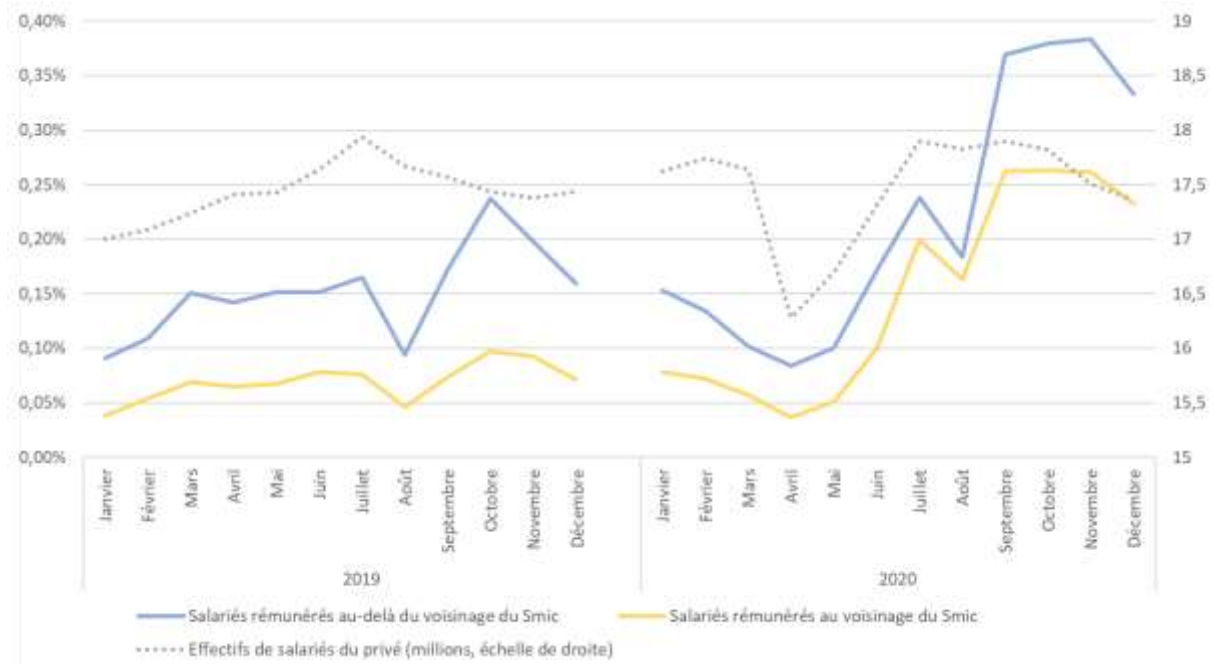
Graphique II – Progression du taux de recours annuel au CPF entre 2019 et 2020



Champ : ensemble des salariés du privé rémunérés au-delà de 0,8*Smic.

Source : déclarations sociales nominatives et mon compte formation, Caisse des dépôts.

Graphique III – Taux de recours mensuel au CPF et population des salariés du privé en 2019 et 2020

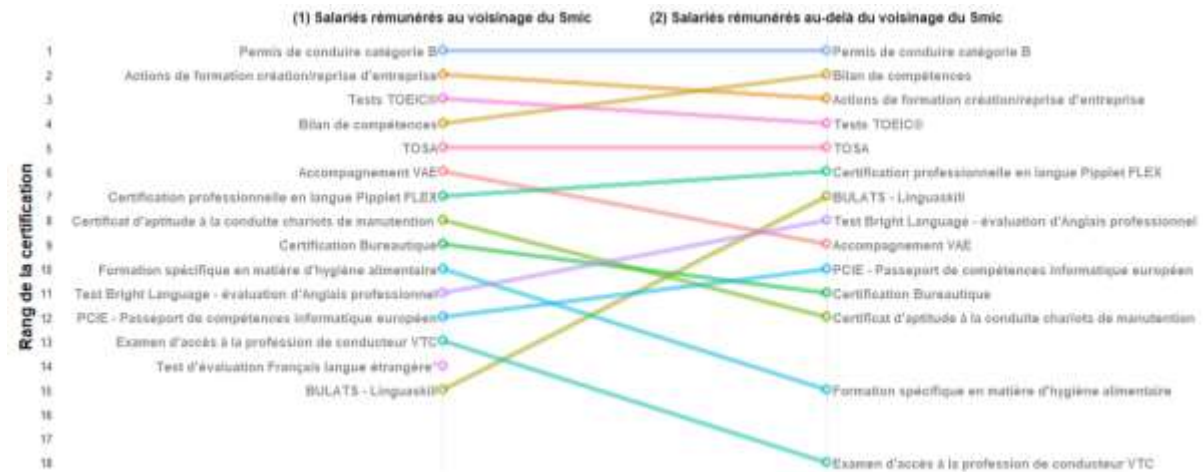


Note : le taux de recours mensuel est calculé comme le rapport entre le nombre de salariés s'étant inscrits en formation au cours du mois (sur la base de la date d'accord du salarié) et le total des salariés ayant occupé un emploi salarié durant le mois en question.

Champ : ensemble des salariés du privé rémunérés au-delà de 0,8*Smic.

Source : déclarations sociales nominatives et mon compte formation, Caisse des dépôts.

Graphique IV – Les 15 certifications les plus suivies par les bénéficiaires du Smic en 2020



* Le Test d'évaluation Français langue étrangère, en partie exclu de la figure pour des raisons de lisibilité, n'est que le 41^{ème} choix des salariés au-delà du voisinage du Smic.

Champ : ensemble des salariés du privé rémunérés au-delà de 0,8*Smic.

Source : déclarations sociales nominatives et mon compte formation, Caisse des dépôts.

Méthodologie

1. Rémunération sur la base du Smic

La notion de rémunération sur la base du Smic est difficile à appréhender dans les données car elle nécessite une analyse très fine des éléments qui la composent.

La Dares produit des études concernant les salariés rémunérés au Smic sur la base de concepts parfois différents. L'enquête Acemo demande directement aux entreprises de dénombrer les effectifs rémunérés sur la base du Smic. C'est cette enquête qui fait référence en la matière puisque c'est également grâce à elle que sont calculées les revalorisations automatiques du Smic chaque année. Elle a notamment permis d'évaluer à 13 % la part de salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic en 2020.

En pratique, nombre d'études consacrées aux bénéficiaires du Smic abandonnent l'assiette de vérification du Smic, trop complexe à reconstruire, et s'appuient sur le concept des emplois à « bas salaires ». Si la condition de « bas salaire » communément admise est $\leq 1,3 * Smic$, les études qui s'intéressent plus précisément aux **salariés au voisinage du Smic** retiennent plutôt des bornes de $\leq 1,05 * Smic$ (étude Dares) ou, plus souvent, $\leq 1,1 * Smic$ (rapport 2018 du Groupe d'experts Smic).

La rémunération nette est généralement préférée à la rémunération brute dans la mesure où elle comprend moins d'éléments exclus de l'assiette de vérification du Smic. Toutefois, la rémunération nette n'est pas disponible dans les déclarations sociales nominatives dont dispose la Caisse des dépôts. C'est donc la rémunération brute qui est retenue dans la présente étude pour distinguer les salariés rémunérés au voisinage du Smic avec la condition suivante :

$$0,8 * SmicBrutH \leq SalaireBrutH \leq 1,1 * SmicBrutH$$

6. Champ de l'étude

Le champ retenu pour cette étude est celui de l'analyse habituelle des taux de recours au CPF, à savoir celui des personnes ayant occupé un emploi salarié dans le secteur privé en activité au moins une période dans l'année, et dont la rémunération est renseignée, soit 23,4 millions d'individus en 2020 (23,1 millions en 2019). La conformité au Smic étant établie à l'heure de travail, il est nécessaire de connaître précisément le temps de travail des salariés afin de déterminer leur rémunération horaire. C'est le cas pour 21,9 millions de salariés en 2020 (comme en 2019). Enfin, pour 5,1 % des salariés 2020 (4,5 % en 2019), la rémunération horaire est inférieure à 0,8 Smic. Ces observations sont exclues du champ de l'étude. **Le champ final de celle-ci comprend ainsi 20,8 millions de salariés en 2020 (20,9 millions en 2019).**

En outre, les formations suivies par des personnes en situation de demandeur d'emploi au moment de la demande de formation (et non de salarié) sont exclues du champ de l'étude.

ANNEXE 4 : Contributions de la Direction Générale du Travail

Travaux législatifs relatifs à la création d'une représentation collective des travailleurs indépendants des plateformes et d'un dialogue social entre ces travailleurs et les plateformes numériques de mise en relation

1. Après la reconnaissance de droits individuels spécifiques progressivement renforcés depuis 2016, le gouvernement a souhaité prioriser l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes au travers d'un dialogue social structuré

Le développement des plateformes numériques a permis d'investir de nouveaux champs de l'économie et de créer des emplois. Cet essor s'est également traduit par l'émergence de nouvelles formes de travail moins protectrices.

Au regard de ce constat, le Gouvernement a choisi depuis plusieurs années de favoriser le développement de ces nouvelles formes d'activité, tout en garantissant des droits renforcés aux travailleurs indépendants des plateformes.

C'est ainsi qu'a été instaurée par la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels une responsabilité sociale pour les plateformes fixant le prix et les caractéristiques de leurs prestations, définies à l'article L. 7342-1 du code du travail.

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités est venue compléter ces droits par des obligations spécifiques en termes de transparence et de droit à la déconnexion pour les plateformes dites de la mobilité, c'est-à-dire exerçant une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC) ou une activité de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

Le Gouvernement a la conviction que la régulation sociale de ces nouvelles formes d'activité doit passer par un dialogue social structuré entre les plateformes et des représentants légitimes des travailleurs indépendants des plateformes, instrument central de rééquilibrage de la relation entre les deux parties.

En effet, si certaines organisations syndicales se sont organisées pour défendre les intérêts des travailleurs des plateformes (CFDT dès 2016, FO dès 2017 et CGT depuis 2021) et si des collectifs se sont également spécifiquement créés pour représenter les travailleurs des plateformes (intersyndicale nationale VTC, le syndicat des chauffeurs privés ou encore le collectif des livreurs autonomes de Paris), pour autant il n'existe pas de règles permettant de structurer une représentation et un dialogue organisé. En l'absence de « règle du jeu » sociale, les rapports entre plateformes et représentants des travailleurs sont marqués par la défiance, voire une certaine tension. Dans ces conditions, les plateformes exercent un pouvoir unilatéral, que les actions collectives des travailleurs, notamment locales, peinent à contrebalancer.

Afin de dépasser cet état des relations sociales, le Parlement a, dans le cadre d'article 48 de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnance afin de prévoir les modalités de représentation des travailleurs des plateformes et les conditions d'exercice de cette représentation.

2. L'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 a posé les bases d'un dispositif de représentativité des organisations de travailleurs indépendants des plateformes actifs dans les secteurs des VTC et de la livraison de marchandise à deux et trois roues

Suite à l'adoption de la LOM, Monsieur Jean-Yves Frouin, ancien Président de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, a été missionné en janvier 2020 par le Gouvernement pour formuler des propositions sur la construction de ce dialogue social. Après de nombreuses auditions, le rapport « Réguler les plateformes numériques de travail » a été remis au Premier ministre en décembre 2020.

Sur la base des propositions formulées par la mission « Frouin », une mission coordonnée par Monsieur Bruno Mettling, ancien directeur des ressources humaines de l'opérateur de télécommunications Orange, a été nommée, en janvier 2021 pour élaborer un texte législatif en concertation avec les acteurs concernés.

A l'issue de ces travaux, l'ordonnance n° 2021-484 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation a été publiée le 21 avril 2021. Cette ordonnance construit les premières bases d'un dispositif de dialogue social visant à renforcer les droits et protections des travailleurs indépendants des plateformes.

L'ordonnance instaure ainsi une représentation collective des travailleurs des plateformes de VTC et de livraison, sous l'égide d'un nouvel établissement public administratif, l'ARPE (Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi). Elle prévoit que des représentants des travailleurs de plateformes pourront émaner de syndicats professionnels, ainsi que de toute association constituée régulièrement et dont l'objet social couvre cette activité et correspond aux critères de représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière et ancienneté). Pour pouvoir être considérée comme représentative et désigner des représentants, l'organisation devra avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, seuil d'audience minimale réduit lors du premier scrutin à 5 %. La mesure de l'audience sera effectuée sur la base d'un scrutin réalisé tous les quatre ans par l'ARPE au niveau national

Enfin, les organisations représentatives désigneront des représentants dont le nom sera communiqué aux plateformes auxquelles ils sont liés par contrat. Ces représentants bénéficieront de jours de formation et d'heures de délégation. À l'instar de la protection accordée aux représentants du personnel salarié, il est institué une protection au profit des représentants travailleurs indépendants des plateformes contre le risque de rupture du contrat commercial. La procédure de rupture du contrat commercial des représentants des travailleurs indépendants nécessitera l'autorisation préalable de l'ARPE.

3. La mise en œuvre de l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 sera effective dès fin 2021

Les travaux de mise en œuvre des dispositions de l'ordonnance sont en cours, et permettront une entrée en vigueur effective graduelle dès la fin 2021.

Une mission de préfiguration de l'ARPE a été confiée en juin 2021 à Monsieur Bruno Mettling, en vue d'une création effective de l'ARPE au quatrième trimestre 2021. Cette mission a en particulier permis d'affiner le schéma organisationnel de l'ARPE (effectifs, fiches de poste), son budget prévisionnel, et de préparer le lancement d'appels d'offres en vue de l'organisation en 2022 de la première élection des représentants des travailleurs des plateformes.

En parallèle, les services de la DGT ont conduit les travaux de rédaction de deux décrets en Conseil d'Etat :

- Décret relatif à l'organisation de l'ARPE, qui vient notamment préciser la gouvernance de l'autorité, la composition et les prérogatives de son Conseil d'administration et les prérogatives de son Directeur général. Ce projet de décret sera examiné par le Conseil d'Etat en septembre, en vue d'une adoption en octobre.

- Décret relatif aux modalités d'organisation du scrutin national visant à désigner les organisations représentatives auprès des travailleurs des plateformes. Ce décret sera examiné en Conseil d'Etat en octobre, en vue d'une adoption en novembre.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 7345-4 du code du travail, un article de loi du projet de loi de finances pour 2022 viendra créer une taxe acquittée par les plateformes destinées à financer les missions de l'ARPE.

L'objectif réaffirmé par le gouvernement est d'organiser dès le printemps 2022 la première élection des représentants des travailleurs des plateformes.

4. De nouvelles dispositions législatives sont prévues afin de parachever ce nouveau cadre de dialogue social

Si la mission confiée à Monsieur Mettling avait pour objectif de couvrir l'ensemble des dispositions nécessaires à l'établissement du dialogue social entre plateformes et travailleurs indépendants des plateformes, la formulation de l'habilitation à légiférer par ordonnance retenue à l'article 48 de la LOM a nécessité de restreindre le champ des dispositions portées par l'ordonnance du 21 avril 2021.

L'adoption d'un ensemble de dispositions complémentaires, dont la représentation des plateformes, est donc proposée dans le cadre du projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021.

Ce projet de loi habilite ainsi le Gouvernement à légiférer par ordonnance dans un délai de 18 mois à partir de la publication du projet de loi pour :

- définir les modalités de représentation des plateformes au niveau de ces secteurs ainsi que les règles de négociation entre les organisations représentant les travailleurs indépendants, d'une part, et les plateformes, d'autre part ;

- déterminer les modalités de représentation des travailleurs indépendants au sein des plateformes de mobilité ainsi que les règles de dialogue social à ce niveau ;

- compléter les missions de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi afin de prévoir qu'elle puisse notamment jouer un rôle de médiation en cas de différend entre un travailleur et une plateforme de la mobilité ou encore jouer un rôle d'observatoire des pratiques des plateformes et de proposition sur ces sujets ;

- renforcer l'autonomie des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes de mobilité, dans la continuité des dispositions de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Ce projet de loi, sur lequel le gouvernement a enclenché la procédure d'urgence, sera très prochainement examiné à l'Assemblée nationale, puis au Sénat.

Un mécanisme de pénalité existe en cas de non-respect de l'obligation de négociation salariale au niveau des entreprises.

L'employeur assujéti à l'obligation de négocier qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité (art. L. 2242-7 du code du travail).

Le manquement sanctionné est un manquement à l'obligation annuelle de convoquer les organisations syndicales en vue de la négociation, et non le défaut de couverture par un accord. Dans le cas où la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs a été portée à une durée supérieure à un an, la pénalité n'est pas applicable pendant la durée fixée par l'accord de méthode. Au terme de cette durée, en cas d'inertie de l'employeur, la pénalité est encourue dès qu'une organisation signataire de l'accord de méthode modifiant la périodicité demande l'engagement de la négociation et qu'il n'est pas immédiatement donné suite à cette demande.

Le montant de la pénalité est défini par l'article L. 2242-7 du Code du travail qu'il faut combiner avec l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale.

Le mécanisme est le suivant :

- L'autorité administrative (DREETS) compétente constate le manquement et elle fixe le montant de la pénalité en tenant compte notamment des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions qui doivent être fixées par décret;
- Si aucun manquement à l'obligation d'engager la négociation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 10 % des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur. Ce plafonnement s'applique sur trois années consécutives pour chaque année où le manquement est constaté ;
- Si au moins un manquement à l'obligation de négocier a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives comprenant l'année du contrôle.
- Si l'employeur ne remplit pas ses obligations pour la troisième année consécutive, les 10 % ou les 100 % ne sont plus un plafond, mais constituent le montant de la diminution des exonérations (CSS, art. L. 241-13).

Il convient de préciser que ce mécanisme de sanction s'applique au niveau de l'entreprise et non au niveau de la branche, également concernée par une obligation d'ouverture de négociation (art. L.2241-1 CT). Une telle sanction ne serait en effet pas envisageable au niveau de la branche puisqu'une branche professionnelle n'a pas d'entité juridique à proprement parler, et ne reçoit ni exonérations, ni aides publiques. De plus, il serait difficilement justifiable de créer une sanction qui concernerait automatiquement toutes les entreprises d'une branche pour défaut de conclusion d'un accord au niveau de cette branche.

Le calendrier de la revalorisation du SMIC

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail fixe la date de revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet, et ce à compter du 1^{er} janvier 2010. Ainsi, l'article L.3231-6 dispose que « *La participation des salariés au développement économique de la nation prévue au 2° de l'article L. 3231-2 est assurée, indépendamment de l'application de l'article L. 3231-4, par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année avec effet au **1er janvier*** ».

I – Un objectif de conformité des minima conventionnels au SMIC en vigueur

L'exposé des motifs de la loi justifie la mesure comme suit : « *Le changement de date donnera une **visibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales.*** ».

Ce nouveau calendrier de revalorisation doit donc permettre aux partenaires sociaux de connaître plus en amont le montant du SMIC afin de négocier des premiers niveaux de grille salariale au moins à son niveau, voire au-delà de celui-ci. Cet objectif est réaffirmé par Xavier Darcos, ministre du travail, lors de la réunion de la CNNC consacrée à la fixation du SMIC, le 15 décembre 2009 : « *Le décrochage des grilles conventionnelles par rapport au SMIC était lié, le plus souvent, au retard des négociations par rapport au calendrier de fixation du SMIC. Grâce à ce changement de calendrier, les partenaires sociaux et les chefs d'entreprise ont plus de visibilité pour négocier les augmentations de salaires dans les entreprises* ».

Cette mesure s'inscrit ainsi pleinement dans les missions du comité de suivi de la négociation salariale, émanation de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui est chargé depuis 2005 d'analyser, suivre et accompagner les négociations salariales de branche avec l'objectif premier **d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux soient au moins égaux au SMIC.**

Après 2010, le SMIC devient l'une des principales références utilisées pour les négociations salariales²¹².

II – Depuis 2010, la majorité des branches négocient des grilles salariales supérieures au SMIC

Les chiffres du comité de suivi, publiés dans le bilan annuel de la négociation collective, confirment une bonne dynamique dans les négociations de branches qui s'est traduit par la baisse des branches en situation de non-conformité vis-à-vis du SMIC entre 2009 et 2010.

Ainsi, au 31 décembre 2009, parmi les 160 branches qui constituaient le panel suivi par les services de la DGT, 30 branches affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Pour 130 branches (81 % des 160 branches suivies) couvrant plus de 8,5 millions de salariés, les premiers coefficients étaient au niveau du SMIC ou au-dessus.

Moins d'un an après cette date, au 15 novembre 2010, lors de la réunion de fin d'année du comité de suivi, ce sont 154 branches (soit 88 % des 175 branches suivies) qui ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur. Ces 154 branches couvraient près de 9,7 millions de salariés. Seulement 21 branches (soit 12 %) couvrant 1,4 millions de salariés

²¹² L'utilisation du SMIC comme référence dans le cadre des négociations salariales a pu faire débat, comme en témoigne le rapport de Mme Isabelle Debré fait au nom de la commission des affaires sociales : « *Votre commission est cependant réservée sur l'apport de ce changement de date. On l'a vu, le Smic peut être revalorisé plusieurs fois dans l'année, lorsque l'inflation est forte, et il n'est donc pas obligatoirement modifié le 1er juillet. Surtout cette mesure revient à faire dépendre les négociations salariales de la fixation du Smic, alors que celui-ci devrait être un « filet de sécurité » pour les salariés et non l'élément d'impulsion de la politique salariale.* »

affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Au 31 décembre 2010, elles ne sont plus que 19, deux d'entre elles étant parvenues à conclure un accord.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au SMIC, au 31 décembre de chaque année

en %

	2009	2010
< 95 % du SMIC	2,9	2,3
Entre 95 et 99,5 %	12,0	3,4
Entre 99,5 % et 100 %	5,7	5,1
Entre 100 % et 100,5 %	24,6	24,6
Entre 100,5 % et 101 %	15,4	10,9
Entre 101 % et 102 %	9,7	17,1
Entre 102 % et 103 %	9,7	11,4
Entre 103 % et 104 %	4,0	6,9
Entre 104 % et 105 %	2,3	5,1
≥ 105 %	13,7	13,1

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

Depuis 2010, près de neuf branches sur dix affichent chaque année un premier coefficient conforme au SMIC, hormis les années 2011 et 2012 où un relèvement du SMIC était intervenu en cours d'année et l'année 2020 où la crise sanitaire a perturbé la tenue de nombreuses négociations et a engendré des conséquences économiques impactant ces dernières.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2008

	2008	2009	2010	2011		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
				30/11	31/12									
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	79 %	79 %	89 %	91 %	51 %	73 %	89 %	88 %	88 %	89%	89%	87%	87%	78%
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est inférieur au SMIC	21 %	21 %	11 %	9 %	49 %	27 %	11 %	12 %	12 %	11%	11%	13%	13%	22%

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, et de l'Insertion – DGT (BD3C)

En conclusion, le calendrier actuel paraît satisfaisant et répond bien à l'objectif de lisibilité et d'efficacité des négociations, comme en témoigne le grand nombre de branches conformes au SMIC chaque année. En ce qui concerne les branches en situation de non-conformité, fixer la revalorisation du SMIC au mois de juillet, n'aurait pas d'impact fondamental puisque l'on constate que les situations de blocages persistantes s'expliquent le plus souvent par des difficultés structurelles de négociation ou bien des difficultés économiques. Par ailleurs, un tel changement législatif nécessiterait conformément à l'article L.1 du code du travail une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives.

Proposition de directive sur le salaire minimum européen

I - Présentation du texte

a. Introduction

La proposition de directive, présentée par la Commission le 28 octobre 2020, s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. Le texte comprend deux grands axes : d'une part, **étendre la protection offerte par les conventions collectives en matière de salaire minimal** ; et d'autre part, **fixer des critères d'adéquation pour les Etats membres dans lesquels un salaire minimum légal existe.**

Le projet de texte est fondé sur l'article 153 du TFUE, 1b et 2, relatif aux conditions de travail. La proposition de directive est en effet conçue de manière à encadrer les modalités de fixation des salaires et non les salaires eux-mêmes. Le texte n'impose donc pas la création d'un salaire minimum légal pour les pays qui n'en disposent pas, et ne fixe pas de seuils de référence contraignants.

b. Examen des dispositions de la directive, telle que proposée par la présidence slovène dans sa version de compromis, -juillet 2021

- **Article premier – Objet**

L'objectif de la proposition de directive est de créer un cadre pour promouvoir le caractère adéquat des salaires minimaux, et d'étendre la protection offerte par les salaires minimaux, qu'ils soient fixés de manière statutaire ou par des conventions collectives. La directive n'impose aucune obligation d'introduire un salaire minimal légal dans les États membres où il n'existe pas ou de rendre les conventions collectives d'application générale.

- **Article 2 – Champ d'application**

La définition du champ d'application de la directive est conforme au droit et à la jurisprudence de l'Union européenne en vigueur jusqu'à présent, et rejoint celui de la directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles 2019/1153 (en cours de transposition). La proposition couvre donc l'ensemble des travailleurs liés à un employeur par un contrat de travail, quelle qu'en soit la forme (CDI, CDD, CTT, temps partiel, intermittence, travailleurs à domicile), y compris les travailleurs des plateformes qui sont liés à la plateforme par un contrat de travail.

- **Article 3 – Définitions**

L'article définit les notions incluses dans la directive (salaire, conventions collective, négociations collectives)

- **Article 4 – Promotion des négociations collective en vue de la fixation des salaires**

L'article établit que les Etats membres dont le taux de couverture est inférieur à 70% doivent mettre en place un cadre pour promouvoir la négociation collective, en lien avec les partenaires sociaux, et établir un plan d'action dans ce sens (rendu public et notifié à la Commission).

- **Article 5 : Promotion du caractère adéquat des salaires minimums légaux**

La proposition concerne exclusivement les Etats membres dont le salaire minimum est fixé par voie légale. Elle invite les pays concernés à respecter quatre critères concernant la fixation et l'actualisation des salaires minimaux légaux, à savoir : le pouvoir d'achat des salaires minimaux, le niveau général des salaires et leur répartition, le taux de croissance des salaires et l'évolution de la productivité du travail. En outre, l'article fait référence aux critères de référence indicatifs utilisés au niveau international, en lien avec le considérant 21.

- **Article 6 : Variations et déductions**

L'article 6 prévoit de limiter le recours aux variations des salaires minimaux ainsi que leur application dans le temps et leur ampleur, dans le respect des principes de non-discrimination et de proportionnalité.

- **Article 7 : Participation des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimums légaux**

L'article 7 prescrit des conditions pour la participation effective et en temps utile des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux, notamment pour ce qui concerne de l'établissement des variations et déductions prévues à l'article 6.

- **Article 8 : Accès effectif des travailleurs aux salaires minimums légaux**

L'article 8 dispose que les Etats membres doivent, en lien avec les partenaires sociaux, mettre en place des mesures afin d'améliorer l'accès des travailleurs à la protection offerte par les salaires minimums. L'article invite notamment les Etats membres au renforcement des systèmes de contrôles et d'inspections sur le terrain, à fournir des orientations aux autorités chargées de l'application de la législation et à communiquer les informations relatives salaires minimums aux travailleurs de manière compréhensible et claire.

- **Article 9 : Marchés publics**

Cette disposition exige que, lors de l'exécution des marchés publics et des contrats de concession, les opérateurs économiques (y compris la chaîne de sous-traitance par la suite) respectent les salaires fixés collectivement et les salaires minimaux légaux applicables lorsqu'ils existent.

- **Article 10 : Suivi et collecte des données**

L'article 10 dispose que les Etats membres doivent suivre le taux de couverture et le caractère adéquat des salaires minimums et établit un certain nombre de données qui doivent être transmises à la Commission, tous les deux ans. Ces données diffèrent seront que le salaire minimum soit fixé par voie légale (niveau et taux de couverture, et description des variations et déductions notamment) ou conventionnelle (niveau de salaire, part des salariés couverts, niveau de couverture et les plus bas salaires conventionnels)

- **Article 11 : Droit à réparation et protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables**

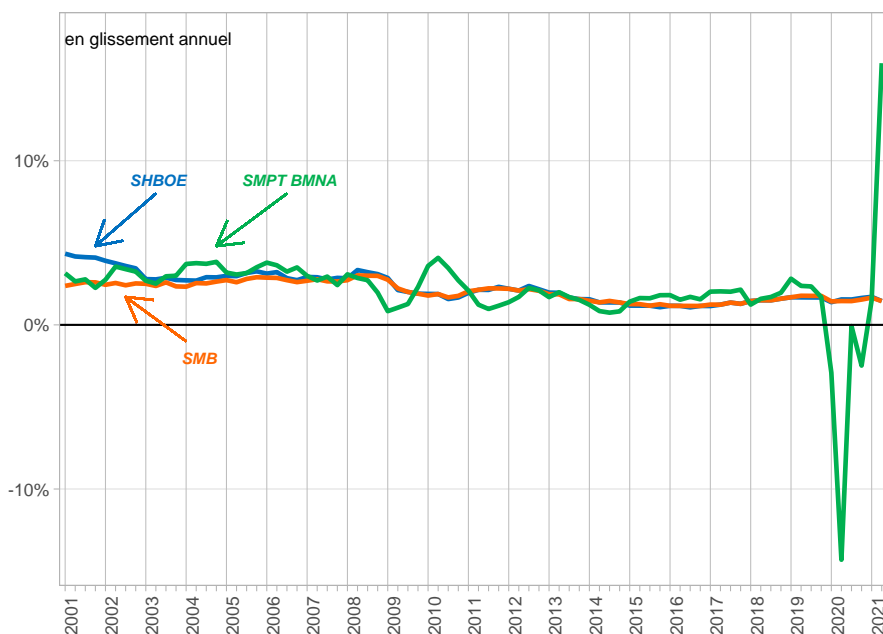
L'article 11 stipule que, lorsqu'il existe des systèmes de réparation au niveau national, et que les droits des travailleurs ont été violés eu égard aux protections fixées par le droit national applicable (qu'il soit fixé par voie légale ou par convention collective), alors les travailleurs doivent pouvoir accéder à ces réparations.

Ce texte présente une sensibilité forte au niveau européen, il est très clivant, pour différentes raisons :

La **France** a toujours exprimé son fort soutien à ce texte et fait partie des délégations qui souhaitent que les négociations puissent avancer rapidement.

ANNEXE 5 : Eléments statistiques

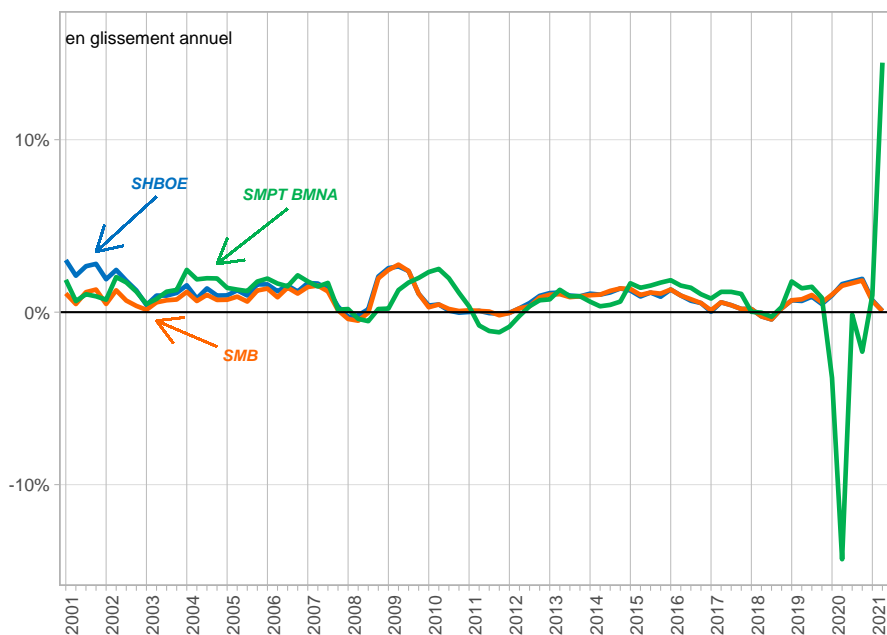
Graphique III.1 : SMB, SHBOE et SMPT nominaux dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Note : L'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2^e trimestre 2020 (données portant sur le 1^{er} trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au T1 2020 a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : T2 2021.

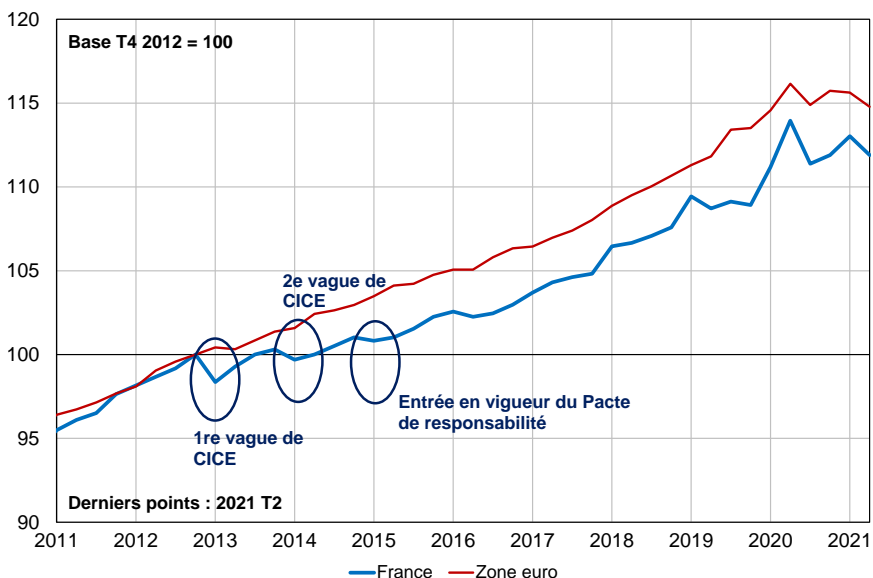
Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique III.3 : SMB, SHBOE et SMPT réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



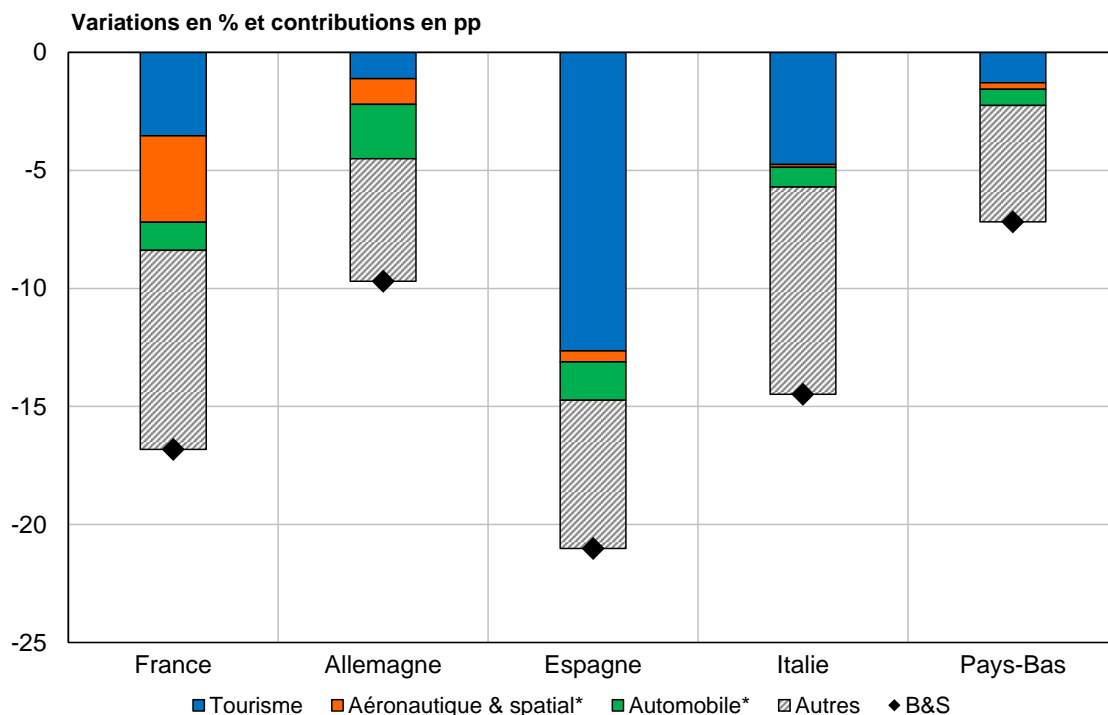
Note : L'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2^e trimestre 2020 (données portant sur le 1^{er} trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au T1 2020 (valeur nominale) a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : T2 2021.
 Le SMB et le SHBOE sont estimés en fin de trimestre, ils sont donc déflatés par l'IPC hors tabac en fin de trimestre.
Sources : DARES, INSEE, calculs DG Trésor.

Graphique III.11 : Indice du coût de la main d'œuvre (industrie hors construction)



Source : Eurostat.

Graphique III.15 : Variation des exports totaux en valeur et contributions des secteurs automobiles, et aéronautique & spatial, et tourisme (2020)

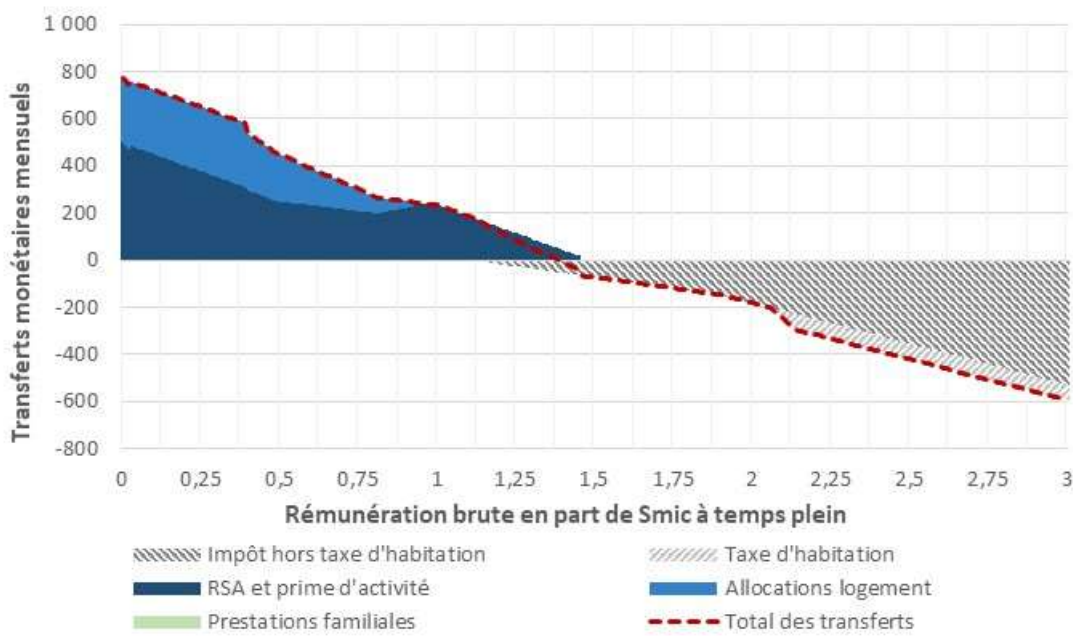


Source : Eurostat (*), FMI, calculs DG Trésor.

Annexe graphique du chapitre V : Législation applicable fin 2021

Cas-type 1 : célibataire locataire sans enfant

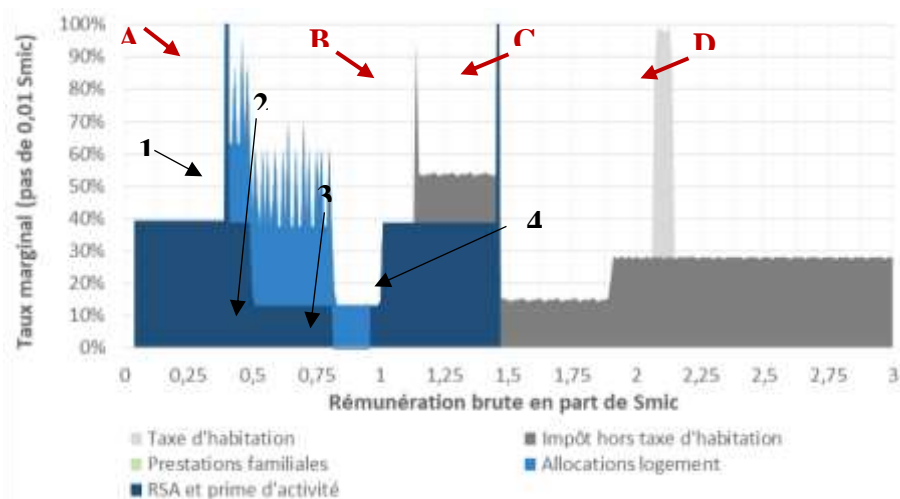
Graphique V.6a : Décomposition des transferts monétaires en fonction de la rémunération



L'individu est un célibataire locataire en zone 2. Il bénéficie du dégrèvement de taxe d'habitation lorsque son revenu fiscal de référence est inférieur à 27 761 € (env. 2,1 SMIC) puis d'un dégrèvement progressif entre 27 761 € et 28 789 €, seuil à partir duquel le locataire s'acquitte d'une taxe d'habitation annuelle de 790€.

Dans le cas d'un célibataire locataire sans enfant ne touchant pas de revenus d'activité, la somme des transferts monétaires atteint 770 €/mois (497 € de RSA et 273 € d'APL). Entre 1,15 et 1,45 Smic, celui cumule bénéfice de la prime d'activité et soumission à impôt sur le revenu. A 1,4 Smic, la somme des transferts monétaires devient négative.

Graphique V.6b : Décomposition du taux marginal de prélèvement en fonction de la rémunération *



*Rémunération brute en part de Smic à temps plein

Taux marginal de prélèvement = 1 – rapport entre l'évolution du revenu disponible et celle du revenu primaire

1 : dégressivité des allocations logement cumulée à la dégressivité de la prime d'activité.

2 : diminution du taux de prélèvement lié à la prime d'activité, en raison de la progression de la bonification individuelle.

3 : neutralisation de la dégressivité des allocations logement par la prime d'activité, en raison d'un montant d'allocation logement inférieur à celui du forfait logement de la prime d'activité.

4 : rehaussement du taux de prélèvement lié à la prime d'activité à l'issue de la phase de progression de la bonification individuelle.

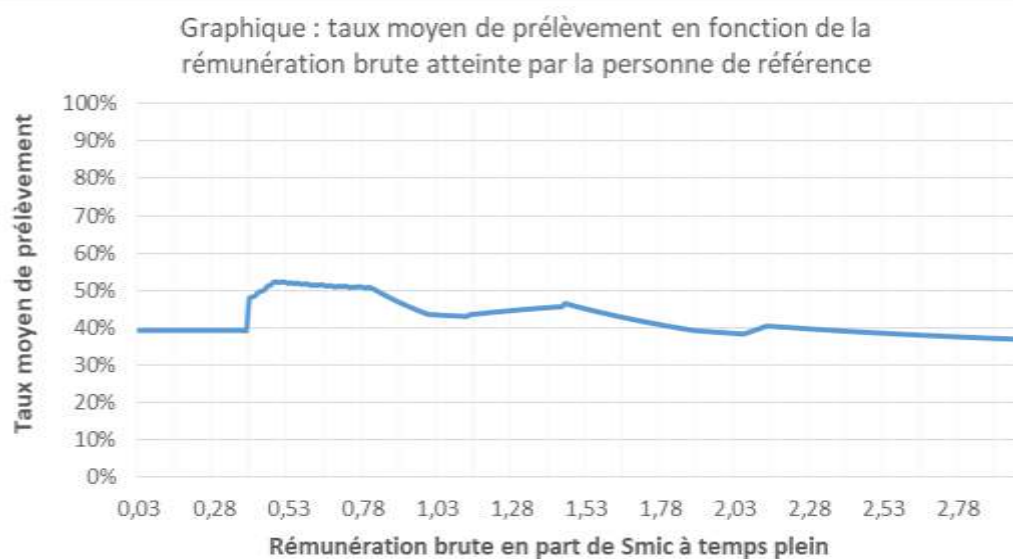
A : seuil de non-versement du RSA et décalage des montants forfaitaires du RSA et de la prime d'activité (lorsque les ressources du foyer excèdent le montant forfaitaire du RSA, le montant de la prime d'activité, calculée sur la base d'un montant forfaitaire plus faible, conduit à un décrochage dans la courbe d'aide liée à l'ensemble RSA/prime d'activité en fonction du revenu).

B : seuil de recouvrement de l'impôt sur le revenu.

C : seuil de non-versement de la prime d'activité.

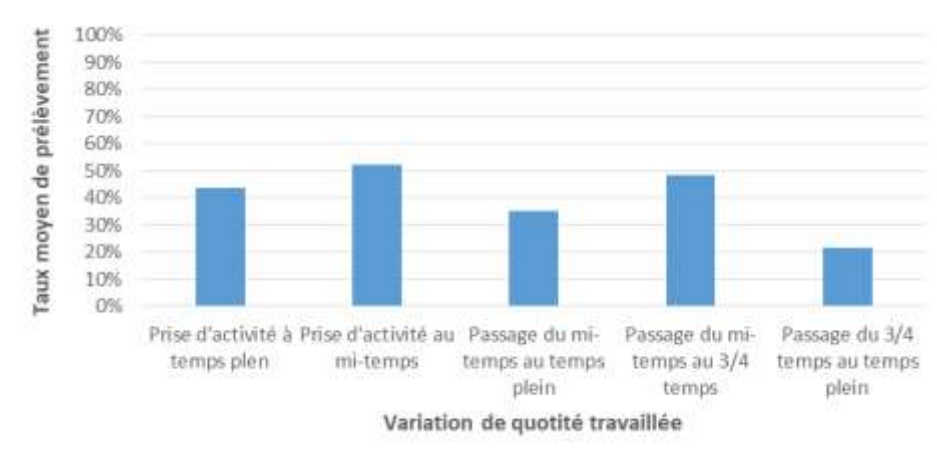
D : seuil de recouvrement de la taxe d'habitation.

Graphique V.6c : Taux moyen de prélèvement lié à la prise d'activité en fonction de la rémunération atteinte



Le taux moyen de prélèvement atteint 39% si l'activité est rémunérée à hauteur de 0,35 Smic, 52% si elle est rémunérée à hauteur de 0,6 Smic, et 33% si elle est rémunérée à hauteurs de 3 Smic.

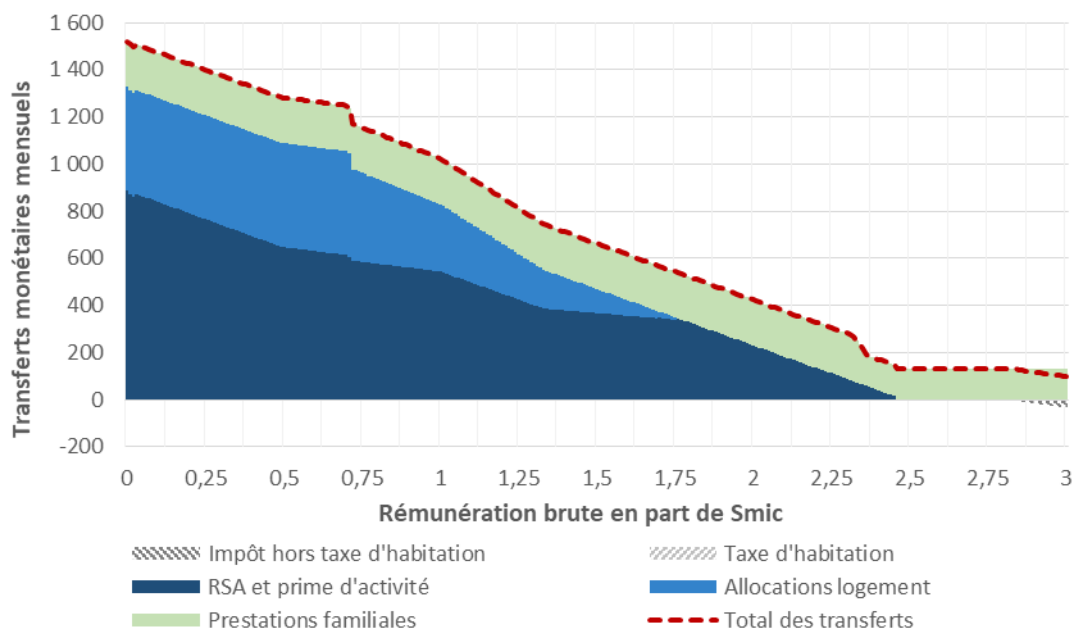
Graphique V.6d : Taux moyen de prélèvement lié à la variation de quotité travaillée pour une rémunération au Smic horaire



Pour un célibataire locataire sans enfant, lors du passage de l'inactivité à un emploi rémunéré au Smic à temps plein, pour chaque euro de revenu primaire supplémentaire, son revenu disponible augmente de 66 centimes

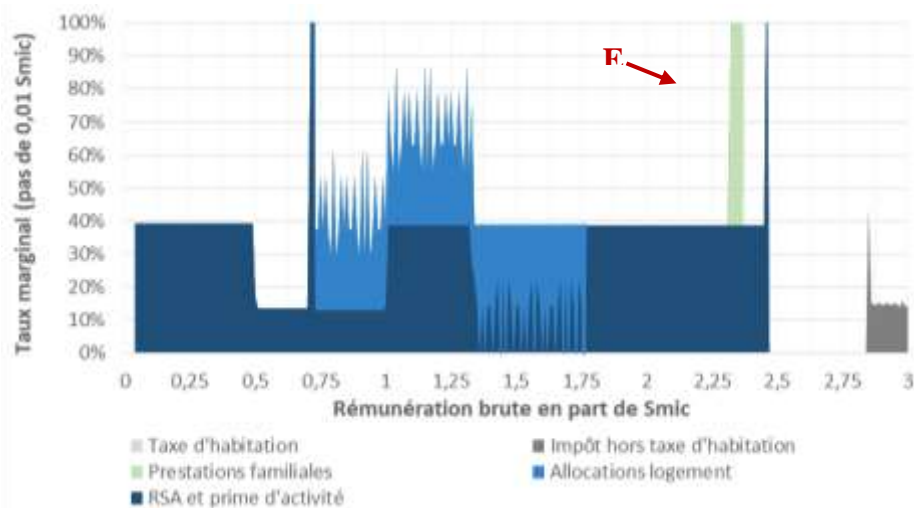
Cas-type 2 : couple locataire mono-actif avec deux enfants

Graphique V.7a : Décomposition des transferts monétaires en fonction de la rémunération



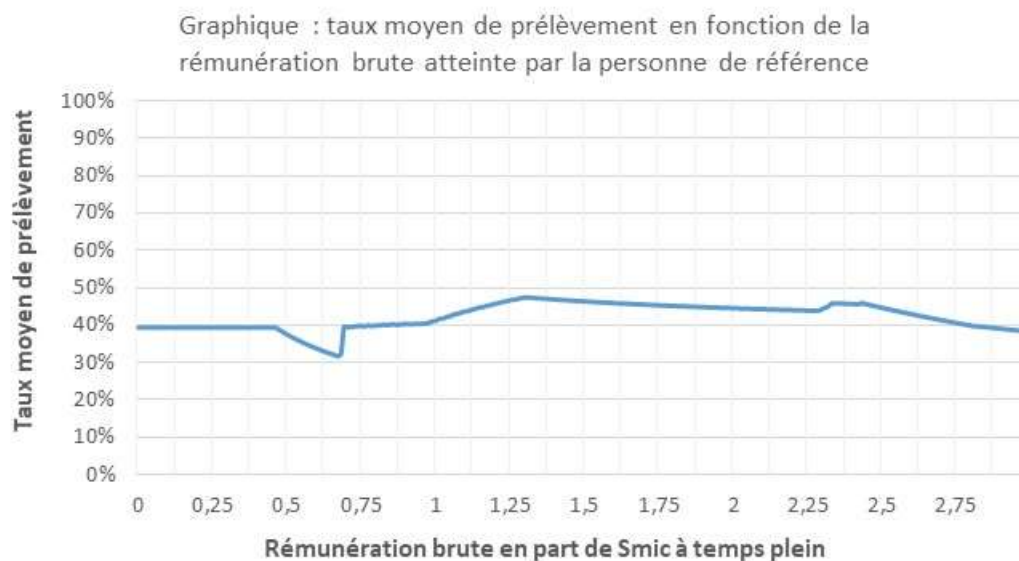
Le couple est locataire en zone 2 et bénéficie du dégrèvement de taxe d'habitation lors que son revenu fiscal de référence est inférieur à 56 549 € (env. 4,2 SMIC de rémunération du premier conjoint).

Graphique V.7b : Décomposition du taux marginal de prélèvement en fonction de la rémunération*

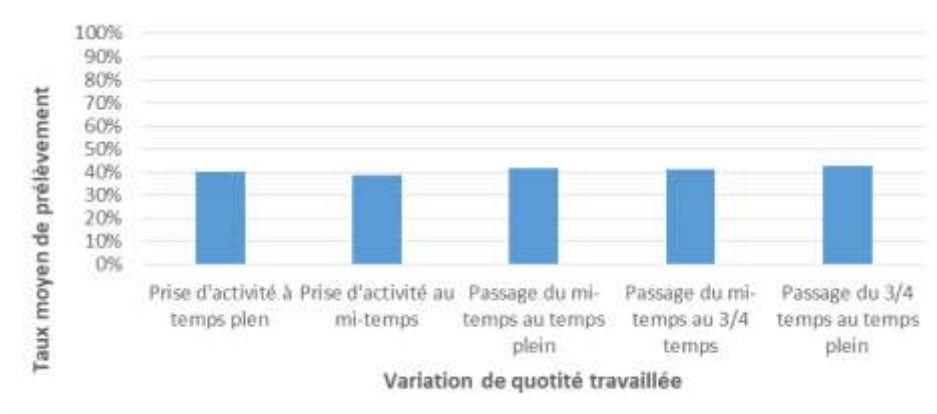


* Rémunération brute en part de Smic à temps plein
 E : plafond de versement de l'allocation de rentrée scolaire.

Graphique V.7c : Taux moyen de prélèvement lié à la prise d'activité en fonction de la rémunération atteinte

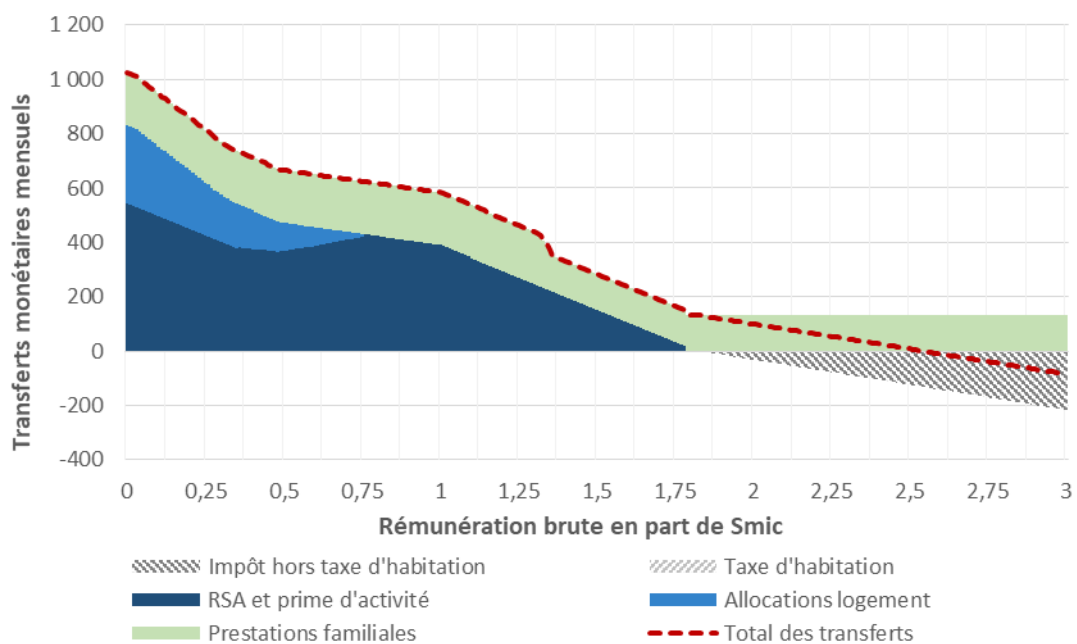


Graphique V.7d : Taux moyen de prélèvement lié à la variation de quotité travaillée pour une rémunération au Smic horaire



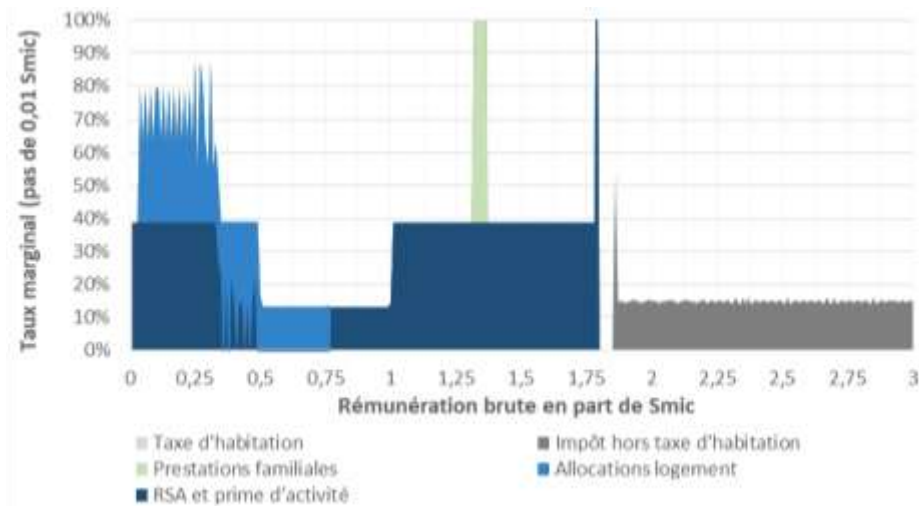
Cas-type 3 : couple locataire biactif avec deux enfants

Graphique V.8a : Décomposition des transferts monétaires en fonction de la rémunération – conjoint rémunéré au Smic



Le couple est locataire en zone 2 et bénéficie du dégrèvement de taxe d'habitation lors que son revenu fiscal de référence est inférieur à 56 549 € (env. 3,2 SMIC de rémunération du premier conjoint).

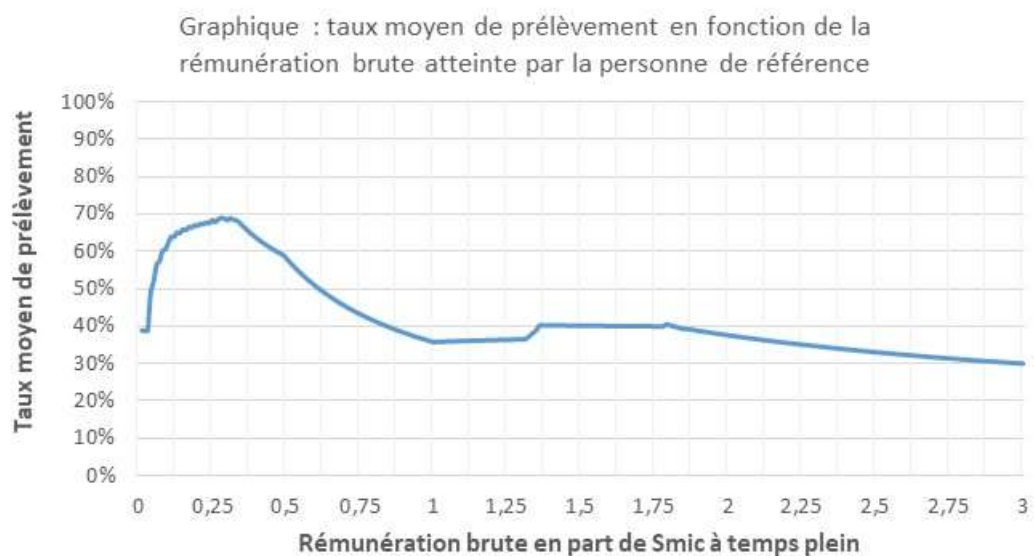
Graphique V.8b : Décomposition du taux marginal de prélèvement en fonction de la rémunération* – conjoint rémunéré au Smic



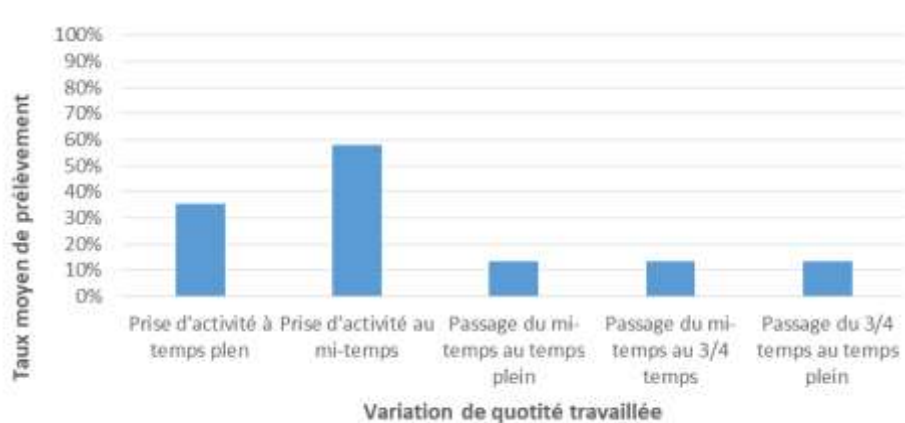
* Rémunération brute en part de Smic à temps plein

Pour un individu célibataire, on suppose que l'appartement occupé est d'une surface de 42,7 m². Pour un couple avec deux enfants, on suppose que l'appartement occupé est d'une surface de 89,0 m².

Graphique V.8c : Taux moyen de prélèvement lié à la prise d'activité en fonction de la rémunération atteinte – conjoint rémunéré au Smic



Graphique V.8d : Taux moyen de prélèvement lié à la variation de quotité travaillée pour une rémunération au Smic horaire – conjoint rémunéré au Smic



Graphique V.8e : Taux moyen de prélèvement lié à une prise d'activité au Smic à temps plein en fonction de la rémunération du conjoint



Source : calculs DGTrésor, sur législation applicable fin 2021

Note : cas-types correspondant à une analyse statique ne tenant pas compte, notamment, des délais d'actualisation des bases ressources pour le calcul des aides à l'issue de la prise d'activité ou de la variation de quotité travaillée.

L'analyse tient compte du RSA, de la prime d'activité, des allocations logement, de l'impôt sur le revenu, de la taxe d'habitation et, en présence d'enfants, des allocations familiales et de l'allocation de rentrée scolaire (dont le montant est, par convention, mensualisé sur l'année). Les ménages sont locataires en zone 2 et versent un loyer égal au loyer-plafond des allocations logement. En présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans.

La taxe d'habitation est calculée en fonction d'hypothèses de taux, de valeur locative et de surface d'habitation définies à partir de moyennes observées. On suppose une valeur locative brute de 3195 € en zone 2. Pour un individu célibataire, on suppose que l'appartement occupé est d'une surface de 42,7 m². Pour un couple avec deux enfants, on suppose que l'appartement occupé est d'une surface de 89,0 m².

Les taux marginaux de prélèvement sont calculés comme le rapport entre la variation de transfert monétaire et la variation de rémunération (nette de contributions et cotisations sociales) de la personne, en fonction d'un pas de 0,01 Smic de rémunération brute. Les taux moyens de prélèvement sont calculés comme le rapport entre la variation de transfert monétaire et la variation de rémunération (nette de contributions et cotisations sociales) de la personne, en fonction de la rémunération atteinte en cas de prise d'activité ou en fonction de la variation de quotité travaillée.

ANNEXE 6 : Contributions des partenaires sociaux



Contribution CFDT - Audition de la CFDT par le groupe d'experts sur le SMIC – 12 novembre 2021

La CFDT réaffirme que l'enjeu principal n'est pas tant le niveau du SMIC, mais celui d'une juste rétribution du travail et d'un meilleur partage de la valeur qui se pose dans les entreprises, les branches et plus largement dans notre société. Cet enjeu est aujourd'hui renforcé par le **besoin de reconnaissance des métiers dits de la « deuxième ligne », à travers leur revalorisation salariale, et plus globalement la revalorisation des bas salaires et des carrières salariales ascendantes pour les salariés au niveau le plus bas de l'échelle. Pour la CFDT, le SMIC doit rester le salaire d'entrée dans des emplois non qualifiés – pas l'horizon salarial unique de près de 15% des salariés.**

La CFDT fait le constat, depuis de nombreuses années, que la France et ses gouvernements successifs, quelle que soit leur couleur politique, ont fait le choix de la réduction du coût du travail sur les bas salaires, au nom de la sauvegarde de l'emploi et de la protection des travailleurs les moins bien qualifiés. A ce jour, il est complexe de dresser un bilan précis des conséquences en matière économique et sociale de cette politique. L'enjeu syndical est beaucoup plus large, portant aussi sur **le pouvoir d'achat des ménages, la reconnaissance des qualifications et les parcours professionnels, sans compter les mesures de solidarité** visant à lutter contre la pauvreté en situation de travail. Il est à cet égard important de rappeler que **le SMIC n'est pas un dispositif pour lutter contre la pauvreté, c'est bien le travail qui permet de lutter contre la pauvreté.**

CFDT.FR

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75055 PARIS CEDEX 19
TEL : 01 42 02 80 00
FAX : 01 53 72 85 71
EMAIL : confederation@cfdt.fr

Or jusqu'ici et de manière regrettable les seules politiques menées depuis de nombreuses années en faveur des bas salaires se sont résumées à la question du SMIC (évolution annuelle indexée sur l'inflation et à d'éventuels « coups de pouce » que le gouvernement peut accorder).

- **Création d'une commission « salaires décents »**

Pour la CFDT, il est donc impératif d'aller plus loin dans la réflexion pour conduire une réelle politique sur les bas salaires. C'est pourquoi, la CFDT **revendique une transformation du groupe d'experts sur le SMIC en une commission « salaires décents »**, en s'inspirant de ce qui existe dans certains pays européens. **L'objectif est de pouvoir pérenniser les discussions nationales qui ont eu lieu pendant la crise sanitaire sur ces questions.** Autrement dit, il s'agirait d'élargir le périmètre de réflexion par-delà le seul SMIC, voire même du seul salaire, et d'enrichir sa gouvernance à travers la participation des partenaires sociaux.

En effet, nous pensons que l'actuel groupe d'experts sur le SMIC ne permet pas de mener à bien une réflexion globale sur l'ensemble des problématiques des bas salaires (exemple : traiter de la question de la reconnaissance des métiers dits de la « deuxième ligne » mise en lumière lors du premier confinement, les inégalités salariales, le partage de la valeur, etc...).

Cette nouvelle commission réaliserait un rapport remis annuellement au gouvernement selon les mêmes modalités qu'actuellement mais intégrant des recommandations sur la question de la reconnaissance des bas salaires (salaires, carrières salariales, reconnaissance des compétences, qualité de l'emploi, conditions de travail etc.). L'intérêt d'une telle commission serait de construire un diagnostic commun régulier avec les partenaires sociaux et de suivre les négociations de branches tout en s'appuyant sur les travaux de recherche existants en la matière. En sens inverse, ce serait l'occasion de donner davantage de force et de corps aux travaux de suivi des négociations de branches, notamment s'agissant des constats réalisés -en vain- au sein de la sous-commission « Salaire » du comité de suivi de la négociation salariale de branches.

- **Reconstruire une dynamique de négociation salariale**

En outre, depuis longtemps, la CFDT constate un appauvrissement des négociations salariales de branches et d'entreprises. Un grand nombre de négociations de branches n'aboutissent pas à de réelles augmentations de salaire, se traduisant très souvent par une mise en conformité des grilles salariales qui ont vu leurs premiers coefficients rattrapés par la hausse du SMIC. Dans les entreprises le débat se focalise assez fréquemment uniquement autour du taux d'inflation.

Pour que le SMIC se conforme pleinement et exclusivement à son rôle, il est nécessaire que les branches négocient au plus près de la réalité du secteur pour un plus juste partage des richesses, une meilleure reconnaissance du travail, une valorisation équitable des compétences, en particulier de celles mises en œuvre par les salariés au bas de l'échelle, dont une majorité sont des femmes.

Pour la CFDT, **il est important de redonner du sens aux systèmes salariaux dans les branches et dans les entreprises.** Comme le revendiquait la CFDT, le Conseil d'Etat vient de confirmer la compétence des branches pour définir leur salaire minimum hiérarchique (SMH). Il est donc important que les branches se saisissent de cette décision afin de relever les bas salaires.

Et ce d'autant plus dans un contexte où les dépenses contraintes tendent à augmenter (hausse des prix de l'énergie, des carburants, de certains produits alimentaires, des loyers, etc.). Ces dépenses pèsent sur les ménages, il est donc dans l'intérêt des salariés que l'inflation soit intégrée à sa juste place dans les négociations collectives. Mais il doit tout autant être question des gains de productivité (liés à la montée en compétences, ou à la transition numérique et écologique). La Commission « salaires décents » pourrait éclairer par ses travaux les acteurs sur ces questions.

En outre, il conviendrait de mener une réflexion sur l'utilité d'une réarticulation entre exonérations de cotisations sociales patronales et négociations de branches sur les rémunérations – un « malus » pour les branches sans dynamique de négociation pourrait être étudié.

A l'échelle de l'entreprise, les CSE se trouvant dans des entités bénéficiant d'aides publiques devraient pouvoir alerter les DREETS lorsque la politique de rémunération n'est pas menée de manière équitable et loyale (négociation effective, ratio d'écart salarial, etc.).

Parallèlement, la hausse du SMIC au 1^{er} octobre a eu pour effet d'augmenter fortement le nombre de branches professionnelles dans lesquelles des minima de branches sont inférieurs au SMIC. Le gouvernement a exprimé sa volonté d'engager des travaux sur ce sujet. Ainsi, les branches qui ont des coefficients en-dessous du SMIC depuis 2020 ont été invitées à échanger le 30 octobre 2021 sur la revalorisation des minima conventionnels. La CFDT ne cautionne pas de laisser des minima de branches devenir et demeurer inférieurs au SMIC quand celui-ci augmente. C'est pourquoi nous proposons que les branches rattrapées par la hausse du SMIC et dont certains minima sont inférieurs au SMIC soient contraintes à une obligation d'ouverture de négociations sur le sujet dans un délai de trois mois.

Nous demandons un accroissement des contrôles et des sanctions effectives pour assurer le respect de la législation sur le SMIC. On ne peut pas multiplier les dispositifs de soutien aux entreprises sans s'assurer qu'elles respectent leurs obligations légales. C'est ainsi qu'il existe des entreprises qui recrutent des salariés à temps partiel, payés au SMIC horaire sans rémunérer les heures supplémentaires effectuées. Cette situation provoque une rémunération avec un taux horaire effectif inférieur au niveau du SMIC. La CFDT propose que le groupe d'experts mandate une étude sur le sujet de ces stratégies d'évitement.



Contribution CGT Groupe d'experts SMIC - 2021

La CGT souhaite, au préalable, réaffirmer sa demande quant à l'évolution nécessaire de la composition du groupe d'experts instauré par la loi du 3 décembre 2008. Les cinq membres de ce groupe, choisis par le gouvernement, ont pour mission, chaque année, de rendre un rapport relatif à l'évolution du SMIC. La CGT demande que les organisations syndicales représentatives intègrent ce groupe d'experts, afin de permettre la représentation des intérêts des salariés, en particulier celles et ceux payés au SMIC ou à un niveau proche.

10,48 € par heure, 1 589,87 € par mois : c'est ce que perçoit un smicard depuis le 1^{er} octobre dernier. Cette augmentation automatique en cours d'année a reçu un large écho médiatique, dans une période où le niveau global des salaires dans notre pays est insuffisant pour permettre à tous de vivre bien. Cela est encore plus criant pour les salariés payés au SMIC ou dont le salaire en est proche (22% des salariés perçoivent moins de 1 500 € nets par mois²¹³).

La question du « pouvoir d'achat » connaît un sursaut dans la période, à la faveur d'une inflation plus importante que d'ordinaire (aux alentours de 2.6%) liée à un ensemble de facteurs allant de tensions géopolitiques, autour des matières premières et de l'énergie, jusqu'à des décisions de politique intérieure (comme la hausse des prix de l'électricité pour... favoriser la concurrence !).

10% de cette inflation correspond au prix de l'énergie, qui se répercute directement sur les ménages les plus pauvres. On pourrait citer certaines hausses notables : les fruits et légumes frais (+5%), les pommes de terre (+4%), les transports dont le train (+6.3%), le tabac (+4.8%), les services postaux (+7.3%). Là encore, plus les revenus sont faibles, plus ces dépenses pèsent lourd dans les budgets.

Qu'on ne se trompe pas d'ennemi ; le problème ce n'est pas l'inflation en tant que telle (qui réduit notamment le poids de l'endettement) ; le problème c'est la faiblesse des salaires, le fait qu'ils n'augmentent pas assez rapidement, en un mot ; la répartition des richesses en défaveur du travail. Le problème du pouvoir d'achat ne date pas de la remontée de l'inflation ; il est structurel.

Si on regarde sur une plus longue période, on constate que les salaires nets (une fois l'inflation prise en compte) n'ont augmenté que de 0.5% par an en moyenne depuis 1996.

- La quasi-totalité de cette hausse s'explique par le fait qu'il y a de plus en plus de cadres qui tirent la moyenne vers le haut. En prenant en compte cette évolution, on constate en réalité que les salaires nets n'ont pas bougé depuis 1996.
- Pire, si on corrige l'indice des prix de 1 point comme nous le proposons (en prenant en compte le tabac, le logement, la hausse des divorces etc.), le pouvoir d'achat du salaire net n'a pas augmenté mais **diminué de 9.1% depuis 1996 !**

²¹³ INSEE première, n°1863, 15/06/2021

Si la revalorisation automatique du SMIC constitue un certain « filet de sécurité », elle est assurément insuffisante. Elle est d'abord fondée sur un calcul de l'inflation qui ne prend pas suffisamment en compte la réalité du coût de la vie pour des millions de salariés.

Par ailleurs, il faut attendre un niveau d'inflation atteignant 2% pour que le mécanisme légal de revalorisation automatique soit déclenché. La CGT considère que cela devrait être engagé à partir d'un taux d'inflation de 1%.

Au-delà de ce dispositif automatique, le niveau du SMIC demeure notoirement insuffisant pour permettre aux salariés à la fois de faire face sereinement à leurs dépenses contraintes mais indispensables et de disposer d'un reste à vivre décent.

D'ailleurs, le niveau élevé de pauvreté persistant dans notre pays en est une illustration. Si on croise les données nationales avec celles issues du baromètre annuel du Secours Populaire, le constat est sans équivoque. Avec les graves conséquences sociales de la crise sanitaire, une majorité de français (55 %) a, dans son entourage, familial ou amical, au moins une personne aux prises avec la pauvreté. Les différentes formes de pauvreté (monétaire, privation matérielle et privation sociale) sont très répandues et touchent un français sur cinq selon l'Insee (septembre 2021). Plus largement, la capacité à pouvoir boucler son budget a diminué : près d'un tiers de la population (32 %) rencontre désormais des difficultés pour payer son loyer, son emprunt immobilier ou ses charges liées au logement (+7 points). En matière de santé, 29 % de la population a du mal à disposer d'une mutuelle santé (+8 points). Résultat, plus du tiers (36 %) est toujours embarrassé pour payer les actes médicaux mal remboursés par la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, les prix de l'énergie s'envolent et pèsent significativement sur le budget des Français qui sont de plus en plus inquiets au sujet de ce poste de dépenses (84% contre 79% en 2020²¹⁴). Cette inquiétude se répercute sur la consommation des ménages : 60 % des personnes interrogées déclarent avoir réduit le chauffage chez elles pour ne pas avoir à payer des factures trop élevées, soit une augmentation de 30 points par rapport à 2019 ! De plus, 25 % déclarent avoir eu des difficultés à payer certaines factures d'électricité ou de gaz, (ils étaient 18% en 2020).

L'an dernier le président Macron, affirmait haut et fort « *il faudra nous rappeler aussi que notre pays tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent si mal. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune* ».

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Force est de constater que les actes du Gouvernement n'ont pas suivi les paroles du Président puisqu'aucune augmentation significative du SMIC n'a été décidée. Il s'agit là d'une occasion ratée de participer à la reconnaissance du travail des salariés particulièrement exposés pendant la crise et particulièrement mal payés.

C'est aussi un mauvais signal envoyé aux branches professionnelles qui rechignent largement à prendre à bras le corps la question cruciale des salaires. Cette frilosité à revaloriser les salaires est d'autant plus incompréhensible que l'austérité salariale a un impact négatif sur l'économie.

Ainsi dans les industries agroalimentaires, les salaires sont 20 % inférieurs à ceux du reste de l'industrie. C'est encore pire pour les salaires de l'agriculture où 80 % des salariés sont payés autour du Smic.

²¹⁴ Baromètre annuel « Energie-Info » du médiateur de l'énergie, 12/10/2021

Après la revalorisation automatique du 1^{er} octobre dernier, le nombre de conventions collectives présentant un ou plusieurs coefficients parfois en-dessous du SMIC a explosé. Avant cette date le ministère du Travail en dénombrait déjà 45. Cette situation était liée à la revalorisation automatique du 1^{er} janvier 2021 pour certaines d'entre elles, mais pour d'autres le problème est plus ancien et persistant et confirme le choix patronal d'un pays de bas salaires. C'est d'ailleurs pour remédier à cela que la CGT revendique, dès la revalorisation du SMIC :

- l'augmentation automatique de l'ensemble des minima dans les branches pour éviter que les grilles salariales ne se réduisent comme peau de chagrin ;
- l'ouverture immédiate des négociations dans l'ensemble des branches professionnelles pour éviter les situations de décalage de plusieurs mois parfois et pour créer la dynamique salariale appelée des salariés.

Pour la CGT, aucun salaire minimum ne doit être en dessous du SMIC !

Les moyens existent, les grandes entreprises françaises devraient verser 52 milliards d'euros de dividendes en 2021. Malgré la crise, les dividendes versés par les entreprises du SBF 120 devraient rebondir de 42 % cette année. Plus de la moitié des entreprises de l'indice ont prévu d'augmenter ou de rétablir le versement d'un dividende. Aujourd'hui, l'argument de la crise sanitaire et les incertitudes qu'elle engendre est rattrapé par une courbe de croissance encourageante. Celle-ci devrait atteindre 6 % selon les estimations de l'Insee. Et si de nombreuses entreprises ont été fragilisées par la crise, elles se portent globalement plutôt mieux. Au deuxième trimestre, leur taux de marge a atteint 35,4 %, selon l'Insee. Un record depuis 70 ans ! Quant aux entreprises du CAC 40, elles ont réalisé plus de 60 milliards d'euros de profits au premier semestre. C'est 41 % de plus que lors de la même période en 2019. Ces signaux encourageants doivent se répercuter sur les salaires.

Ailleurs, en Allemagne, le salaire minimum légal est appelé à augmenter progressivement. Actuellement de 9,35 € bruts de l'heure, il augmentera successivement pour s'élever à 10,45 € bruts au 1^{er} juillet 2022.

Lors de la précédente audition en 2020, la CGT avait déjà évoqué les hausses de salaire dans plusieurs pays européens et s'était vu rétorquer qu'en Allemagne la hausse du salaire minimum avait été annulée du fait de la pandémie. Or, la réalité est tout autre ! En effet, le salaire minimum légal a été introduit en Allemagne au 1^{er} janvier 2015. Initialement fixé à 8,50 € bruts de l'heure, il a en dernier lieu connu une augmentation en deux temps : tout d'abord porté à 9,19 € au 1^{er} janvier 2019, il a ensuite été augmenté une seconde fois au 1^{er} janvier 2020 et s'élève depuis lors à 9,35 €. Il est réévalué tous les deux ans par une commission compétente en la matière.

En Espagne, après une hausse cumulée de 31,8 % depuis 2018, le salaire minimum (SMI) a, pour la troisième année consécutive, de nouveau augmenté de 1.6% au 1^{er} septembre. Pour le gouvernement espagnol, la reprise économique doit être juste pour l'ensemble de la population du pays et cela passe par l'augmentation des plus bas salaires.

Une autre répartition des richesses créées est non seulement un enjeu de justice sociale, mais aussi d'efficacité économique. À l'heure de l'annonce de la fin du « quoi qu'il en coûte », une hausse des

salaires remplirait mécaniquement, via la fiscalité et les cotisations, les caisses de l'État et la Sécurité Sociale. Porter le SMIC à 2 000 € fait partie de la solution.

Montreuil, le 16 novembre



CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIERE AU RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC 2021

Perspectives macroéconomiques : un contexte de reprise sans hausses de salaires

« Une meilleure rémunération pour ceux qui ont les revenus les plus faibles » soulignait récemment le ministre de l'Economie et des Finances. Ces déclarations interviennent après que l'épidémie et le confinement ont remis au premier plan la question des emplois à bas salaires ; après que plusieurs métiers se sont révélés non seulement indispensables aux yeux de tous, mais aussi plus exposés au risque de contamination. La contradiction entre la nature essentielle/indispensable de certains métiers et leur faible reconnaissance sociale est apparue au grand jour au point qu'il est désormais impossible de faire l'impasse sur la revalorisation du SMIC. Le SMIC – avec sa règle d'indexation – démontre une nouvelle fois son rôle fondamental dans la régulation des salaires. Au moment où l'activité et l'inflation repartent, FO rappelle qu'une des suggestions du groupe d'experts est de supprimer « *tout ou une partie des termes de la revalorisation* », remettant en cause une protection essentielle pour les salariés.

A la suite de la réduction de l'activité provoquée par les confinements, le PIB a connu une contraction inédite de 8 % en 2020. Dans ce contexte, le retour de la croissance en 2021 est déterminé par le rebond de la demande intérieure. La reprise doit s'interpréter non pas comme une année de croissance normale, mais comme un rattrapage progressif du PIB. Si le PIB devrait retrouver son niveau d'avant crise plus tôt que prévu, cela ne signifie pas que la crise est effacée pour tout le monde.

Et pour cause, l'épargne des ménages est toujours au-dessus de la « normale », sans aucune garantie qu'elle soit consommée ou investie dans l'appareil productif. Selon la Banque de France, l'excès d'épargne pourrait représenter 170 milliards d'euros à la fin 2021, le CAE avait montré que 70 % de cette épargne se concentre parmi les deux déciles de revenus les plus élevés,

De plus, la reprise de l'activité s'accompagne d'une accélération de l'inflation en 2021, essentiellement liée à la flambée des prix de l'énergie (gaz, produits pétroliers, électricité) mais aussi des prix des matières premières agricoles. Les hausses de prix se transmettent par les importations et par les coûts de production des entreprises en France, ce qui potentiellement affecte tous les postes de dépenses des ménages. En glissement annuel, l'indice des prix à la consommation accélère sensiblement depuis la mi-2021 : de 1,9 % en août ; 2,2 % en septembre ; 2,6 % en octobre. Les seuls prix de l'énergie augmentent de 12 % en juilletaoût et de 14 % en septembre. Quant aux tarifs réglementés du gaz, ils ont augmenté de 58 % depuis le début de l'année. Cette hausse du coût de la vie concerne par conséquent des dépenses contraintes qui impactent en tout premier lieu le pouvoir d'achat des plus bas salaires. Les dépenses contraintes représentent 31,5 % des dépenses des 20 % des ménages les plus modestes et même 38 % pour les ménages pauvres (contre 19 % pour les 20 % les plus aisés).

Le taux de chômage au sens du BIT est resté stable (autour de 8 %) et pourrait même diminuer d'ici la fin de l'année selon l'Insee. Le dispositif d'activité partielle a permis que la baisse des revenus se traduise par une diminution du nombre d'heures travaillées, plutôt que par l'augmentation du chômage. Toutefois l'économie



française reste très éloignée du plein emploi : il y avait toujours, toutes catégories confondues, 6,5 millions de chômeurs inscrits à Pôle-emploi (plus qu'au T4 2019) ; un nombre important de personnes toujours en dehors de la population active tandis que l'activité partielle concernait encore 480 000 personnes en août 2021. Par conséquent, au niveau macroéconomique, l'inflation ne peut être due à la dynamique du marché du travail, ni à une pénurie de main d'œuvre – signe que l'évolution des salaires est maintenue sous pression, l'inflation sous-jacente reste d'ailleurs faible à 1,3 % en septembre. La flambée des prix ne devrait pas connaître d'effets de « *second tour* » d'après l'Insee. Autrement dit, la dégradation du pouvoir de négociation des salariés (flexibilisation et libéralisation du marché du travail) se traduit par la désindexation des salaires sur les prix. Elle risque de s'accroître avec la réforme de l'assurance chômage qui augmentera la pression sur les demandeurs d'emploi. Elle est enfin appuyée par le choix de ne pas augmenter le SMIC, au-delà de sa revalorisation légale.

Finalement, la dynamique de la reprise repose sur le maintien des taux de profits. Le versement d'aides publiques aux entreprises « *quoi qu'il en coûte* » a hissé le taux de marge au premier trimestre 2021 à 35,9 %. C'est 2 points de plus qu'en 2019 - qui était pourtant déjà une année « *exceptionnelle* » au titre du double versement du CICE. C'est aussi un plus haut niveau historique depuis 1949 et une situation inédite en période de crise.

Les profits des entreprises du CAC 40 et le versement des dividendes se poursuivent. La rémunération moyenne des grands patrons du CAC 40 devrait en effet s'élever à 5,4 millions d'euros en 2021 (1,5 million d'euros de plus qu'en 2020), soit l'équivalent de 284 SMIC bruts²¹⁵. Le plus étonnant, c'est que les entreprises du CAC versent plus de dividendes qu'elles ne font de profits : 51 milliards d'euros de dividendes contre 37 milliards de bénéfices²¹⁶.

Force Ouvrière dénonce cette répartition injuste des richesses et revendique l'interdiction de distribution de dividendes pour les entreprises bénéficiaires d'aides de l'Etat ou mettant en place un PSE.

Le SMIC toujours perçu comme un coût et un frein à l'emploi

- **Une coûteuse politique d'exonération de cotisations sociales**

Depuis la crise financière de 2008, nous assistons à une modération salariale majeure, le rythme d'évolution des salaires a été divisé par deux par rapport à la précédente décennie, et le SMIC n'a pas été épargné, bien au contraire.

Dans la lignée des théories économiques héritées du XIX^{ème} siècle, le niveau du SMIC est considéré comme un obstacle au plein emploi car le « *coût du travail* » non qualifié serait supérieur à ce qu'il rapporte (ce que les économistes appellent « *la productivité marginale du travail* »). En France, les mesures prises pour diminuer le coût du travail au niveau du SMIC ont donc consisté à limiter l'utilisation du « *coup de pouce* » et

²¹⁵ Isabelle Chaperon, « La rémunération des grands patrons repart à la hausse », Le Monde, 9 août 2021.

²¹⁶ Sophie Fay, « Résultats en baisse, dividendes en hausse : le bug du CAC 40 », France Inter, 7 avril 2021.



à réduire massivement les cotisations sociales (exonérations de cotisations sociales allègements généraux, exonérations ciblées et exemption d'assiette). Cette politique a très largement été mise en place puisqu'elle a impliqué une baisse de près de 40 points du taux de cotisation au niveau du SMIC depuis 1980. Si bien qu'en 2019, le taux de cotisations employeurs au niveau du SMIC ne représente plus que 3,7 % du salaire brut. Si le SMIC net est relativement élevé en France par rapport aux autres pays de l'OCDE, le niveau de rémunération du travail (le « *coût du travail* » pour l'employeur) a, lui, considérablement diminué du fait de ces exonérations massives de cotisations sociales ciblées au niveau du SMIC²¹⁷.

Force Ouvrière conteste cette politique de baisse du « *coût du travail* » qui a rendu la gestion de la Sécurité sociale particulièrement illisible, instable et injuste. Évalué au total à 67 milliards d'euros en 2021, le coût de ces dispositifs s'avère particulièrement élevé...et les conséquences sont lourdes pour les finances publiques et la Sécurité sociale : augmentation des impôts indirects, économies réalisées sur le budget de l'Etat (réduction de périmètre, dégradation de la qualité des services publics, gel du point d'indice, suppression d'emplois publics), sur la Sécurité sociale (ONDAM) et un creusement de l'endettement public.

Les effets sur l'emploi semblent quant à eux difficiles à évaluer et pour le moins assez faibles. Ainsi, le dernier rapport en date de France Stratégie sur les effets du CICE avance la création nette de 100 000 à 160 000 emplois au mieux. Les études menées par le LIEPP (laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques) ne trouvent quant à elles aucun effet significatif du CICE sur l'emploi... Au-delà de la bataille de chiffres, ces politiques d'exonérations n'ont, de toute évidence, pas permis de résorber le chômage de masse en France ni contribué à améliorer la qualité des emplois. Au vu de leur efficacité incertaine, il est indispensable de s'interroger objectivement sur leur bilan. En parallèle, FO revendique un renforcement des contrôles, des conditions et des sanctions associées à ces aides.

Plus généralement, la question des effets négatifs du SMIC sur l'emploi, très souvent invoquée, est loin de faire consensus. Au début des années 90, des études ont réfuté cette hypothèse, montrant que l'emploi ne diminuait pas suite à une augmentation du salaire minimum aux Etats Unis. D'autres études empiriques récentes menées au Royaume Uni²¹⁸, en Allemagne²¹⁹ ou encore sur l'ensemble des pays de l'OCDE²²⁰ ne conduisent pas non plus à la conclusion que l'augmentation du salaire minimum s'accompagne de pertes d'emplois. Un des sujets importants du Socle européen des droits sociaux est d'ailleurs celui de la mise en place de salaires minimums dans les pays de l'Union européenne où il font défaut.

Il est enfin paradoxal d'invoquer d'un côté le niveau trop élevé du SMIC au regard de la productivité des salariés, c'est-à-dire au regard de leurs contributions à la production, et d'un autre côté reconnaître la nature essentielle de leurs activités. Si ces emplois sont essentiels, pourquoi une augmentation du salaire minimum les détruirait ?

²¹⁷ Du fait de l'exonération des cotisations patronales, le ratio du salaire minimum médian en coût du travail est par

²¹⁸ https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1800/RR1807/RAND_RR1807.pdf

²¹⁹ https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_141e_2018.pdf

²²⁰ <http://tankona.free.fr/sturn2018.pdf>



- **La prime d'activité, une déresponsabilisation des entreprises**

Selon le groupe d'experts, la revalorisation de la prime d'activité est jugée plus efficace que le SMIC pour lutter contre la pauvreté. Toutefois, le SMIC et la prime d'activité ne peuvent être considérés comme deux outils substituables. Le SMIC horaire est par définition individuel et ne peut se restreindre à un objectif de lutte contre la pauvreté mesurée au niveau du ménage. La lutte contre la pauvreté est de l'ordre de la solidarité et de la redistribution, rôle assuré par les prestations d'assistance. Alors que les gouvernements ont mis l'accent sur « *la valeur travail* », il ne peut être compris que sa rémunération ne permette pas d'échapper à la pauvreté à laquelle sont confrontés nombre de travailleurs et de ménages. FO remarque pourtant que la prime d'activité reste perçue comme un substitut à la hausse du SMIC par le groupe d'experts alors même que tous les salariés au SMIC ne sont pas éligibles à la prime d'activité. C'est une vision que l'on conteste d'autant plus qu'elle :

exemple plus bas en France (de l'ordre de 47 % en 2019), qu'au Royaume-Uni (52 %) : Jérôme Gautié, « Le salaire minimum et l'emploi », éd. Presses de Sciences Po, coll. Sécuriser l'emploi, octobre 2020, p. 90.

- Est financée par l'impôt et ne constitue donc pas un salaire payé par l'employeur. En plus de déresponsabiliser l'employeur, elle a un coût budgétaire croissant (70% de croissance depuis 2018) qui, dans un objectif de redressement des comptes publics, implique des économies réalisées ailleurs, notamment sur les aides au logement ;
- N'ouvre pas de droits au salaire différé, ni à la retraite ni aux indemnités chômage. Par conséquent, la prime d'activité appauvrit d'autant plus les salariés en période de crise car elle est fonction du nombre d'heures travaillées et contribue à réduire le taux de remplacement des allocations chômage. En pleine crise économique, le gouvernement prévoyait ainsi l'exclusion de 300 000 foyers du dispositif de prime d'activité dans le projet de loi de finances 2021, en raison de la perte de leur emploi !
- Amoindrit l'effet des revalorisations des grilles de salaires sur le pouvoir d'achat pour les salariés éligibles se situant à peine au-dessus du SMIC, dont le bénéfice de la prime d'activité est amputé de tout ou partie de la revalorisation dont il bénéficie ;
- Est une autre forme de subvention accordée aux entreprises payant les plus bas salaires au risque d'accroître la dévalorisation des qualifications et la polarisation de l'emploi.

Quant au SMIC, faut-il rappeler les objectifs qui lui sont assignés dans le Code du travail ? « *Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation* » (...) « *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* »²²¹.

Le SMIC permet ainsi de :

²²¹ Articles L 3231-2 et L 3231-9 du Code du travail.



- Valoriser le travail et reconnaître son utilité sociale, contrairement à la prime d'activité. Pour preuve, malgré l'augmentation sensible de la prime d'activité depuis 2017, la faible reconnaissance de certains métiers essentiels reste toujours d'actualité ;
- Il assure un niveau de vie minimum aux salariés et à leur famille acquis par le travail ;
- Il limite la concurrence des entreprises par les salaires et prévient la déflation.
- Il permet de lutter contre les inégalités salariales (notamment entre les hommes et les femmes) en agissant sur la répartition primaire du revenu, c'est à dire avant tous les prélèvements et la redistribution.
- Il est facteur de dynamique de négociation de l'ensemble des grilles de salaires, le gouvernement ayant lui-même incité les branches à ouvrir des négociations de salaires là où le bas des grilles est retapé voire dépassé par la seule augmentation réglementaire du SMIC.

Pour FO, le SMIC a une fonction sociale plus générale qui doit permettre aux travailleurs d'accéder à un minimum de salaire décent, condition de l'émancipation et de la participation à la vie sociale et culturelle.

Dans la continuité des précédentes mesures, une nouvelle allocation exceptionnelle a été annoncée. Cette fois-ci, c'est « l'indemnité inflation » de 100 euros versée aux personnes gagnant moins de 2 000 euros nets par mois. L'existence même de cette « indemnité inflation » reconnaît l'insuffisance des salaires jusqu'au niveau – et même un peu au-dessus – du salaire médian. Elle ne compensera cependant pas intégralement les récentes pertes de pouvoir d'achat pour les ménages, sachant que la hausse des prix a déjà eu lieu tout

au long de de l'année 2021. En outre, cette nouvelle allocation est elle aussi dans la même logique de substitution au salaire en accordant une subvention à la charge du contribuable.

Sous prétexte de protéger le pouvoir d'achat, la conséquence de ces primes est de conserver en l'état la répartition entre le capital et le travail, tout en aggravant structurellement le pouvoir de négociation des salariés.

- **Un partage de la valeur centré sur des primes ponctuelles, défiscalisées et désocialisées**

Plusieurs mesures adoptées ces derniers mois ont été présentées par le gouvernement comme relevant du « Partage de la valeur » : l'entrée en vigueur de différents dispositifs visant à encourager l'épargne salariale, la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) pour l'année 2021, ou encore, tout récemment, la défiscalisation des pourboires payés en carte bancaire.

S'agissant de la prime PEPA, qui est une prime « au bon vouloir de l'employeur », elle s'est révélée, de fait, très différenciée à la fois dans les publics bénéficiaires et ses montants là où elle censée répondre de la même façon en matière de pouvoir d'achat. FO rappelle que la revalorisation des salaires doit nécessairement passer par une augmentation des salaires et en particulier celle du SMIC. Le risque d'une prime, c'est un effet de substitution à des augmentations pérennes de salaires. D'autant que cette prime, défiscalisée et désocialisée constitue une perte de « salaire différé » pour les salariés.



Et, pour FO, il conviendrait bien davantage d'encourager à la négociation salariale plutôt qu'à celle d'un accord d'intéressement, qui constitue l'une des conditions nécessaires prévues par le gouvernement pour porter le plafond de la prime à 2 000 euros.

De plus, si une nouvelle répartition du partage de la valeur devait passer prioritairement par l'épargne salariale, il y a tout lieu de craindre que le déploiement de ces dispositifs se substitue à la négociation sur les salaires et au « *coup de pouce* » de l'État au SMIC, que nous revendiquons en vain depuis plusieurs années. Nos craintes s'appuient notamment sur les chiffres publiés dans le cadre du bilan annuel de la négociation collective. En effet, en 2020 au niveau des entreprises, parmi les 76 650 accords et avenants conclus, 45 % étaient relatifs à l'épargne salariale (soit plus de quatre textes sur dix). Ce thème est donc bel et bien devenu le premier thème de conclusion d'accords, devant la négociation salariale, avec 34 150 textes, soit quatre points de plus qu'en 2019 et 14 de plus qu'en 2018.

Or, une telle pratique revêt un certain nombre de dangers. En raison de son caractère aléatoire, l'épargne salariale fait peser sur les salariés le « *risque de l'entreprise* » et ne permet pas de garantir une augmentation pérenne du pouvoir d'achat contrairement aux négociations salariales. Ces dispositifs sont en outre inapplicables à un certain nombre d'entités et sont particulièrement mal adaptés aux petites et moyennes entreprises. Défisalisés et désocialisés, ils ne participent pas non plus au « *salaire différé* » pourtant plus que jamais nécessaire en tant de crise : chômage, maladie, retraite...

Partant, FO conteste que la réponse au pouvoir d'achat des salariés soit celle d'une politique de primes ponctuelles, défiscalisées et désocialisées se substituant à la nécessaire revalorisation des salaires.

Une augmentation nécessaire du salaire minimum à l'échelle européenne

Dans son discours sur l'état de l'Union de septembre 2020, Ursula von der Leyen, la présidente de la Commission, a déclaré que « *pour trop de gens, le travail ne paie plus. Les travailleurs devraient avoir accès à un salaire minimal adéquat et à un niveau de vie décent* ». La Commission européenne a donc présenté, le 28 octobre 2020, une proposition de directive relative à « *des salaires minimaux adéquats* ». Selon elle, lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, « *les salaires minimaux n'ont pas seulement une incidence sociale bénéfique : ils sont aussi source d'avantages économiques à plus grande échelle, puisqu'ils réduisent les inégalités salariales, contribuent à soutenir la demande intérieure et renforcent les incitations au travail* »²²². Pour Force Ouvrière, il s'agit là d'un signal fort qui doit être suivi d'effets.

Dans cette lignée, FO tient à rappeler que le SMIC est avant tout un droit pour les salariés qui correspond à une définition d'un minimum décent, au-delà de la simple subsistance. Il doit non seulement permettre la satisfaction de besoins essentiels (nourriture, logement, vêtements, chauffage, accès à l'eau et aux réseaux de télécommunication, etc...), mais aussi la participation à la vie sociale, permettre d'élever une famille et de s'assurer contre des dépenses imprévues.

²²² Faire progresser l'économie sociale de marché de l'UE : des salaires minimaux adéquats pour les travailleurs dans tous les États membres, Communiqué de presse de la Commission européenne, 28 octobre 2020.



Le texte prévoit notamment d'imposer la détermination de critères clairs et stables pour la fixation des salaires minimaux²²³ et la demande de fixation d'un « *seuil de décence* » minimal à hauteur de 60 % du salaire médian émanant de la Confédération européenne des syndicats (CES), a été reprise par la proposition de directive pour guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux. Avec un tel seuil, plus de 24 millions de travailleurs à bas salaire bénéficieraient d'une augmentation salariale²²⁴.

Comme l'a relevé le rapport du Parlement européen adopté le 10 février dernier, « *le salaire minimum ne s'établit de manière systématique au-dessus du seuil de risque de pauvreté (60 % du niveau de vie médian brut) que dans trois États membres* »²²⁵. La France serait ainsi un des seuls pays à respecter un tel niveau, grâce à son mécanisme d'indexation. Mais il faut aller plus loin et donner l'impulsion au niveau européen.

D'ores et déjà, au Royaume-Uni, le « *National living wage* » a pour objectif d'atteindre deux tiers du salaire médian en 2024, ce qui le porterait à un niveau supérieur au SMIC en France.

Ces changements ne concernent pas seulement des pays considérés comme étant au plein emploi puisque le salaire minimum en Espagne a augmenté de 5,5 % en 2019, après une hausse de 22 % fin 2018, avec pour objectif explicite d'aller vers 60 % du salaire médian. Le Portugal lui, dispose déjà d'un salaire minimum dont le niveau est supérieur à 60 % du salaire médian.

Le rôle essentiel des interlocuteurs sociaux dans la réévaluation du SMIC et la fixation des minima de branches

L'année dernière, avant même la tenue de la réunion de la Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNNCEFP), le Premier ministre avait annoncé, par voie de presse, qu'il n'y aurait pas de coup de pouce au SMIC, suivant une fois de plus les recommandations du rapport du groupe d'experts, sans autre forme de procès.

Tout récemment, la décision de s'en tenir à la stricte augmentation mécanique du SMIC au 1^{er} octobre – donc ne pas procéder à un coup de pouce – a été prise après consultation du groupe d'experts, sans que les organisations syndicales n'aient été informées ou consultées au préalable. Pour FO, il est inacceptable que le gouvernement dénature ou face fi du dialogue social par l'annonce publique de ses décisions fondées les conclusions du groupe d'experts.

²²³ Les critères nationaux devraient inclure au moins le pouvoir d'achat des salaires minimaux, le niveau général des salaires bruts et leur répartition, le taux de croissance des salaires bruts et l'évolution de la productivité du travail.

²²⁴ Communiqué de la Confédération européenne des syndicats (CES) du 18 février 2021.

²²⁵ Rapport sur la « *réduction des inégalités, avec une attention particulière à la pauvreté des travailleurs* », adopté le 10 février 2021.



De plus, l'indépendance et l'objectivité du groupe d'experts est très contestable. FO regrette l'absence systématique de prise en compte de points de vue contradictoires dans l'élaboration des rapports. Ces derniers n'ont en effet cessé, année après année, de faire état d'une très forte hostilité à l'égard du SMIC, et va même jusqu'à remettre en cause le mécanisme de revalorisation automatique.

L'obligation, depuis 2013, de consulter les organisations syndicales préalablement à la remise des rapports, ainsi que le fait de publier leurs contributions respectives, devait garantir un certain pluralisme. Or, les rapports préconisent inlassablement les mêmes recommandations. Il n'y a donc pas eu, comme nous l'espérions à l'époque, « *de nouveau souffle* » dans la réflexion sur le SMIC, du fait de la prise en compte d'opinions divergentes. La consultation de ce groupe par les pouvoirs publics se substitue à une consultation effective et sincère des interlocuteurs sociaux (confédérations syndicales et organisations patronales). Par conséquent, FO estime que le rôle du groupe d'experts dans le processus de décision sur le SMIC est à repenser.

La proposition de directive relative à « *des salaires minimaux adéquats* » exige également une participation effective et en temps utile des organisations syndicales de salariés et d'employeurs à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux.

En tout état de cause, rappelons que l'augmentation du SMIC n'est nullement un frein, mais bien le moteur de la négociation collective sur les salaires en France ! FO souligne d'ailleurs son attachement indéfectible à la liberté de négocier, considérablement entravée depuis les ordonnances Travail de 2017 du fait, notamment, de la nouvelle articulation des niveaux de négociation et de la suppression du principe de faveur.

L'ouverture généralisée de négociations salariales au niveau des branches se justifie d'autant plus que la récente décision du Conseil d'état du 7 octobre 2021²²⁶, a redonné une certaine liberté contractuelle dans la définition du salaire minimum hiérarchique (SMH) au niveau des branches, même si nous regrettons que seul le montant global de la rémunération soit garanti et non pas également sa structure.

En outre, pour faire face à la seule augmentation des prix du carburant, FO réaffirme la nécessité d'engager des négociations au niveau national interprofessionnel, et au niveau des branches professionnelles afin de généraliser le versement d'une « *prime transport* » aux salariés qui n'ont d'autres choix que de se rendre sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel.

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. Force Ouvrière revendique en particulier une augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 1 552²²⁷ euros nets, contre 1 258 euros nets actuellement ;

²²⁶ CE, 7 oct. 2021, n°433053.

²²⁷ En 2019, la moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 1 940 euros nets par mois en EQTP. Ce salaire net médian est inférieur de 20 % au salaire moyen, ce qui traduit une plus forte concentration des salaires dans le bas de la distribution, selon les derniers chiffres d l'INSEE publiés le 15 juin 2021, *INSEE Première* n°1863.



- 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 ;
- De restreindre l'assiette de comparaison au SMIC au regard du seul salaire de base. Actuellement, faute de prescription légale, la jurisprudence considère qu'outre le salaire de base, doivent être pris en compte les avantages en nature, les compensations pour réduction d'horaire, les majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective, les pourboires etc.) ;
- D'imposer une négociation de branche 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 ;
- De promouvoir une réelle évolution salariale à travers une révision des grilles de classifications avec une véritable obligation de négocier sur le sujet tous les 5 ans et d'engager, à cette occasion, des négociations sur les métiers dits de la « deuxième ligne » afin de mieux valoriser ces métiers essentiels souvent mal rémunérés par rapport notamment à leur pénibilité ainsi qu'à leur utilité sociale ;
- D'ouvrir sans délai des négociations dans les branches professionnelles ayant au moins un coefficient inférieur au SMIC et rétablir de réelles sanctions en cas de violation par l'employeur d'engager des négociations obligatoires sur les salaires en entreprise. Plus particulièrement, FO revendique d'imposer la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales à l'ouverture de négociations sur les salaires en entreprise et à la conformité de la branche au SMIC ;
- De réaffirmer le principe fondamental de non-substitution de l'épargne salariale aux évolutions salariales ;
- D'engager des négociations au niveau national interprofessionnel, ou à tout le moins au niveau des branches professionnelles afin de généraliser l'octroi d'une « prime transport » aux salariés qui n'ont d'autres choix que de se rendre sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel ;
- FO estime que le rôle du groupe d'experts dans le processus de décision sur le SMIC est à repenser afin de redonner sa pleine place à une information – consultation effective et sincère des interlocuteurs sociaux.

DECLARATION DE LA CFTC

La reprise sous tensions inflationnistes...

Alors que la crise sanitaire semble nous laisser quelques répit, la reprise s'accompagne de fortes pressions inflationnistes. Néanmoins, si en septembre, les prix à la consommation augmenteraient de 2,2 % sur un an (après +1,9 % en août), ces tensions sont principalement attisées par la croissance exponentielle des prix de l'énergie (+14,9 % en septembre sur un an après +12,7 %). Ce que l'on observe n'est donc pas une spirale inflationniste au sens classique du terme, i.e. initiée par une boucle prix-salaire : il s'agit d'une inflation importée. Ce genre d'inflation importée est un phénomène auquel les agents économiques vont devoir malheureusement s'habituer, lié à deux types de pénuries qui seront récurrentes :

1. Les pénuries liées au changement climatique

A la crise sanitaire va directement succéder la crise environnementale. Une de ses conséquences immédiates sera de rendre les énergies fossiles plus chères car plus rares et /ou plus taxées. De même, le poids, de fait croissant, des énergies renouvelables et de l'agroécologie, secteurs trop longtemps sous investis, soutiendront la hausse des coûts au moins à moyen terme.

2. La rareté de certaines consommations intermédiaires, résultat direct des politiques du monde d'avant
Le monde d'après se caractérise aussi par la pénurie de certaines consommations intermédiaires qui met, d'ores et déjà, à l'arrêt de nombreuses chaînes de production en France, en Europe, dans le monde. Ce type de pénurie est le résultat de politiques de compétitivité à bas coût, remettant en cause notre souveraineté économique. Le recours aux délocalisations de la main d'œuvre a certes permis aux entreprises de contenir leur coût mais à quel prix ? in fine, ces politiques ont mené à concentrer la production dans une partie du monde, elles ont retardé les investissements productifs des entreprises, elles ont dérèglementé le marché du travail, initié une trappe aux bas salaires dans un contexte de coûts contraints en croissance constante.

Le SMIC : une arme anti crise sociale !

Manque de productivité, sous-investissement productif, explosion des inégalités, réchauffement climatique, etc. la question reste donc en suspens : A-t-on réellement pris la mesure des crises sociales à venir ?

Si 20 ans de politiques économiques à bas coûts et de dérèglementation du marché du travail n'ont toujours pas incité des entreprises à investir pour innover, les inégalités, elles se sont creusées. Sans atteindre les niveaux observés entre 2010 et 2012, l'indice de Gini¹ s'est accru en 2018 (à 0,298) après une relative stabilité entre 2013 à 2017 (0,289 en 2017) : cette hausse s'explique notamment par la forte progression des revenus du patrimoine chez les plus aisés.

Il faut noter qu'en 20 ans, entre 1997 et 2017, le salaire net moyen n'a augmenté, en moyenne annuelle, que de 0,6 %² en euros constants alors que sur la même période l'inflation s'est accrue en moyenne à

¹ Indicateur d'inégalités de niveaux de vie – il atteignait 0,305 en 2011²
INSEE première 1798

1,4 % par an. La revalorisation automatique du SMIC, d'octobre dernier n'est, par conséquent, qu'une façon de rattraper l'inflation. Cette revalorisation automatique est, d'ailleurs, insuffisante puisque face à l'inflation énergétique galopante, le gouvernement a dû concéder une prime de 100 euros pour faire face à la hausse du prix de l'énergie³. Tout comme la crise environnementale, la question de la préservation du pouvoir d'achat restera une question centrale au cours des prochaines décennies : le salaire ne peut continuellement courir après l'inflation sans aggraver la fracture sociale de notre pays et fragiliser sa cohésion.

Dans le monde d'après, le SMIC a donc plus que jamais sa place : c'est, encore et toujours l'arme anti crise sociale ! Il faut, en effet se rappeler qu'à l'origine, sa mission était clairement de lutter contre la précarité et d'améliorer le pouvoir d'achat des ménages. Par la suite, s'est ajoutée la volonté de maintenir une certaine cohésion sociale en tentant de corriger les inégalités. Il ne faut jamais oublier que le SMIC n'est pas qu'une simple ligne comptable : derrière ce salaire, il y a des hommes, des femmes, des familles qui tentent de vivre dignement. La crise a d'ailleurs mis en lumière ces travailleurs, dont les conditions de travail sont alarmantes, indispensables au fonctionnement de notre économie. C'est en intégrant la dimension de dignité et de reconnaissance du travail que l'on parviendra à lutter efficacement contre la pauvreté et toutes les formes d'inégalités qui en découlent. Or, aujourd'hui le montant du SMIC n'est pas suffisant pour vivre dignement. Comment 1 258 euros net par mois peuvent-ils permettre à une personne seule de faire face aux 1 424 euros⁴ minimum de dépenses nécessaires à la vie quotidienne et participer pleinement à la vie sociale ? La réponse insatisfaisante qui nous est souvent apportée, est celle de la prime d'activité : l'existence même de cette prime d'activité montre, qu'en 2021, un travailleur au salaire minimum ne peut vivre dignement du seul fruit de son travail. C'est pourquoi, il est urgent que l'Etat, en tant que garant de la lutte contre la pauvreté et de l'exclusion sociale, accorde un réel « coup de pouce » à la revalorisation du SMIC.

A la question, « les entreprises ont-elles les moyens de prendre en charge un coup de pouce au SMIC ? » OUI. Dans un contexte où, enquêtes après enquêtes, les perspectives d'activité restent favorables dans tous les secteurs, le taux de marge des sociétés non financières a atteint 35,4 %, au second trimestre 2021, après 35,9 % au premier trimestre. Cette performance reste un record inégalé depuis que l'INSEE mesure cet indicateur, soit 1949.

Par ailleurs, la CFTC tient à rappeler que récemment, le Gouvernement a initié la réforme de l'assurance chômage au motif, justement, que la reprise économique était solidement enclenchée. Par conséquent, si la reprise est suffisamment solide pour que les demandeurs d'emploi, dont la précarité a été amplifiée du fait de la crise, supportent cette réforme, cette reprise est également suffisamment solide pour améliorer les politiques salariales au sein des entreprises. Rappelons-le, les entreprises ont pu bénéficier de nombreuses mesures de soutiens, qu'elles soient sanitaires ou issues de dizaines de divers dispositifs depuis au moins une décennie (Crédit d'impôts en tout genre, réduction de la fiscalité de production, etc.).

Enfin, le prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel, communément surnommé « prix Nobel d'économie » a été notamment attribué en 2021 à David CARD : « Ses études du début des années 1990 ont remis en question les idées reçues, ce qui a conduit à de nouvelles analyses et à de nouvelles perspectives », selon le jury Nobel. Il a, en effet, examiné les conséquences dans la restauration rapide de la hausse du salaire minimum décidée par le New Jersey au début des années 1990. En comparant les effets de cette décision dans cet Etat et avec la situation des Etats voisins, il a montré que la hausse n'avait pas entraîné de baisse de l'emploi. David CARD a également démontré que la hausse des salaires, en rendant le travail plus rémunérateur, a poussé certains chômeurs peu qualifiés à retrouver le chemin de l'emploi.

³ Projet de loi de finances rectificative pour 2021 ⁴
Comme calculés par l'ONPES

CONTRIBUTION DU MEDEF AU RAPPORT 2021

DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC

Un niveau de salaire minimum parmi les plus élevés d'Europe, en augmentation constante depuis 2017

S'agissant du strict niveau du salaire minimum, le SMIC a augmenté de 7 % depuis 2017 (en comptant la revalorisation d'octobre 2021). Le SMIC horaire s'élève à 10,48 € en brut (environ 8,29 € en net) et le SMIC mensuel à plein temps à 1 589,47 € en brut (environ 1 258 € en net). Le salaire minimum horaire brut moyen est de 6,5 € dans les 15 pays de la zone euro dans lesquels il existe un salaire minimum au niveau national. Seul le Luxembourg a un salaire minimum horaire brut supérieur à celui de la France (12,73 €).

Selon les données de l'INSEE, **les salaires ont suivi le même rythme de croissance que les gains de productivité dans les dix dernières années.** Depuis 2015, les salaires ont même augmenté plus vite que la productivité. Dans l'ensemble des branches, les salaires ont cru de 5,8 % et la productivité de 3,9 %. L'écart est encore plus important dans le secteur marchand non agricole ; les salaires y ont augmenté de 5,9 % et la productivité de 3,3 %.

Depuis le début du quinquennat, **de nombreuses mesures ont été prises en faveur du pouvoir d'achat des ménages modestes et de la classe moyenne.**

La majoration de la prime d'activité en réponse à la crise des gilets jaunes a entraîné un gain de 90 € par mois au niveau du SMIC à temps plein.

- La suppression des cotisations aux assurances maladie et chômage, en partie financée par une hausse de la CSG, a permis un gain de pouvoir d'achat pour les salariés de 1,45 % du salaire brut (1,8 % du salaire net), soit 22,5 € par mois au niveau du SMIC à temps plein.
- De surcroît, les retraités les plus modestes n'ont finalement pas été concernés par la hausse de la CSG afin de préserver leur pouvoir d'achat (les retraités ne bénéficiant pas de la baisse des cotisations salariales).
- Une indemnité de chômage en faveur de certains travailleurs indépendants a aussi été créée.
- Les ménages modestes ont aussi bénéficié de revalorisations exceptionnelles de certaines prestations : RSA, chèque énergie, garantie jeunes, allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) allocation aux adultes handicapés (AAH)...

- La suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales a représenté un allègement d'impôts de l'ordre de 10 Mds€ pour les 80 % des ménages les plus modestes.

Enfin, le soutien de l'État aux ménages pendant la crise a été massif et la stratégie du « quoi qu'il en coûte » a permis de préserver l'emploi et le pouvoir d'achat des salariés. En particulier, la mise en place d'un dispositif d'activité partielle totalement rénové pour tenir compte de l'ampleur des conséquences économiques de la crise sanitaire a conduit au versement de plus de 35 Mds€ d'allocations en cumulé depuis mars 2020 (DARES).

Une dynamique de négociation sur les salaires sécurisée au niveau de la branche et de l'entreprise

Comme le MEDEF l'a déjà indiqué au groupe d'expert sur le SMIC dans le cadre de ses précédentes contributions, les organisations patronales et syndicales, d'une part, et le ministère du travail, d'autre part, avaient des interprétations différentes des règles relatives aux rapports entre accords de branche et d'entreprise issues des ordonnances de 2017. Ils étaient en désaccord sur la définition de la notion de salaires minima hiérarchiques (SMH) au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail.

La décision du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 donne raison à l'interprétation des partenaires sociaux, prenant le contre-pied de la doctrine de l'administration du travail.

Analysant l'articulation des niveaux de négociation issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la haute juridiction administrative explique que "les accords de branche peuvent non seulement fixer le montant des SMH mais aussi en définir la structure (qui peut inclure certains compléments de salaire, comme des primes)". Elle ajoute que "si depuis 2017, ces compléments de salaire peuvent être modifiés ou supprimés par accord d'entreprise, les salariés doivent obligatoirement bénéficier d'une rémunération effective au moins égale au montant des SMH défini dans l'accord de branche".

Cette décision permet de **sécuriser les différents niveaux de négociation et est de nature à renforcer le dynamisme des négociations de branche et d'entreprise sur les salaires.**

Une nécessaire limitation de la revalorisation du SMIC au taux prévu par la formule légale

Fort des constats rappelés plus haut s'agissant des mesures prises depuis le début du quinquennat en matière de pouvoir d'achat, et tenant compte de la revalorisation du SMIC au 1er octobre 2021 compte tenu de l'inflation constatée depuis novembre 2020, **le MEDEF considère qu'il est nécessaire de s'en tenir à la stricte application de la formule de revalorisation du SMIC au 1er janvier prochain.**

Cela permettra de ne pas entraver les dynamiques de négociations en cours dans les branches et les entreprises. Il faut par ailleurs continuer de valoriser et d'inciter au recours des autres leviers de partage de la valeur mis en oeuvre par la loi Pacte (notamment l'intéressement).

22.11.2021

2

SMIC ET REVALORISATION DU SMIC : LES POSITIONS DE LA CPME

1) L'attachement de la CPME à l'existence d'un SMIC national interprofessionnel

La CPME est attachée à l'existence d'un Smic national interprofessionnel permettant de fixer un cadre applicable à l'ensemble des entreprises mais salue toutefois l'opportunité faite aux partenaires sociaux de branche de revenir sur le contenu de ce salaire minimum.

La CPME considère par extension 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.

En ce qui concerne le Smic national interprofessionnel, pour la CPME, il est **absolument fondamental que son maintien soit lié à un mécanisme d'évolution** strictement encadré, par :

- D'abord, une politique de revalorisation du SMIC limitée à **l'application des deux critères légaux de revalorisation**, à savoir :
 - o une revalorisation en cours d'année si l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac connaît une augmentation d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du SMIC ;
 - o une revalorisation automatique chaque année au 1^{er} janvier qui tient compte de :
 - l'inflation constatée pour les 20% de ménages aux plus faibles revenus ;
 - de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.
- Ensuite, la mise en œuvre d'un engagement gouvernemental d'appliquer, en matière de revalorisation du SMIC, sur la législature ou au moins sur une période triennale, ces seuls critères légaux afin de donner **une lisibilité à moyen terme** pour les entreprises, notamment les TPE/PME, et d'inciter à l'embauche.

Ces grands axes de positionnement restent toujours valables en cette fin d'année 2021.

En ce qui concerne les **salaires minima hiérarchiques**, les règles applicables en la matière ont en cette fin d'année 2021 fait l'objet d'une **position jurisprudentielle favorable**.

En effet, le 7 octobre dernier, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur ce sujet des salaires minima hiérarchiques. Pour rappel, l'administration tenait une position claire sur le sujet, considérant que les accords de branche ne pouvaient définir que le salaire -minimum hiérarchique au sens strict à savoir le salaire de base.

Le Conseil d'Etat prend alors le contrepied de la position de l'Administration et précise désormais que les branches sont libres de fixer une assiette élargie du salaire minimum hiérarchique ainsi que le montant par niveau. Elle considère en effet qu'il est ainsi possible de prévoir un salaire minimum hiérarchique fixé alternativement comme suit :

- Le **salaire de base** ;
OU,

- la **rémunération effective du salarié**, constituant ainsi une structure mixte composée du salaire de base ainsi que des compléments de salaire (ex : prime de 13ème mois). Dans ce second cas, la haute juridiction précise qu'en application du nouvel ordonnancement, l'accord d'entreprise serait libre de panacher cette rémunération tant que le salarié perçoit une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention.

Ensuite, sur l'articulation accord de branche et accord d'entreprise en la matière, la haute juridiction rappelle dans un premier temps que même si les branches sont libres de fixer un salaire minimum hiérarchique, un accord d'entreprise pourrait y déroger dès lors que les garanties prévues par ledit accord sont au moins équivalentes.

Enfin, de la même manière, elle rappelle que si l'accord de branche prévoit en outre l'existence de prime et leur montant, un accord d'entreprise est en droit d'y déroger, qu'il soit ou non plus favorable, sauf en matière de prime pour travaux dangereux ou insalubres si l'accord de branche le stipule expressément (l'accord d'entreprise devrait prévoir des garanties au moins équivalentes).

Cette position souple de la jurisprudence permet aux partenaires sociaux de maintenir un dialogue social actif sur ces questions et d'adapter, sans remettre en cause le principe même du Smic, les règles applicables en matière de rémunération au sein de chaque branche.

Pour autant, d'autres difficultés ne sont pas à occulter dans le cadre de négociations de branches sur ce thème du salaire minimum hiérarchique. La lenteur de certaines pouvant notamment s'expliquer par les travaux menés actuellement sur le rapprochement des branches mais aussi de manière plus pratique par le manque de négociateur sur le terrain.

En tout état de cause, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a identifié 36 branches dans lesquelles le salaire minimum hiérarchique se situe en deçà du Smic et nécessite ainsi la mise en œuvre de discussions. Lors de nos échanges avec le ministère, le cabinet s'est montré satisfait au démarrage de ces travaux, saluant l'efficacité et le dynamisme des partenaires sociaux dans les branches concernées.

2) 2021 : une revalorisation intervenue au début du dernier trimestre

L'indice des prix à la consommation des ménages (hors tabac) qui a augmenté de 2,2 % en août 2021 par rapport à novembre 2020 (chiffres publiés le 15 septembre 2021 par l'INSEE) a conduit la ministre du Travail, Madame Elisabeth Borne, à appliquer le dispositif de revalorisation mécanique du Smic, tel que prévu à l'article L.3231-5 du code du Travail, à savoir une augmentation dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de cet indice.

Ainsi, un arrêté du 27 septembre dernier a augmenté le Smic de 2,2 % à compter du 1^{er} octobre 2021. Dès lors, les nouveaux montants ont été fixés comme suit, sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires :

- Smic horaire brut : 10,48 € (contre 10,25 euros jusqu'alors) ;
- Smic mensuel brut : 1589,47 € (contre 1554,58 euros jusqu'alors).

Par ailleurs, la dernière hausse automatique du Smic, due à l'inflation en cours d'année, était intervenue le 1^{er} décembre 2011 et était de 2,1%.

3) Des TPE/PME qui continuent à être fragilisées des conséquences de la crise sanitaire Covid

La crise sanitaire est aujourd'hui encore ancrée dans notre économie. Pour de nombreuses TPE/PME, notamment les HCR (hôtels, cafés, restaurants) ou les commerçants, la fin de l'année 2021 semble être mieux engagée que le début de l'année 2021 mais reste toutefois conditionnée à la non reprise de l'épidémie, facteur trop peu fiable pour une entreprise. Or, depuis peu, nous constatons une reprise particulièrement inquiétante de celle-ci.

Néanmoins, la relance économique est en cours, ce que la CPME salue et encourage. Elle accueille avec satisfaction d'ailleurs les mesures d'aides renforcées mises en place pendant la crise et prolongées durant cette période de relance, telle que l'activité partielle ou le fond de solidarité. Cependant, ces dispositifs n'évident pas tous les problèmes de trésorerie de ces entreprises résultant notamment des engagements en matière de loyers, de stocks invendus, du report des échéances Urssaf, du prêt garanti par l'Etat ou encore de l'augmentation du prix des matières premières.

La CPME rappelle par ailleurs que les salaires les plus faibles sont versés dans les entreprises dans lesquelles les marges sont les moins élevées. Il est évident qu'une entreprise en capacité de verser des salaires plus importants n'hésite pas à le faire afin de conserver les meilleures compétences. Il ne faut toutefois pas oublier que c'est la loi du marché, de l'offre et de la demande qui se régule automatiquement. Les métiers pour lesquels il est difficile de recruter sont très bien rémunérés (charpentier, régleur, métiers du digital etc.).

Rappelons que derrière une augmentation des salaires, il y a :

- La capacité économique de l'entreprise ;
- Une augmentation des prix des marchandises ou des services vendus par l'entreprise ;
- Un impact sur le prix final payé par le client et le consommateur.

Au regard de tous ces éléments, la CPME prend acte de la revalorisation du Smic au 1^{er} octobre 2021 et appelle à la plus grande prudence quant à une future évolution au 1^{er} janvier 2022.

La Confédération considère opportun d'activer d'autres leviers pour augmenter le pouvoir d'achat des Français, à savoir :

- Mieux rémunérer le travail supplémentaire et inciter davantage le recours aux heures supplémentaires pour les chefs d'entreprise en réactivant la réduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires ;
- Mieux accompagner la formation professionnelle pour permettre plus facilement aux salariés d'évoluer dans leur emploi et de prétendre à une meilleure rémunération, en valorisation de leur travail (personnel de la propreté).

GRUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC

Position U2P

- **Contexte**

Après un vif rebond de l'activité au deuxième trimestre (+51,5 %), qui s'expliquait par un rattrapage mécanique et par la levée progressive des restrictions sanitaires, les entreprises de proximité ont conforté leur dynamisme au troisième trimestre avec une hausse de 4 % par rapport au troisième trimestre 2020.

C'est ce qui ressort d'une enquête Xerfi Spécific menée pour le compte de l'U2P au troisième trimestre 2021 auprès de 6 200 chefs d'entreprise de proximité.

Aussi bien l'artisanat (+5 % par rapport au troisième trimestre 2020) que le commerce alimentaire de proximité-HCR (+8,5 %) et les professions libérales (+2 %) contribuent à cette croissance. Les hôtels, cafés et restaurants ont ainsi vu revenir la clientèle malgré la mise en œuvre du passe sanitaire.

Dans l'artisanat, la croissance bénéficie du dynamisme du bâtiment (+8 %). Au sein des professions libérales, les professionnels du droit (+3 %) et de la santé (+2,5 %) connaissent la croissance la plus forte par rapport au troisième trimestre 2020.

Signe encourageant quant à l'ampleur de cette dynamique, toutes les Régions sont concernées, avec une croissance qui s'échelonne de 2 % dans le Centre-Val de Loire à 6,5 % en Île-de-France. Période estivale oblige, la Corse connaît une hausse plus robuste, de 10 %.

L'opinion des chefs d'entreprise de proximité sur leur trésorerie, quant à elle, se stabilise après la forte amélioration du deuxième trimestre.

Les professionnels ne sont plus que 14 % (-6 points par rapport au deuxième trimestre 2021) à constater une amélioration de leur trésorerie, contre 15 % (+2 points) faisant état d'une détérioration.

Du côté des anticipations quant au niveau d'activité à venir, les prévisions négatives continuent de se réduire (26 % au premier trimestre, 16 % au deuxième et 15 % au troisième), mais les prévisions optimistes s'émoussent elles aussi et retrouvent leur niveau du premier trimestre, à 17 %, après un deuxième trimestre très optimiste à 23 %.

Ces bons chiffres ne doivent pas faire oublier l'ampleur de la crise traversée par les entreprises de proximité.

Sur les neuf premiers mois de l'année 2021, le niveau d'activité cumulé de l'artisanat, du commerce alimentaire de proximité-HCR et des professions libérales reste ainsi inférieur de près d'un point au niveau affiché sur les neuf premiers mois de l'année 2019 : -0,8 %. Seul l'artisanat, essentiellement grâce au secteur du bâtiment, a enfin retrouvé son niveau d'avant-crise.

- **Branches professionnelles / Point de situation**

Parmi les 46 branches professionnelles présentant au moins un niveau de rémunération inférieur au Smic, seules 4 relèvent du champ de l'U2P et les 3 premières ont été particulièrement touchées par la crise.

Il s'agit :

- des Hôtels Cafés Restaurants,
- de la Coiffure,
- de l'Esthétique,
- de l'Optique Lunetterie.

- **HCR :**

Le dernier accord salarial du 13/04/18 avec effet au 01/01/19.

Montant du 1^{er} coefficient : **1 513,63 €** (agents de production et agents fonctionnels)

Montant du 1^{er} coefficient cadre : **2 026,27 €**

L'accord était conforme au SMIC à la signature mais **le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 01/01/2019, 3 coefficients le sont depuis le 01/01/2020 et 4 depuis le 01/01/2021.**

La grille des classifications est en cours de refonte et est inscrite à l'ordre du jour en septembre 2021.

Le thème des salaires a été abordé en février 2019. Après plusieurs échanges, un texte avait été ouvert à signature jusqu'au 21 mars 2019 mais aucune organisation syndicale n'a souhaité le signer (proposition jugée insuffisante).

Le thème des salaires a de nouveau été inscrit à l'ordre du jour des réunions de négociation début 2020, avant la crise sanitaire, mais n'a finalement pas été abordé compte tenu de la situation économique de la branche.

Les discussions 2020 et 2021 ont porté sur l'emploi et ont permis d'aboutir à la signature d'un accord APLD.

Le thème des salaires devrait pouvoir être abordé à la rentrée 2021.

La vie conventionnelle est riche et concerne des sujets variés comme la prévoyance et la santé, le régime professionnel des frais de santé, la PRO A, l'activité partielle de longue durée (APLD), la mise en place de la CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation).

- **Coiffure :**

Le dernier accord salarial date du 31/05/2018 avec effet au 01/01/2019 (étendu par arrêté du 20/12//2018, publié au JO du 23/12/2018)

- **1^{er} coefficient : 1 526,00 €**

- Non conforme au SMIC à la date du 01/01/2021 (**3 à 4 coefficients non conformes selon les grilles applicables dans la branche**).

Le chantier de refonte des classifications figure dans l'agenda social de la branche.

En 2020, les négociations salariales se sont conclues par un constat d'échec lors de la séance du 24/06/2020.

En 2021, six séances de négociations ont été consacrées en partie à la thématique salaires sans permettre de parvenir à un accord.

Ce thème figure de nouveau à l'ordre du jour de la séance du 2 juillet.

D'autres thèmes sont également traités dans le cadre de négociations qui aboutissent (ex : désignation de l'OPCO en 2019, régime frais de santé en 2019, Activité partielle de longue durée en 2020, avenant relatif aux classifications en 2021).

- **Esthétique :**

Le dernier accord salarial date du 22/10/2020 avec effet à extension (étendu par arrêté du 10/05/2021 publié au JO du 04/06/2021)

- **1^{er} coefficient : 1 547,00 €.**

- Non conforme au SMIC du 01/01/2021 (**2 coefficients non conformes pour la grille applicable aux instituts ainsi que pour celle applicable aux écoles**).

Les salaires ont été abordés lors de plusieurs séances de négociation depuis janvier 2021 sans qu'il ne soit possible de parvenir à un accord.

Ils sont de nouveau inscrits à l'ordre du jour de la réunion du 7 septembre 2021.

La vie conventionnelle est par ailleurs très riche : 10 accords signés depuis 2019 sur des thèmes variés tels que les congés, la désignation de l'OPCO, les frais de santé, les salaires, la classification, la formation contribution conventionnelle...

- **Optique lunetterie :**

Le dernier accord salarial date du 23/01/20 (**effet au 01/09/20**)

Montant du 1^{er} coefficient : 1 540,00 €

La grille était conforme au SMIC à la signature mais le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 01/01/21.

La branche a effectué un long travail de négociation d'un accord classification. Afin de le finaliser, les partenaires sociaux avaient convenu de négocier une nouvelle grille de correspondance.

La grille proposée par les Organisations Professionnelles (1^{er} coefficient à 1 550 € pour les personnels de santé et à 18 600 € annuels pour les personnels hors santé) devait faire l'objet d'une négociation mais, en raison de la crise sanitaire, les Organisations Professionnelles ont indiqué fin 2020 que cette proposition ne pourrait pas évoluer.

Les Organisations Syndicales de salariés ont refusé de signer cet accord dans ces conditions.

Les thèmes de négociation depuis 2019 sont variés : désignation de l'OPCO, délai de carence entre deux CDD, CPPNI, prévoyance des non cadres, salaires, dialogue social à distance, emploi des personnes en situation de handicap, transformation de CQP.

- **Evolution du SMIC**

La situation de l'économie française a été bouleversée par la crise inédite de la Covid-19, et les nouvelles configurations provoquées par ce bouleversement. Cette crise que nous traversons est une crise qui constitue un « choc économique colossal ».

L'état du marché du travail et la situation financière de la plupart des entreprises se sont considérablement dégradés et une incertitude pèse encore sur l'éventualité d'une reprise durable. Les derniers éléments sanitaires confortent cette incertitude.

Cette situation renforce la priorité à accorder à l'emploi. Il est donc sage, dans ces conditions, de faire preuve de prudence et de modération.

Dans ce contexte le SMIC a déjà connu une hausse de 2,2% au 1^{er} octobre 2021 (sur la base de l'augmentation de 2,2 % de l'indice des prix à la consommation des ménages en août par rapport à novembre 2020 – les chiffres ont été publiés en septembre 2021) après une revalorisation de 0,99% en janvier 2021.

L'U2P considère qu'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 dans ces conditions, et pour ne pas introduire un risque de déstabilisation, de s'abstenir de tout « coup de pouce » au 1^{er} janvier et estime que s'en tenir à la revalorisation automatique permettra « un gain de pouvoir d'achat ».