



Document de travail

N° 03.2013

Quelles modalités de revalorisation du Smic ?

*Pierre Concialdi * et Michel HUSSON ***

* Chercheur à l'IRES, pierre.concialdi@ires.fr

** Chercheur à l'IRES, michel.husson@ires.fr

février • 2013

Institut de recherches économiques et sociales

16, bd du Mont d'Est - Noisy-le Grand • tél. 01 48 15 18 90 - Fax 01 48 15 19 18 • www.ires.fr

Sommaire

I. Une brève histoire du salaire minimum en France	7
II. Le Smic a-t-il rempli ses fonctions ?	9
<i>II.1. Le pouvoir d'achat du Smic.....</i>	<i>9</i>
Salaire minimum et salaire moyen.....	11
Le revenu salarial au niveau du salaire minimum.....	11
<i>II.2. Salaire minimum et productivité</i>	<i>12</i>
III. Sept arguments souvent avancés contre le Smic	15
<i>III.1. Le Smic pèserait sur la compétitivité.....</i>	<i>15</i>
<i>III.2. Le Smic découragerait l'emploi des bas salaires</i>	<i>16</i>
<i>III.3. Le Smic ne réduirait pas les inégalités</i>	<i>18</i>
<i>III.4. Le Smic ne protégerait pas de la pauvreté.....</i>	<i>19</i>
<i>III.5. Les hausses du Smic se diffuseraient au reste des salaires</i>	<i>20</i>
<i>III.6. Le Smic tasserait la hiérarchie des salaires</i>	<i>20</i>
<i>III.7. L'indexation du Smic sur le SHBO induirait une boucle inflationniste</i>	<i>21</i>
IV. Le débat sur les modalités de revalorisation du Smic	23
<i>IV.1. Les propositions du groupe d'experts</i>	<i>23</i>
<i>IV.2. Les nouvelles modalités de revalorisation</i>	<i>25</i>
Conclusions.....	28
Annexe 1. Une modélisation alternative de la part de l'emploi non qualifié	29
Annexe 2. La sensibilité de l'indice de prix.....	30
Références	31

Ce document de travail synthétise diverses interventions, notamment à la sous-commission des salaires de la Commission Nationale de la Négociation Collective, lors du débat ouvert sur les modalités de revalorisation du Smic en novembre et décembre 2012. Il commence par une brève histoire du salaire minimum, puis se demande si le Smic a correctement rempli les fonctions qui lui étaient imparties. Il examine ensuite les critiques qui lui sont communément adressées et termine en examinant les propositions du groupe d'experts et celles du gouvernement. Il conclut en suggérant deux voies d'amélioration.

Quelles modalités de revalorisation du Smic ?

I. Une brève histoire du salaire minimum en France

Le Smig (Salaire Minimum National Interprofessionnel Garanti) est institué en 1950 (voir encadré 1). Il est indexé sur les seuls prix à la consommation, de telle sorte qu'il progresse moins vite que le salaire moyen qui bénéficie des gains de productivité. Le 1^{er} juin 1968, le Smig est fortement revalorisé (+35 %) puis, en 1970, il est remplacé par le Smic (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Son niveau horaire est fixé par le gouvernement le 1^{er} juillet de chaque année, puis au 1^{er} janvier à partir de 2010. Il progresse en fonction de trois éléments :

- la hausse de l'indice des prix à la consommation (hors tabac pour un ménage urbain dont le chef de famille est un ouvrier ou un employé) ; si l'inflation augmente de plus de 2 % en cours d'année, la revalorisation du Smic intervient de manière anticipée et automatique ;
- la moitié du gain de pouvoir d'achat (s'il est positif) du salaire horaire brut moyen ouvrier (SHBO) ;
- enfin le gouvernement peut aussi décider d'une augmentation discrétionnaire (« coup de pouce »).

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la loi du 19 janvier 2000, dite « loi Aubry II », a mis en place un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) afin de garantir aux salariés rémunérés au Smic le maintien de leur revenu mensuel. Au 1^{er} juillet 2002, il existait cinq GMR dont le montant dépendait de la date de passage de l'entreprise aux 35 heures. La loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003 a programmé l'alignement progressif des GMR sur le Smic calculé sur la base de 169 heures mensuelles. Depuis 2005, tous les salariés rémunérés au Smic perçoivent une même rémunération pour une même durée de travail.

L'histoire du salaire minimum peut être brossée à grands traits à partir de l'indicateur qui rapporte le salaire minimum au salaire médian (graphique 1) et de la proportion de salariés concernés par une augmentation du Smic (graphique 2).

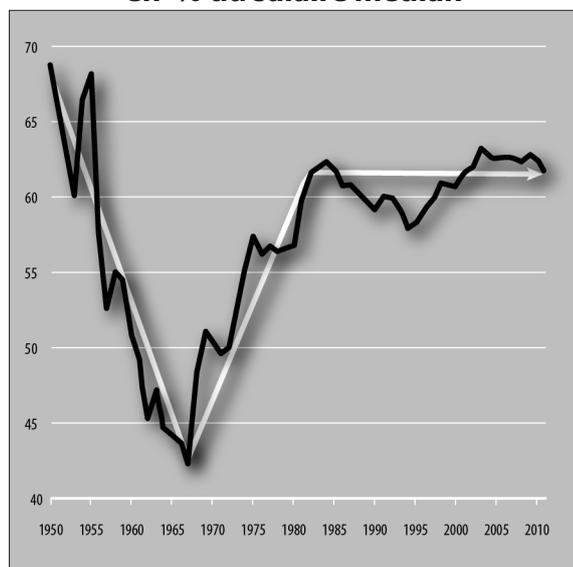
Encadré 1

Le CNPF et la naissance du Smig

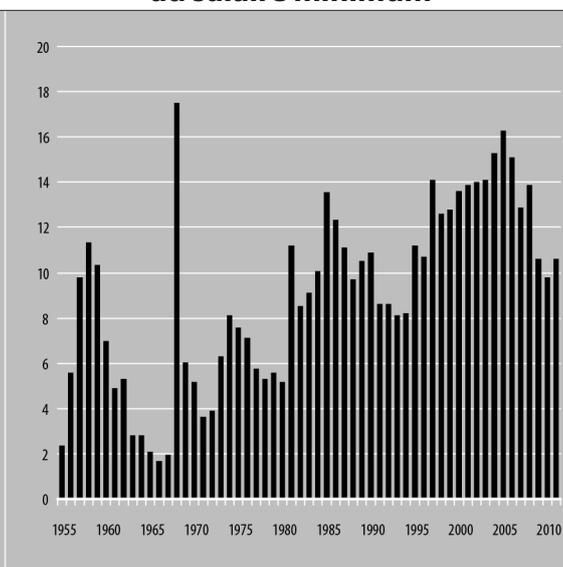
Dans son livre consacré à l'histoire du CNPF, Henri Weber (1986) rappelle les débats préparatoires à l'instauration du Smig, qui était conçu comme devant assurer un minimum vital. François Ceyrac, (président du CNPF entre 1972 et 1981) en rapporte ainsi la teneur : « Cela donnait lieu à des discussions atroces. Qu'est-ce, en effet, que le minimum vital ? s'interrogeait-on. Est-ce un «minimum minimum» ou bien un minimum de décence ? Alors on évaluait le budget calorique minimum. Mais il y avait toujours un type dans la sous-commission alimentaire pour affirmer : «Mais non, on peut vivre avec 100 calories de moins». C'était affreux. ». Le 4 avril 1949, le Bureau du CNPF avait en effet émis un principe très clair : « Il faut à tout le moins que le minimum soit aussi bas que possible ». Le 22 mai 1950, il déplorait le fait que la sous-commission alimentaire « semble vouloir se prononcer pour un minimum alimentaire journalier de 2780 calories, nettement supérieur au minimum de 2 400 calories qui avait été adopté par une commission de recherche de la Société des Nations, en 1937 ».

Les points de vue des partenaires sociaux étaient assez éloignés comme en témoigne encore cette prise de position du Bureau du CNPF en date du 24 juillet 1950 : « La Commission supérieure des conventions collectives a fixé le budget minimum alimentaire à 7 152 francs pour 2 897 calories, le budget non alimentaire à 8 018 francs. Il est décidé que la délégation patronale fera toute réserve sur ces deux chiffres et présentera des contre-propositions. Sans atteindre les 19 000 francs demandés par la CGT et les 17 000 francs demandés par FO, ce budget est néanmoins trop élevé ».

Il fallait aussi évaluer le budget « non calorique » qui a donné lieu à des débats au sein même du patronat, comme en témoigne François Ceyrac dans son entretien avec Henri Weber : « Lorsque Meunier et moi nous eûmes calculé pour le Patronat le budget non calorique, poursuit François Ceyrac, les gars de la Fédération de l'habillement nous ont dit : «Vous n'y êtes pas, on peut habiller des hommes très correctement pour moins que ça.» Et ils ont fait au CNPF, dans la salle des négociations, une exposition de la garde-robe du smigard. Il y avait le fameux costume noir qui devait servir pour le mariage, les jours de fête et l'enterrement. Il y avait des chemises, des chaussures étonnantes. Bref, quand M. Meunier a vu ça, lui un industriel, il est entré dans une colère furibarde : «C'est odieux, s'est-il exclamé, ces commerçants sont des cons ! » »

Graphique 1. Salaire minimum en % du salaire médian

En équivalent annuel temps plein. Source : Insee.

Graphique 2. Pourcentage de salariés au salaire minimumSecteur marchand non agricole.
Sources : Cserc (1999), Dares.

On peut alors distinguer trois grandes périodes :

- le Smig n'étant indexé que sur l'indice de prix, il décroche du salaire médian qui bénéficie de la redistribution des gains de productivité. La proportion de salariés payés au Smig décroît jusqu'à moins de 2 % en 1967. Ce constat rappelle que la période dite des « Trente glorieuses » était caractérisée par un creusement des inégalités salariales.
- la forte augmentation du salaire minimum en 1968, puis l'instauration du Smic en 1970, ouvre une phase de rattrapage continue du salaire minimum par rapport au salaire médian. La proportion de salariés payés au salaire minimum s'accroît brusquement en 1968, puis tend à augmenter.
- A partir de l'augmentation du Smic accordée en 1981, le ratio salaire minimum/salaire médian tend à baisser, mais dans des proportions bien moindres que durant les années 1950 et 1960, puis connaît un rattrapage avant de se stabiliser à un niveau élevé. Au cours des trois dernières décennies, le salaire minimum aura ainsi varié entre 58 et 63 % du salaire médian. Des inflexions semblables se retrouvent sur la proportion de salariés au minimum, avec cependant une tendance à la baisse depuis 2005.

A compter du 1^{er} janvier 2013, le Smic horaire brut est de 9,43 euros de l'heure, soit 1 122 euros nets sur une base de 35 heures. Sur les 12 derniers mois, le pouvoir d'achat du Smic (calculé à partir de l'indice de prix sur lequel il est indexé) a progressé de 1 % (tableau 1).

Tableau 1. Evolution récente du Smic

	Horaire		Mensuel (151,67 heures)	
	Brut	Net	Brut	Net
1 ^{er} janvier 2012	9,22	7,23	1398	1097
Au 1 ^{er} juillet 2012	9,40	7,37	1426	1118
1 ^{er} janvier 2013	9,43	7,39	1430	1122
Augmentation janvier 2013/janvier 2012	0,21	0,16	32	25

II. Le Smic a-t-il rempli ses fonctions ?

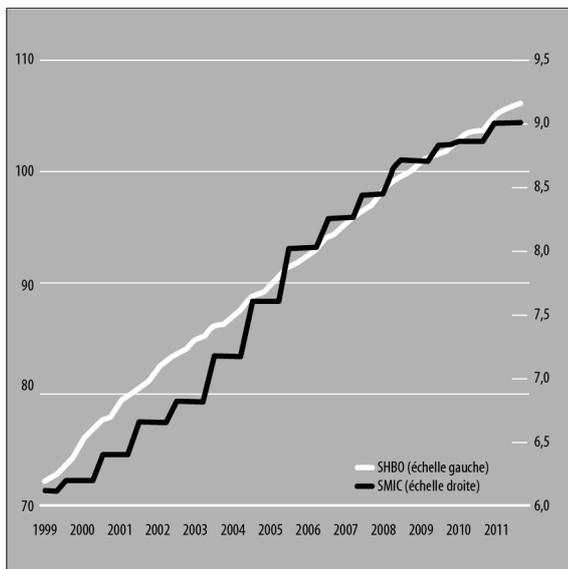
La loi instituant le Smic lui attribuait une double fonction : « Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation » (Assemblée nationale, 1970). Il convient de vérifier si ces objectifs ont été atteints.

II.1. Le pouvoir d'achat du Smic

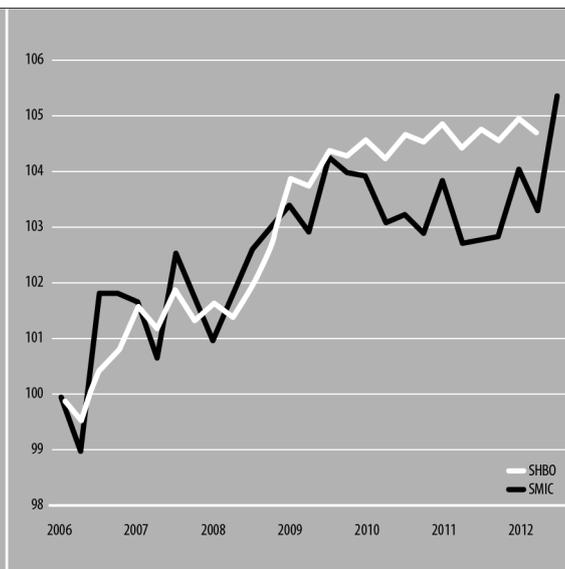
Pour répondre à cette question, il est naturel de rapporter le salaire minimum à d'autres indicateurs de salaire, et de détailler l'histoire précédemment racontée à grands traits. Il est logique de commencer cette comparaison avec le SHBO (Salaire Horaire de Base Ouvrier) qui sert de référence à la progression du Smic. Sur la dernière décennie, la réponse est positive (graphique 3) : le passage aux 35 heures conduit à une croissance du Smic plus rapide que celle du SHBO, puis, après la période des GMR (garanties mensuelles

de rémunération), les deux indices tendent à évoluer en phase. Cependant la période plus récente est marquée par un relatif décrochage du Smic (en pouvoir d'achat) comblé par la dernière augmentation du Smic (graphique 4).

Graphique 3. Smic et SHBO



Graphique 4. Pouvoir d'achat du Smic et du SHBO

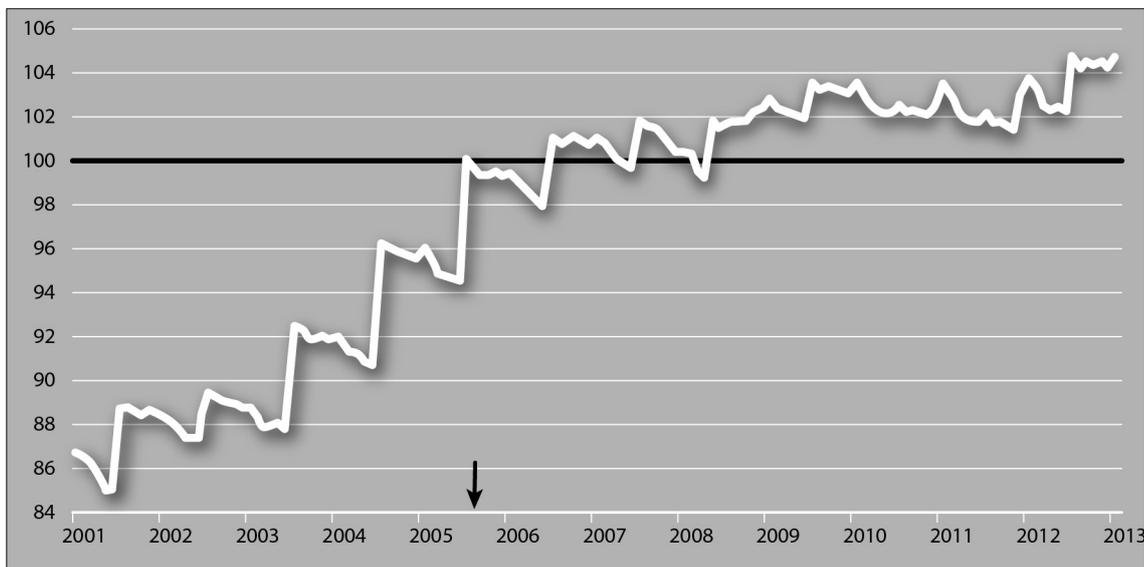


SHBO : base 100 en 2008T4 ; Smic : euros par heure.

Base 100 en 2006T1.

La période de passage aux 35 heures s'est logiquement accompagnée d'une nette progression du pouvoir d'achat du minimum horaire, de manière à assurer le maintien du salaire mensuel. Mais, à partir de l'unification des GMR en 2005, le pouvoir d'achat du Smic horaire ralentit, puis tend à stagner jusqu'au rattrapage récent (graphique 5). Il n'en reste pas moins qu'au début de 2013, le pouvoir d'achat du Smic n'aura progressé que de 4,7 % depuis la fin des GMR, soit un rythme annuel de 0,6 %.

Graphique 5. Pouvoir d'achat du Smic

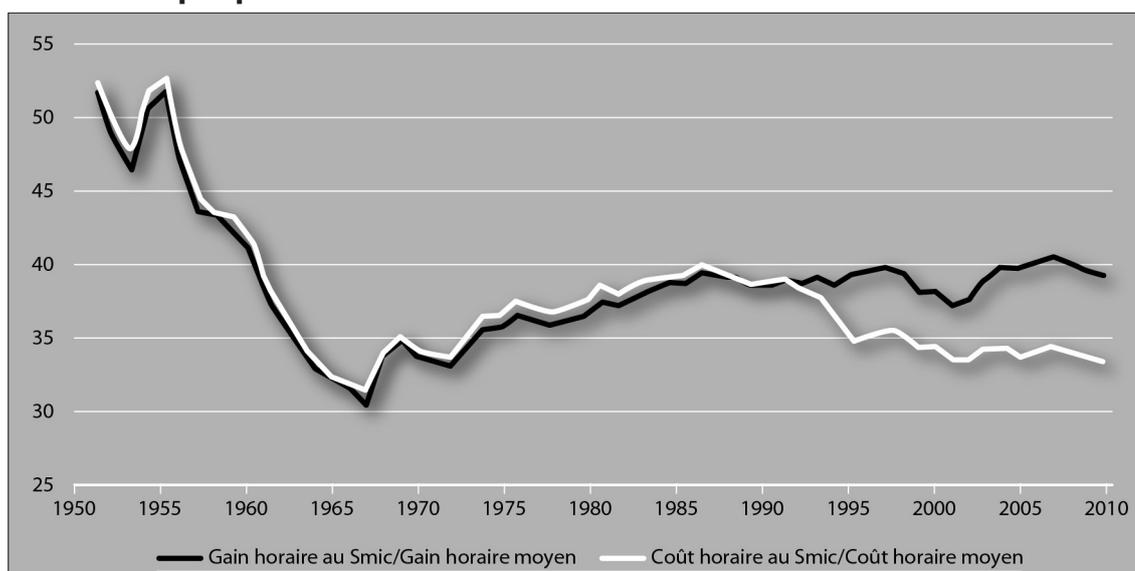


Base 100 en juillet 2005. Source : Insee.

Salaire minimum et salaire moyen

Le graphique 6 ci-dessous présente les rapports entre le gain horaire brut et le coût horaire total au niveau du salaire minimum, et les mêmes indicateurs pour la moyenne des salariés. Les moyennes de gain horaire et de coût horaire sont calculées à partir des Comptes nationaux.

Graphique 6. Gain et coût relatifs au niveau du salaire minimum



En %. Source : INSEE (Comptes nationaux et séries sur le salaire minimum).

Lecture : le coût relatif pour l'employeur d'un salarié au Smic baisse à partir de 1993 avec les allègements de cotisations, tandis que le gain relatif pour le salarié reste à peu près constant.

Le premier indicateur (gain horaire au salaire minimum / gain horaire moyen) donne une mesure de la place relative du salaire minimum dans l'échelle des salaires et de son impact potentiel sur la réduction de l'inégalité des salaires. Après avoir fortement baissé jusqu'en 1967, ce ratio augmente régulièrement jusqu'en 1987. Il se situe aujourd'hui à peu près au même niveau qu'à cette date. La baisse observée après 1998 correspond à la mise en place des 35 heures et des différentes garanties mensuelles. La hausse de même ampleur de 2002 à 2005 traduit l'uniformisation de ces garanties mensuelles. Aujourd'hui, le niveau de ce ratio est comparable à ce qu'il était au début des années 1960.

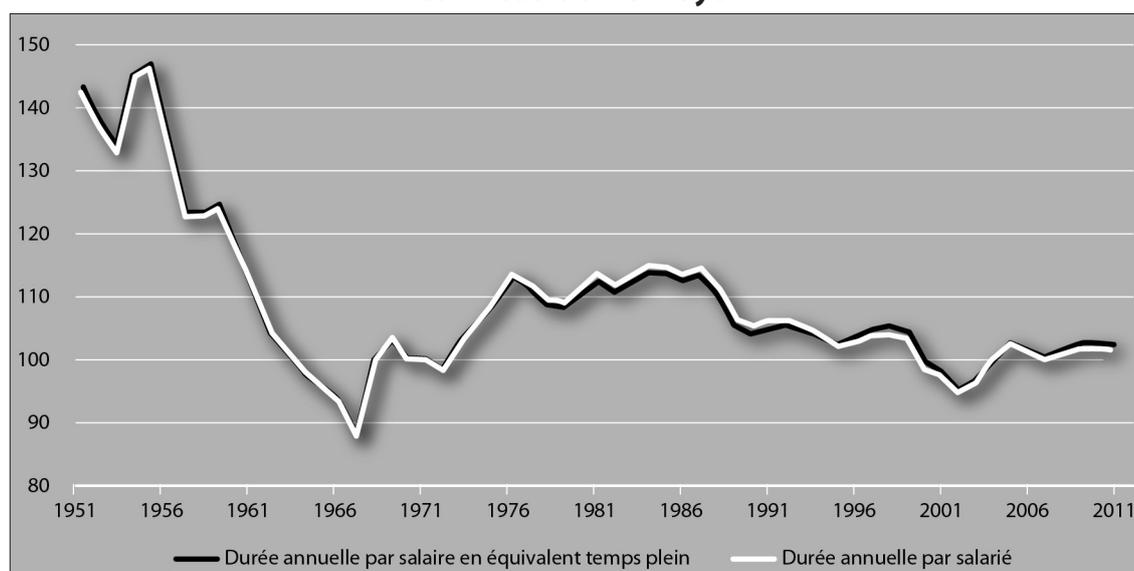
Le rapport entre le coût du salaire minimum et le coût horaire moyen de la main-d'œuvre donne une mesure du prix relatif du travail au niveau du salaire minimum. Le profil d'évolution de ce ratio est comparable à celui de l'indicateur précédent, sauf à partir de 1993 où l'impact des exonérations de cotisations sociales patronales se fait sentir. En 2011, ce ratio se situe pratiquement à son plus bas niveau depuis 60 ans (à l'exception de la toute fin des années 1960).

Le revenu salarial au niveau du salaire minimum

Du point de vue du salarié, le salaire est d'abord un revenu qui lui permet de vivre pendant une période donnée (un mois, une année). On présente ici des estimations du revenu salarial annuel net (de prélèvements à la source) au niveau du salaire minimum (graphique 7). Ces estimations sont calculées en retenant deux hypothèses de durée annuelle du travail : la première est la durée effective moyenne par salarié et l'autre la durée effective moyenne par salarié en « équivalent temps plein », telles qu'elles sont calculées dans les Comptes

nationaux. Le revenu salarial ainsi calculé est comparé au niveau de vie moyen des ménages. Lorsque le ratio augmente, cela signifie que la position des salariés au salaire minimum dans l'échelle des niveaux de vie s'améliore (inversement, lorsque le ratio diminue, cette position relative se détériore). Cet indicateur ne tient pas compte des mécanismes de transferts (prélèvements et redistribution). Il permet de répondre à la question suivante : si les salariés au salaire minimum ne disposaient que de leur salaire pour vivre, comment aurait évolué leur position relative dans l'échelle des niveaux de vie ?

Graphique 7. Revenu salarial net au salaire minimum et niveau de vie moyen



Indices base 100 en 1970. Source : INSEE, Comptes nationaux.

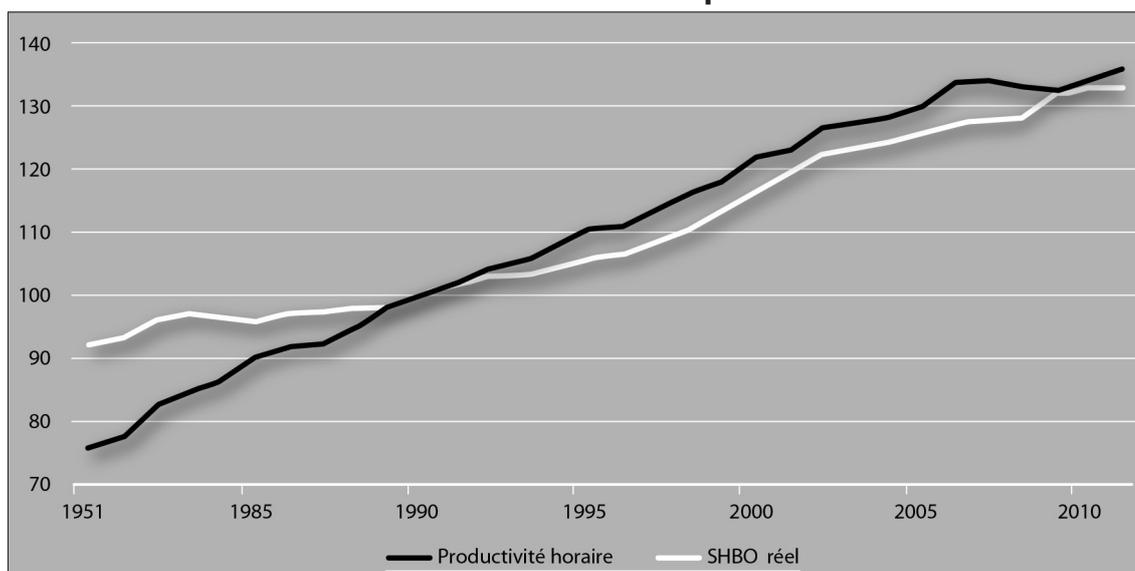
Le profil de cet indicateur est assez voisin des précédents : forte chute entre 1951 et 1967, puis redressement de 1967 à 1987 et nouvelle dégradation depuis cette date. En comparaison du niveau de vie moyen des ménages, le revenu salarial annuel d'un salarié au salaire minimum est aujourd'hui à peu près au même niveau qu'à la date de création du Smic en 1970. En niveau, ce revenu salarial annuel représente environ un tiers du niveau de vie moyen.

II.2. Salaire minimum et productivité

La loi instituant le Smic lui donnait un second objectif : assurer la « participation au développement économique de la nation ». C'est pourquoi le Smic est indexé sur le pouvoir d'achat du SHBO censé garantir la répercussion, au moins partielle, des gains de productivité. Ce n'est pas vrai durant la décennie 1980, caractérisée par un décrochage des salaires par rapport aux gains de productivité. Mais, sur les 20 dernières années, on peut considérer que cette fonction est dans l'ensemble assurée (graphique 8).

Un examen plus approfondi est nécessaire, à partir d'une comparaison entre l'évolution de la productivité horaire apparente du travail et celle de plusieurs indicateurs relatifs au salaire minimum. La productivité horaire est calculée sur l'ensemble de l'économie. Sur longue période, cette mesure de la productivité intègre des évolutions structurelles importantes qui peuvent biaiser les résultats en raison de la présence de secteurs très atypiques, que ce soit l'agriculture, dont le poids a fortement diminué et où la productivité

Graphique 8.
SHBO : un indicateur admissible de la productivité horaire



Base 100 en 1990. Sources : Dares, Insee.

a très fortement progressé, ou les services non marchands où la productivité est mesurée de façon conventionnelle. Si bien qu'il serait en théorie préférable de se restreindre au secteur marchand non agricole. Dans la pratique, cependant, la productivité dans le secteur marchand non agricole a évolué quasiment au même rythme que dans l'ensemble de l'économie au cours des 60 dernières années et ce constat se vérifie aussi sur chacune des décennies considérées (tableau 2).

Tableau 2. Productivité horaire apparente du travail

	1950-1960	1960-1970	1970-1980	1980-1990	1990-2000	2000-2010	1950-2010
Ensemble de l'économie	4,5	6,0	4,1	2,8	2,0	1,0	3,4
Secteur marchand non agricole	4,3	5,7	4,1	2,7	2,3	0,9	3,3

Taux de croissance moyen annuel en %. Source : INSEE, Comptes nationaux.

Pour cette comparaison avec la productivité horaire, on a retenu trois indicateurs de pouvoir d'achat du Smic calculés en base 100 pour l'année 1970, année de la création du Smic (graphique 9).

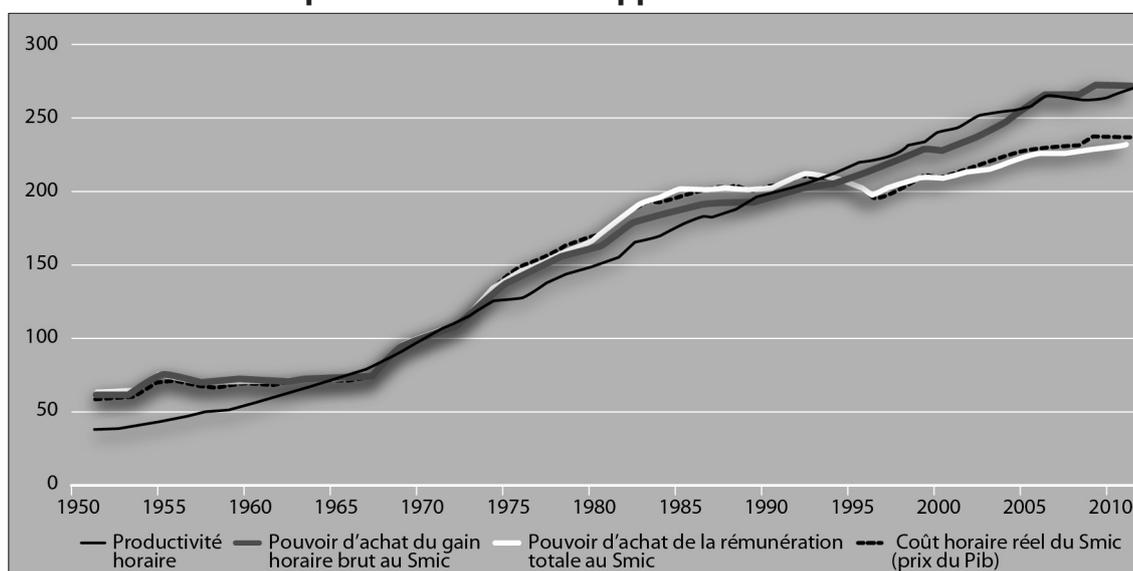
- **Le pouvoir d'achat du gain horaire brut au niveau du salaire minimum.** Cet indicateur est repris ici pour mémoire dans la mesure où le pouvoir d'achat du gain horaire n'est pas a priori une mesure pertinente du coût du salaire minimum puisqu'il n'intègre pas les cotisations patronales. C'est encore moins le cas depuis la mise en place des dispositifs d'exonérations des cotisations sociales employeurs.

- **Le pouvoir d'achat de la rémunération totale au niveau du salaire minimum.** Cet indicateur intègre l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) et est donc davantage représentatif du prix du travail au niveau du salaire minimum. Son interprétation en termes de coût est cependant limitée lorsqu'il est déflaté par l'indice

de prix de la consommation finale des ménages. On le fait figurer ici essentiellement pour faire apparaître le décalage avec l'indicateur précédent.

● **Le coût réel du salaire minimum.** Il s'agit du même concept que précédemment (salaire plus total des cotisations sociales), mais on retient ici comme déflateur le même que celui utilisé pour mesurer la productivité du travail (indice de prix du PIB). Cet indicateur est le plus pertinent du point de vue de l'employeur. L'évolution comparée de cet indicateur avec la variation de la productivité donne une mesure directe de ce que représente le coût du salaire minimum en proportion de la productivité horaire moyenne.

Graphique 9. Salaire minimum et productivité horaire apparente du travail



Indices base 100 en 1970.

Ce balayage permet de distinguer plusieurs périodes.

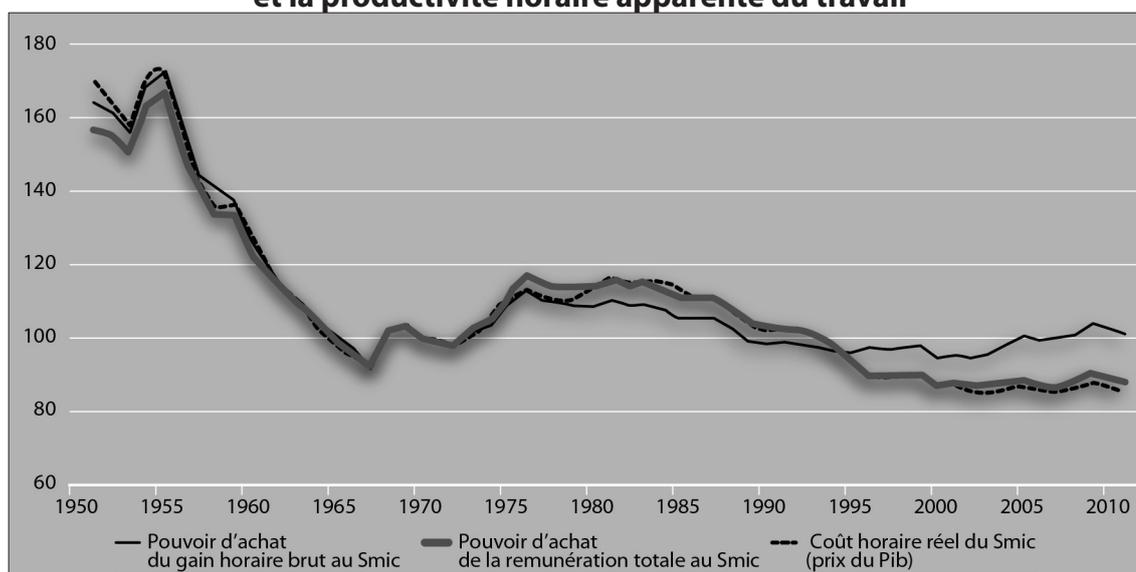
- 1951-1967 : tous les indicateurs relatifs au salaire minimum restent quasiment stables en valeur réelle tandis que la productivité augmente rapidement (de 4,9 % par an, soit une multiplication par 2,16). Au cours de cette période, le salaire minimum suit principalement l'évolution de l'inflation et décroche de l'évolution moyenne des salaires dont les variations intègrent une large part des gains de productivité ;
- 1967-1973 : le salaire minimum est fortement revalorisé en 1968 avant la création du Smic en 1970. De 1968 à 1973, le salaire minimum suit à peu près l'évolution de la productivité.
- 1973-1983 : le pouvoir d'achat du Smic horaire augmente plus vite que la productivité et le coût du Smic encore plus rapidement en raison de la hausse du taux de cotisations patronales ;
- 1983-1993 : la progression du salaire minimum se ralentit fortement, que ce soit en termes de pouvoir d'achat du gain horaire ou, plus encore, en termes de coût. Au début des années 1990, une vingtaine d'années environ après la création du Smic, la

productivité et les différents indicateurs de salaire minimum ont connu à peu près la même progression par rapport à 1970 (environ un doublement).

- à partir de 1993, la mise en place des exonérations générales de cotisations sociales sur les « bas salaires », déconnecte l'évolution du coût réel du salaire minimum de celle de la productivité et du pouvoir d'achat du gain horaire brut. Entre 1993 et 2011, la productivité horaire augmente ainsi d'un peu moins de 30 % (+29,2 %), tandis que le coût réel du salaire minimum augmente près de trois fois moins vite (+10,2 %).

Globalement, depuis la création du Smic en 1970, le pouvoir d'achat du gain horaire brut a augmenté au même rythme que la productivité du travail, mais le coût réel du salaire minimum a progressé bien moins vite. En proportion de la productivité du travail, le coût réel du salaire minimum se situe aujourd'hui à son plus bas niveau depuis 60 ans (graphique 10).

Graphique 10. Evolution du ratio entre le pouvoir d'achat ou le coût réel du salaire minimum et la productivité horaire apparente du travail



Indices relatifs à la productivité horaire apparente du travail. Base 100 en 1970.

Ce phénomène s'explique en partie, comme on l'a vu, par la mise en place des exonérations de cotisations sociales employeurs depuis une vingtaine d'années. Néanmoins, même en 1990 (avant le développement des exonérations de cotisations sociales), le niveau de l'indicateur était relativement bas, comparable à celui qui était le sien en 1970 au moment de la création du Smic et bien inférieur à celui observé dans les quinze années qui ont suivi la création du Smig en 1950.

III. Sept arguments souvent avancés contre le Smic

III.1. Le Smic pèserait sur la compétitivité

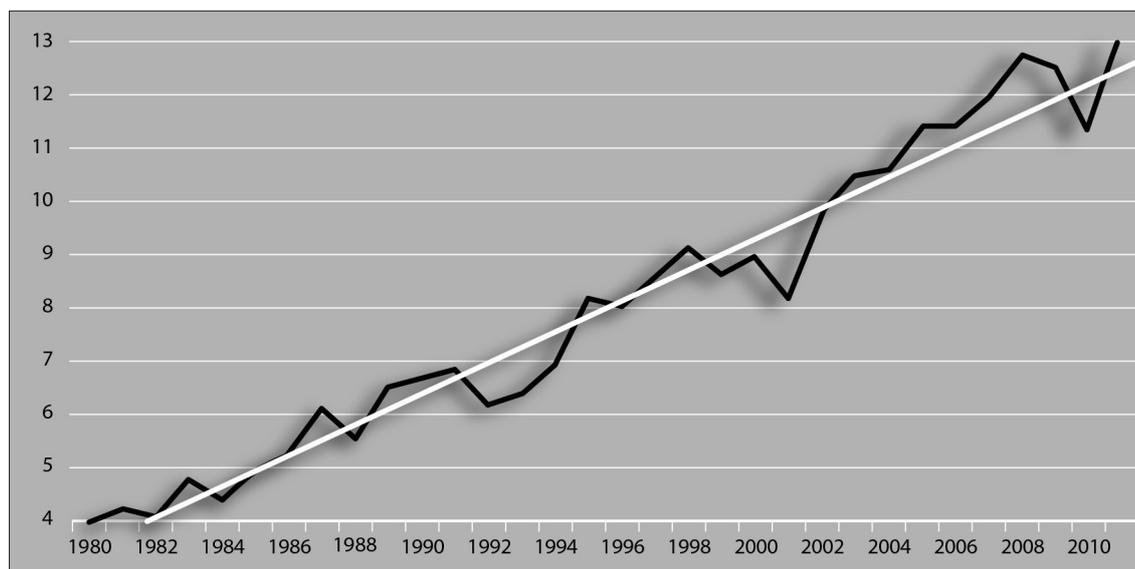
La contribution du « coût du travail » à la définition de la compétitivité est un objet de débat. Mais, s'agissant du salaire minimum, cette question est largement hors sujet. En croisant les données de la Dares sur la répartition sectorielle des salariés payés au Smic et celles de l'Insee sur les exportations par branches, on peut évaluer la proportion de

salariés payés au Smic travaillant dans les secteurs exportateurs. De ces calculs il ressort que cette proportion est faible : en 2011, cinq salariés payés au Smic sur six travaillent pour le marché intérieur.

Ce constat permet de rappeler que toutes les mesures visant à accroître la compétitivité par baisse du « coût du travail » ne peuvent être ciblées sur le secteur exposé à la concurrence internationale (notamment en raison des règles européennes) et constituent donc une forme de subvention aux entreprises du secteur abrité, qui ne peut être justifiée par l'argument de compétitivité.

Peut-être n'est-il pas inutile de rappeler que les profits distribués aux actionnaires font aussi partie des prix. Or, la tendance massive est à une progression de ces revenus plus rapide que celle des salaires. Sur le champ des sociétés non financières, les profits distribués nets représentent ainsi 13 % de leur masse salariale en 2011, contre 4 % au début des années 1980 (graphique 11).

Graphique 11. Profits distribués nets en % de la masse salariale



Sociétés non financières. Source : Insee.

III.2. Le Smic découragerait l'emploi des bas salaires

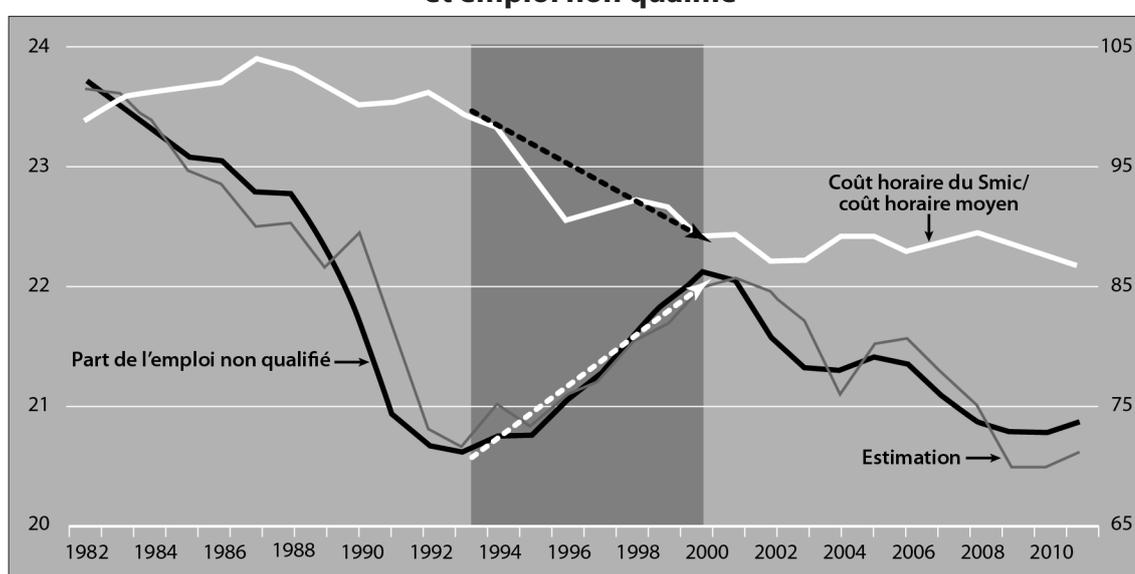
Le Smic conduirait les employeurs à réduire l'embauche de personnes dont ils craignent qu'elles aient une trop faible productivité, notamment « les personnes les plus fragiles, qui sont le plus souvent des jeunes, des parents (généralement des femmes) isolés avec enfant(s) et des personnes sans qualification » (Cahuc *et al.*, 2008). Il s'agit là d'un thème récurrent qui recoupe un débat plus général sur les effets du « coût du travail » sur l'emploi. Les études économétriques tentant de valider l'impact des allègements de cotisations ont fait l'objet de nombreuses polémiques.

On s'intéressera ici à un argument ciblé sur le « coût du travail » au niveau du Smic, selon lequel les allègements de cotisations sociales auraient permis d'augmenter la proportion de salariés non qualifiés dans l'emploi. Cet argument a été récemment repris par le premier rapport du Haut Conseil du financement de la protection sociale (2012). Il signale, après bien d'autres, « la simultanéité des tendances du coût du travail au niveau du Smic et de l'emploi peu qualifié ». Et même si ce résultat « doit toutefois être interprétée avec

prudence », les évaluations « pour partie incertaines (...) convergent vers un impact significatif des allègements généraux sur l'évolution de l'emploi peu qualifié ».

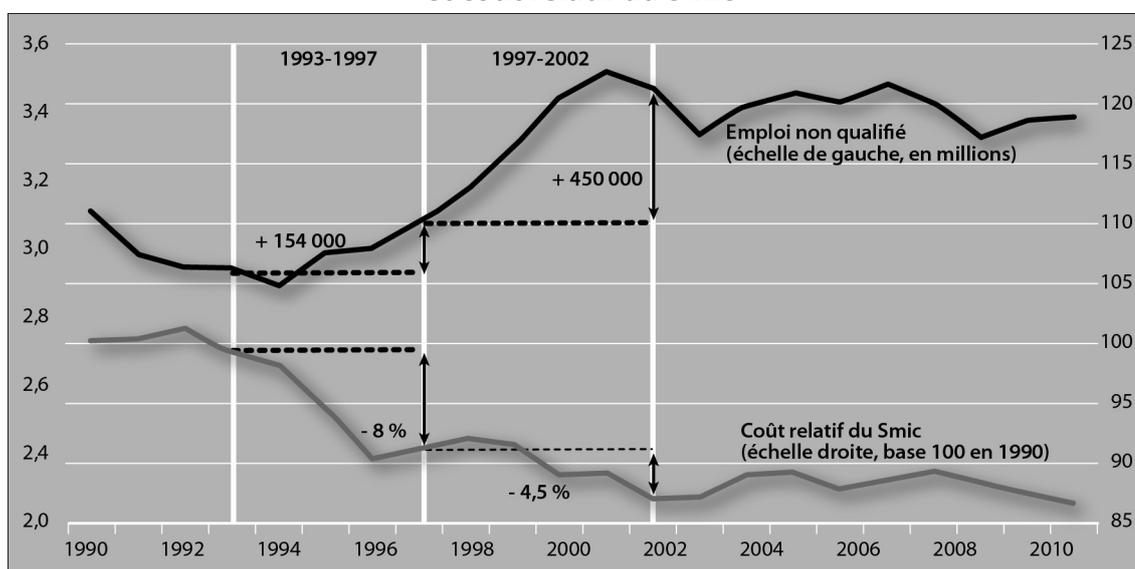
Cette assertion doit effectivement être interprétée avec prudence. La liaison est certes vérifiée entre 1993 et 2000 : les allègements de cotisations institués à partir de 1993 font baisser le coût du travail au niveau du Smic relativement au coût du travail moyen ; et, dans le même temps, la part de l'emploi non qualifié augmente. Mais cette corrélation est éphémère : elle n'est vérifiée ni avant cette sous-période, ni ensuite (graphique 12). Il est en outre possible de produire une modélisation alternative qui conduit à une estimation satisfaisante de l'évolution de la part de l'emploi non qualifié en fonction de la structure de la demande (voir Annexe 1).

Graphique 12. Coût du Smic et emploi non qualifié



Source : Insee et annexe 1 pour l'estimation.

Graphique 13. Emploi non qualifié et coût relatif du Smic



Source : Insee.

On peut aussi raisonner en volume d'emploi. Entre 1993 et 1997, 154 000 emplois non qualifiés ont été créés dans le secteur privé, tandis que le coût relatif du Smic reculait de 8 %. Durant la période de passage aux 35 heures, les créations d'emplois non qualifiés ont été trois fois plus importantes (450 000), alors que le coût relatif du Smic n'a baissé que de 4,5 % (graphique 13).

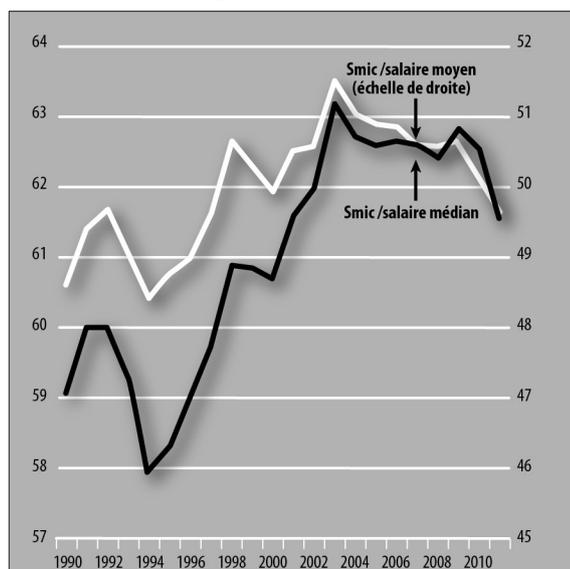
On tombe alors sur un nouveau conflit d'interprétation qui porte sur la contribution relative de la baisse du coût du travail et de la réduction du temps de travail. Ce débat ne peut être tranché au vu des évolutions ultérieures puisque le coût relatif du Smic et l'emploi non qualifié se stabilisent, comme le fait aussi la durée du travail.

III.3. Le Smic ne réduirait pas les inégalités

Le rapport déjà cité (Cahuc *et al.*, 2008) indiquait qu'un « salaire minimum élevé ne réduit pas les inégalités ». Cette proposition va à l'encontre des faits. Le groupe d'experts du Smic souligne ainsi, dans son rapport de 2012, la « nette réduction des inégalités salariales depuis 1970 ». Il faut cependant être plus précis : entre 1990 et 2003, le Smic annuel à plein temps augmente plus vite que le salaire médian et que le salaire moyen. A partir de 2003, cependant, il tend à augmenter moins rapidement : les ratios le rapportant au salaire médian ou au salaire moyen sont orientés à la baisse (graphique 14).

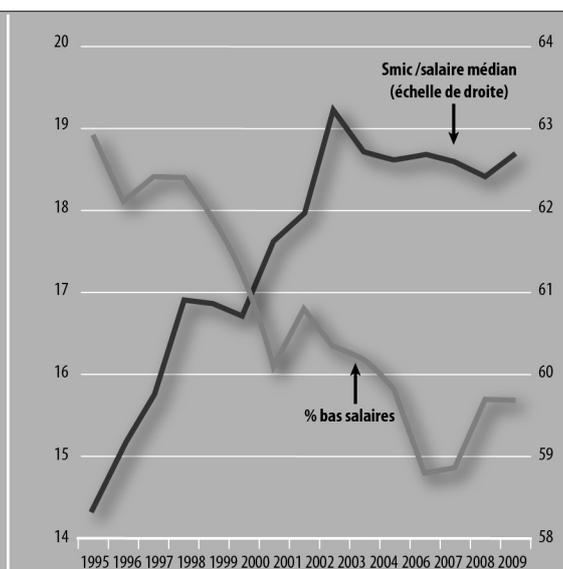
L'augmentation du Smic (en proportion du salaire médian) a contribué sur la dernière décennie à une baisse simultanée de la proportion de bas salaires, ceux-ci étant eux-mêmes définis comme inférieurs aux 2/3 du salaire médian (graphique 15). Cette liaison a quelque chose de tautologique, mais ce n'était pas évident pour l'OCDE qui découvrait, dans ses *Perspectives de l'emploi* de 1998, que le salaire minimum « peut contribuer à empêcher que les salaires ne tombent en deçà d'un niveau socialement acceptable ».

Graphique 14. Deux indicateurs d'inégalités salariales



Source : Insee.

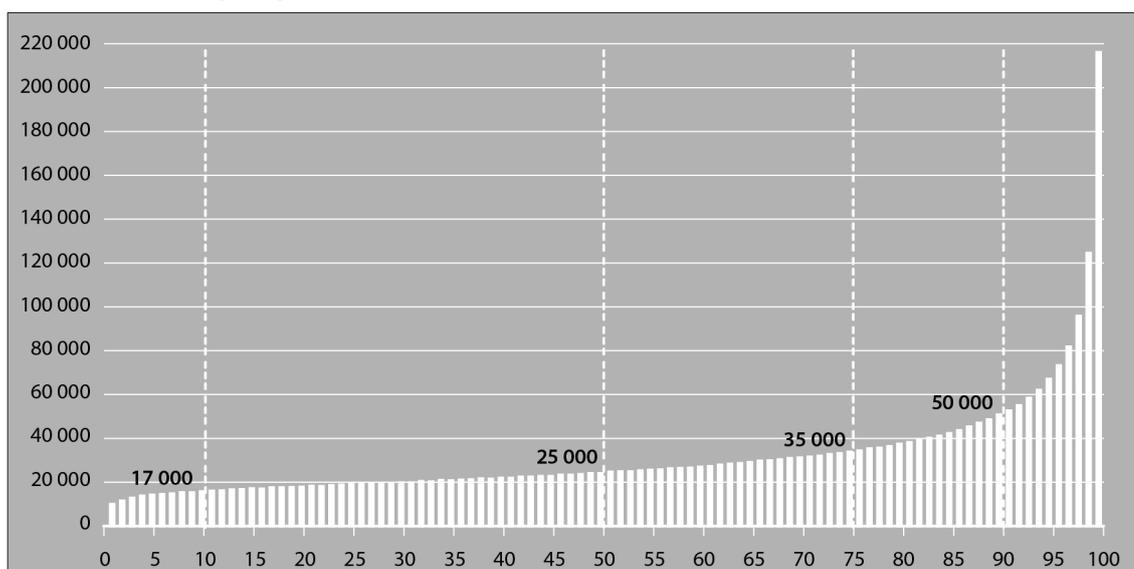
Graphique 15. Smic et bas salaires



Sources : Demailly (2012), Insee.

Puisqu'il est question d'inégalités, ces évolutions peuvent être mises en regard de celle des hauts salaires : ces derniers ont eu tendance à augmenter rapidement dans la période récente et dessinent une répartition très concentrée vers le haut de l'échelle (graphique 16). Ces données permettent de calculer par exemple que les 10 % de salariés les mieux payés reçoivent 24 % du total des salaires, contre 5 % pour les 10 % moins bien payés.

Graphique 16. Distribution du salaire annuel brut en 2007

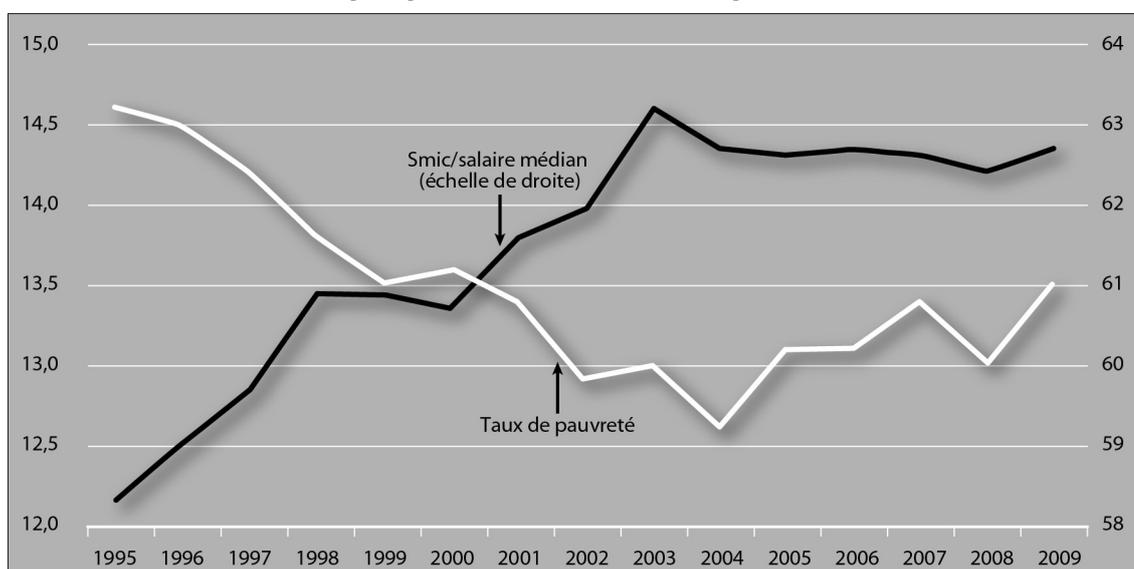


Salariés à temps complet. En euros par an. Source : Amar (2010).

III.4. Le Smic ne protégerait pas de la pauvreté

Le même rapport (Cahuc *et al.*, 2008) qui soulignait qu'un « salaire minimum élevé ne réduit pas les inégalités » étendait cette assertion à la pauvreté. Certes, le salaire minimum a pour objectif de réduire la proportion de bas salaires alors que la pauvreté est quant à elle définie au niveau du ménage. Il existe donc de nombreux intermédiaires entre ces deux notions. Il apparaît cependant difficile de soutenir qu'un « salaire minimum élevé ne réduit pas la pauvreté ». Il est facile, en effet, d'identifier une liaison inverse entre le taux de pauvreté et le ratio Smic/salaire médian (graphique 17). Il n'en reste pas moins que 1,4 million de salariés, soit 6,3 % d'entre eux, ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté en 2010 (Burrigand *et al.*, 2012).

Graphique 17. Smic et taux de pauvreté



Sources : Eurostat, Insee.

Les minima sociaux sont des instruments qui protègent de la pauvreté non salariale. Mais ils remplissent de moins en moins bien cette fonction. Ils évoluent moins vite que le Smic et leur pouvoir d'achat stagne. Le RSA socle (qui a pris la suite du RMI), a perdu 5,2 points de Smic, de même que l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ; l'API (allocation de parent isolé puis RSA socle majoré) a perdu 9,1 points, et l'AAH (allocation d'adulte handicapé) 1,5 point. Il serait légitime d'envisager leur propre indexation sur le Smic, mais les minima sociaux n'ont pas pour vocation de compléter des salaires insuffisants pour assurer un niveau de vie décent.

Le Smic étant un minimum horaire, il faut évidemment rappeler qu'il ne protège pas contre les situations de précarité sociale liées à des durées d'emploi courtes et/ou irrégulières, qui sont un facteur essentiel d'inégalités salariales. Pour lutter contre cette forme de pauvreté salariale, il faut combiner des mesures de revalorisation des minima sociaux, et des politiques visant à réduire les situations d'emploi dégradées, sans que cela implique une remise en cause du mode de revalorisation du Smic.

III.5. Les hausses du Smic se diffuseraient au reste des salaires

On a vu que les conditions d'indexation du Smic ne conduisaient pas à une croissance plus rapide que celle du salaire moyen sur la période récente. Mais la question se pose de savoir si un coup de pouce significatif serait susceptible de se transmettre à une partie importante des salaires. Plusieurs études récentes conduisent à des résultats convergents (Koubi, Lhommeau, 2007 ; Goarant, Muller, 2011 ; Aeberhardt *et al.*, 2012) qui ont été ainsi calibrés par deux chercheurs de l'OFCE : « La hausse du Smic a un impact maximum pour le 1^{er} décile de salaire, puis entraîne une hausse de 0,2 % des salaires compris entre le 2^e et le 5^e décile et devient nulle au-delà du 6^e décile. Une hausse de 1 % du Smic entraîne donc une hausse moyenne des salaires de l'ensemble du secteur marchand de 0,1 % » (Heyer, Plane, 2012). Une étude plus récente (Cette *et al.*, 2012) favorablement citée par le rapport du groupe d'experts du Smic de 2011, trouve un impact de 0,14 % sur la base d'une étude contestable, notamment parce qu'elle mélange la phase de désindexation des salaires (1982-1989) avec la période qui suit. On peut donc conclure à une faible diffusion des augmentations du Smic. Il est important de signaler au passage que l'argument portant sur le risque d'une dérive salariale est en contradiction avec un autre (voir *infra*) qui consiste à déplorer le tassement de la hiérarchie salariale. Il n'est pas en effet possible de soutenir à la fois que les hausses du Smic se diffusent trop et qu'elles ne se diffusent pas assez.

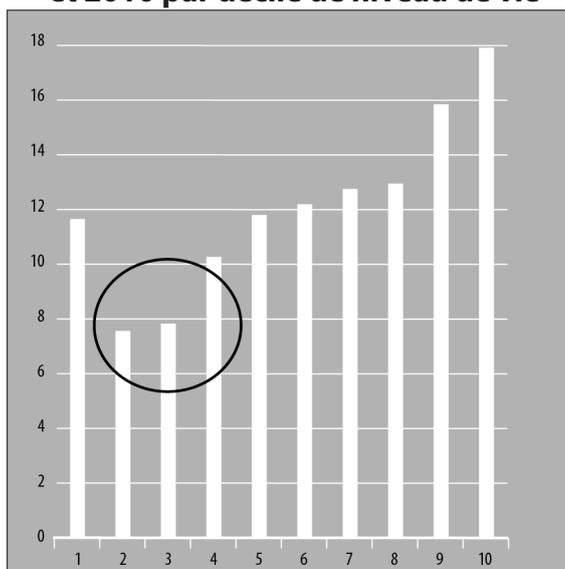
III.6. Le Smic tasserait la hiérarchie des salaires

Le groupe d'experts du Smic signale dans son dernier rapport (2012) le « tassement en bas de la distribution des salaires horaires entre 2002 et 2006 (...) imputable à la forte progression du Smic entre 2002 et 2005 ». Pour les auteurs du rapport, ce tassement « comporte des inconvénients majeurs. Il limite les perspectives salariales pour les travailleurs du bas de l'échelle tout en réduisant l'espace de la négociation collective ». La démonstration n'est pas entièrement convaincante, car elle n'analyse pas l'évolution détaillée des salaires par déciles. La réalité de ce phénomène peut cependant être approchée à partir des données de l'Insee sur l'évolution des revenus des ménages de salariés entre 2000 et 2010 (graphique 18). Même s'il s'agit d'une approximation, on constate effectivement un « creux » dans la progression des revenus pour les trois déciles suivant celui des 10 % de salariés les moins rémunérés.

Cependant il faut mettre ce constat en relation avec la politique d'allègements de cotisations sociales patronales. Elle a eu pour effet de créer une « trappe à bas salaires » en raison du barème de ces allègements qui sont les plus élevés au niveau du Smic, puis dégressifs jusqu'à 1,6 fois le Smic. Dans ces conditions, une augmentation de salaire sera

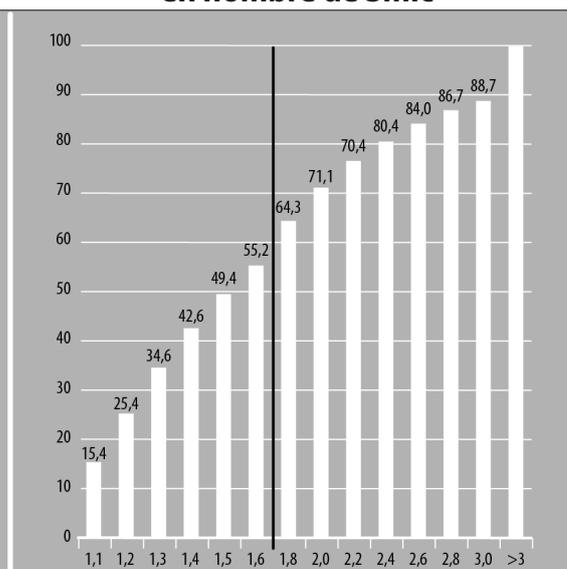
d'autant plus coûteuse pour un employeur qu'elle concerne un salaire proche du Smic. Or, plus de la moitié des salariés se situent en dessous de cette limite de 1,6 Smic (graphique 19). En revanche, comme on l'a déjà souligné, les plus hauts salaires progressent plus rapidement, ce qui veut dire que la comparaison entre le premier décile (D1 : les 10 % de salariés les moins bien payés) et le neuvième décile (D9 : les 10 % de salariés les mieux payés) ne permet pas de retracer fidèlement la distribution des salaires.

Graphique 18. Progression du revenu des ménages de salariés entre 2000 et 2010 par décile de niveau de vie



En %. Source : Insee.

Graphique 19. Répartition des salariés selon le salaire horaire exprimé en nombre de Smic



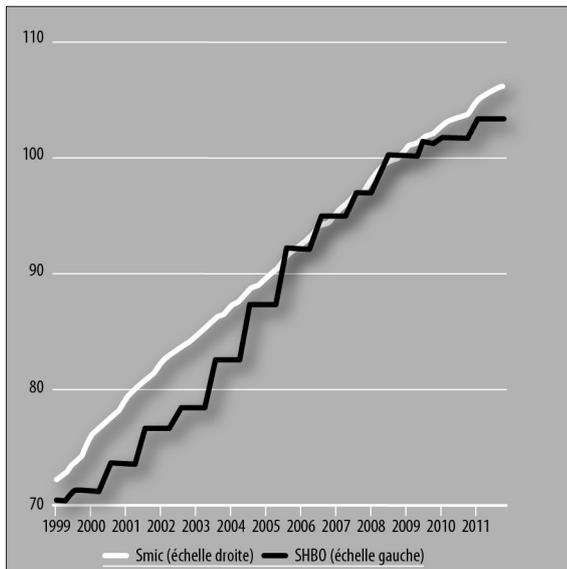
Données 2008. Source : Goarant, Muller, 2011.

III.7. L'indexation du Smic sur le SHBO induirait une boucle inflationniste

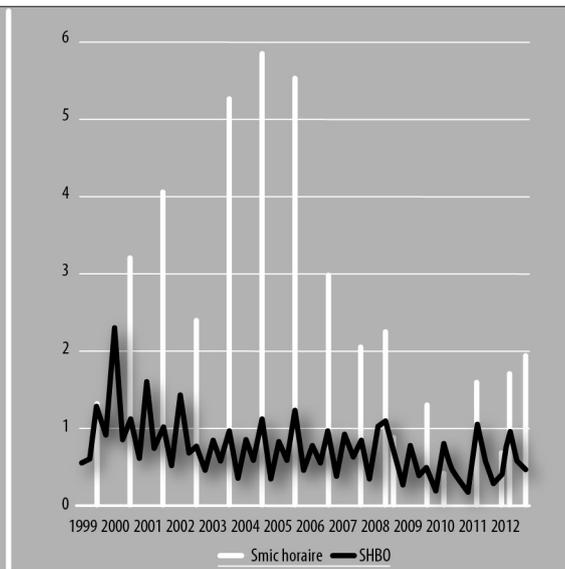
Le Smic est indexé en partie sur le pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO), mais sa revalorisation peut avoir en sens inverse un impact sur le SHBO lui-même. Un article récent signale à juste titre « la possibilité d'une forte circularité entre Smic et SHBO qui pourrait nourrir la dynamique de ces deux grandeurs » (Cette *et al.*, 2012). Mais les auteurs en infèrent que « du fait des modalités de revalorisation du Smic et de l'effet de ces revalorisations sur le salaire moyen, la France est sans doute l'un des pays industrialisés dont la compétitivité serait la plus fragilisée en cas de fluctuations importantes de l'inflation ».

Cette assertion, reprise dans le dernier rapport du groupe d'experts du Smic (2012) n'est pas confirmée par les faits. Si l'on compare les niveaux du Smic et du SHBO, on constate que la croissance du Smic lié au 35 heures ne se transmet pas au SHBO. Après réunification des GMR, le Smic et le SHBO progressent de manière comparable (graphique 20). Les hausses du Smic peuvent avoir un effet immédiat sur le SHBO mais cet impact est rapidement compensé d'un trimestre à l'autre et c'est pourquoi on ne voit apparaître aucun enchaînement inflationniste (graphique 21).

Les tenants de cette thèse (Cette, Wasmer, 2012b) insistent sur un autre point : « les occurrences de baisses ou de hausses de prix en alternance peuvent conduire à des fluctuations importantes du Smic relativement au SHBO ». Ce risque n'apparaît pas sur les années récentes qui ont pourtant connu de tels épisodes de baisse des prix, signalés en grisé sur le graphique 22. On peut vérifier que les hausses de pouvoir d'achat ont été vite absorbées. Depuis 2006, le pouvoir d'achat du Smic a augmenté de 6,5 %, celui du SHBO de 5,7 %.

Graphique 20. Smic et SHBO : niveaux

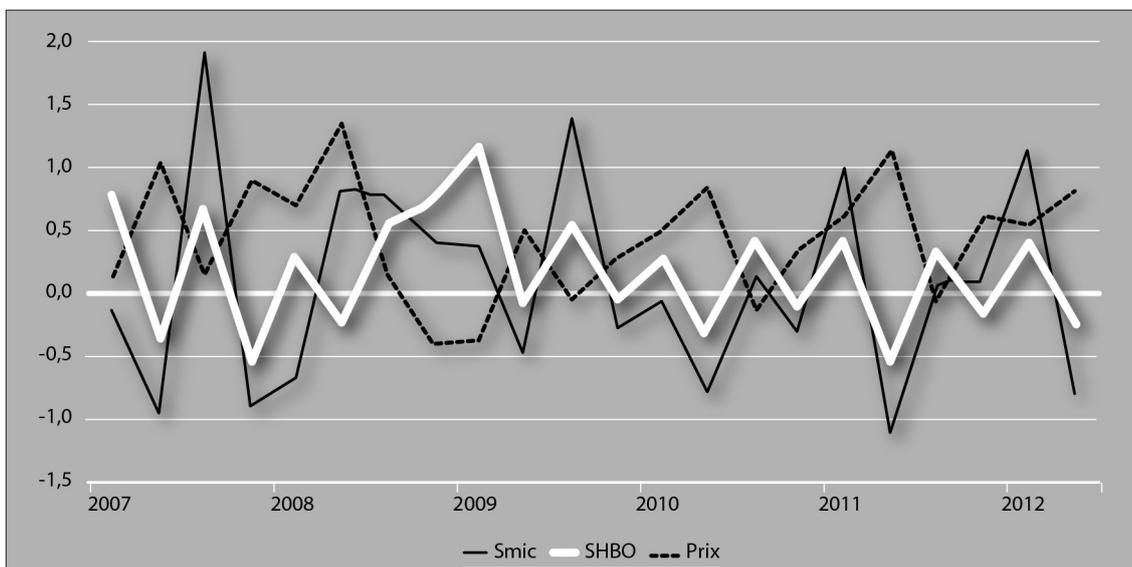
Base 100 en 2008T4. Sources : Dares, Insee.

Graphique 21. Smic et SHBO : taux de croissance trimestriels

En %. Sources : Dares, Insee.

Cet argumentaire débouche sur une proposition du groupe d'experts dans son dernier rapport (2012) : « les risques d'une dynamique spontanée non contrôlée du Smic en cas d'inflation particulièrement volatile pourraient inviter à prévoir une fongibilité au moins partielle des termes de la revalorisation que sont l'indice des prix à la consommation de l'INSEE et le demi pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier ». Plus concrètement, cette règle conduirait en cas de baisse des prix « à imputer une partie des gains de pouvoir d'achat du SHBO liés à cette baisse des prix sur ceux qui résultent du principe de non indexation du Smic sur les prix en baisse ». Si une telle règle avait été appliquée, le Smic aurait durablement décroché du SHBO puisqu'il n'aurait pas bénéficié des gains de pouvoir d'achat du SHBO lors des phases de baisse des prix, et n'aurait enregistré que le rattrapage ultérieur.

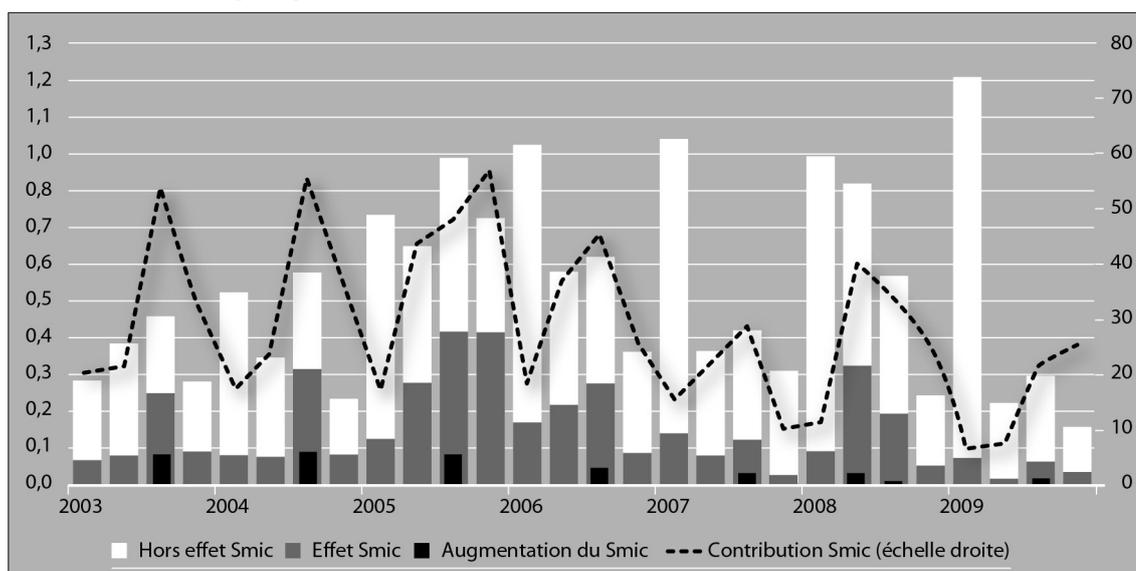
Il est possible au contraire de soutenir que cette boucle Smic/SHBO a des effets protecteurs sur la fixation des salaires conventionnels de branche. Leur progression peut en

Graphique 22. Prix et pouvoir d'achat du Smic et du SHBO

Source : Dares, Insee. Les rectangles grisés signalent les baisses de prix.

effet être décomposée, grâce à des études récentes de la Dares, en deux éléments : la mise en conformité avec les hausses du Smic (« effet Smic ») et une augmentation autonome (« hors Smic »). On vérifie d'abord que la contribution de l'effet Smic est bien corrélée avec les hausses de Smic (graphique 23). On constate ensuite que cette contribution tend à se réduire : alors qu'elle oscillait autour de 40 % durant la « période GMR », elle varie autour de 20 % ensuite. La boucle Smic-SHBO a donc tendance à perdre en intensité. Mais cette boucle remplit une fonction essentielle : la garantie de progression du Smic, autorisée par ses règles d'indexation, rend impossible toute dérive à la baisse des salaires conventionnels dans les branches à bas salaires.

Graphique 23. Effet du Smic sur le salaire conventionnel



Source : André, 2012.

Lecture : la contribution du Smic est le pourcentage d'augmentation du salaire conventionnel imputable à l'effet Smic.

IV. Le débat sur les modalités de revalorisation du Smic

Durant sa campagne pour l'élection présidentielle, François Hollande avait proposé que le Smic soit « indexé sur les prix mais en plus sur une part de la croissance » (France Inter, 18 avril 2012). Peu après son élection, la conférence sociale de juillet 2012 débouche sur une « feuille de route » qui contient ces dispositions : « En vue d'une évolution des règles de revalorisation du Smic, un groupe de travail interministériel sera constitué afin d'explorer les différents scénarios d'ajustement des critères légaux et réglementaires de revalorisation. Il travaillera en étroite association avec les membres de la sous-commission des salaires de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et des économistes. À l'issue de ce processus, le Gouvernement présentera un projet de texte avant la fin de l'année, qui sera soumis et débattu avec les partenaires sociaux dans le cadre de la CNNC ».

IV.1. Les propositions du groupe d'experts

Parallèlement à ce processus, le groupe d'experts du Smic (voir encadré 2) avançait ses propositions dans son rapport de 2012. A court terme, les experts font quatre recommandations. La première consiste à déconseiller l'indexation sur la croissance, avec des arguments légitimes soulignant la volatilité de cet indicateur, qui fait de surcroît l'objet de révisions : « Les chiffres du PIB sont en effet susceptibles d'être révisés pendant trois années après la période de référence et ensuite périodiquement à l'occasion des

changements de base des Comptes nationaux. Des révisions de l'ordre de 1 point sur le taux de croissance annuelle du PIB ont été observées ». La deuxième proposition consiste à préconiser un « indice de prix plus global que l'actuel » sans plus de détail.

Deux autres propositions, qui ne semblent pas devoir être retenues, sont en revanche inquiétantes. Il y a d'abord celle d'une « fongibilité » entre l'indice de prix et le pouvoir d'achat du SHBO, à partir de l'argument déjà rencontré, selon lequel, en cas de baisse des prix, le pouvoir d'achat du SHBO augmente et risque de conduire à une « dynamique spontanée non contrôlée du Smic ». On a vu plus haut qu'un tel dispositif risquerait de décrocher l'évolution du Smic de celle du pouvoir d'achat moyen des salaires. La « boucle Smic/SHBO », dénoncée pour ses très hypothétiques risques inflationnistes, remplit au contraire une fonction protectrice pour l'évolution des bas salaires.

On constate donc la volonté des experts de rogner les critères de revalorisation du Smic. Mais leurs propositions à long terme montrent que leurs intentions vont plus loin et visent à sa remise en cause fondamentale, autour de sujets de « réflexion » que l'on présentera rapidement, dans la mesure où ils ne semblent pas devoir être pris en compte.

1. Le rapport insiste sur le fait que « les niveaux de prix diffèrent fortement entre régions » suggérant ainsi une régionalisation du Smic qui marquerait un retour aux zones de salaires instituées lors de la mise en place du Smig. Ce dernier avait été fixé à 78 francs de l'heure pour la région parisienne et à 64 francs pour la zone la plus basse. Ces zones avaient été progressivement résorbées et les deux dernières qui restaient ont été supprimées en mai 1968.

2. Le rapport avance l'idée d'un « Smic-jeunes », au motif que « l'insertion sur le marché du travail des moins de 25 ans est difficile ». Il reprend ainsi le projet qui avait été abandonné en 1994, face à la mobilisation de la jeunesse.

3. Le rapport propose de réfléchir aussi sur « le principe même d'une revalorisation automatique ou au moins d'une revalorisation automatique dépassant le simple maintien du pouvoir d'achat du salaire minimum ». Cela revient à remettre directement en cause l'une des fonctions du salaire minimum qui est, outre le maintien du pouvoir d'achat, la « participation au développement économique de la nation ». A cette occasion, le groupe d'experts propose implicitement d'étendre ses propres prérogatives en suggérant que les pouvoirs publics s'appuient « sur les recommandations d'une commission d'experts indépendants, cette dernière option permettant d'éviter la politisation d'enjeux qui sont d'abord économiques ». Une telle conception opposant « politique » et « enjeux économiques » donne assurément une idée des recommandations à attendre de cette hypothétique commission.

4. Le rapport insiste sur l'idée que le salaire minimum n'étant pas un bon instrument de lutte contre la pauvreté, mieux vaudrait recourir à « des politiques de revenus ciblées et efficaces pour lutter contre la pauvreté, comme le RSA qui tient compte du revenu et des situations familiales ». Mais, comme on l'a rappelé, le salaire minimum est bien un instrument de lutte contre la pauvreté salariale, en garantissant le versement d'un salaire décent, qui a la nature d'une rémunération du travail, salaire à la charge des employeurs, et non pas d'une prestation sociale financée par la solidarité nationale.

5. De manière plus générale, le rapport insiste sur le « rôle essentiel de la négociation sociale » mais c'est encore une fois pour dénoncer le rôle de « voiture-balai » du Smic à l'égard des minima conventionnels, au lieu de préconiser la résorption des situations où le salaire conventionnel est inférieur au Smic. C'est le cas, au 1^{er} Octobre 2012, de 91 branches professionnelles couvrant 6 millions de salariés (Noblecourt, 2012). En filigrane, il y a l'idée que le champ de la « négociation salariale » serait élargi par la disparition du caractère interprofessionnel du Smic.

Encadré 2

Le groupe d'experts du Smic

Un groupe d'experts * sur le Smic a été institué en décembre 2008 (Assemblée nationale, 2008) qui « se prononce chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance ». Depuis sa création, il a remis quatre rapports qui recommandent, avec un grand esprit de suite, « l'application des mécanismes automatiques légaux »

Rapport 2009

« A la lumière de ces différents constats, le groupe recommande à l'unanimité que la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance devant prendre effet au 1er janvier 2010 corresponde à la stricte application des mécanismes légaux ».

Rapport 2010

« A la lumière du constat qui vient d'être établi, l'ensemble des membres du Groupe d'experts préconisent de limiter le prochain relèvement du Smic qui doit prendre effet le 1er janvier 2011, à l'application des mécanismes automatiques légaux ».

Rapport 2011

« A la lumière de ces constats, le groupe de travail préconise, à l'unanimité de ses membres, de limiter le prochain relèvement du Smic qui doit prendre effet le 1er janvier 2012, à l'application des mécanismes automatiques légaux ».

Rapport 2012

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

* Le groupe d'experts est ainsi composé. Président : Paul Champsaur, Président de l'Autorité de la statistique publique. Membres : Martine Durand, Directrice des statistiques, OCDE ; Gilbert Cette, Directeur des Etudes Microéconomiques et Structurelles, Banque de France, professeur associé à l'Université de la Méditerranée ; Francis Kramarz, Directeur du Centre de recherche en économie et statistique (CREST), professeur chargé de cours à l'Ecole Polytechnique ; Etienne Wasmer, Professeur à Science-Po, chercheur associé à l'OFCE et au Crest.

Au total, le projet visait de faire éclater le salaire minimum : par régions, par générations, et par branches. Il ne serait plus interprofessionnel, ce ne serait plus complètement du salaire et son évolution serait dissociée des gains de productivité. Il aurait assurément fallu lui trouver un nouveau sigle.

IV.2. Les nouvelles modalités de revalorisation

Les dernières déclarations (en date du 17 décembre 2012) du ministre du Travail, Michel Sapin, montrent que les recommandations du groupe d'experts ne seront pas suivies d'effet. Le ministre a assuré que leurs « propositions n'engagent que les experts » et que le groupe d'experts dont la composition arrivait de toute manière à échéance sera réformé pour permettre « un dialogue plus approfondi et plus direct » avec les partenaires sociaux. Le ministre a confirmé qu'« il y a un Smic et un seul, il y aura demain un Smic et un seul » (Sapin, 2012). L'idée de la référence à la croissance a été abandonnée, pour une raison très simple, mentionnée plus haut : les données sur l'évolution du Pib fournies par l'Insee trimestre après trimestre sont provisoires et soumises à révision durant une période pouvant aller jusqu'à trois ans.

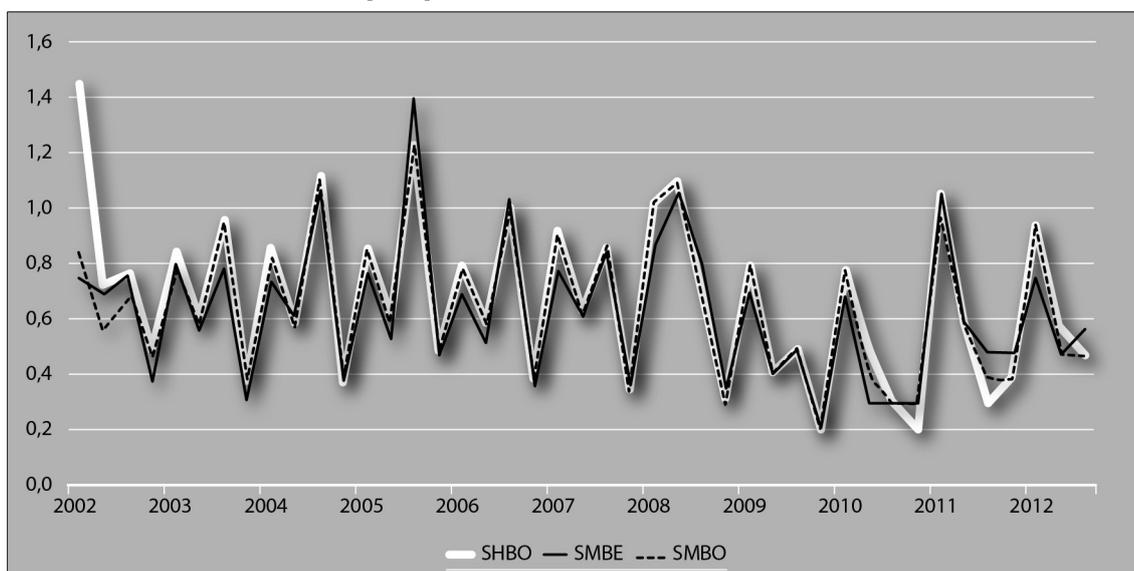
Ces orientations ministérielles se sont concrétisées avec le décret du 7 février 2013 (Ministère du travail, 2013) qui introduit deux modifications essentielles. Il redéfinit aussi le fonctionnement du groupe d'experts, qui « avant de rendre son rapport annuel sur l'évolution du SMIC, entendra les représentants désignés par les organisations membres de la Commission nationale de la négociation collective et annexera leurs avis à son rapport ».

Première modification : « le SMIC sera désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers. ».

Cette modification laisse un peu perplexe : en effet, les divers indicateurs de salaires de base élaborés par la Dares ne présentent pas de grandes divergences d'évolution (graphique 24). Ainsi, entre septembre 2006 et septembre 2012, le SHBO a augmenté de 15,1 %, à comparer avec la progression du salaire mensuel de base (+14,6 %), du salaire mensuel de base ouvrier (+15 %) ou du salaire mensuel de base employé (+14,6 %).

Le salaire des employés a donc augmenté (un peu) moins vite que celui des ouvriers : l'indexation sur le SHBOE serait donc - très légèrement - moins favorable. Ce changement de référence n'aurait d'impact significatif que dans le cas d'évolutions divergentes du salaire des ouvriers et de celui des employés. La probabilité d'une telle configuration semble faible, d'autant plus que, par définition, le salaire de référence sera un indice horaire, éliminant ainsi d'éventuelles divergences liées à la durée du travail.

Graphique 24. Trois indices de salaire



Croissance trimestrielle. Source : Dares.

SHBO salaire horaire de base ouvrier. SMBO salaire mensuel de base ouvrier .

SMBE salaire mensuel de base employé.

Deuxième modification : « La garantie de pouvoir d'achat sera désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. »

Jusqu'ici, le Smic était indexé sur l'indice de prix hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé. Le changement de l'indice de référence revient à prendre acte de son insuffisante représentativité, du point de vue des structures de consommation. Mais on pouvait remettre en cause sa validité sur un autre point : il ne prend pas non plus

en compte les dépenses réelles des ménages en matière de santé, notamment parce qu'il ne tient pas compte de l'évolution des franchises et déremboursements qui pèsent sur le reste à charge pour les patients. L'indice des prix harmonisé (IPCH) établi au niveau européen retient lui le coût réel de ces dépenses. Les politiques menées en matière de santé ont conduit à un écart croissant entre l'IPC et l'IPCH, notamment au cours des cinq dernières années (tableau 3).

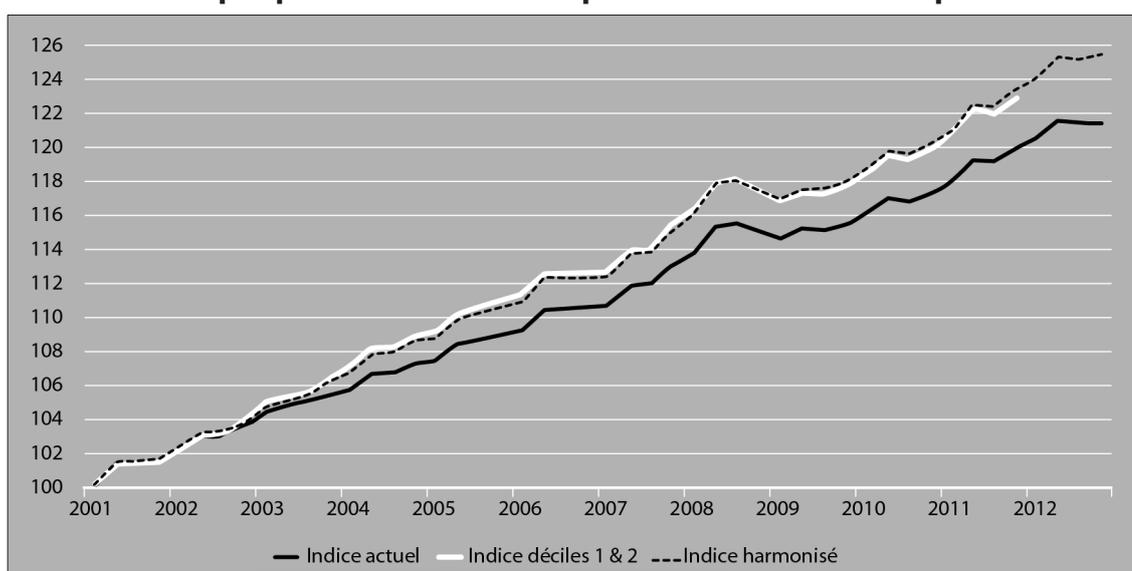
Tableau 3. Evolution de deux indices de prix

	IPC	IPCH
1998-2002	5,3	5,9
2002-2007	9,1	9,7
2007-2012	9,0	10,0
1998-2012	25,3	27,9

En % de janvier à janvier. Source : Insee.

Sur la dernière décennie, le nouvel indice proposé, de même que l'IPCH ont rétrospectivement augmenté plus vite que l'indice de référence actuel (graphique 25). La perte cumulée sur 10 ans est de 2,5 % pour le nouvel indice proposé (soit 28 euros par mois) et de 3,3 % par rapport à l'indice harmonisé (soit 37 euros par mois). On atteint une perte encore plus élevée, de l'ordre de 6 % sur les dix dernières années (soit 67 euros par mois), en prenant un indice calculé selon les structures de consommation établies par l'Insee pour 2003 (Annexe 2).

Graphique 25. Evolution comparée de trois indices de prix



Base 100 en 2000.

Mais ce chantier pourrait être élargi. Compte tenu des évolutions heurtées et des dérives de certains prix relatifs (notamment les loyers et l'énergie), il serait utile de mieux calibrer l'indice de prix de référence en partant de la définition d'un salaire décent (*living wage*). Cette démarche, portée par des syndicats et des associations aux Etats-Unis et au

Royaume-Uni, consiste à définir le niveau du salaire décent à partir des besoins sociaux élémentaires. Elle avait d'ailleurs été adoptée, avec les vicissitudes signalées plus haut, lors de la création du Smig en 1950. Un projet récemment initié par l'ONPES (Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale) adopte cette même démarche pour chercher à définir un revenu décent. Les résultats de ce travail devaient être disponibles à la fin de l'année 2013 pour la France. Les travaux réalisés dans ce domaine au Royaume-Uni - pays pionnier dans ce type de recherche - montrent que l'évolution de ces « budgets de référence » est plus rapide que celle des indices de prix usuellement retenues dans ce pays (Davis *et al.*, 2012). Par exemple, entre 2008 et 2012, le coût des budgets de référence a augmenté significativement plus vite que l'indice des prix à la consommation (*Consumer Price Index*), l'indice de prix privilégié par le gouvernement britannique. L'écart a été de 7 points pour les couples avec enfants et d'environ 15 points pour les familles monoparentales. Ce type de travail peut aussi être l'occasion d'élargir le débat sur le Smic à son niveau. Là encore, les travaux britanniques montrent que le salaire minimum (*National Minimum Wage*) est loin de couvrir, en moyenne, les besoins élémentaires des ménages.

Conclusions

Il faut rappeler ici les limites de cet exercice. Le Smic est un salaire horaire et ne peut par nature traiter de l'effet majeur, souligné par de nombreuses études, de la durée d'emploi sur les niveaux de vie des salariés. Le salaire minimum doit donc être combiné avec d'autres outils pour encadrer l'ensemble des salaires. Par ailleurs, cet exercice n'avait pas à discuter des avantages et inconvénients d'une revalorisation significative du salaire minimum en France. Compte tenu de ces précisions, ce survol de l'histoire du Smic conduit à trois principales conclusions :

1. le Smic a plutôt correctement rempli sa double fonction, de garantie du pouvoir d'achat et de lutte contre les inégalités et la pauvreté salariale ;
2. la « boucle » Smic/SHBO ne conduit pas à une inflation salariale mais protège d'une dérive à la baisse des salaires conventionnels.
3. les nouvelles modalités d'indexation avancées par le gouvernement ne devraient pas changer qualitativement l'évolution à venir du Smic. Le nouvel indice de prix de référence semble plus proche des conditions de vie des salariés payés au Smic.

La discussion suggère deux pistes d'amélioration. La première consisterait à remettre à plat la définition d'un salaire décent dans la logique du *living wage* évoquée plus haut. Cette refondation renouerait avec la démarche initiale suivie lors de la mise en place du Smig.

Pour faire obstacle à une augmentation des inégalités salariales, une seconde amélioration possible consisterait, à instituer une règle de « coups de pouce » automatiques garantissant que le ratio Smic/salaire médian (ou salaire moyen) ne puisse descendre en dessous d'une norme de 60 %. Si celle-ci était fixée aux 2/3 du salaire médian, on pourrait même obtenir la disparition des bas salaires puisque telle est leur définition statistique. Cette règle serait « euro-compatible », en ce sens qu'elle pourrait être généralisée à l'ensemble des pays européens, puisqu'elle définirait une norme commune, mais tenant compte en même temps des différences de niveaux de salaires entre pays. Elle pourrait en outre limiter les pratiques de *dumping* salarial. Au moment où le projet d'un salaire minimum interprofessionnel progresse en Allemagne, une telle proposition mériterait d'être soumise au débat.

Annexe 1

Une modélisation alternative de la part de l'emploi non qualifié

Cette modélisation explique la part de l'emploi non qualifié par la part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée de l'ensemble des branches. Ce choix résulte du constat selon lequel c'est essentiellement la catégorie « ouvriers » qui explique le basculement observé à l'époque entre les périodes 1989-1994 et 1994-2000 (Gubian, Pontieux, 2000). Il retrouve les résultats d'une analyse, beaucoup plus détaillée et précise, qui montrait qu'entre 1970 et 1993 « près des deux tiers du déclin de la part des non qualifiés dans l'emploi s'expliquent, en France, par l'évolution de la composition sectorielle de la demande domestique de biens et services » (Goux, Maurin, 1997).

L'équation économétrique obtenue conduit à une estimation satisfaisante (graphique 12 supra). Il faut également souligner que le coefficient du coût relatif est très faible et de toute manière dépourvu de toute significativité.

$$\text{nonq} = 0,101 \text{ nonq}_{t-1} + 0,518 \text{ manif} - 0,005 \text{ coutrela} \quad R^2=0,839$$

(5,0)
(2,3)
(0,3)

nonq part de l'emploi non qualifié

manuf part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée

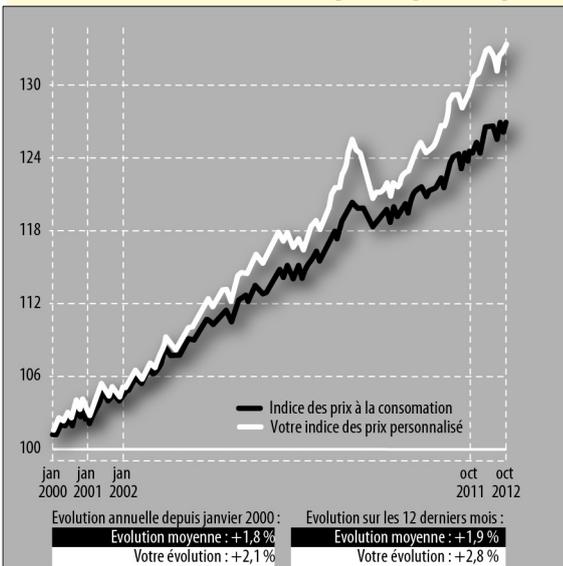
coutrela coût du travail au niveau du Smic relativement au coût du travail moyen

Annexe 2

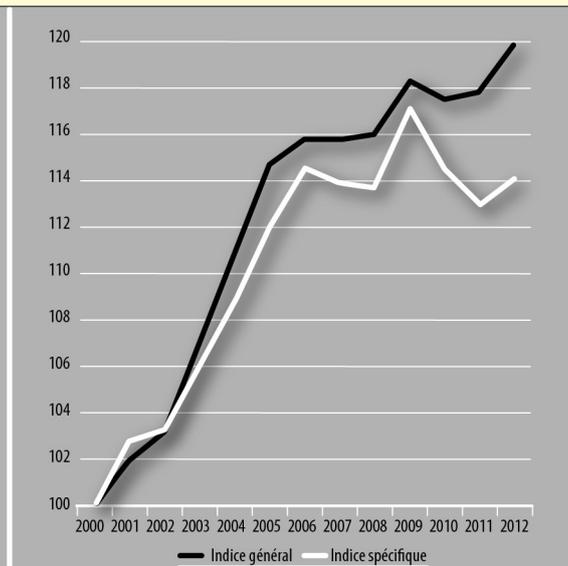
La sensibilité de l'indice de prix

On a cherché à vérifier l'adéquation de l'indice de prix servant à indexer le Smic à partir des données de structures de consommation établies par l'Insee pour l'année 2003 (Insee, 2009). La structure correspondant au premier quintile a ensuite été injectée dans le simulateur d'indice de prix de l'Insee de manière à construire un indice spécifique. Ce dernier augmente plus vite que l'indice de référence pour l'indexation du Smic (graphique 26). Si on calcule le pouvoir d'achat du Smic à partir de ces deux indices, on constate que ce dernier stagne s'il est calculé avec l'indice spécifique, alors qu'il progresse quand on l'évalue à partir de l'indice officiel de référence. L'écart serait de 6 % sur la dernière décennie (graphique 27). Cet exercice approximatif doit cependant attirer l'attention sur le soin à apporter à la définition d'un indice de prix adéquat.

Graphique 26.
Simulation indice de prix spécifique



Graphique 27.
Pouvoir d'achat du Smic



Source : simulateur Insee, <http://goo.gl/B1nVx>

Base 100 en 2000.

Références

- Aeberhardt R., Givord P., Marbot C. (2012), « Spillover effect of the minimum wage in France: An unconditional quantile regression approach », *Document de travail de l'INSEE*, n° G2012/07, <http://goo.gl/FHmsp>
- Amar M. (2010), « Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première* n°1288, avril, <http://goo.gl/fYBWt>
- André C. (2012), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », *Dares Analyses* n°11, Février, <http://goo.gl/haByP>
- Assemblée Nationale (1970), Loi n°70-7 du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance, <http://gesd.free.fr/Smiclo70.pdf>
- Assemblée Nationale (2008), **Loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail**, <http://goo.gl/euPKC>
- Burricand C., Houdré C., Seguin E. (2012), « Les niveaux de vie en 2010 », *Insee Première* n°1412, septembre, <http://goo.gl/g6qvM>
- Cahuc P., Cette G., Zylberberg A. (2008), *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?*, Rapport du CAE n°79, 2008, <http://gesd.free.fr/caeSmic2.pdf>
- Cette G., Chouard V., Verdugo G. (2012), « Les effets des hausses du Smic sur le salaire moyen », *Economie et statistique* n°448-449, <http://gesd.free.fr/es448a.pdf>
- Cette G., Wasmer E. (2012a), « La revalorisation automatique du Smic », *Revue de l'OFCE* n°112, janvier, <http://gesd.free.fr/Smicrevalo.pdf>
- Cette G., Wasmer E. (2012b), « Les enjeux des changements de règles de revalorisation automatique du Smic » *LIEPP Working Paper* n°5, Sciences-Po, novembre, <http://gesd.free.fr/cetwas12.pdf>
- CSERC (1999), *Le Smic*, <http://hussonet.free.fr/cserc99.pdf>
- Davis A., Hirsch D., Smith N., Beckhelling J., Padley M. (2012), *A minimum Income Standard for the UK in 2012*, Joseph Rowntree Foundation, July, <http://www.jrf.org.uk/publications/MIS-2012>
- Demailly D. (2012), « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », *Dares Analyses* n°68, octobre, <http://gesd.free.fr/dares6812.pdf>
- Goarant C, Muller L. (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels de 2006 à 2009 », *Emploi et salaires*, Insee, <http://gesd.free.fr/empsal11f.pdf>
- Goux D., Maurin E. (1997), « Le déclin de la demande de travail non qualifié », *Revue économique*, vol.48 n°5, <http://gesd.free.fr/goumreco.pdf>
- Groupe d'experts du Smic
rapport 2012, <http://gesd.free.fr/xSmic12.pdf>
rapport 2011, <http://gesd.free.fr/Smic11.pdf>
rapport 2010, <http://gesd.free.fr/Smic10.pdf>
rapport 2009, <http://gesd.free.fr/Smic09.pdf>
- Gubian A., Ponthieux S. (2000), « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allègement du coût du travail », *Dares, Premières informations et premières synthèses* n°51.1, décembre, <http://gesd.free.fr/gubipont.pdf>
- Haut Conseil du financement de la protection sociale (2012), *Etat des lieux du financement de la protection sociale*, octobre, <http://gesd.free.fr/hcfin12.pdf>
- Heyer E., Plane M. (2012), « Quelles conséquences économiques d'un coup de pouce au Smic ? », *Note de l'OFCE* n°22, 17 juillet, <http://gesd.free.fr/ofce2212.pdf>
- Insee (2009), « Revenu, consommation et épargne par catégorie de ménages en 2003 », <http://goo.gl/tRdUV>
- Jauneau Y., Martinel L. (2012), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 », *Dares Analyses* n°65, septembre, <http://goo.gl/eMBtW>
- Koubi M., Lhommeau B. (2007), « Les effets de diffusion des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », *Les salaires en France*, Insee, <http://goo.gl/qcglK>
- Ministère du travail (2013), « Décret no 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance », *Journal Officiel de la République Française*, 8 février 2013, <http://gesd.free.fr/2013123.pdf>
- Noblecourt M. (2012), « La laborieuse invention du salaire minimum », *Le Monde Economie*, 17 décembre, <http://gesd.free.fr/noblec12.pdf>
- ONPES (2012), « Crise économique marché du travail et pauvreté », *La lettre de l'ONPES* n°2, mars, <http://goo.gl/NXARz>
- Sapin M. (2012), Discours devant la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), 17 décembre, <http://goo.gl/wd9ed>
- Weber H. (1986), *Le parti des patrons*, Le Seuil.

Documents de travail depuis 2007

- Jacques FREYSSINET (2007), Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs - L'ère de la production de masse, *IRES Document de travail*, n° 07.01 - février.
- Florence LEFRESNE et Catherine SAUVIAT en collaboration avec Solveig GRIMAUULT (Rapport remis à la Dares) (2008), Modes de gouvernance, pratiques d'anticipation et régimes de restructuration : une approche comparative, *IRES Document de travail*, n° 01.08, février.
- Marie-Christine COMBES, Nathalie QUINTERO, Marie-Christine BUREAU, Carole TUCHSZIRER, Solveig GRIMAUULT, Yves LOCHARD, (2008), Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience, *IRES Document de travail*, n° 02.08 - mars.
- Bernard BRIERE (2009), L'observation sociale, outil de l'amélioration de la performance sociale, *IRES Document de travail*, n°01.2009, septembre.
- Pierre Concialdi (IRES), Catherine Lévy (CNRS) et Weihong Liu (Doctorant à l'Université Paris I) (2010), Glossaire de la protection sociale en Chine, *IRES Document de travail*, n°02.2010, juin.
- Yves LOCHARD (2010), L'accompagnement bénévole des chômeurs. Le cas de l'association Solidarités Nouvelles face au chômage, *IRES Document de travail*, n° 01/2010, juin.
- Catherine SAUVIAT (2011), « Occupy Wall Street », un mouvement social inédit aux Etats-Unis, *IRES Document de travail*, n°01.2011, décembre.
- IRES (2012), Programme Scientifique à Moyen Terme, Bilan 2010/2011 et Perspectives 2012, *IRES Document de travail*, n°01.2012, mars.
- Anne FRETTEL (2012), Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?, *IRES Document de travail*, n°02.2012, octobre.
- Michel HUSSON (2012), Les apories du juste échange, *IRES Document de travail*, n°03.2012, novembre.
- Pierre CONCIALDI (2013), Une mesure de l'effort contributif, *IRES Document de travail*, n°01.2013, janvier.
- Stephane JUGNOT (2013), L'évaluation sous tension méthodologique, idéologique et politique : l'exemple de l'évaluation des effets sur l'emploi des 35 heures, *IRES Document de travail*, n°02.2013, janvier.